



► Compte rendu des travaux

4B

Conférence internationale du Travail – 111^e session, Genève, 2023

Date: 17 juillet 2023

Deuxième partie

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

Rapport de la Commission de l'application des normes

Deuxième partie

Discussion de l'Étude d'ensemble et de la situation dans certains pays

Table des matières

	Page
I. Discussion de l'étude d'ensemble: <i>Atteindre l'égalité des genres au travail</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	57
III. Informations et discussion sur l'application des conventions ratifiées (cas individuels) ..	76
Afghanistan (ratification: 1969)	76
Convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958 ...	76
Arménie (ratification: 1994)	93
Convention (n° 122) sur la politique de l'emploi, 1964	93
Cambodge (ratification: 1999)	114
Convention (n° 105) sur l'abolition du travail forcé, 1957	114
Cameroun (ratification: 1970)	140
Convention (n° 122) sur la politique de l'emploi, 1964	140

Costa Rica (ratification: 1966)	160
Convention (n° 122) sur la politique de l'emploi, 1964	160
El Salvador (ratification: 1995)	188
Convention (n° 144) sur les consultations tripartites relatives aux normes internationales du travail, 1976	188
Gabon (ratification: 2014)	215
Convention du travail maritime, 2006, telle qu'amendée (MLC, 2006)	215
Guatemala (ratification: 1952)	229
Convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948	229
Guinée-Bissau (ratification: 1977)	264
Convention (n° 26) sur les méthodes de fixation des salaires minima, 1928	264
Indonésie (ratification: 1957)	279
Convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949	279
Italie	306
Convention (n° 81) sur l'inspection du travail, 1947 (ratification: 1952)	295
Convention (n° 129) sur l'inspection du travail (agriculture), 1969 (ratification: 1981)	295
Liban (ratification: 1977)	330
Convention (n° 29) sur le travail forcé, 1930	330
Libéria (ratification: 1962)	357
Convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948	357
Macédoine du Nord (ratification: 1991)	377
Convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949	377
Madagascar (ratification: 1960)	387
Convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948	387
Népal (ratification: 2002)	399
Convention (n° 182) sur les pires formes de travail des enfants, 1999	399
Nicaragua (ratification: 1967)	420
Convention (n°87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948	420

Nicaragua (ratification: 1967).....	442
Convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958	442
Nigéria (ratification: 2002)	461
Convention (n° 182) sur les pires formes de travail des enfants, 1999	461
Pays-Bas – Sint Maarten (ratification: 1951)	486
Convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948	486
Pérou (ratification: 1960)	501
Convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948	501
Philippines (ratification: 1953).....	532
Convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948	532
Royaume-Uni de Grande-Bretagne et d'Irlande du Nord (ratification: 1949)	566
Convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948	566
Turkménistan (ratification: 1997).....	591
Convention (n° 105) sur l'abolition du travail forcé, 1957	591

Annexes

I. Tableau des rapports dus en 2022 sur les conventions ratifiées et reçus depuis la dernière session de la CEACR (au 16 juin 2023) (articles 22 et 35 de la Constitution)	615
II. Tableau statistique des rapports reçus sur les conventions ratifiées (au 16 juin 2023) (article 22 de la Constitution).....	618

I. Discussion de l'étude d'ensemble: *Atteindre l'égalité des genres au travail*

Président – Nous passons à présent au deuxième point de l'ordre du jour, à savoir la discussion sur l'Étude d'ensemble de la commission d'experts intitulée *Atteindre l'égalité des genres au travail*, qui se fonde sur plusieurs conventions: la convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958, la convention (n° 156) sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales, 1981, la convention (n° 183) sur la protection de la maternité, 2000, la recommandation (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958, la recommandation (n° 165) sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales, 1981, et la recommandation (n° 191) sur la protection de la maternité, 2000.

Je voudrais rappeler à la commission que, conformément à ses méthodes de travail, nous avons déjà établi les temps de parole pour la discussion de l'Étude d'ensemble. Je me permets de les préciser: vingt minutes pour les porte-parole des employeurs et des travailleurs, douze minutes pour les groupes gouvernementaux, cinq minutes pour les autres membres et dix minutes pour les observations finales des porte-parole du groupe des travailleurs et du groupe des employeurs. J'invite les deux vice-présidents à faire leur déclaration liminaire.

Membres travailleurs – La discussion de l'Étude d'ensemble nous permet d'approfondir une thématique abordée par les instruments normatifs de l'OIT, d'en dresser un aperçu exhaustif et d'entrevoir les initiatives que nous pouvons porter en tant que mandants de l'OIT en vue de renforcer l'effectivité de ces instruments et de promouvoir leur universalité. La thématique de cette année est celle de l'égalité des genres. C'est une thématique qui a depuis toujours été au cœur de l'action de l'OIT.

L'égalité des genres est également au cœur du Programme de développement durable à l'horizon 2030 et des objectifs de développement durable (ODD).

Plus spécifiquement, l'Étude d'ensemble porte cette année sur la convention n° 111, la convention n° 156 et la convention n° 183, ainsi que sur la recommandation n° 111, la recommandation n° 165 et la recommandation n° 191 qui les accompagnent. Ces instruments abordent respectivement la discrimination, les travailleurs ayant des responsabilités familiales et la protection de la maternité.

Au fil des années, de nombreux pays ont reconnu que la notion de discrimination de genre couvre un très large spectre de situations, telles que les discriminations basées sur le sexe, la maternité et la grossesse, sur les aptitudes et capacités physiques, mentales et professionnelles attribuées à l'un ou l'autre sexe ou genre, sur l'état civil, l'état matrimonial, la situation familiale, les responsabilités familiales, sur l'orientation sexuelle et l'identité de genre. En bref, il s'agit d'une véritable approche inclusive de la notion de discrimination de genre.

Un constat important dressé par la commission d'experts est celui de l'interconnexion, voire même de l'interdépendance, qui existe entre tous ces instruments.

Si l'Étude d'ensemble se limite à ces six instruments, la commission d'experts souligne aussi très justement que de nombreuses autres normes de l'OIT traitent également de questions qui portent sur l'égalité des genres. Elle en donne un aperçu complet au paragraphe 5 de l'Étude d'ensemble.

Tout cela témoigne de la nécessité d'aborder de manière transversale la question de l'égalité des genres. Si l'on évoque par exemple la question de la réduction de l'écart salarial

entre femmes et hommes, il serait faux de croire que le seul instrument qui permet de réaliser cet objectif est la convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération, 1951.

L'application effective des conventions n°s 156 et 183 peut également y contribuer, puisque la protection de la maternité et la protection des travailleurs ayant des responsabilités familiales sont essentielles pour promouvoir l'égalité des genres et ainsi réduire l'écart salarial.

L'Étude d'ensemble nous permet de dresser l'inventaire des chantiers sur lesquels il convient de travailler pour réaliser pleinement cette égalité, et ils sont nombreux.

L'ensemble de ces chantiers doit s'inscrire dans une politique nationale cohérente de lutte contre les discriminations. Une évaluation et un suivi continus de cette politique nationale sont d'ailleurs fondamentaux afin d'en assurer l'effectivité et d'y apporter les adaptations nécessaires en cas de besoin.

Comme l'indique à juste titre la commission d'experts, le développement des outils statistiques et de collecte de données est primordial pour ce suivi et cet examen des politiques nationales. Il permet en effet de déterminer de manière objective la nature, l'étendue et les causes des discriminations et de remédier aux lacunes constatées.

Il me semble, pour finir, important d'insister sur le fait que la lutte contre les discriminations de genre est une responsabilité partagée de l'ensemble des mandants de l'OIT. En effet, l'égalité des genres est une valeur fondamentale qui est au cœur du mandat de l'OIT.

Les partenaires sociaux doivent jouer un rôle de premier plan dans la mise en œuvre des instruments de lutte contre les discriminations et dans la formulation, l'évaluation et la révision des politiques nationales de promotion de l'égalité.

Il est dans l'intérêt de toutes et tous que les États Membres, les entreprises et les organisations syndicales œuvrent pleinement à développer un environnement favorable à la réalisation de l'égalité des genres, notamment par l'adoption de mesures concrètes et proactives. L'Étude d'ensemble nous offre un excellent catalogue pour œuvrer en ce sens.

Autre membre travailleuse, s'exprimant au nom des membres travailleurs – Aucune société au monde ne peut raisonnablement prétendre être exempte de discrimination. La discrimination est un phénomène universel et en constante évolution qui requiert une attention constante et une action soutenue. La discrimination n'est pas toujours évidente. Elle peut être subtile et pernicieuse, mais ses effets n'en sont pas moins dévastateurs sur l'égalité des chances des femmes. C'est un point clairement établi par la commission d'experts qui note en outre que la notion de discrimination indirecte n'est toujours pas bien comprise, ni pleinement reconnue dans certains pays. La discrimination indirecte est souvent le résultat de l'interaction entre des comportements apparemment neutres et des obstacles structurels qui engendrent des inégalités. Ces obstacles structurels peuvent être liés à des stéréotypes de genre ou à des phénomènes tels que la ségrégation professionnelle. Par exemple, les niveaux de salaire minimum dans les secteurs ou les professions où les femmes prédominent restent nettement inférieurs à ceux des autres secteurs. L'élimination de la discrimination directe est essentielle, mais elle n'est pas suffisante pour garantir l'égalité réelle et combler les écarts persistants entre les hommes et les femmes. Il est donc essentiel de remédier aux formes directes et indirectes de discrimination par des définitions claires, des cadres juridiques solides et des interdictions strictes si nous voulons parvenir à l'égalité des genres. Une attention particulière doit également être accordée à la discrimination multiple et intersectionnelle. Lorsque des personnes appartiennent à plus d'un groupe vulnérable, la discrimination multiple et intersectionnelle tend à aggraver et à exacerber les inégalités existantes. C'est généralement le cas des femmes et des filles d'ascendance africaine, des femmes et des filles

en situation de handicap, des femmes rurales et des femmes autochtones. De même, les femmes migrantes ou étrangères, les réfugiées et les femmes issues de groupes minoritaires peuvent être victimes de formes multiples et intersectionnelles de discrimination. Comme l'a rappelé la commission d'experts, ce n'est pas le fait que deux motifs s'additionnent, mais le lien inextricable entre ces deux motifs de discrimination qui crée un désavantage sans équivalent.

La lutte contre la discrimination multiple nécessite des approches juridiques, notamment en reconnaissant pleinement le phénomène dans la législation, en autorisant les plaintes pour discrimination fondée sur des critères multiples et en garantissant une protection et des recours effectifs le cas échéant. Trop souvent, encore de nos jours, les femmes sont davantage susceptibles de travailler dans l'économie informelle, souvent en tant que travailleuses indépendantes, dans des emplois atypiques ou dans des secteurs ou des professions traditionnellement considérés comme «féminisés», tels que le travail domestique. Les travailleuses étrangères et migrantes sont particulièrement exposées. La commission d'experts souligne également que les travailleuses sont parfois contraintes de choisir ou de rester dans des emplois qui leur offrent la possibilité de concilier activité professionnelle et responsabilités familiales ou dans lesquels elles se sentent mieux protégées contre la violence et le harcèlement. Ces réalités enferment les femmes dans un cercle vicieux. En raison de la ségrégation professionnelle, les femmes sont contraintes d'occuper des emplois peu qualifiés, moins bien rémunérés, avec des conditions de travail difficiles et des perspectives de carrière plus limitées. Elles ont également un accès plus limité à la protection sociale, ce qui nuit à leur revenu et restreint leur accès aux services de santé et de soins de longue durée, et les expose à un risque nettement plus élevé de pauvreté dans la vieillesse.

En tant que mandants de l'OIT attachés à la réalisation de l'égalité des genres, nous ne pouvons accepter que des professions et des secteurs économiques entiers soient encore exclus du champ d'application de la protection. Les États Membres doivent prendre les mesures nécessaires pour étendre les droits et la protection, y compris la protection sociale, à tous les travailleurs, quels que soient les types d'emplois, de secteurs ou de professions, le statut de l'emploi ou les modalités de travail. Des mesures concrètes devraient également être prises pour réduire les écarts entre la protection légale et l'accès réel aux droits et à la protection, qui touchent particulièrement les femmes dans ces secteurs et professions.

Autre membre travailleuse, s'exprimant au nom des membres travailleurs – La discrimination dans l'emploi et la profession a des répercussions néfastes sur la santé et le bien-être des travailleurs. La discrimination sur le lieu de travail doit être considérée comme une forme inacceptable de violence à l'égard des travailleurs et son élimination doit être une préoccupation transversale que les pays doivent intégrer dans toutes leurs politiques nationales. À cet égard, la convention (n° 190) sur la violence et le harcèlement, 2019, est au centre de toute stratégie visant à réaliser l'égalité des genres. La commission d'experts rappelle que la convention n° 111 et la convention n° 190 se renforcent mutuellement et qu'il est donc essentiel, pour prévenir et éliminer la violence et le harcèlement dans le monde du travail, de garantir l'égalité et la non-discrimination en matière d'emploi et de profession. Toutefois, à ce jour, seuls 27 pays ont ratifié la convention n° 190. Les États Membres de l'OIT peuvent et doivent faire mieux s'ils veulent réellement s'attaquer à tous les aspects de la discrimination fondée sur le genre.

Partout dans le monde, les femmes continuent de se heurter à des obstacles qui les empêchent d'entrer et de rester sur le marché du travail et de réaliser pleinement leur potentiel au travail, depuis le moment où elles cherchent leur premier emploi jusqu'au moment où elles prennent leur retraite. Malgré les efforts déployés par les États Membres pour lutter contre la discrimination fondée sur le genre, les écarts entre les hommes et les

femmes n'ont pas diminué de manière significative depuis plus de vingt ans. L'écart de taux d'emploi entre hommes et femmes est de 27,9 pour cent, soit seulement 2 pour cent de moins qu'il y a 27 ans, et l'écart de rémunération entre hommes et femmes au niveau mondial est d'environ 19 pour cent.

La commission d'experts souligne également les conséquences de la grossesse et de la maternité sur l'emploi et la rémunération des femmes. Loin de s'atténuer, l'écart de rémunération lié à la maternité s'est accru de 38,4 pour cent entre 2005 et 2015. Ces statistiques inquiétantes ne font que confirmer que les travailleuses sont toujours confrontées à d'énormes défis en matière d'emploi. Trop souvent, les cadres nationaux en faveur de l'égalité des genres n'offrent pas de protection adéquate aux femmes. La commission d'experts a identifié des lacunes importantes, notamment en ce qui concerne la protection de la maternité. Les femmes sont toujours exposées à des pratiques discriminatoires lors du recrutement, notamment le fait qu'on leur demande de réaliser un test de grossesse ou si elles envisagent d'avoir des enfants. Bien souvent, les droits des mères de reprendre le travail et d'être protégées contre les licenciements discriminatoires ne sont pas garantis.

De nombreux pays ne prévoient toujours pas un congé de maternité rémunéré de quatorze semaines et ne garantissent pas pleinement des pauses d'allaitement rémunérées ou une réduction journalière des heures de travail, pas plus qu'ils n'offrent de prestations en espèces correspondant aux critères de référence énoncés dans la convention n° 183.

La commission d'experts souligne également que le droit à un congé payé pour effectuer des examens médicaux prénatals n'existe pas dans 132 pays, ce qui est un nombre effrayant. Cette lacune met en péril la santé et la sécurité économique de la mère et de l'enfant et se traduit par des taux de mortalité maternelle très élevés dans de nombreuses régions du monde, en particulier dans les zones rurales. La commission d'experts souligne à juste titre que la pandémie de COVID-19 nous a fait reculer dans la réalisation de l'égalité des genres. Les pertes d'emploi ont été plus importantes pour les femmes. Les mesures de réduction des coûts, qui ont principalement touché les secteurs où les femmes sont surreprésentées et où les niveaux de protection sociale sont déjà faibles, ont été aggravées par l'adoption de mesures inadéquates pour atténuer l'impact de la crise en matière d'égalité des genres.

En outre, les femmes sont également surreprésentées dans les secteurs à haut risque. Pendant la pandémie, ces femmes ont souvent dû travailler sans compter leurs heures dans des conditions extrêmement difficiles, tout en assumant une large part des responsabilités familiales et du travail non rémunéré. Ce constat alarmant devrait rappeler à tous les mandants de l'OIT qu'il est urgent d'apporter des solutions au déficit de travail décent et de protection sociale qui touche les travailleuses, en particulier les mères.

Les conventions n°s 156 et 183 sont des outils essentiels pour atteindre ces objectifs. Cependant, le taux de ratification de ces conventions est actuellement beaucoup trop faible. Nous prions instamment les États Membres de ratifier les conventions n°s 156 et 183 et de mettre en œuvre une législation et des politiques nationales qui répondent à ces exigences.

Depuis bien trop longtemps, les indicateurs en faveur de l'égalité des genres sont dans le rouge. Derrière ces statistiques, des millions de travailleuses dans le monde souffrent d'un manque de travail décent et sont soumises à des violences physiques, psychologiques, économiques et sociales en raison d'une discrimination persistante dans le monde du travail. Il est essentiel que tous les mandants de l'OIT adoptent une approche transversale et globale de l'égalité des genres.

Autre membre travailleuse, s'exprimant au nom des membres travailleurs – La situation d'inégalité persistante entre les femmes et les hommes dépasse le cadre du lieu de travail et s'étend aux sphères politique, sociale et culturelle, portant ainsi atteinte à la dignité humaine. Il s'agit d'une injustice transversale à laquelle nous devons nous attaquer ensemble, employeurs, travailleurs et gouvernements. Nous sommes bien conscients que les raisons de la discrimination fondée sur le sexe sont profondément ancrées dans nos sociétés et que les stéréotypes compromettent l'accès à l'éducation, à la formation, à l'emploi et aux possibilités de carrière. Il s'agit de problèmes structurels car ces stéréotypes affectent les rôles respectifs assignés aux femmes et aux hommes dans nos sociétés, leurs capacités et leurs aspirations dans le monde du travail, et contribuent à perpétuer les déficits de travail décent et de protection sociale dont nous souffrons, nous les femmes. Il est donc essentiel que les États Membres s'efforcent de mettre en place des mesures efficaces pour briser ces stéréotypes de genre et introduire des changements culturels et sociaux profonds et durables pour lutter contre la ségrégation fondée sur le genre et les stéréotypes discriminatoires.

Les États Membres doivent assumer leurs responsabilités et jouer un rôle moteur pour remédier à ces problèmes, en collaboration avec les partenaires sociaux. Il existe de nombreuses initiatives de bonnes pratiques qui peuvent être partagées.

En Argentine, par exemple, des accords-cadres bipartites ont été conclus pour le secteur très masculin de la construction. Ils visent à éliminer la violence sexiste qui y règne, à promouvoir l'intégration des femmes dans la construction, et à réduire l'inégalité dans l'accès à l'emploi dans ce secteur. On pourrait multiplier les exemples.

L'Étude d'ensemble met en évidence de nombreuses autres initiatives, prises au niveau national, qui sont très pertinentes et qui soulignent le rôle clé que le dialogue social tripartite doit jouer. La mise en œuvre de politiques nationales d'égalité, en partenariat avec les organisations d'employeurs et de travailleurs, est cruciale dans le monde du travail en constante évolution, et ces politiques doivent introduire des changements profonds dans les questions de genre, être sensibles aux besoins des familles et se conformer aux instruments juridiques pertinents. De même, comme le soulignent les experts, les employeurs ont une responsabilité et un rôle très important à jouer dans la réalisation de l'égalité des genres au travail et la promotion du changement social, en commençant par des cultures d'entreprise plus favorables à la famille, ce qui peut avoir un impact notable grâce à des mesures concrètes et proactives, notamment des aménagements de travail souples et d'autres mesures favorables à la famille, ainsi que des mesures visant à promouvoir l'égalité d'accès à la formation et à la promotion.

La part inégale des activités de soins non rémunérées, et des responsabilités familiales, assumée par les femmes, est également identifiée comme l'un des principaux obstacles à la progression des femmes dans le monde du travail. La valeur de ces soins non rémunérés représente entre 20 et 60 pour cent du produit intérieur brut, selon les pays. C'est un chiffre considérable. Cependant, ni les gouvernements, ni les institutions internationales ne tiennent compte de la valeur de ce travail. Il est primordial d'assurer un partage équitable de ces soins non rémunérés et des responsabilités familiales par le biais de congés parentaux, d'installations de garde d'enfants, d'allocations et de soins médicaux.

Il nous semble également essentiel de mentionner le potentiel de création d'emplois dans l'économie du soin rémunéré, en particulier pour les femmes.

Lorsque nous avons discuté de l'étude d'ensemble de l'année dernière, nous avons souligné que l'économie actuelle représente, aujourd'hui et à l'avenir, une source importante d'emploi; il est donc essentiel d'investir dans ce secteur qui, outre la forte proportion de

femmes qui y travaillent, peut contribuer de manière décisive à renforcer la position des femmes dans le monde du travail grâce à un partage plus équitable des responsabilités familiales.

Les profonds changements induits par le défi climatique doivent également nous inciter à prendre en compte la dimension de genre dans la transition vers une économie verte. Compte tenu du potentiel de création d'emplois que représentent ces changements, nous devons veiller à ce que les femmes puissent bénéficier équitablement des investissements dans les infrastructures vertes, l'agriculture durable et les énergies renouvelables.

Le dialogue social et la négociation collective sont donc essentiels pour promouvoir l'égalité et faire en sorte que ces aspirations deviennent réalité.

Membres employeurs – Je commencerai par quelques propos liminaires avant de passer à l'analyse de la Partie I de l'Étude d'ensemble. Je céderai ensuite la parole à mes collègues qui vous feront part de leurs commentaires sur la deuxième partie de cette étude sur les remarques liminaires. Les membres employeurs remercient la commission d'experts et le Bureau qui ont préparé cette Étude d'ensemble sur six instruments de l'OIT en rapport avec l'égalité des genres au travail. Ils ont noté que l'étude regroupe les informations fournies par 114 gouvernements, 47 organisations de travailleurs et neuf organisations d'employeurs. Ils ont également noté que l'Étude d'ensemble examine les six instruments retenus sous un angle particulier qui est celui de la réalisation de l'égalité des genres au travail. Ce faisant, l'Étude d'ensemble n'examine pas ces instruments l'un après l'autre mais elle les prend ensemble, tout d'abord sous l'angle du cadre juridique et institutionnel en matière d'égalité des genres, et ensuite sous celui de la réalisation de l'égalité des genres au travail par les droits et les politiques du travail. Si cette démarche peut avoir dégagé certaines constatations quant aux liens et synergies entre les instruments, elle présente néanmoins des failles. Premièrement, l'Étude d'ensemble ne tient pas compte du fait que les normes qu'elle examine ont aussi d'autres objectifs que l'égalité des genres au travail, comme la convention n° 111 par exemple, or ces objectifs ne sont pas pris en considération. Par ailleurs, l'Étude d'ensemble ne procède pas à une évaluation des instruments pris individuellement, et elle n'arrête pas non plus des mesures de suivi concrètes. Les membres employeurs se demandent si cette nouvelle approche des études d'ensemble, consistant à se concentrer sur un thème, plutôt que sur des éléments ou normes de l'OIT en particulier correspond à l'objet de l'article 19 de la Constitution de l'OIT. Cet article a pour objet de donner une meilleure idée de la mise en application en droit comme dans la pratique, des obstacles rencontrés par les recommandations et conventions qui n'ont pas été ratifiées, et d'arrêter des mesures de suivi appropriées sur cette base. Les membres employeurs invitent les parties à réfléchir sur ce point et à le commenter. Un autre commentaire à caractère général concerne les points de vue exprimés par la commission d'experts dans l'Étude d'ensemble, en particulier les commentaires et recommandations rédigés en caractères gras. Les membres employeurs ont noté que la commission d'experts avait tendance à interpréter de manière très large les droits et avantages que les instruments octroient aux travailleurs et aussi qu'elle manifeste de la satisfaction lorsque des pays vont au-delà des prescriptions des instruments. Elle aborde les instruments principalement du point de vue des travailleuses ayant des responsabilités familiales et de l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée. En revanche, la perspective des employeurs est à peine prise en considération et pratiquement absente des commentaires et recommandations de la commission d'experts. Une telle carence a pour effet de déprécier grandement l'utilité pratique de l'Étude d'ensemble en tant que document donnant des orientations sur les instruments examinés. Les membres employeurs tiennent à rappeler à ce propos la Déclaration du centenaire de l'OIT de 2019 qui déclare que les normes internationales du travail doivent aussi

prendre en compte les besoins d'entreprises durables. Ils invitent la commission d'experts à adopter à l'avenir une démarche plus équilibrée et mesurée si elle veut que ces documents bénéficient d'une large reconnaissance. Après ces remarques d'ordre général, les membres employeurs voudraient maintenant exprimer des commentaires plus précis sur les différents chapitres de l'Étude d'ensemble.

S'agissant du cadre juridique et institutionnel en matière d'égalité des genres et de non-discrimination, les membres employeurs relèvent dans le chapitre 1 relatif au cadre applicable en matière d'égalité des genres et de non-discrimination de la convention n° 111 et de la recommandation n° 111, que la convention n° 111 n'impose pas strictement une obligation de légiférer mais fait obligation aux États Membres d'examiner s'il est nécessaire d'adopter des lois dans le cadre de la politique nationale en général. Cela veut dire que, alors qu'une législation en vigueur susceptible de permettre, voire de promouvoir la discrimination doit être éliminée, l'absence d'une législation traitant directement de la discrimination ne constitue pas nécessairement une atteinte à la convention, si les objectifs de cette convention sont atteints par une autre voie. À vrai dire, les membres employeurs considèrent que des moyens autres que la législation, comme les mesures d'incitation à l'égalité de traitement ou la suppression de celles ayant un effet dissuasif, de même que la sensibilisation et l'action positive peuvent souvent être plus efficaces en changeant progressivement les attitudes et les comportements. Les membres employeurs notent aussi que, s'agissant de la discrimination fondée sur le sexe, la commission d'experts discute de mesures prises pour lutter contre la discrimination fondée sur l'orientation sexuelle et l'identité de genre. Les membres employeurs considèrent que cette discrimination relève de l'article 1, paragraphe 1, alinéa b), de la convention n° 111, c'est-à-dire qu'il s'agit d'une distinction, exclusion ou préférence ayant pour effet de détruire ou d'altérer l'égalité de chances ou de traitement en matière d'emploi ou de profession, qui pourra être spécifiée par le Membre intéressé après consultation des organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs. Il semble que certains pays, dans leur législation et leur pratique nationales, ont reconnu ces motifs et sont par conséquent tenus, au titre de cet article 1, paragraphe 1, alinéa b), d'assortir leurs politiques de mesures destinées à éliminer la discrimination fondée sur eux. Or, les membres employeurs notent aussi que, depuis plusieurs années, la commission d'experts considère que l'orientation sexuelle et l'identité de genre relèvent du motif constitué par le sexe au sens de l'article 1, paragraphe 1, alinéa a). Les membres employeurs jugent cette association douteuse car on peut considérer que le sexe est différent de l'orientation sexuelle et de l'identité de genre. Cela veut également dire que les pays qui la ratifient sont automatiquement contraints par les motifs que sont l'orientation sexuelle et l'identité de genre, qu'ils reconnaissent ou non ces motifs. Les membres employeurs prient la commission d'experts de limiter ses commentaires sur la discrimination fondée sur l'orientation sexuelle et l'identité de genre relatifs à l'article 1, paragraphe 1, alinéa b), aux pays dont les gouvernements ont, après consultation des organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs, reconnu ces motifs.

S'agissant du chapitre 2 relatif aux travailleurs ayant des responsabilités familiales au sens de la convention n° 156 et de la recommandation n° 156, les membres employeurs notent au paragraphe 172 que, selon la commission d'experts, ces deux instruments ont un objectif double qui est de mettre en place l'égalité de chances et de traitement dans la vie professionnelle, d'une part entre les hommes et les femmes ayant des responsabilités familiales et, d'autre part, entre les hommes et les femmes qui ont des responsabilités familiales et celles et ceux qui n'en ont pas. Or, selon la note de bas de page 422, des divergences sur le double objectif auraient existé entre les participants à la discussion sur cet instrument. Les membres employeurs considèrent que cette confusion quant à l'objectif des deux instruments peut avoir affecté son acceptation, comme le montre le taux très modéré de

ratification, avec seulement 43 pays en plus de 40 ans. Pour les membres employeurs, un objectif raisonnable devrait être de permettre aux travailleurs ayant des responsabilités familiales et qui le souhaitent de participer à la vie professionnelle autant que possible comme les travailleurs n'ayant pas de responsabilités familiales, avec le moins de contrainte possible pour l'employeur. Quoi qu'il en soit, il faut être conscient qu'assumer des responsabilités familiales peut aussi être un choix personnel dans lequel l'État n'a pas à s'ingérer, et que tous les désagréments occasionnés par les responsabilités familiales ne peuvent être évités ni les frais encourus mis au compte de tierces parties. La convention n° 156 et la recommandation n° 156 sont à appliquer dans ce sens. Les membres employeurs notent aussi qu'au paragraphe 195, la commission d'experts souligne que l'objectif des mesures d'application de la convention n° 156 doit être la promotion d'une répartition équitable des responsabilités familiales pour que les hommes comme les femmes puissent accéder à un emploi et l'occuper autant qu'ils ou elles le souhaitent. Les membres employeurs en conviennent et considèrent que des progrès importants ont été accomplis dans la répartition des responsabilités familiales, mais ils font toutefois remarquer que l'objectif ultime ne doit pas être simplement celui de la répartition des responsabilités familiales mais l'amélioration autant que faire se peut de la situation professionnelle des hommes et des femmes.

S'agissant du chapitre 3, les membres employeurs rejoignent la commission d'experts lorsqu'elle écrit, au paragraphe 234, que la protection de la maternité est fondamentale pour parvenir à l'inclusion sociale et à l'égalité de genre, ainsi que pour lutter contre les inégalités et la discrimination dans le monde du travail et au-delà. Une autre question, toutefois, est de savoir s'il est admis que la convention n° 183 et la recommandation n° 191 constituent un cadre utile susceptible de stimuler et concrétiser de nouvelles avancées. Avec un nombre total de 43 ratifications en 23 ans, ce rythme hésitant et le fait que 23 des 41 pays qui ont ratifié la convention (n° 103) sur la protection de la maternité (révisée), 1952, aient préféré s'y tenir plutôt que de ratifier la convention n° 183 ne démontrent guère que ce soit le cas.

Au paragraphe 239, la commission d'experts indique que seule une mère potentielle sur dix dans le monde est couverte par une protection juridique contre les travaux dangereux et insalubres et qu'il n'existe pas de droit à un congé payé pour effectuer des examens médicaux prénatals dans 132 pays. Les membres employeurs considèrent qu'il est important d'appliquer la convention et la recommandation en faisant preuve d'un sens des proportions et en considérant ce qui est faisable pour toutes les parties concernées pour progresser réellement dans la protection de la maternité sans risquer d'engendrer des effets discriminatoires.

Autre membre employeuse, s'exprimant au nom des membres employeurs
– Permettez-moi de vous faire part de notre analyse de la Partie II de l'Étude d'ensemble. S'agissant du chapitre 5 sur la protection contre la discrimination et la garantie de l'égalité à tous les stades de l'emploi et de la profession, les membres employeurs lisent que selon l'article 9, paragraphe 1, de la convention n° 183, les États Membres qui la ratifient doivent adopter des mesures propres à garantir que la maternité ne constitue pas une source de discrimination en matière d'emploi, y compris d'accès à l'emploi.

Au paragraphe 362, la commission d'experts semble en déduire que les États Membres doivent appliquer pleinement une législation relative à la non-discrimination accompagnée de mesures de mise en conformité et de contrôle de l'application, assorties de sanctions pour les employeurs, d'indemnisations et de sanctions. Les membres employeurs ne pensent pas qu'une approche essentiellement répressive fonctionnera dans les faits.

Les coûts liés à la grossesse et à la maternité, s'ils sont supportés par l'employeur, peuvent constituer un fardeau important qui pourrait être évité en les finançant par la fiscalité ou la

sécurité sociale. Cela devrait aller de pair avec d'autres mesures, par exemple un système de garde d'enfants suffisant et efficace et des mesures pour inciter les mères à reprendre le travail dès que possible. Ce genre de mesures peut, plus efficacement que les sanctions, empêcher que la grossesse et la maternité deviennent une source de discrimination au sens de l'article 9, paragraphe 1, de la convention n° 183 et contribuer ainsi à l'égalité entre les genres.

La commission d'experts a aussi noté que les femmes peuvent être défavorisées quand il s'agit de promotion et de progression dans la hiérarchie. Aux yeux des membres employeurs, la promotion de politiques de recrutement, de maintien dans l'emploi et de promotion sensibles au genre pourrait constituer une solution efficace. En revanche, des dispositions légales imposant des quotas élevés de femmes dans les postes de direction des grandes entreprises ne semblent pas judicieuses parce qu'elles pourraient défavoriser injustement d'autres candidats tout aussi qualifiés.

Dans le cadre de la convention n° 111 et de la recommandation n° 111, l'Étude d'ensemble évoque la discrimination des femmes en matière de rémunération ainsi que l'écart salarial entre hommes et femmes. Il y est dit que cet écart est lié à des facteurs tels que la ségrégation professionnelle entre les hommes et les femmes et à des différences dans leurs carrières professionnelles résultant de la difficulté à concilier le travail et les responsabilités familiales, plutôt qu'à une discrimination directe entre hommes et femmes effectuant un travail de même valeur. Si ce peut être le cas, les membres employeurs pointent aussi du doigt les perceptions sociétales actuelles qui demandent du temps pour évoluer.

Bien que du travail reste à faire dans ce domaine, il faut aussi préciser que, selon des statistiques de l'OCDE, l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes se résorbe depuis quelques années dans de nombreux pays industrialisés. S'agissant de la protection contre le licenciement, les membres employeurs notent que l'article 8, paragraphe 1, de la convention n° 183 interdit de licencier une femme pendant la grossesse, le congé de maternité, le congé en cas de maladie, de complications et pendant une période suivant son retour de congé à déterminer par la législation nationale. Les employeurs notent que, dans certains pays, il est interdit de licencier une femme jusqu'aux six ans de l'enfant, jusqu'aux 14 ans de l'enfant dans le cas des mères qui élèvent leur enfant seules, ou jusqu'aux 18 ans de l'enfant, si celui-ci est handicapé.

Considérant les contraintes que ces longues périodes de protection peuvent imposer aux politiques de ressources humaines des entreprises, les membres employeurs sont d'avis que la période de protection pour les femmes qui ont repris le travail ne doit pas être exagérément longue. De plus, des périodes de protection anormalement longues pourraient entraîner une autre discrimination à l'encontre des femmes qui n'est pas souhaitée, les employeurs pouvant être dissuadés d'embaucher de jeunes femmes ou des femmes avec enfants.

S'agissant du chapitre 6 sur la protection de la maternité, les employeurs notent que, suivant l'article 3 de la convention n° 183, les femmes enceintes ou allaitantes ne sont pas obligées d'accomplir un travail qui a été déterminé comme préjudiciable ou comportant un risque significatif pour la santé de la mère ou de l'enfant, ce qui implique que les femmes enceintes ou allaitantes conservent de droit de choisir.

Or, au paragraphe 490 de l'Étude d'ensemble, la commission d'experts semble accepter comme compatibles avec l'article 3 les interdictions pesant sur l'exécution de ces types de travaux lorsqu'ils représentent un réel danger pour la santé de ces travailleuses. Les membres employeurs jugent cette interprétation difficile à comprendre du fait qu'à la fois le libellé clair de l'article 3 de même que l'intention claire de la convention n° 183 s'écartent d'une interdiction généralisée du travail dangereux pour les femmes enceintes et allaitantes.

Les membres employeurs estiment que ce manque de clarté dans les explications pourrait être cause d'hétérogénéité dans les mises en application et d'hésitation à ratifier la convention. Les membres employeurs notent aussi l'interprétation large que donne la commission d'experts des absences pour contrôles médicaux faisant l'objet du paragraphe 6, sous-paragraphe 6, de la recommandation n° 191, en particulier en priant les gouvernements concernés de prendre les mesures nécessaires pour faire en sorte que le congé pris pour passer des contrôles médicaux prénataux soit payé.

Les membres employeurs tiennent tout d'abord à préciser que le paragraphe 6, sous-paragraphe 6, est muet à ce propos. Ils mentionnent aussi à cet égard une directive européenne qui préconise un congé sans perte de salaire uniquement si les examens ne peuvent avoir lieu en dehors des heures de travail. Les membres employeurs notent que, suivant l'article 4, paragraphe 1, de la convention n° 183, les femmes ont droit à un congé de maternité de 14 semaines au moins. Suivant l'article 4, paragraphe 4, ce congé de maternité doit comprendre une période de congé obligatoire de six semaines après l'accouchement, à moins qu'à l'échelon national il n'en soit convenu autrement par le gouvernement et les organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs.

Les membres employeurs ont noté que des pays ayant ratifié la convention ont fait usage de cette dernière possibilité et ont raccourci la durée de congé obligatoire succédant à une naissance. De tels accords tripartites nationaux n'abrègent pas la durée de congé des mères qui ont besoin de six semaines ou plus après l'accouchement, mais permettent à celles qui le peuvent et le souhaitent de reprendre le travail plus tôt.

S'agissant du financement des prestations de sécurité sociale, les membres employeurs ont noté que dans 45 pays, les employeurs supportent directement le coût des prestations en espèces pour la maternité et que, dans 20 pays, ils doivent assurer ces prestations de même que le système de protection sociale. D'après l'article 6, paragraphe 8, de la convention n° 183, la responsabilité directe des employeurs pour les prestations de maternité est permise si elle était prévue par la pratique ou par la législation en vigueur dans l'État Membre avant la ratification de la convention n° 183 ou s'il en a été ainsi convenu ultérieurement au niveau national par le gouvernement et les organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs.

Les membres employeurs conviennent avec la commission d'experts qu'une responsabilité directe peut peser indument sur les employeurs, en particulier sur les PME, et va à l'encontre de l'objectif de l'égalité des genres au travail parce que des employeurs, craignant le coût d'une maternité, peuvent hésiter à embaucher des femmes. En outre, la responsabilité directe de l'employeur peut compromettre le versement des prestations de maternité dans les faits, dans le cas où l'employeur n'aurait pas les moyens de payer. Les membres employeurs veulent croire que les pays dans lesquels la responsabilité directe de l'employeur est toujours de mise vont passer à des systèmes de financement des prestations de maternité par la sécurité sociale ou par la fiscalité. Ils continuent de considérer comme une anomalie criante que la convention n° 183 ne prévoit pas au moins une suppression progressive de la responsabilité de l'employeur.

S'agissant des pauses d'allaitement, les membres employeurs notent que les législations de certains pays ne prévoient pas de pauses d'allaitement parce que l'octroi d'un congé parental ou de maternité long est censé permettre l'allaitement. Étant donné que des congés de maternité d'une longueur excessive peuvent affecter l'emploi et les perspectives de carrière des femmes, les membres employeurs jugent que la loi devrait prévoir des pauses d'allaitement adéquatement rémunérées en toute circonstance, pour que leur absence n'ait

pas pour effet de dissuader les femmes qui voudraient interrompre leur congé de maternité plus tôt pour reprendre le travail. Par ailleurs, au regard des employeurs, les pauses d'allaitement et les installations qu'elles nécessitent devraient, comme toutes les prestations liées à la maternité, être financées par des fonds publics ou par la sécurité sociale pour éviter de faire peser un fardeau injustifié sur les employeurs, en particulier les PME.

Membre gouvernementale, Suède – Je m'exprime au nom de **l'Union européenne (UE) et de ses États membres**. Les pays candidats, à savoir **l'Albanie, la Bosnie-Herzégovine, le Monténégro, la République de Macédoine du Nord, la République de Moldova, la Géorgie**, pays candidats potentiels, **l'Islande et la Norvège**, pays de l'Association européenne de libre-échange (AELE), membres de l'Espace économique européen, se rallient à cette déclaration. Nous tenons dans un premier temps à remercier la commission d'experts pour son rapport important, bien rédigé, qui donne une assise solide à nos discussions au sein de la commission. Dans l'Étude d'ensemble, la commission d'experts met en avant le cadre juridique et institutionnel nécessaire pour parvenir à l'égalité des genres au travail, ainsi que les mesures et propositions relatives à la promotion de l'égalité des genres à l'avenir. Nous souhaitons également remercier les mandants pour leurs contributions à cette Étude d'ensemble qui soulignent leur attachement à la défense et à la promotion de l'égalité des genres dans le monde du travail. Même si elle conclut à de formidables avancées en faveur de l'égalité des genres sur le lieu de travail au cours du siècle écoulé, l'Étude d'ensemble admet que les progrès qui ont permis de faire reculer les inégalités de genre dans le monde du travail se sont malheureusement ralentis au cours des dernières décennies et que les inégalités de genre ne se sont pas réduites de façon significative. Elle souligne que le partage inégal du travail non rémunéré et des responsabilités familiales, y compris du fait de la grossesse et de la maternité, fait partie des éléments qui font obstacle à l'avancement des femmes dans le monde du travail. Les répercussions de la pandémie de COVID-19 ont creusé davantage les inégalités de genre dans nombre de domaines, notamment sur le marché du travail, et en particulier s'agissant des conditions de travail, de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée et du temps de travail de manière générale. Nous sommes préoccupés par l'absence de progrès et les faits nouveaux et estimons qu'il est indispensable de s'attaquer à ces obstacles et à ces inégalités efficacement et sans délai pour mettre en œuvre un programme porteur de changements en faveur de l'égalité des genres, comme demandé dans la Déclaration du centenaire de l'OIT pour l'avenir du travail, ainsi que pour s'adapter à un monde du travail en mutation et aux transitions démographiques. Face à un monde marqué par ces changements sociétaux, démographiques et organisationnels qui évolue rapidement, nous devons garantir et promouvoir l'égalité de traitement et l'égalité de chances en faveur de l'égalité des genres dans tous les domaines, y compris la participation au marché du travail, les conditions d'emploi, l'égalité de rémunération et l'évolution de carrière. L'égalité des genres au travail est primordiale pour l'UE et ses États membres. Aux termes de l'article 23 de la Charte des droits fondamentaux de l'UE, l'égalité entre les femmes et les hommes doit être assurée dans tous les domaines, y compris en matière d'emploi, de travail et de rémunération. Nous sommes conscients qu'il reste des obstacles et des inégalités à surmonter avant d'atteindre cet objectif, y compris au sein de l'UE et nous réaffirmons notre attachement à leur élimination. L'égalité des genres, l'égalité des chances et l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée sont trois des 20 principes clés que compte le socle européen des droits sociaux qui oriente l'UE dans son action en vue d'une Europe durable et inclusive.

En ce qui concerne la section de l'Étude d'ensemble consacrée à l'orientation sexuelle, à l'identité de genre et au statut intersex, nous prenons connaissance avec intérêt de l'évolution claire vers l'inclusion d'autres motifs de discrimination prohibés, dont l'orientation sexuelle et l'identité de genre, dans la législation et les politiques nationales, tout en constatant que des

difficultés demeurent. L'article 21 de la Charte des droits fondamentaux de l'UE interdit expressément la discrimination fondée sur l'orientation sexuelle et l'article 19 du traité sur le fonctionnement de l'UE autorise l'adoption de mesures en vue de combattre ce type de discrimination. Les inégalités existantes sont reflétées et examinées dans la stratégie de la Commission européenne en faveur de l'égalité entre les hommes et les femmes et plusieurs autres initiatives, notamment relatives à la lutte contre la sous-représentation des femmes sur le marché du travail et l'écart de rémunération entre hommes et femmes en application de la directive sur la transparence des rémunérations, des règles sur l'équilibre entre hommes et femmes dans les conseils d'administration des entreprises et de l'application de la directive concernant l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée pour les parents qui travaillent.

À l'échelle internationale, l'UE et ses États membres réaffirment leur attachement à l'égalité et à la non-discrimination, ainsi qu'au droit de toutes les personnes de jouir de l'ensemble des droits de l'homme et des libertés fondamentales, à la participation des jeunes, des filles et des femmes, des personnes handicapées et des personnes LGBTI, ainsi qu'à la protection des personnes défavorisées et marginalisées, y compris les enfants. L'UE ne cessera de nouer un dialogue constructif avec les organes des Nations Unies chargés de combattre la violence et toutes les formes de discrimination et continuera d'apporter un soutien fort aux travaux des Nations Unies, y compris à ceux de l'OIT, à ce sujet. Nous continuons également de promouvoir l'égalité des genres dans le monde du travail dans le monde, en dehors de l'UE. À ce sujet, la Commission européenne a adopté le troisième plan d'action de l'UE sur l'égalité entre les hommes et les femmes 2021-2025 qui a été accueilli avec satisfaction dans les conclusions de la présidence du 16 décembre 2020.

Sur ce sujet, l'OIT joue un rôle, unique, normatif, en matière de promotion de l'égalité des genres au travail que l'UE et ses États membres sont prêts à continuer d'appuyer. La pleine réalisation des principes et droits fondamentaux au travail est indispensable pour garantir l'égalité des genres au travail pour tous les travailleurs. Il y a en particulier quelques points saillants.

Premièrement, des mesures doivent être prises à tous les niveaux, car l'égalité des genres ne peut se concrétiser sans élimination de la discrimination dans l'emploi et la profession. La non-discrimination et l'égalité de l'accès à l'emploi des groupes vulnérables devraient être au cœur des mesures prises afin de rendre le marché du travail plus inclusif et de promouvoir le travail décent et l'égalité des chances pour tous. Ces mesures doivent être législatives et non législatives. Elles doivent notamment prévoir l'élaboration des cadres législatifs nécessaires et la création d'un environnement propice et tenant compte des considérations de genre.

Deuxièmement, il convient de noter que les récents changements dans l'économie numérique ont créé bon nombre de nouvelles possibilités mais qu'ils sont également susceptibles de perpétuer la ségrégation selon le genre. Il est donc important que les gouvernements prennent des mesures ciblées, notamment le renforcement de la prise en compte des questions de genre dans toutes les politiques de numérisation, afin de garantir l'égalité de chances et de traitement dans tous les aspects de l'emploi et une véritable protection contre la discrimination.

Troisièmement, il est indispensable de faire en sorte qu'aucun travailleur ne soit exclu du champ d'application de la législation du travail et de la sécurité sociale. Les femmes travaillent à temps partiel, sont moins rémunérées et assument souvent la plupart des responsabilités domestiques et familiales. Cela peut faire obstacle à leur indépendance financière et à leur avancement dans le monde du travail. Agir relève d'un impératif à la fois social et économique;

les mesures de politique nationale, notamment relatives à la protection de la maternité, qui aident les travailleurs ayant des responsabilités familiales, sont un pilier fondamental de toute politique visant à créer une égalité de chances et de traitement réelle entre tous les travailleurs. Des services de garde d'enfants et de soins de qualité et abordables pour les membres de la famille à charge devraient être organisés de manière à permettre aux deux parents ou aux autres travailleurs ayant des responsabilités familiales de travailler à temps plein, compte également tenu des modalités de travail atypiques.

Quatrièmement, nous devons nous attaquer aux racines des contraintes spécifiques au genre et des obstacles structurels. Nous devons tous faire de la lutte contre les stéréotypes et les idées qui attribuent des rôles spécifiques aux personnes en fonction de leur genre ou des capacités ou compétences différentes ou inégales une priorité. Sur ce point, les campagnes éducatives, les activités de sensibilisation et l'information du public sont essentielles pour promouvoir une véritable égalité et faire en sorte que les cas d'inégalité et de discrimination soient dûment établis et traités.

Cinquièmement, compte tenu que la réalisation de l'égalité des genres au travail est indispensable au développement durable, il est important d'intégrer l'égalité des genres aux stratégies nationales de développement et d'assurer ultérieurement le suivi, l'analyse et l'adaptation constants des politiques nationales. Ainsi, les instruments importants de l'OIT examinés dans l'Étude d'ensemble sont pleinement mis en œuvre dans le but d'atteindre l'égalité des genres au travail.

Dernier point, et non des moindres: l'UE et ses États membres réaffirment que le dialogue social et le tripartisme sont des instruments essentiels à la réalisation effective de l'égalité des genres dans le monde du travail. L'UE et ses États membres continueront de faire de la réalisation de l'égalité des genres au travail l'une de leurs priorités et d'apporter leur appui aux activités de l'OIT et des autres mandants.

Membre gouvernemental, Pakistan, s'exprimant au nom de l'Organisation de la coopération islamique (OCI) – Nous prenons note de l'Étude d'ensemble consacrée à la réalisation de l'égalité des genres au travail. Nous attachons toujours la même importance à la réalisation de progrès réguliers en vue d'atteindre l'égalité des genres sur les lieux de travail et réaffirmons notre attachement à la lutte contre la discrimination sur les lieux de travail et les motifs universellement convenus et consacrés par différentes conventions internationales du travail et conventions internationales relatives aux droits de l'homme.

L'Étude d'ensemble indique notamment que l'orientation sexuelle et l'identité de genre constituent un nouveau motif de discrimination. La description faite de ce point dans l'Étude d'ensemble confirme simplement qu'il ne s'agit pas d'un motif de discrimination universellement accepté. Pour mémoire, nous tenons à réaffirmer que le droit international énonce clairement les motifs de discrimination, motifs qui ont été codifiés dans des instruments relatifs aux droits de l'homme et au travail négociés entre gouvernements. Ce cadre juridique international ne reconnaît pas l'orientation sexuelle et l'identité de genre comme motif de discrimination. Nous soulignons que tout nouveau concept de motif de discrimination réel ou perçu à ajouter doit au préalable être universellement convenu avant que l'on ne s'emploie à l'incorporer aux documents d'organisations internationales.

Je conclus en réaffirmant que nous devons tous nous unir pour combattre la discrimination et promouvoir l'égalité des genres sur le lieu de travail et mettre en commun les moyens d'améliorer la coopération internationale au lieu de lui porter préjudice en imposant un certain système de valeurs et une vision du monde aux autres.

Interprétation de l'arabe: **Membre gouvernemental, Bahreïn, s'exprimant au nom des États membres du Conseil de coopération du Golfe (CCG)** – Au nom de mon groupe, permettez-moi tout d'abord de remercier vivement la commission d'experts pour l'Étude d'ensemble de cette année qui fait le jour sur un aspect vital de nos relations de travail actuelles et futures pour ce qui concerne la mise en place de modalités de travail et l'usage de la technologie. Le choix de conventions et de recommandations dont les dispositions et objectifs se chevauchent nous aide tous à mieux comprendre la dimension sociale, en tant qu'élément de base de la question de la non-discrimination, pilier des travaux que mènent l'OIT et d'autres organismes internationaux.

Cette étude de la législation et de la pratique examine comment porter à son maximum l'alliance conciliant la vie professionnelle et la vie privée, en trouvant l'équilibre entre les responsabilités envers la famille et les exigences d'une vie professionnelle. Nous avons clairement vu que la commission d'experts souhaitait encourager la diversification de l'aménagement du temps de travail afin que les travailleurs puissent consacrer davantage de temps à leur vie privée, en particulier ceux qui ont des responsabilités familiales, ainsi que jouer un rôle important s'agissant du bien-être de leurs proches. Plusieurs modèles et pratiques différents et intéressants ont fait l'objet d'un examen au sujet de la promotion de l'égalité des genres et du partage des responsabilités familiales dans un certain nombre de pays du monde entier, même s'il est dit, dans le rapport, que l'on est encore bien en-deçà de nos ambitions.

Il n'est peut-être pas exagéré de dire que les maladies psychologiques causées par le stress au travail et le stress, ou ce que l'on appelle aujourd'hui burn-out, sont largement dues au fait que les travailleurs ne se trouvent pas dans une situation idéale dans laquelle ils peuvent disposer de suffisamment de temps pour eux et pour leur famille, ainsi que pour leurs responsabilités familiales. Cet aspect important n'est peut-être pas une priorité pour l'étude dans son ensemble mais constitue de toute évidence l'une des priorités du futur programme de travail de l'Organisation.

Nous souhaitons lancer des initiatives novatrices sur l'aménagement du temps de travail en nous fondant sur des instruments modernes, dans le cadre de partenariats sociaux associant toutes les parties prenantes d'un secteur économique donné afin d'accorder une dimension plus sociale au travail sans considérer le travail comme une marchandise. Le relâchement des restrictions imposées à la famille et à la maternité aura sans nul doute des effets positifs et significatifs sur le bien-être des travailleurs et de la société dans son ensemble, dans différents domaines notamment, en réduisant les tensions et les conflits au travail. Nous tenons à rappeler qu'il s'agit là d'éléments tangibles tirés d'études indépendantes menées par l'OIT.

Dans ce contexte, nous tenons à souligner que la réglementation des heures de travail, en particulier les changements que connaît actuellement le monde du travail, à savoir la numérisation, le télétravail et le travail via des plateformes, est un véritable casse-tête. Nous devons rappeler les discussions qui se sont tenues aux dernières sessions de novembre et de mars qui ont mis en évidence la nécessité d'approfondir la question du travail via des plateformes et de se pencher sur la participation des partenaires sociaux. L'Étude d'ensemble réussit à mettre en évidence plusieurs domaines qui avaient été négligés ou tout simplement oubliés et qui nous empêchent d'atteindre l'égalité des genres. Le commerce ne doit pas être incompatible avec les exigences sociales des travailleurs et des travailleuses, en particulier lorsqu'il s'agit de l'emploi des femmes et de la maternité, ainsi que de l'aide aux aînés et aux personnes handicapées. À ce sujet, nous souhaiterions ajouter que les politiques adoptées par tout pays doivent être aussi compatibles que possible avec les responsabilités familiales des travailleurs, au moyen d'une série de mesures de protection.

Nous, États membres du CCG, sommes convaincus du mandat central de l'OIT dans le monde du travail. À maintes reprises, nous avons exprimé notre soutien à ce mandat; nos États mènent des programmes de coopération technique qui couvrent tous les aspects du milieu de travail. Si nous souhaitons que l'Organisation continue d'occuper ce rôle central en favorisant la réalisation de ce milieu de travail dans le monde, nous devons tenir compte des contextes nationaux et régionaux.

Une fois de plus, malgré l'opposition qu'un certain nombre d'États et de territoires ont exprimée à plusieurs reprises, et tout dernièrement à la 347^e session du Conseil d'administration, l'Étude d'ensemble mentionne des groupes dans le contexte de la convention n° 111 sur lesquels les mandants de l'Organisation ne se sont pas mis d'accord.

Maintenir une démarche consistant à employer des concepts controversés qui n'ont pas de définition convenue en droit du travail ou en droit des droits de l'homme pourrait affaiblir le rôle de l'Organisation et les normes internationales du travail. Nous considérons que nul ne doit être privé de protection juridique mais que cela ne couvre pas les questions qui n'ont pas fait l'objet de discussion entre partenaires ni ont été acceptées au niveau international. Nous tenons donc à exprimer notre opposition à l'analyse de la commission d'experts s'agissant de l'inclusion d'un certain nombre de groupes pour lesquels il n'a pas été convenu qu'ils étaient visés par l'application de la convention n° 111.

Membre gouvernemental, Argentine, s'exprimant au nom du groupe des États d'Amérique latine et des Caraïbes (GRULAC) – Le GRULAC prend acte avec satisfaction de l'Étude d'ensemble *Atteindre l'égalité des genres au travail*. L'approche conjointe des trois conventions sélectionnées et des recommandations qui les accompagnent est une bonne initiative. L'examen détaillé, approfondi et très précis effectué par la commission d'experts offre une vision globale et complémentaire. L'examen de la législation et des pratiques nationales révèle des déficits inacceptables en matière d'égalité des genres et d'inégalités structurelles et incite un grand nombre d'États Membres à redoubler d'efforts pour mettre en place des politiques et des programmes visant à atteindre l'égalité des genres et à faire du travail décent et de la justice sociale une réalité.

Il est impératif de mettre en place des congés pour les femmes enceintes ou non, assortis de garanties adéquates en matière d'emploi et de sécurité du revenu, et de fournir des services de santé maternelle accessibles et suffisants. À cela s'ajoute l'importance d'un système de soins qui contribue à faire de la coresponsabilité de ces tâches une réalité. Il n'y aura pas d'égalité des genres sans un partage équitable des tâches non rémunérées, qui sont actuellement assumées, presque exclusivement, par les femmes.

Il convient de remédier à ces lacunes structurelles et à d'autres auxquelles sont confrontées les femmes et d'autres groupes victimes de discrimination dans le monde du travail. L'OIT et son système de contrôle des normes ont un mandat clair pour ce faire. À cet égard, le GRULAC prend note de l'addendum au rapport de la commission d'experts sur la déclaration conjointe de la commission d'experts et des présidentes et présidents des organes créés en vertu d'instruments internationaux relatifs aux droits humains (Rapport III/Addendum (partie A)).

Enfin, la commission d'experts nous offre une fois de plus une Étude d'ensemble qui peut être un outil précieux et permettre aux États Membres de confirmer leur engagement indéfectible en faveur de l'égalité au travail.

Membre employeur, Norvège – Je reviens sur les commentaires des membres employeurs concernant la partie 11 de l'Étude d'ensemble et l'important chapitre 7 «Concilier responsabilités professionnelles et familiales». Les membres employeurs ont noté les

différentes mesures décrites par la commission d'experts pour aider à concilier responsabilités professionnelles et responsabilités familiales. La commission d'experts semble se concentrer ici sur les différents types de congés énoncés dans les recommandations n^{os} 165 et 191, notamment le congé parental, le congé en cas de maladie d'un membre de la famille, le congé de paternité et le congé d'adoption. Les membres employeurs notent que la commission d'experts se félicite généralement de l'allongement de ces types de congé et le préconise. Si les congés constituent effectivement un aspect d'un ensemble de mesures visant à aider les travailleurs à assumer leurs responsabilités familiales, les membres employeurs ne le voient pas comme un élément central. Comme les femmes sont plus susceptibles que les hommes d'utiliser ces congés, cela peut réduire leur participation au marché du travail, ce qui irait à l'encontre de l'objectif d'égalité des genres. Les droits à des congés importants face aux responsabilités familiales peuvent par ailleurs devenir une charge importante pour les micro, petites et moyennes entreprises, qui représentent plus de 90 pour cent des entreprises dans tous les pays et constituent une source importante de richesse et d'emploi. Le fait que la commission d'experts donne un avis et formule des recommandations sur le congé de longue durée pour s'occuper d'une personne à charge ou sur le congé de paternité, alors que ces types de congé n'ont aucun fondement textuel dans les conventions et recommandations de l'OIT examinées dans cette Étude d'ensemble, semble également poser problème. Les membres employeurs tiennent à souligner que si la commission d'experts peut expliquer, dans l'Étude d'ensemble, les dispositions des normes de l'OIT examinées et décrire leur mise en œuvre en droit et dans la pratique, il ne lui appartient pas de donner des conseils et des avis de politique générale qui ne sont pas fondés sur les normes de l'OIT. Contrairement à la commission d'experts, les membres employeurs estiment que la création et l'extension, à un coût raisonnable, d'installations et de services pour la prise en charge des enfants, des personnes âgées et des personnes en situation de handicap, sont le meilleur moyen d'aider les travailleurs à concilier responsabilités professionnelles et familiales. Une plus grande disponibilité de ces équipements et services permettrait aux travailleurs, hommes et femmes, ayant des responsabilités familiales, de continuer autant que possible à travailler. Une présence plus soutenue sur le marché du travail favoriserait le développement professionnel des femmes, ce qui aurait un impact positif sur l'égalité des genres en termes de revenus et de droits à pension et contribuerait à réduire la discrimination. Favoriser une présence plus soutenue sur le marché du travail des femmes ayant des responsabilités familiales contribuerait également à remédier aux pénuries de main-d'œuvre qualifiée qui existent dans de nombreux pays et à améliorer la viabilité des systèmes de sécurité sociale face à l'évolution démographique sans précédent. Des structures d'accueil complètes et efficaces pourraient également éviter les points de friction possibles pour les organisations de travailleurs au sein des entreprises, en particulier les petites et moyennes entreprises, et avoir ainsi des effets positifs réels tant pour les travailleurs que pour les employeurs. Dans l'ensemble, le développement et la modernisation des structures de garde d'enfants, avec des heures d'ouverture prolongées, ainsi que la multiplication des structures d'accueil pour les personnes âgées et les personnes en situation de handicap, devraient être encouragés et considérés comme un axe prioritaire. Cette tâche incombe en particulier aux gouvernements, mais des partenariats public-privé pourraient également s'avérer utiles dans ce domaine. Comme mesure complémentaire, les membres employeurs recommandent des aménagements souples du travail, sous réserve d'un accord entre les travailleurs et les employeurs. De telles dispositions, qui pourraient inclure, par exemple, des horaires de travail flexibles, le travail à temps partiel ou le télétravail, pourraient également aider à concilier le travail, les responsabilités familiales et les besoins de l'entreprise, tout en augmentant le taux d'emploi des femmes. S'agissant des autres mesures de sécurité sociale visant à améliorer la situation des travailleurs ayant des responsabilités

familiales, mentionnées au paragraphe 807, les membres employeurs notent que la commission d'experts exprime son désaccord avec les programmes d'allocations dans le cadre desquels les prestations sont accordées sous réserve de remplir certaines conditions, par exemple la fréquentation scolaire des enfants ou leur vaccination. Si elle admet que ces programmes ont un impact positif sur le bien-être des enfants, la commission d'experts déclare qu'ils peuvent avoir des effets négatifs sur les femmes et, de ce fait, n'y est pas favorable. Les membres employeurs, qui ne partagent pas cet avis, estiment que l'effet global de ces programmes ne peut se mesurer que dans un cadre concret. À cet égard, encourager l'éducation scolaire et la vaccination ne devrait pas être considéré comme bénéfique uniquement pour les enfants, mais aussi pour le développement général. Concernant le chapitre 8, les membres employeurs ont pris note des considérations de la commission d'experts sur l'efficacité des réparations et des sanctions en cas de discrimination fondée sur le genre. À ce sujet, la commission d'experts note que, dans certains cas, la proportion de affaires traitées par les pays aboutissant à l'imposition d'une sanction concrète est faible. Les membres employeurs se demandent sur quelle base cette évaluation est faite. Existe-t-il un critère de référence pour déterminer le ratio entre les cas de discrimination et les sanctions imposées? Les membres employeurs soulignent que ni la convention n° 111 ni la recommandation n° 111 ne font référence à des sanctions, mais plutôt à des «mesures qui tendent à faire comprendre au public et lui faire admettre les principes de la non-discrimination». Pour conclure, les membres employeurs soulignent que la discrimination fondée sur le genre est souvent liée à des perceptions sociétales fondées sur des attitudes et des stéréotypes historiques qui nécessitent parfois une longue période d'adaptation. Si les sanctions peuvent être un moyen possible, il faudrait davantage s'employer à combattre et à supprimer toute incitation à la discrimination.

Membre gouvernemental, Pakistan – Nous prenons note de l'Étude d'ensemble. Le Pakistan est fier de sa longue tradition de participation active des femmes dans toutes les sphères de la vie. À ce propos, j'ai le privilège de rendre hommage à Bégum Raàna Liaquat Ali Khan, qui a siégé à la commission d'experts de 1954 à 1977. Dans le droit fil de ces riches traditions, les femmes élues au Parlement au Pakistan jouent un rôle toujours plus important dans la défense et l'adoption de législations progressistes, tant au niveau national qu'au niveau provincial. L'architecture juridique et les politiques du Pakistan sont conformes aux obligations qui lui incombent en vertu du droit international du travail et du droit relatif aux droits de l'homme. Les articles 25(3) et 26(2) de la Constitution du Pakistan, obligent l'État à prendre des mesures proactives pour protéger les femmes et promouvoir leur participation active et effective aux affaires publiques. Nous sommes heureux d'avoir réalisé des progrès notables à cet égard. La modification de la loi sur la protection contre le harcèlement des femmes sur le lieu de travail, adoptée en 2022 par notre Parlement, qui a encore renforcé les protections dont bénéficient les femmes contre le harcèlement, est un exemple parmi d'autres. Les assemblées provinciales ont également adopté des lois visant à criminaliser diverses formes de violence fondée sur le genre. Ces lois ont établi un système efficace de protection, d'assistance et de réadaptation pour les femmes, les enfants, les personnes âgées et toute autre personne victime de la violence domestique. Afin d'améliorer la représentation des femmes, 20 pour cent des sièges sont réservés aux femmes au sein du Parlement et dans les assemblées provinciales. Le niveau actuel de représentation des femmes, dans les assemblées législatives nationales et provinciales du Pakistan, est l'un des plus élevés de la région.

Le Pakistan compte 4,4 millions de travailleurs à domicile, dont 3,6 millions sont des femmes. La participation des femmes à l'ensemble du marché du travail est en hausse. Le Pakistan collabore avec des partenaires internationaux pour favoriser la participation accrue des femmes au monde du travail. Ces dernières années, nos efforts ont abouti à l'adoption de

dix lois par les assemblées provinciales du pays. Ces nouvelles lois visent à élargir l'accès des travailleurs à domicile du secteur informel à la sécurité sociale et à des salaires équitables; à améliorer, pour les travailleuses, l'accès aux services de garde d'enfants, à des toilettes séparées et aux transports; à instaurer l'égalité salariale et à mettre fin à la discrimination. Ces mesures qui visent à faciliter l'accès des femmes au marché du travail et à lever les obstacles auxquels elles sont confrontées, ont amélioré le score du Pakistan au regard des indicateurs de la Banque mondiale (*Les femmes, l'entreprise et le droit 2022*). Nous sommes déterminés à poursuivre dans cette voie. Le gouvernement continue de prendre des initiatives visant à améliorer la mobilité sociale et l'autonomie des femmes. Nous avons également mis en place, en 2022, un cadre politique national sur l'égalité des genres. Plusieurs régimes de sécurité sociale protègent les travailleurs et soutiennent les femmes. Il s'agit notamment du programme d'aide au revenu Benazir, qui fournit des allocations sans condition aux familles éligibles. Ce programme a aidé les familles touchées par la pandémie de COVID-19, en particulier les femmes. Le programme du Premier ministre pour la jeunesse, qui existe depuis dix ans, comporte également plusieurs volets, dont le développement des compétences, l'accès au capital pour l'entrepreneuriat, la distribution d'ordinateurs portables en tant que dispositifs de facilitation, avec un quota spécial pour les femmes. Toutes ces initiatives permettent aux femmes d'entrer dans la vie active. Récemment, le gouvernement a approuvé un projet d'une valeur de 400 millions de roupies pour la fourniture de motos à un prix subventionné aux femmes qui travaillent et aux étudiants, dans un premier temps dans le territoire de la capitale. Je voudrais réitérer notre engagement à respecter nos obligations découlant des normes de travail de l'OIT et à continuer à prendre des mesures positives pour protéger les droits des travailleurs, en particulier ceux des femmes.

Enfin, je voudrais rendre hommage à MM. Zaki Ahmed Khan et à Zegir Mhatran, deux membres éminents de la délégation des employeurs du Pakistan à la CIT, qui sont décédés il y a quelques jours. Leur décès représente une perte, mais leur héritage leur survivra.

Membre travailleuse, Philippines – Le droit de participer librement à la société sur la base de l'égalité, sans discrimination, harcèlement ni violence, doit être constamment réaffirmé dans nos sociétés. Ainsi, nous devons reconnaître que le patriarcat est un système qui continue à façonner négativement nos vies, chez nous, sur le lieu de travail, dans les communautés, ainsi que dans les politiques gouvernementales. Au niveau mondial, l'inégalité entre hommes et femmes reste l'une des plus importantes formes d'inégalité. Partout dans le monde, et donc aux Philippines, la rémunération des femmes reste inférieure de 20 pour cent à celle des hommes. Par ailleurs, les femmes consacrent en moyenne 4,25 heures par jour à des tâches non rémunérées, contre 1,23 heure pour les hommes.

Dans l'Étude d'ensemble, nous avons pris note de certaines des actions qui sont nécessaires: garantir l'utilisation de critères objectifs de recrutement et de promotion qui ne perpétuent pas les inégalités et la discrimination fondées sur le genre, et promouvoir l'égalité des genres dans la culture d'entreprise; lutter contre la discrimination dans les conditions de travail, en particulier en ce qui concerne les rémunérations, la sécurité sociale et les conditions de licenciement; créer et maintenir un environnement propice à l'égalité des genres; suivre et réexaminer régulièrement les mesures politiques, ainsi que l'application de la législation relative à la non-discrimination; adopter un système complet de politiques de congé en tant que moyen pour transformer et renforcer ainsi l'égalité des genres au travail; améliorer la disponibilité de services et de structures de garde pérennes pour les enfants qui soient abordables, accessibles et de bonne qualité, afin de soulager les travailleurs ayant des responsabilités familiales; et combler les lacunes que comporte la couverture juridique et effective des femmes, grâce la protection de la maternité.

Tous ces éléments sont importants dans notre conception des moyens nécessaires pour parvenir à l'égalité des genres. Les syndicats et nos alliés au sein des organes législatifs philippins ont fait pression pour que le congé de maternité passe de 60-78 jours à 105 jours en 2019. Aujourd'hui, nous œuvrons conjointement avec d'autres parties prenantes pour assurer des prestations de congé de maternité aux travailleuses de l'économie informelle. Là encore, le combat n'est pas facile, mais il est important. Manifestement, la protection de la maternité est une responsabilité conjointe du gouvernement et de la société, comme le souligne l'Étude d'ensemble.

Nous avons beaucoup à faire. Nous devons faire pression en faveur d'un solide programme d'emploi public, assorti d'un quota clairement établi de femmes. Nous devons investir dans notre économie du soin. Nous devons nous assurer que nos efforts et les programmes proposés s'appuient sur des ressources financières, des effectifs et des mécanismes bien définis. Dans les syndicats philippins, nous continuons de faire campagne pour la ratification de la convention n°190 de l'OIT afin d'être en mesure d'examiner et d'améliorer les politiques existantes de lutte contre la violence et le harcèlement dans le monde du travail.

En dernier lieu, il est indispensable que les syndicats forment des femmes dirigeantes. Nous devons veiller à ce que les femmes participent à tous les niveaux de la prise de décisions. C'est ainsi que d'autres politiques – notamment relatives aux congés payés, aux conditions de travail, à l'égalité de rémunération, à l'embauche – fonctionneront réellement pour les femmes. Parallèlement à la sensibilisation générale qui est nécessaire, notre combat n'est pas seulement économique et politique, mais aussi culturel. C'est pourquoi il est impératif d'organiser des formations à la prise en considération des genres à l'intention des affiliés et affiliées à des syndicats. Nous devons rompre avec la culture du machisme pour faire progresser l'égalité.

Membre employeuse, Belgique – Comme l'estime l'Organisation internationale des employeurs (OIE), nous pensons que cette Étude d'ensemble aborde un sujet plus large – l'égalité entre hommes et femmes au travail – que ce qu'elle est censée faire, à savoir examiner la mise en œuvre d'une sélection de normes de l'OIT dans la législation et la pratique dans les États Membres. Sur le fond, les employeurs belges soutiennent l'égalité des genres et l'interdiction de toute discrimination dans l'emploi. La prise en compte de la diversité des talents est essentielle pour que nos pays puissent faire face aux défis climatique, numérique, démographique, budgétaire, et j'en passe.

Cependant, la diversité n'est pas toujours facile à mettre en œuvre. L'environnement juridique, institutionnel et culturel amène souvent les couples à prendre des décisions qui ne sont pas favorables à l'inclusion durable des femmes dans l'emploi. Il faudrait donc changer l'environnement pour que les couples et les familles puissent plus facilement faire des choix plus favorables à l'égalité entre les femmes et les hommes. Ainsi, les autorités doivent faire évoluer les mentalités et investir plus de moyens dans les infrastructures d'accueil des enfants et dans les soins de longue durée pour nos aînés. Il s'agit d'une responsabilité partagée.

Quant aux employeurs, il leur revient de mettre en place des mesures compatibles avec les nécessités de l'organisation du travail. Un cadre juridique prévisible peut permettre aux entreprises, si nécessaire, de développer sans risque juridique des actions positives au profit de certains groupes de personnes. Il serait injuste et inefficace de mettre uniquement à la charge des entreprises l'obligation de faciliter l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie familiale. La convention n° 156 ne tient d'ailleurs pas suffisamment compte des réalités économiques pertinentes telles que les besoins des entreprises et les fluctuations des

conditions du marché du travail. Elle ne tient pas non plus compte des avantages que peuvent tirer les travailleurs ayant des responsabilités familiales, de l'existence d'horaires de travail différents tels que les heures supplémentaires, le travail à temps partiel, le travail de nuit et le travail posté. Il importe donc de rester vigilant dans l'application de la convention n° 156.

Concernant la Belgique, l'Étude d'ensemble met en lumière un très grand nombre de bonnes pratiques dans la mise en œuvre des trois conventions, telles que le guide pratique pour favoriser la diversité et l'égalité dans le recrutement. Ce guide a été développé en 2020 par les partenaires sociaux. Il s'agit d'un outil destiné aux employeurs et aux travailleurs pour la politique de recrutement et de sélection dans le souci de garantir l'égalité des chances des candidats. Depuis la rédaction de l'Étude d'ensemble, la loi promouvant l'égalité de genre a été renforcée, tandis que les partenaires sociaux belges ont conclu deux nouvelles conventions collectives de travail. Celles-ci visent à favoriser le dialogue social dans l'entreprise pour trouver des solutions équilibrées entre les besoins des entreprises et des travailleurs ayant des responsabilités familiales, ainsi que pour renforcer de manière réaliste la prévisibilité des horaires de travail. La réglementation et la pratique en Belgique conduisent à des résultats exceptionnels en matière d'écart salarial fondé sur le genre. En 2022, cet écart s'élève à 1,2 pour cent. C'est l'écart le plus faible parmi tous les pays de l'OCDE. Les organisations d'employeurs belges se sont résolument engagées sur le terrain de la diversité avec le Centre interfédéral pour l'égalité des chances (Unia). Leur accord de coopération vise à développer des actions de sensibilisation et de soutien concret aux entreprises volontaires. Plutôt que de créer un climat de suspicion et de risque de litiges juridiques, il importe en effet d'encourager les entreprises sur la voie de la diversité dans tous les processus de ressources humaines et de favoriser les accords sociaux négociés.

Enfin, garantir l'égalité des chances dès l'école a un impact considérable sur l'avenir professionnel des jeunes. Les autorités publiques doivent donc miser sur la prévention des discriminations dès l'enseignement.

Membre gouvernemental, Cuba – Nous prenons note de l'Étude d'ensemble présentée, qui a fait l'objet d'excellents commentaires. Le gouvernement de Cuba reconnaît qu'il faut continuer à progresser dans le sens de l'égalité des genres au travail et qu'il convient d'approfondir l'analyse des conventions et recommandations de l'OIT proposées par cette commission. Pour Cuba, l'égalité des genres au travail a été un élément crucial des transformations de notre société depuis le 1^{er} janvier 1959, non seulement dans la législation mais aussi par la participation active des femmes au monde du travail, dans une optique d'inclusion et d'expansion de leurs droits. Cela a abouti à des niveaux élevés de participation des femmes à la vie socio-économique et politique du pays. Les femmes représentent aujourd'hui 55,74 pour cent des membres de l'Assemblée nationale du pouvoir populaire, qui est l'organe législatif suprême de l'État. L'Assemblée représente l'ensemble du peuple et en exprime la volonté souveraine. Le programme national de promotion de la femme a pour objectif de promouvoir les femmes et l'égalité des droits, des chances et des possibilités que consacre la Constitution de la République de Cuba. Le programme vise aussi à examiner en profondeur les facteurs objectifs et subjectifs qui persistent dans la société cubaine, et qui entravent la promotion de la femme sur les plans économique, politique, social et familial, afin de les éliminer.

Ces dernières années, Cuba a déployé une action normative prolifique qui assure une plus grande protection juridique et donne plus de garanties pour l'exercice des droits des personnes. L'égalité des genres reste un élément important de la reconnaissance et de l'exercice de ces droits. La Constitution de la République du 10 avril 2019 prévoit la participation des travailleurs à la planification, à la réglementation, à la gestion et au contrôle

de l'économie. L'article 42 de la Constitution dispose que toutes les personnes sont égales devant la loi, que les autorités leur assurent la même protection et le même traitement, et que les personnes jouissent des mêmes droits, libertés et opportunités sans aucune discrimination fondée sur le sexe, le genre, l'orientation sexuelle, etc. De plus, les personnes reçoivent un salaire égal pour un travail égal, sans la moindre discrimination. La loi interdit et sanctionne la violation du principe d'égalité. L'article 43 dispose en outre que les femmes et les hommes ont les mêmes droits et responsabilités dans les domaines économique, politique, culturel, du travail, social et familial, et dans tout autre domaine. L'État garantit que les mêmes opportunités et possibilités sont offertes aux hommes et aux femmes; la Constitution prévoit également que l'État protège la maternité et la paternité. Elle prévoit aussi que les mères et les pères ont des responsabilités et des fonctions essentielles dans l'éducation et la formation intégrale des nouvelles générations, et en ce qui concerne les valeurs morales et éthico-civiques qui concordent avec la vie et la société. Le décret-loi n° 56 du 13 octobre 2021 sur la maternité des travailleuses et les responsabilités des familles s'applique aux mères, pères, grands-parents et autres membres de la famille, ainsi qu'aux travailleurs des secteurs étatique et non étatique, dans la mesure de ce qui incombe à chacun pour promouvoir le partage des responsabilités au sein de la famille dans la prise en charge des enfants mineurs. Ce partage facilite la participation des femmes à l'emploi et à la société. En outre, des progrès sont réalisés dans la conception et l'adoption des bases du système intégral de prise en charge intégrale tout au long de la vie. Ce système comprend la prise en charge de soi-même – dans une perspective de genre, de droits et de parcours de vie – pour faire face, de façon viable, à l'impact du vieillissement de la population. Ce système facilite l'expansion des services, des biens et des infrastructures de prise en charge des personnes, ainsi que le renforcement du bien-être et de la protection des personnes qui sont prises en charge et des aidants.

Les questions que nous analysons aujourd'hui ont un caractère transversal qui recoupe des droits et des fonctions prévus dans d'autres organes conventionnels des droits de l'homme de l'ONU, droits que le gouvernement cubain garantit à tous les citoyens. Cuba poursuivra sa coopération fructueuse avec l'OIT et maintient son engagement inébranlable à continuer de progresser dans le développement de sa société, conformément aux normes de l'OIT.

Membre travailleuse, République de Corée – La République de Corée a ratifié deux conventions sur les trois soumises à examen, à savoir la convention n° 111 et la convention n° 156. Toutefois, il ressort des statistiques et des données qu'il reste encore un long chemin à parcourir avant d'atteindre l'égalité des genres au travail. En République de Corée, l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes est de 31,9 pour cent alors qu'il est de l'ordre de 19 pour cent au niveau mondial. L'écart en matière de taux d'emploi entre les hommes et les femmes s'est amoindri au cours des 20 dernières années, mais il reste élevé: 71,5 pour cent pour les hommes et 52,9 pour cent pour les femmes. Au total, 47,4 pour cent des femmes salariées ont un emploi irrégulier, soit 16,4 pour cent de plus que les hommes. En République de Corée, l'emploi est essentiellement le reflet de caractéristiques démographiques individuelles, telles que l'âge, le genre et la situation parentale, plutôt que des compétences et d'un diplôme d'enseignement supérieur. Les pères sont beaucoup plus susceptibles d'avoir un emploi que les hommes sans enfants, tandis que les mères sont beaucoup moins susceptibles d'avoir un emploi que les femmes sans enfants. La part de Coréennes qui ont tendance à quitter leur travail après la naissance de leur enfant est très élevée et les mères qui reviennent sur le marché du travail ont du mal à trouver des offres d'emploi régulier, les seules offres disponibles étant pour des emplois mal rémunérés et irréguliers. Cette complication peut s'expliquer par quelques éléments mentionnés dans l'Étude d'ensemble. En premier lieu, l'objectif et l'orientation du cadre juridique et politique ne sont pas harmonisés. En 2008, la loi sur l'égalité dans l'emploi a fait l'objet d'une révision pour devenir la loi sur l'égalité dans

l'emploi et les mesures visant à promouvoir la conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale. Elle se concentre davantage sur «la résolution du problème du faible taux de natalité en favorisant la conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale pour les femmes» que sur «la réalisation de l'égalité réelle dans l'emploi pour les hommes et les femmes». Depuis lors, l'objectif d'atteindre l'égalité des genres au travail est devenu secondaire et les rôles et stéréotypes liés au genre dans la famille et la société ont été renforcés, tandis que la structure discriminatoire de l'emploi n'est pas remise en question. En second lieu se trouvent les écarts en matière d'application des conventions et leur manque de couverture. En République de Corée, la plupart des droits et protections prévus par les six instruments objets de l'examen sont appliqués par le biais de la législation nationale, qui repose sur la relation de travail et la définition étroite du travailleur dans le cadre de la loi sur les normes du travail. Dans ce contexte, les femmes qui travaillent dans des formes d'emploi atypiques et précaires et les travailleuses indépendantes peuvent difficilement bénéficier de ces droits et dispositions. Ainsi, comme l'a souligné la commission d'experts, les mesures relatives à la protection de la maternité et à la conciliation des responsabilités professionnelles et familiales devraient faire partie intégrante de la politique nationale globale sur l'égalité des genres et ces mesures ne devraient pas supposer dans la pratique que la responsabilité première des soins à la famille revient aux femmes. J'invite également les États Membres à prendre les mesures nécessaires pour étendre à tous les travailleurs les protections offertes par les lois et politiques pertinentes en matière d'égalité des genres et de non-discrimination, de protection de la maternité et de mesures en faveur de la famille. Enfin, le rapport de la commission d'experts fait référence au cas de la Fédération de syndicats de l'industrie de la construction en Corée (KFCITU) qui montre comment l'engagement des syndicats peut permettre de combattre la ségrégation professionnelle. Les syndicats de l'industrie de la construction ont élargi l'accès des travailleuses à cette profession dominée par les hommes en proposant des formations professionnelles pour acquérir les compétences nécessaires dans le secteur. Parallèlement, grâce à une campagne soutenue visant à syndiquer les travailleurs précaires et à mettre en place un système de négociation collective, les syndicats ont amélioré les conditions de travail afin que les femmes puissent travailler sans être victimes de discrimination ni de harcèlement sexuel. Toutefois, dans le cadre de la répression ciblée des syndicats lancée par le gouvernement, les activités des syndicats, en particulier les négociations collectives, sont devenues un délit de coercition collective, et les conclusions des négociations collectives sont utilisées comme preuve d'extorsion collective. À ce jour, 19 dirigeants syndicaux de la construction sont en prison pour de telles accusations pénales et un responsable syndical a mis fin à ses jours dans un acte de résistance. En outre, toutes les réalisations des syndicats, y compris en matière d'égalité des genres au travail, ont été totalement réduites à néant.

Je voudrais rappeler que la liberté syndicale et le droit de négociation collective sont des droits qui permettent d'atteindre l'égalité des genres et j'appelle tous les États Membres à promouvoir, et non à réprimer, le rôle des syndicats dans la réalisation de cet objectif.

Membre gouvernementale, Australie – L'Australie se félicite de l'Étude d'ensemble sur l'égalité des genres, qui met en lumière des actions importantes mais aussi des défis, à l'échelle mondiale, de la mise en œuvre de ces instruments importants de l'OIT. Le gouvernement australien s'est engagé à faire respecter les droits de l'homme universels et à promouvoir l'égalité des genres. Depuis que l'Australie a terminé l'étude en 2022, nous avons connu un changement de gouvernement et le nouveau a entrepris des réformes importantes visant à renforcer l'égalité des genres. Il s'agit notamment de mesures visant à améliorer les salaires et les conditions de travail de la main-d'œuvre féminisée et faiblement rémunérée, ainsi que de faire progresser le partage équitable des responsabilités professionnelles et familiales. Depuis la réalisation de l'étude, l'Australie a intégré les principes de sécurité de l'emploi et

d'égalité des genres dans les processus décisionnels du tribunal national chargé des relations du travail, la *Fair Work Commission* (Commission du travail équitable), en faisant de la sécurité de l'emploi et de l'égalité des genres des objets de la législation australienne sur les relations en milieu de travail; introduit un principe légal d'égalité de rémunération pour guider la *Fair Work Commission* dans l'examen des affaires liées à l'égalité de rémunération et dans la lutte contre la sous-estimation du travail fondée sur le genre; créé de nouveaux groupes d'experts au sein de la *Fair Work Commission* pour l'égalité de rémunération et le secteur communautaire et des soins, avec une unité de recherche spécialisée. La commission dispose ainsi de l'expertise nécessaire pour statuer sur les affaires relatives à la rémunération et aux conditions de travail de la main-d'œuvre féminisée et faiblement rémunérée; elle a interdit les clauses de confidentialité sur les salaires et a permis à notre Workplace Gender Equality Agency (Agence pour l'égalité de genre sur le lieu de travail) de publier les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes au niveau de l'employeur; elle a amélioré le régime gouvernemental de congé parental payé et renforcé les droits de demander des aménagements de travail flexibles et une prolongation du congé parental non rémunéré, afin d'aider les familles à équilibrer et à partager les responsabilités professionnelles et familiales; elle a introduit un congé payé de dix jours pour violence familiale et domestique comme norme minimale nationale et a expressément interdit le harcèlement sexuel dans la loi sur le travail équitable afin de garantir que tous les travailleurs, en particulier les femmes, sont en sécurité et respectés sur leur lieu de travail. Nous allons bientôt ratifier la convention n° 190 pour accompagner ces efforts.

Le gouvernement est attaché à prévenir la discrimination à l'encontre de toutes les personnes en situation de vulnérabilité, afin de garantir l'égalité des chances pour tous dans le monde du travail. En décembre, des modifications ont été apportées à notre loi nationale sur les relations en milieu de travail afin d'actualiser ses protections contre la discrimination et de la mettre en conformité avec nos autres lois antidiscriminatoires. Par conséquent, les employés victimes de discrimination sur le lieu de travail en raison de leur identité de genre, de leur statut intersexe ou de l'allaitement peuvent désormais porter plainte auprès de la *Fair Work Commission*.

Toutefois, nous sommes conscients qu'il est possible d'aller plus loin encore et nous continuerons à prendre des mesures en ce sens. À partir du 1^{er} juillet 2024, et sous réserve de l'adoption de la législation, le gouvernement australien portera le régime de congé parental rémunéré à 26 semaines d'ici à 2026. Cette mesure s'inscrit dans le prolongement des réformes relatives au congé parental rémunéré qui entreront en vigueur cette année et qui encourageront un plus grand nombre d'hommes et de partenaires à prendre un congé. Il s'agit notamment d'assouplir le congé parental rémunéré et de permettre aux hommes et aux partenaires de bénéficier de davantage de congés. Nous complétons ces mesures par des changements apportés au congé parental non rémunéré afin de donner aux familles plus de choix dans la manière dont elles prennent ce congé et de les aider à mieux partager les responsabilités professionnelles et familiales.

L'Australie remercie la commission d'experts pour son travail approfondi et appuie une action soutenue pour parvenir à l'égalité des genres dans le monde entier.

Membre travailleuse, Espagne – La participation des femmes au marché du travail en Espagne se caractérise par un accroissement progressif, leur taux d'activité étant passé de 42 pour cent en 2002 à 53 pour cent en 2022, et s'accompagne d'une forte ségrégation, d'une part sectorielle, sept secteurs concentrant 73 pour cent de l'emploi féminin, et d'autre part verticale, suivant les professions. Deux femmes sur trois ont des postes à bas salaire, contre seulement un sur trois chez les hommes. Les femmes sont concentrées dans des professions

considérées comme «féminines» qui, de tout temps, ont été moins valorisées et, par conséquent, moins bien payées.

L'Espagne a connu sur le plan normatif des avancées ayant pour objet l'égalité entre les femmes et les hommes à différents égards: personnel, social et professionnel. La Constitution de l'Espagne proclame le droit à l'égalité et à la non-discrimination fondée sur le sexe, conformément à l'article 1 de la convention n° 111. C'est la loi organique n° 3/2007 sur l'égalité entre les femmes et les hommes qui définit les concepts et les catégories juridiques de base relatifs à l'égalité, comme la discrimination directe et indirecte par exemple. Son adoption marqua une avancée sans précédent dans la politique relative à l'égalité dans tous les secteurs de la vie. Ce texte légal fait référence à la participation et la représentation des femmes dans le monde du travail, les sports, les moyens de communication, les forces armées, les forces et corps de sécurité de l'État, et arrête les congés en matière de garde légale des enfants de moins de huit ans, des personnes dépendantes, étend le congé de maternité, de paternité et d'allaitement. Les derniers congés visés par les conventions n°s 156 et 183 ont été concrétisés dans des normes ultérieures.

Depuis le 1^{er} janvier 2021, le congé de naissance et pour s'occuper d'un enfant a une durée de 16 semaines pour chaque parent. Le congé d'allaitement est un congé rémunéré auquel ont droit les deux parents qui travaillent jusqu'aux neuf mois de l'enfant. D'autre part, la réduction de la durée journalière de travail à des fins de garde légale permet aux travailleuses et travailleurs de réduire leur durée de travail dans diverses proportions pour s'occuper de leurs enfants de moins de 12 ans, de personnes handicapées n'exerçant pas une activité rétribuée, de membres de la famille jusqu'au deuxième degré de consanguinité ou de proches qui, en raison de l'âge, d'un accident ou de la maladie ne sont pas autonomes et n'ont pas d'activité rétribuée, et de mineurs à charge souffrant d'un cancer ou d'une autre maladie grave, dont l'hospitalisation et le traitement sont de longue durée et nécessitent des soins directs, continus et permanents. Il existe aussi le congé pour convenance personnelle pour s'occuper des enfants, un congé dont on peut disposer jusqu'à trois ans après l'accouchement, de même que pour les membres de la famille, le travailleur pouvant demander une suspension temporaire et volontaire de son contrat d'emploi pour s'occuper de membres de la famille jusqu'au second degré. La durée de ces congés est calculée en fonction de l'ancienneté et des cotisations versées à la sécurité sociale.

La loi n° 3/2007 introduit les plans d'égalité en tant qu'instruments de négociation collective destinés à instaurer l'égalité dans les entreprises, des plans obligatoires dans les entreprises de 50 salariés et plus. Elle impose aussi la participation de la représentation légale des travailleurs à la commission de négociation du plan, un élément qui garantit la négociation durant la totalité du processus. Le principe de l'égalité de rémunération pour un travail d'égale valeur concerne toutes les entreprises, indépendamment du nombre de salariés. Deux outils ont été conçus à cet effet: d'une part, le registre de rétribution qui permet de déceler l'existence d'écarts salariaux dans les entreprises dans le but de les corriger et, d'autre part, un mécanisme de valorisation des postes de travail dans une perspective de genre, l'objectif étant de corriger d'éventuels préjugés de genre dans les postes de travail occupés par des femmes.

Enfin, la réforme du travail approuvée en 2021 avait pour but de réduire la précarité et le caractère temporaire de l'emploi, deux variables caractéristiques de l'emploi féminin. Depuis son entrée en vigueur, l'emploi à durée indéterminée féminin a gagné du terrain au détriment de l'emploi temporaire, ce qui est une réussite pour cette réforme du travail. Pour ce qui est du secteur des soins, mon organisation, les Commissions ouvrières, mise sur un accord officiel qui englobe l'ensemble du secteur des soins au sens large: les soins à l'enfance, les soins de longue durée et les soins indirects.

Membre travailleur, Botswana – Nous sommes conscients qu’au fil des ans, l’OIT a adopté plusieurs résolutions et déclarations réaffirmant l’objectif de l’égalité des genres dont, tout récemment, la Déclaration du centenaire pour l’avenir du travail de 2019, l’Appel mondial à l’action en vue d’une reprise centrée sur l’humain pour sortir de la crise de la COVID-19, la résolution concernant les inégalités et le monde du travail, la résolution concernant la deuxième discussion récurrente sur la protection sociale (sécurité sociale), et la résolution concernant la troisième discussion récurrente sur l’emploi, qui préconisent tous un programme porteur de changements. Ce ne sont là que quelques-uns des efforts qui, selon nous, ont été mis en avant pour concrétiser l’égalité des genres et éradiquer la discrimination afin d’atteindre cet objectif essentiel.

De récents engagements au niveau du continent africain indiquent une régression dans les progrès accomplis, avant la période de la COVID-19, pour atteindre le Programme de développement durable à l’horizon 2030 et les ODD. Cette régression a principalement touché l’objectif n° 1 «pas de pauvreté», l’objectif n° 3 pour la bonne santé et le bien-être, l’objectif n° 5 pour l’égalité entre les sexes et l’objectif n° 8 sur le travail décent et la croissance économique. Ces défis ont creusé l’écart d’égalité entre les genres sur le lieu de travail et indiquent incontestablement la nécessité d’un engagement renouvelé et fort des mandants de l’OIT pour la réalisation de l’objectif de l’égalité des genres dans le cadre des ODD, alors que nous continuons à nous extraire de la pandémie de COVID-19 et de subir les effets du conflit entre la Russie et l’Ukraine.

Le Botswana a réexaminé sa législation du travail pour répondre aux recommandations de la commission d’experts et aux conclusions adoptées par notre commission. Cet examen a été réalisé par les mandants tripartites dans un but de mise en conformité avec les normes de l’OIT et plusieurs accords essentiels conclus par le Comité de révision de la législation du travail portent sur la protection de la maternité et sur une reconnaissance de la nécessité de mesures propices à la famille qui aident les hommes et les femmes à concilier le travail et les responsabilités familiales. En outre, le Programme par pays de promotion du travail décent pour le Botswana (BDWCP) a été signé en 2020. L’objectif de son édition 2020-2024 est d’aider le Botswana à progresser vers le plein emploi productif et le travail décent pour tous. Pour atteindre cet objectif, les mandants ont identifié trois grandes priorités: la création d’emplois durables pour les jeunes femmes et hommes en particulier; l’amélioration de la qualité de la protection sociale et des conditions de travail pour tous; et des institutions et pratiques efficaces en matière de gouvernance du marché du travail.

Au Botswana, la discrimination fondée sur le genre, le sexe, l’orientation sexuelle ou l’état civil est automatiquement considérée comme inéquitable au sens de l’article 23(d) de la loi sur l’emploi. Les dispositions et instruments qui précèdent, lorsqu’ils sont utilisés avec la protection et le contrôle nécessaires, illustrent les liens entre les six instruments de l’OIT soumis à l’examen et de quelle manière ils favorisent le développement social et économique, avec en grande importance la promotion et la réalisation du programme de l’OIT pour le travail décent et la justice sociale.

Quoi qu’il en soit, beaucoup reste à faire au Botswana pour arriver à l’égalité des genres. La culture continue d’être utilisée pour s’opposer à l’égalité des genres et exacerber le double fardeau des femmes. En outre, les travailleuses du secteur informel n’ont aucune protection de la maternité, ce qui est une condition préalable de l’égalité des genres. Le concept de discrimination indirecte n’apparaît pas clairement et n’est pas reconnu dans notre législation et l’insécurité de l’emploi et le chômage continuent de faire progresser les cas d’exploitation de travailleurs.

En conclusion, nous tenons à appuyer les conclusions et recommandations de la commission d'experts et à appeler les États Membres à renforcer leur cadre légal et politique national pour lutter contre la discrimination fondée sur le genre. Nous insistons sur le caractère complémentaire des conventions n^{os} 111 et 190 dans la lutte contre le harcèlement sexuel qui doit s'inscrire dans l'objectif plus large de l'élimination de la violence et du harcèlement fondés sur le genre dans le monde du travail. Nous rappelons que la ratification et la mise en application dans les faits de la convention n° 190 et de la recommandation (n° 206) sur la violence et le harcèlement, 2019, qui l'accompagne, constituent un élément crucial de toute stratégie de poursuite de l'égalité des genres, et nous appelons les États Membres à adopter et mettre en œuvre des actions et politiques générales et efficaces contre les abus, le harcèlement et la violence au travail fondés sur le genre. Il faut que l'OIT encourage de telles actions par le biais de son assistance technique.

Membre gouvernementale, Norvège – Je voudrais remercier la commission d'experts pour son Étude d'ensemble exhaustive sur ce thème important. La Norvège est déterminée à œuvrer à la réalisation de l'égalité des genres au travail et elle a ratifié les trois conventions visées par cette Étude d'ensemble.

Partout dans le monde, les femmes continuent de rencontrer des obstacles dans l'accès à l'emploi et aux postes à responsabilités dans certains secteurs. Elles devraient avoir le droit d'exercer librement tout emploi ou toute profession de leur choix. L'accès à des gardes d'enfants abordables est important pour accroître la participation des femmes à la population active, tandis que la protection de la maternité est un élément vital de la concrétisation de l'égalité entre les hommes et les femmes au travail. Pour la Norvège, il est essentiel que les femmes et les hommes aient les mêmes responsabilités envers leurs enfants et les autres membres de leur famille. Le congé de maternité et de paternité et des services de garderie accessibles et abordables ont été des facteurs essentiels sur la voie de l'égalité en Norvège. Comme l'indique l'Étude d'ensemble, des initiatives ont également été prises pour parvenir à un enseignement moins divisé entre les genres.

Nous sommes d'avis qu'il est extrêmement important que la législation qui protège contre la discrimination interdise la discrimination pour des motifs d'orientation sexuelle et d'identité de genre. Le gouvernement norvégien a intensifié ses efforts pour la diversité sexuelle et de genre dans un nouveau plan d'action lancé au début de l'année. Le harcèlement sexuel reste très répandu, même dans un pays empreint d'égalité des genres comme la Norvège. La Norvège prend actuellement des mesures législatives pour empêcher le harcèlement sexuel dans l'emploi et la profession, auxquelles sont associées des campagnes d'information et de sensibilisation.

Des différences systémiques persistent, qui affectent les possibilités offertes aux hommes et aux femmes en Norvège. Il faut poursuivre l'action pour lutter contre la discrimination et l'inégalité dans l'emploi et la profession. En Norvège, c'est toujours aux femmes qu'incombe une part disproportionnée des soins et services à la personne non rémunérés. Parallèlement à cela, elles sont surreprésentées dans les emplois à temps partiel, malgré les dispositions législatives et les campagnes de sensibilisation. En outre, la proportion de femmes dans des postes de direction dans les entreprises privées reste faible. La proportion de femmes siégeant dans les comités exécutifs des 200 plus grandes entreprises a quelque peu augmenté ces dernières années. Quoi qu'il en soit, dans les fonctions opérationnelles assorties de responsabilités en matière de profits et pertes, les hommes sont toujours présents à 81 pour cent. En revanche, dans les échelons supérieurs du secteur public norvégien, la majorité des postes de direction sont occupés par des femmes.

La Norvège va poursuivre cette importante activité qui consiste à surmonter les défis qui subsistent pour l'égalité des genres. Le gouvernement intensifiera ses efforts par le biais d'une stratégie pour l'égalité entre les femmes et les hommes. Il s'agira de la première stratégie pour l'égalité des genres mise en œuvre par un gouvernement norvégien. Nous invitons vivement tous les autres États Membres à s'attaquer aux grandes questions qu'aborde l'Étude d'ensemble et à instaurer l'égalité de chances et l'égalité entre les genres dans la vie active. La Norvège considère les trois conventions étudiées dans l'Étude d'ensemble comme des outils importants pour la réalisation de l'égalité des genres au travail.

Membre travailleuse, France – Au regard de l'application en pratique de la convention n° 111, l'égalité professionnelle figure en tête des priorités apparentes du gouvernement français en matière sociale depuis des années et des mesures ont commencé à se mettre en place en 2019, comme la transparence sur les écarts de rémunération, la négociation obligatoire en entreprise sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la création par une loi de 2018 d'un index d'égalité professionnelle dans les entreprises. Cependant, entre les ambitions affichées et la réalité, il y a manifestement un fossé très important. Deux tiers de l'écart de salaire entre les sexes est lié à l'emploi occupé qui, dans la grande majorité des cas, est sous-valorisé. C'est le cas dans les métiers de service qui, contrairement aux métiers techniques et industriels, sont moins censés reposer sur des compétences, capacités et responsabilités professionnelles. Il y a une grande confusion entre les attendus professionnels, les compétences requises et les qualités prétendument inhérentes à chacun des sexes. Les femmes seraient, naturellement et par essence, plus à l'écoute et «au service de», et ces qualités non reconnues comme compétences ne nécessiteraient donc pas de reconnaissance, puisqu'elles seraient innées.

Par ailleurs, au sein des mêmes secteurs, les femmes et les hommes n'occupent pas les mêmes métiers et, au sein des entreprises, les femmes et les hommes n'ont pas accès aux mêmes postes. Cette ségrégation professionnelle entre les sexes s'accompagne également d'inégalités hiérarchiques. Au total, 23 pour cent des postes occupés par des hommes correspondent à des emplois de cadres en 2018, contre 17,5 pour cent pour les femmes. Pour les hommes, trois professions parmi les 20 les plus fréquentes correspondent à des emplois de cadres, contre une seule pour les femmes. La probabilité pour une femme d'accéder à un emploi parmi les mieux rémunérés est de 30 pour cent et, pour les 1 pour cent les mieux rémunérés, les femmes ont une probabilité d'accès inférieure de 55 pour cent à celle des hommes.

Pourtant des lois existent en France. En effet, un index d'égalité professionnelle a été progressivement mis en œuvre pour les entreprises privées dont l'effectif compte au moins 1 000 salariés le 1^{er} mars 2019, puis les entreprises d'au moins 250 salariés le 1^{er} septembre 2019. Depuis le 1^{er} mars 2020, ce sont toutes les entreprises d'au moins 50 salariés qui sont concernées. La question qu'on peut poser c'est si cet index d'égalité professionnelle suffit à faire progresser les entreprises. Pour l'Institut des politiques publiques, institut de recherche indépendant, le bilan est pour l'heure très mitigé, en raison de la complexité de son calcul. Pire, l'index d'égalité professionnelle n'aurait aucun effet sur la réduction des inégalités entre les hommes et les femmes. Les principales critiques contre l'index portent sur le manque de transparence et de lisibilité de cet outil entièrement géré par les directions des entreprises. De ce fait, les employeurs peuvent être tentés de mesurer ce qui les arrange afin d'atteindre la note minimale. Les organisations syndicales en France estiment que l'égalité entre les femmes et les hommes constitue un levier indispensable de sortie de crise et, à cette occasion, nous avons indiqué que l'index d'égalité professionnelle existant devait être corrigé sur quatre points: le mode de calcul de la note salariale qui sous-évalue les inégalités; le renforcement de

sa transparence; les moyens financiers du rattrapage; et l'extension de l'obligation de résultat à la fonction publique, car cet index ne concerne à ce jour que les seules entreprises privées.

Membre gouvernemental, Belgique – La Belgique s'associe à la déclaration de l'UE et de ses États membres.

Nous sommes heureux que l'OIT ait décidé d'étudier la convention n° 111, la convention n° 156 et la convention n° 183 et les recommandations qui les accompagnent, sous l'angle de l'égalité des genres. En effet, ces instruments sont essentiels pour concrétiser le principe fondamental de l'égalité de traitement pour tous ainsi que pour remédier aux principales formes de l'inégalité des genres dans le monde du travail.

Comme l'indique le rapport, malgré les progrès considérables réalisés en matière d'égalité des genres sur le lieu de travail au cours du siècle dernier, l'élimination des inégalités dans le monde du travail a malheureusement stagné au cours des dernières décennies, et l'écart entre les genres ne s'est pas réduit de manière significative. En outre, le partage inégal du travail non rémunéré et des responsabilités familiales continue à faire obstacle à l'avancement des femmes dans le monde du travail. Le même constat négatif s'applique à la grossesse et à la maternité. De plus, la pandémie de COVID-19 a aggravé les inégalités.

Dans ce contexte, le rapport est un instrument très précieux. Il fixe le cadre juridique et institutionnel requis pour parvenir à l'égalité des genres et décrit de manière très détaillée la législation et les pratiques dans les États Membres. Il explique la voie à suivre pour promouvoir l'égalité des genres au travail, à la lumière des principales difficultés et possibilités rencontrées par les États Membres. Il s'agit d'un outil très utile pour les décideurs politiques, tant au niveau national qu'international.

La Belgique a ratifié et mis en œuvre la convention n° 111 et la convention n° 156. En ce qui concerne la convention n° 183, des mesures préparatoires ont été prises pour permettre la ratification de celle-ci. Dans cette perspective, la Belgique soutient pleinement le contenu de ce rapport et les recommandations formulées par la commission d'experts. Comme la commission d'experts, la Belgique espère que ce rapport contribuera à l'élaboration et à la mise en œuvre effective de mesures visant à garantir une égalité des genres au travail. La Belgique souhaite que le rapport et nos discussions au sein de cette commission encouragent ainsi les États Membres de l'OIT à ratifier le plus largement possible les conventions n^{os} 111, 156 et 183.

Membre travailleuse, Brésil – Pour les travailleurs brésiliens, il est important, en ce moment politique que traverse le pays, de mettre en avant la ratification de la convention n° 156 sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales que le gouvernement a soumise, instrument qui est, d'après l'Étude d'ensemble, au cœur du travail décent et de l'égalité des genres.

Au Brésil, une commission interministérielle chargée d'élaborer le système national du soin est en cours de création. Ensuite, un projet de loi sera rédigé, puis soumis au Congrès après discussion au sein de la société civile et avec les représentants syndicaux des travailleurs dans le cadre de réunions publiques.

Le Brésil pourra représenter un cas exemplaire si nous parvenons, au cours de ce processus, à intégrer clairement l'interprétation du soin en tant que droit de l'homme et son lien avec la répartition future des responsabilités familiales en matière de soin entre les travailleuses et les travailleurs, comme le dit la commission d'experts, en interrogeant les risques liés au genre que perpétuent l'inégalité de la ségrégation professionnelle, le statut familial et les effets démesurés sur la productivité pour les femmes.

De la même manière, au Brésil, nous pouvons également parler de sujets clés tels que la journée de travail et les heures de travail afin de les mettre en adéquation avec le droit au soin, ainsi que le fait de prévoir une infrastructure et des services de soin dans le monde du travail. La discussion d'aujourd'hui constitue une occasion unique, tout comme les recommandations de la commission à la 111^e session de la Conférence.

Nous, travailleurs brésiliens, saluons également le propos de la commission d'experts, car il va dans le sens de ce que nous vivons, aussi bien l'intégration d'une action gouvernementale interdisciplinaire qui atteste de la volonté politique de l'État et du gouvernement que la valeur clé de la répartition du soin entre les familles et l'État (les services publics) – afin que le soin n'incombe pas uniquement à la famille – et que le rôle que les systèmes nationaux de soin y jouent.

J'invite donc la commission à poser la question du lien indissoluble entre l'application de la convention n° 156 et les systèmes de soin national actuels, nouveaux et futurs.

Membre gouvernemental, États-Unis d'Amérique – Le gouvernement des États-Unis remercie la commission d'experts pour cette Étude d'ensemble qui, pour la première fois, examine conjointement les questions de la discrimination fondée sur le genre, de la protection de la maternité et des travailleurs ayant des responsabilités familiales. Nous félicitons la commission d'experts pour la vue globale qu'elle donne des mesures prises et des défis à relever afin de réaliser l'égalité des genres dans le monde du travail aujourd'hui.

Partout dans le monde, les femmes restent considérablement désavantagées sur le marché du travail. L'écart de rémunération persistant et injuste entre hommes et femmes en est la preuve manifeste. Selon les Nations Unies, les femmes gagnent 77 cents quand les hommes gagnent un dollar. Pour combler cet écart, au rythme actuel, il faudrait 257 ans, soit dix ans de plus que la période d'existence de mon pays, depuis sa création jusqu'à maintenant. Cette durée est inacceptable. Il est clair que nous devons relever le défi décisif de l'égalité des genres, de façon plus urgente et avec plus de détermination. Cela signifie que les femmes doivent être au cœur de l'action que nous menons pour faire progresser tous les aspects du travail décent. Bien que la convention n° 111 soit au centre de l'Étude d'ensemble, nous savons que les principes et droits fondamentaux au travail se renforcent mutuellement et qu'ils constituent conjointement le fondement de l'égalité des genres et de la sécurité économique des femmes.

Je souhaiterais souligner, en particulier, le rôle essentiel de la liberté syndicale et de la négociation collective pour réaliser l'égalité des genres et réduire l'écart de rémunération entre hommes et femmes. Il est largement démontré que les écarts de rémunération sont moindres dans le cas des femmes affiliées à un syndicat, et que celles-ci bénéficient d'une meilleure protection contre la discrimination ainsi que de meilleures prestations liées à l'emploi. Le droit d'organisation et le droit de négociation collective sont au cœur de l'action que les États-Unis mènent pour faire progresser les droits au travail des femmes et l'égalité des genres, avec notamment la création, en 2021, du groupe de travail de la Maison Blanche *Task Force on Worker Organizing and Empowerment* qui vise à donner aux travailleurs les moyens de s'organiser. Il mobilise le gouvernement fédéral dans ce but et aussi pour sensibiliser davantage les travailleurs, en particulier les travailleuses, à leurs droits, droits que le gouvernement fédéral protège, de s'organiser et de négocier collectivement avec leurs employeurs. À l'échelle internationale, le gouvernement a récemment lancé une stratégie mondiale pour la sécurité économique des femmes qui, entre autres priorités, reconnaît que la liberté syndicale et la négociation collective sont des droits fondamentaux qui permettent aux femmes d'obtenir des protections et des avantages essentiels au travail. Dans le cadre du

Partenariat multilatéral pour l'organisation, l'autonomisation et les droits des travailleurs (M-POWER), le gouvernement agit avec d'autres gouvernements, représentés ici, des organisations syndicales mondiales et nationales, la société civile et d'autres acteurs pour défendre et faire progresser les droits des travailleurs, en mettant l'accent une nouvelle fois sur les droits des femmes au travail.

Je voudrais terminer en saluant le fait que l'Étude d'ensemble souligne les efforts que les pays déploient de plus en plus pour lutter contre la discrimination fondée sur l'orientation sexuelle et l'identité de genre. Aux États-Unis, nous faisons des progrès importants pour assurer l'égalité des chances dans l'emploi aux travailleurs LGBTQI+, notamment au moyen du décret destiné à promouvoir l'égalité pour les personnes LGBTQI+, décret que le président Biden a pris le 15 juillet 2022. En outre, et comme indiqué dans l'Étude d'ensemble, la Cour suprême des États-Unis a rendu une décision historique en juin 2020, en vertu de laquelle l'interdiction de la discrimination fondée sur le sexe dans la loi sur les droits civils de 1964 inclut également la discrimination dans l'emploi fondée sur l'homosexualité ou le statut de transgenre. Les États-Unis encouragent le Bureau et les mandants de l'OIT à poursuivre les politiques et les initiatives destinées à protéger les droits des personnes LGBTQI+ dans le cadre de la convention n° 111 afin de donner pleinement effet à l'élimination de la discrimination fondée sur le sexe. Prendre des mesures pour garantir que tous les travailleurs, quels que soient leur sexe, leur identité de genre ou leur orientation sexuelle, participent pleinement et équitablement au monde du travail est essentiel pour atteindre notre objectif commun que sont l'égalité des genres, la justice sociale et le travail décent pour tous.

Membre travailleuse, Kenya – Malgré la ratification de la convention n° 111 par le gouvernement du Kenya en mai 2001 et l'évolution positive de la législation en faveur de l'égalité des genres, les femmes au Kenya continuent de se heurter à des obstacles importants pour bénéficier de l'égalité de chances et de traitement dans l'emploi et la profession. Les Kenyanes continuent de subir des discriminations fondées sur des stéréotypes de genre, qui les empêchent d'entrer sur le marché du travail et d'y rester, ainsi que de réaliser leur plein potentiel au travail. Les femmes sont désavantagées quand il s'agit d'occuper des postes d'un niveau égal à ceux des hommes, en raison de divers facteurs: niveau d'éducation inférieur et responsabilités familiales, rôles et discriminations liées spécifiquement au genre, entre autres facteurs. La législation n'a pas permis d'atteindre la parité salariale pour les femmes. En 2019, une étude a montré qu'en moyenne les femmes gagnent 32 pour cent de moins que leurs homologues masculins. Selon ONU-Femmes, seulement 66,7 pour cent des cadres juridiques qui promeuvent, appliquent et supervisent l'égalité des genres au titre des indicateurs des ODD sont en place au Kenya. Le Kenya devrait élaborer une législation plus complète garantissant l'égalité de chances et de traitement, ainsi que des résultats pour les femmes. En outre, le gouvernement devrait renforcer la mise en place et l'application de mesures visant à mettre en œuvre la politique nationale de 2019 sur le genre et le développement, afin de lutter contre les stéréotypes de genre dans la formation, l'emploi et la profession.

Au Kenya, l'économie informelle est un employeur important pour les femmes, puisque 87 pour cent d'entre elles y sont occupées, mais sans bénéficier de la sécurité sociale ni d'autres prestations. Une étude récente a mis en évidence l'écart qui existe entre les hommes et les femmes qui possèdent des entreprises dans le secteur informel: les hommes possèdent les petites et moyennes entreprises les plus productives, et les femmes les micro-entreprises les moins viables. Le gouvernement devrait redoubler d'efforts pour interdire la discrimination fondée sur le genre dans l'accès au crédit et permettre aux femmes d'enregistrer une entreprise de la même manière qu'un homme.

En décembre 2020, seuls 41,8 pour cent des indicateurs nécessaires pour assurer le suivi des ODD dans une perspective de genre étaient disponibles; il y avait des lacunes dans des domaines clés, en particulier les soins non rémunérés et le travail domestique, et en ce qui concerne les indicateurs clés du marché du travail, tels que l'écart de rémunération entre hommes et femmes et les compétences en matière de technologies de l'information et de la communication (ONU-Femmes). Le gouvernement devrait poursuivre son action pour collecter et fournir des statistiques ventilées par genre, ce qui lui permettrait, ainsi qu'aux partenaires sociaux, d'élaborer des mesures qui tiennent compte de la dimension de genre, en vue d'une mise en œuvre complète de la convention n° 111.

Au Kenya, les femmes occupées dans le secteur formel ont droit à un congé de maternité de trois mois entièrement rémunéré, dont l'employeur a la responsabilité. Toutefois, cette mesure ne concerne que 6 pour cent des femmes; les autres ne bénéficient d'aucune protection contre la perte de revenus après l'accouchement et reprennent prématurément le travail, ce qui met en péril leur santé et celle de leurs enfants. En outre, au Kenya, les femmes et les filles passent un temps disproportionné à fournir des soins non rémunérés dans leur foyer et leur communauté. En 2019, Oxfam a réalisé une étude dans les cinq zones urbaines d'habitat informel. Ses résultats indiquent que les femmes déclarent passer 11,1 heures par jour à prodiguer des soins, quels qu'ils soient, contre 2,9 heures par jour pour les hommes. En revanche, les hommes consacrent presque deux fois plus de temps que les femmes au travail rémunéré (10,5 heures et 5,3 heures par jour, respectivement). Le gouvernement du Kenya devrait donc ratifier la convention n° 183, ainsi que la convention n° 156, qui sont essentielles pour réaliser l'égalité des genres au travail pour les femmes. Cet appel est lancé à tous les États Membres.

Enfin, il ne peut y avoir d'égalité des genres si les femmes continuent d'être confrontées à la violence et au harcèlement fondés sur le genre. Ce type de violence et de harcèlement, qui comprend la violence domestique, sont très répandus au Kenya. Les statistiques gouvernementales issues de l'enquête démographique et sanitaire du Kenya (KDHS) indiquent que plus de 40 pour cent des femmes ont subi des violences physiques ou sexuelles de la part d'un conjoint au cours de leur vie. Il est donc urgent que les États Membres ratifient et mettent effectivement en œuvre la convention n° 190 et la recommandation qui l'accompagne. Il s'agit là d'un élément essentiel de toute stratégie visant à atteindre l'égalité des genres.

Membre gouvernemental, Türkiye – Je tiens à remercier la commission d'experts pour son Étude d'ensemble complète et actuelle.

Comme nous le savons tous, l'égalité des genres est maintenant au cœur du mandat et de l'action normative de l'OIT, au moyen de l'adoption de conventions, recommandations, déclarations et résolutions, ainsi que des rapports examinés depuis la création de l'OIT en 1919. Depuis le début de ce processus, tous les gouvernements et partenaires sociaux sont appelés à contribuer activement à l'élimination de toutes les formes de discrimination qui existent sur le marché du travail, et à promouvoir l'égalité des genres. La Türkiye est aussi l'un des pays qui a répondu à cet appel dès le tout début. Elle a ratifié différentes conventions de l'ONU et de l'OIT en matière d'égalité des genres, ces dernières ayant été reflétées dans sa législation nationale. En Türkiye, c'est principalement la Constitution, avec le Code civil, la loi sur le travail et le Code pénal, qui réglementent toutes les questions liées à l'égalité des genres et qui imposent aux décideurs d'en mettre en œuvre les dispositions pertinentes. Les principes d'égalité devant la loi et de non-discrimination, ainsi que le principe de l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale, sont consacrés dans tous ces documents. Ils garantissent l'égalité entre les femmes et les hommes, mettent un terme à la discrimination

fondée sur le sexe, rendent les femmes égales aux hommes tant dans la famille que dans la société et valorisent le travail des femmes.

On ne pourra atteindre les objectifs de l'égalité des genres qu'en associant un système juridique favorable à une plus forte sensibilisation et à des sanctions plus efficaces et à une bonne application. Toutefois, avant d'envisager les moyens de parvenir à l'égalité des genres en matière d'éducation, de participation au marché du travail et à la politique, et dans tous les aspects de la vie quotidienne, il faut se demander en priorité comment prévenir et éliminer la violence à l'égard des femmes, ainsi qu'en poursuivre les auteurs. En Türkiye, la loi sur la protection de la famille et la prévention de la violence à l'égard des femmes constitue un pas en avant important qui a permis d'améliorer nettement le système de protection des victimes.

La Türkiye poursuit ses efforts pour accroître la participation des filles à l'éducation et pour supprimer des manuels scolaires le langage, les images et les expressions sexistes qui perpétuent les stéréotypes de genre. Outre la mise en œuvre de programmes de travail actifs et de mesures incitatives en matière de sécurité sociale dans les entreprises, le gouvernement a pris les mesures permettant de garantir de meilleures conditions de travail, l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale, l'apprentissage tout au long de la vie, des modalités de travail souples et un juste équilibre entre la vie familiale et la vie professionnelle, tout cela visant à accroître la participation des femmes au marché du travail. Si aujourd'hui davantage de femmes participent aux processus décisionnels, beaucoup reste à faire pour que celles-ci soient représentées au niveau souhaité dans les instances politiques de Türkiye. Nous sommes convaincus que les efforts et les engagements continus de l'OIT en faveur de cette question contribueront largement à élaborer le programme porteur de changements pour l'égalité des genres dont le monde du travail a besoin d'urgence et orienteront les mandats de l'OIT vers la réalisation efficace de cette transformation.

Membre travailleur, Pays-Bas – Les Pays-Bas sont l'un des rares États Membres de l'OIT à avoir ratifié les trois conventions qui font l'objet de cette Étude d'ensemble. En ratifiant ces conventions, notre pays a démontré son engagement en faveur de la réalisation de l'égalité des genres et d'une approche globale visant à éliminer les écarts entre les genres et les obstacles entravant l'égalité des genres. Il s'agit là d'une démarche tout à fait louable.

Pourtant, dans la pratique, en dépit de la législation mise en place pour l'interdire, la discrimination à l'égard des femmes, et en particulier des femmes enceintes et des mères, persiste.

Selon l'Institut néerlandais des droits de l'homme, 43 pour cent des femmes enceintes font l'objet de discrimination sous une forme ou une autre. Les femmes sous contrat temporaire sont particulièrement vulnérables à la discrimination et à la perte d'emploi. Dans un marché du travail de plus en plus flexible, les femmes et les femmes enceintes sont d'autant plus vulnérables.

La Confédération syndicale des Pays-Bas (FNV) et la Fédération nationale des syndicats chrétiens (CNV) reconnaissent les efforts déployés par le gouvernement dans le cadre du plan d'action de 2017 contre la discrimination fondée sur la grossesse. Cependant, nous demeurons sceptiques face à l'absence de sanctions imposées aux employeurs. Le plan d'action se centre sur les femmes, alors que ce sont elles les «victimes» et non les auteurs. Le deuxième pilier du plan d'action est axé sur la sensibilisation aux droits des femmes enceintes et le troisième pilier vise à inciter les femmes à dénoncer les infractions.

Si ces deux piliers sont nécessaires, la FNV et la CNV estiment que les employeurs devraient être tenus responsables et être sanctionnés lorsqu'ils enfreignent la loi.

Comme l'a réaffirmé la commission d'experts dans son Étude d'ensemble, nous rappelons également que les employeurs et leurs organisations ont un rôle important à jouer et une responsabilité dans la réalisation de l'égalité des genres au travail. Les employeurs doivent s'engager davantage à promouvoir le changement sociétal, à commencer par des cultures d'entreprise plus favorables à la famille. L'État devrait contribuer à ces changements au niveau de l'entreprise au moyen de mesures incitatives et de sanctions.

Enfin, nous souhaitons rappeler que la protection de la maternité est une condition préalable à l'égalité des genres et que la protection de la maternité et la protection des travailleurs ayant des responsabilités familiales sont essentielles, si l'on veut promouvoir l'égalité des genres et combler l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes.

Il est donc essentiel de veiller à ce que les politiques nationales générales en matière d'égalité des genres incluent systématiquement des mesures de protection de la maternité et des travailleurs ayant des responsabilités familiales.

Membre gouvernemental, Arabie saoudite – Nous tenons à saluer la commission d'experts pour le choix des thèmes de son Étude d'ensemble et nous soulignons l'importance des instruments qui font l'objet de l'étude de cette année, puisqu'ils ont une incidence majeure sur la réalisation du principe fondamental de l'égalité des chances et de traitement entre les femmes et les hommes dans le monde du travail. Nous remercions également la commission de l'appui qu'elle fournit en permanence aux États Membres pour promouvoir le respect des normes internationales du travail.

Le Royaume d'Arabie Saoudite a ratifié la convention n° 111 en 1978. Une réforme juridique et institutionnelle fondamentale a été menée dans l'objectif de promouvoir l'égalité des chances entre les femmes et les hommes dans tous les domaines, y compris celui du travail. Début 2023, le gouvernement a établi une politique nationale visant à encourager l'égalité de chances et de traitement dans l'emploi et la profession. Cette politique a été adoptée après une série de discussions et d'efforts menés en collaboration avec les partenaires sociaux et l'assistance technique que le BIT fournit dans le cadre du programme de coopération signé en 2018. De même, en 2020, les restrictions au travail des femmes qu'imposait le Code du travail saoudien en matière de professions et de travail de nuit interdits aux femmes, ont été supprimées. Concernant la participation des femmes au marché du travail au niveau national, le gouvernement a fixé l'objectif de 30 pour cent de participation d'ici à 2025; cet objectif a d'ores et déjà été dépassé et s'élevait à 37 pour cent au troisième trimestre 2022. Le gouvernement encourage aussi la formation continue et les possibilités de formation via le programme de développement des capacités humaines, prônant les valeurs, les initiatives et les projets qui reflètent la vision du Royaume pour 2030. Nous avons lancé un ensemble de produits de formation destinés aux travailleurs et aux demandeurs d'emploi, tant pour les hommes que pour les femmes. Dans le cadre de sa politique nationale relative à l'économie numérique, le gouvernement s'efforce également d'encourager ses citoyens à innover dans les domaines de la science, de la technologie, de l'ingénierie et des mathématiques. Le Royaume a également publié un règlement unifié sur le milieu de travail qui établit les principaux critères devant y être respectés, tant pour les femmes que pour les hommes. Ce règlement interdit la discrimination salariale entre les femmes et les hommes pour un travail de valeur égale. Il prévoit le droit à un milieu sûr et salubre pour tous, sans discrimination.

Mon pays a conscience qu'il faut assurer d'urgence la protection de tout un chacun contre la violence et le harcèlement, en particulier dans le monde du travail. En 2018, le gouvernement a promulgué une loi contre le harcèlement et adopté un règlement relatif à la protection contre

les comportements abusifs au travail, ainsi qu'une politique nationale relative à la santé et la sécurité au travail. Le gouvernement a pris des mesures concrètes pour protéger la maternité, en commençant par inclure le congé de maternité rémunéré dans le Code du travail et par interdire le licenciement des femmes pendant ce congé et au cours de la grossesse. Il a également mis en place le programme national intitulé «Qurrah» qui prévoit la garde des enfants des femmes qui travaillent. La législation du Royaume contient également des dispositions relatives aux congés de maternité et de paternité.

Pour terminer, le gouvernement souligne l'importance des normes internationales du travail pour faire face aux défis à relever et à l'évolution constante que connaît le monde du travail, mais aussi pour progresser vers la réalisation des ODD des Nations Unies liés au travail décent et à l'égalité des genres. Nous saluons les efforts déployés par les États Membres pour atteindre ces objectifs. Je remercie encore une fois la commission et la commission d'experts du rôle fondamental qu'elles jouent dans le contrôle de l'application des normes internationales du travail par les États Membres.

Membre gouvernementale, Canada – Le Canada souhaite d'abord remercier chaleureusement la commission d'experts pour son travail méticuleux et assidu qui a mené à la production de l'importante Étude d'ensemble portant sur l'égalité des genres au travail.

Le Canada est fermement attaché aux valeurs d'égalité et d'équité au travail et œuvre quotidiennement pour promouvoir et mettre en œuvre des programmes et des politiques visant à atteindre l'égalité réelle dans le monde du travail pour tous les Canadiens et toutes les Canadiennes. Le Canada est d'autant plus engagé à promouvoir l'égalité des genres sur la scène internationale et au sein de l'OIT, sachant que, sans cette égalité, il ne saurait y avoir de véritable justice sociale et de paix universelle et durable. L'Étude d'ensemble met en lumière le cadre mondial qui régit l'égalité des genres dans le monde du travail ainsi que les différentes compréhensions de la discrimination, phénomène par ailleurs évolutif. Ces différentes compréhensions nous rappellent qu'il est nécessaire de définir de manière précise ce que l'on entend par discrimination et d'établir un régime d'interdictions exhaustif afin de lutter efficacement contre toutes les formes et tous les motifs de discrimination au travail. Il est également nécessaire de réévaluer sur une base continue les législations, les politiques, les programmes ainsi que leurs mesures de rendement afin de les adapter aux circonstances changeantes du monde du travail. Dans cette veine, l'Étude d'ensemble met en lumière différents programmes, différentes politiques et initiatives qui sont mis en œuvre par les membres de l'OIT au niveau national afin de lutter contre les différentes formes de discrimination au travail. Ces initiatives peuvent inspirer les autres membres de l'Organisation, ce qui témoigne de l'importance de l'Étude d'ensemble.

Cette Étude d'ensemble nous rappelle également que certains travailleurs et travailleuses sont plus susceptibles de se trouver en situation de vulnérabilité dans leur milieu de travail, en raison de leur situation personnelle ou de leur appartenance à un groupe historiquement discriminé. Ceci inclut notamment les membres des communautés LGBTQI+ qui font l'objet de discrimination sur la base de leur orientation sexuelle ou de leur identité de genre. Il importe ainsi de continuer à travailler à ce que l'intégration de l'ensemble de ces travailleurs et travailleuses sur le marché du travail se fasse en condition d'égalité avec les autres membres de la société et il est également important d'adopter des mesures proactives pour leur permettre de se développer professionnellement. Ainsi la pandémie a exacerbé un phénomène déjà existant, c'est-à-dire que les filles et les femmes assument généralement davantage les responsabilités liées à la famille. Il est plus important que jamais de mettre en œuvre des mesures concrètes afin de lever les obstacles qui empêchent les femmes et filles d'accéder au marché du travail et d'y progresser en condition d'égalité. On peut penser

notamment à l'accès à l'éducation et à la formation continue, aux congés parentaux et pour proches aidants, à l'accès aux soins et aux services de garde pour les enfants, à la santé et à la sécurité des femmes enceintes en milieu de travail, aux différentes mesures d'aménagement du travail et de protection sociale pour les femmes et les proches aidants ainsi qu'à la nécessaire équité salariale entre les hommes et les femmes.

De la même manière, l'Étude d'ensemble démontre que l'atteinte à l'égalité réelle entre les genres implique nécessairement la protection accrue des membres des communautés LGBTQI+ qui sont disproportionnellement victimes de discrimination tout au long du cycle de l'emploi, de l'accès à l'éducation à l'accès au monde du travail. Ainsi, il est impératif de prendre les mesures qui s'imposent pour lever tous les obstacles structurels qui les empêchent d'accéder en condition d'égalité à la formation et aux apprentissages ainsi qu'au marché du travail, incluant bien sûr leur développement, promotion et évolution au sein de ce marché, de même que de lutter contre toutes les formes de violence et de harcèlement sexuel et psychologique à leur égard. Les États ont le devoir de s'attaquer aux préjugés socio-culturels qui alimentent les obstacles, la marginalisation et l'exclusion des membres des communautés LGBTQI+ au sein de leur société.

Finalement, cette Étude d'ensemble nous rappelle que la lutte contre la discrimination constitue un défi permanent et reste toujours à parfaire. La lutte contre toutes les formes de discrimination, quels que soient les motifs de discrimination, est une lutte constante qui requiert une vigilance toujours renouvelée de façon à ne laisser personne de côté et à assurer aux travailleurs et travailleuses des milieux de travail au sein desquels ils et elles peuvent s'épanouir et réaliser leur plein potentiel. La lutte contre toutes les formes de discrimination, quelles qu'elles soient, est au cœur de la mission de l'OIT dont le mandat consiste précisément à protéger et défendre les personnes les plus vulnérables et les plus marginalisées; et le Canada est plus déterminé que jamais à l'appuyer sans compromis.

Membre gouvernemental, République de Corée – Tout d'abord, je voudrais remercier le Bureau d'avoir publié cette Étude d'ensemble. Nous constatons avec satisfaction que des politiques pertinentes sont mises en œuvre dans tous les pays, politiques auxquelles nous pouvons nous référer dans l'élaboration de notre politique nationale visant à bâtir un monde du travail où l'on respecte les travailleurs et les travailleuses de manière égale.

Les disparités entre les genres, en ce qui concerne l'âge, sont principalement dues à l'interruption de la carrière des femmes pendant leur grossesse et l'éducation de leurs enfants. Pour y faire face, le gouvernement a pris de nouvelles mesures en faveur de la grossesse, de l'accouchement et de l'éducation des enfants. Par exemple, les prestations de congé de maternité ont augmenté de 30 pour cent depuis 2018. Le critère d'âge des enfants pour être éligibles à ces prestations a été étendu, de même que la durée et les avantages liés au congé pour traitement de la fertilité et la réduction du temps de travail. Nous multiplions les garderies d'enfants sur le lieu de travail dans les grandes entreprises, mais aussi dans les petites et moyennes entreprises.

Par ailleurs, pour réduire la discrimination fondée sur le genre sur le lieu de travail, la loi sur l'assistance à l'égalité des chances et à l'équilibre entre travail et famille prévoit une action positive. Nous nous employons actuellement à répertorier et à analyser la situation des salariés et cadres des deux sexes dans les entreprises de plus de 500 salariés, ainsi que dans toutes les entreprises du secteur public, et nous publions une liste des entreprises qui ne respectent pas les normes en vigueur.

Le gouvernement met également en œuvre, depuis mai 2022, le système de correction de la discrimination fondée sur le genre dans l'emploi qui permet au gouvernement d'ordonner aux entreprises de mettre fin à la discrimination, d'améliorer les conditions de travail et de procéder à des indemnisations, y compris sous forme de dommages-intérêts à titre de sanction.

Par ailleurs, nous aidons les femmes à accéder à des emplois de qualité via l'extension de l'enseignement et de la formation professionnels dans des domaines prometteurs comme les technologies de l'information et la bio-industrie. L'efficacité des politiques susmentionnées a permis de resserrer l'écart de rémunération entre hommes et femmes depuis 2017. Même pendant la situation difficile engendrée par la pandémie de COVID-19, le taux d'emploi des femmes a augmenté, aussi bien en 2021 qu'en 2022.

En dernier lieu, je voudrais demander que certaines parties du rapport concernant le gouvernement coréen soient corrigées et mises à jour. Le paragraphe 672 de la version française du rapport indique que «la République de Corée a fait passer de 52 à 104 semaines la durée du congé parental pour les familles». En réalité, la législation coréenne en vigueur prévoit un congé parental d'un an, soit 52 semaines, pour chaque parent et au total 104 semaines de congé parental. Ensuite, au paragraphe 686 de ce même rapport, il est indiqué que «le taux moyen de remplacement des revenus pendant les 52 semaines de congé parental est passé de 40 à 58 pour cent». Néanmoins, la loi concernée a été modifiée en 2022 et c'est désormais 80 pour cent du salaire de base mensuel qui est versé aux personnes en congé parental.

Le gouvernement coréen continuera à déployer des efforts pour garantir l'égalité des genres sur le lieu de travail.

Membre gouvernemental, Brésil – Au nom du gouvernement du Brésil, nous faisons tout d'abord bon accueil à l'Étude d'ensemble consacrée à l'application des conventions n^{os} 111, 156 et 183 et des recommandations qui les accompagnent, sous l'angle de l'égalité des genres, en étudiant les questions de non-discrimination concernant le genre, la protection de la maternité et les travailleurs ayant des responsabilités familiales. Nous accueillons également favorablement la conclusion du rapport qui montre les liens étroits qui existent entre les sujets abordés et les six instruments étudiés.

Après une période de régression en matière de genre dans notre pays, j'ai l'honneur de présenter les mesures récemment prises par un gouvernement démocratiquement élu qui respecte toutes les femmes. Le gouvernement a envoyé au Congrès, en mars 2023, un ensemble de propositions relatives à l'égalité des genres dans le monde du travail, notamment les conventions n^{os} 156 et 190 de l'OIT, ainsi qu'un projet de loi portant égalité de salaire et de rémunération entre femmes et hommes dans l'exercice d'une même fonction.

Dans le droit fil des conventions analysées par la commission d'experts, le projet de loi que notre Congrès a récemment approuvé institue l'égalité de salaire et de rémunération entre femmes et hommes pour un travail de valeur égale ou des fonctions identiques, et porte interdiction de distinctions fondées sur le sexe, la race, l'ethnie, l'origine ou l'âge. Il prévoit une amende en cas de contravention, instaure des mesures de transparence relatives au contrôle de l'exécution de cette mesure et exige que les entreprises présentent des plans d'atténuation de l'inégalité salariale.

Conformément à la nouvelle législation et à la convention, dans le but de mettre en œuvre cette mesure et de l'insérer dans un cadre réglementaire, un groupe de travail interinstitutionnel a été instauré et chargé d'élaborer une politique nationale relative à l'égalité

salariale et à l'égalité dans l'emploi entre femmes et hommes. En outre, pour renforcer cette politique nationale d'égalité salariale, le Brésil a récemment adhéré à la Coalition internationale pour l'égalité salariale (EPIC), initiative conjointe de l'OIT, d'ONU-Femmes et de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE).

Le Brésil est un pays qui protège la maternité et l'enfance depuis la consolidation de nos droits au travail. Plus récemment, en 2018, cette protection a été étendue aux parents adoptifs et aux enfants adoptés. À cela s'ajoutent d'autres politiques visant expressément à étendre le congé de maternité et le congé de paternité. Toutefois, nous connaissons le poids que les soins représentent dans la vie professionnelle des travailleurs, tout particulièrement, et de manière disproportionnée, pour les femmes. Ainsi, en mars de cette année, un groupe de travail chargé d'élaborer une politique et un programme national relatifs aux soins a été créé. Il devra proposer des politiques complètes afin de garantir le droit au soin à toutes les personnes qui en ont besoin et un travail décent aux travailleurs du secteur du soin. Il lui incombera également d'évaluer, de redistribuer et de réduire la charge du soin en allégeant le fardeau que représente le travail domestique et le soin non rémunérés, essentiellement assumés par des femmes, afin de permettre à celles-ci de dégager du temps pour exercer leurs droits dans d'autres domaines et profiter de la vie.

Comme le prévoit la convention n° 156, la politique relative au soin, une fois établie, vise à empêcher les conflits entre responsabilités familiales et professionnelles et à permettre la répartition équitable des responsabilités du ménage. Ainsi, comme suggéré par la commission d'experts, le dialogue avec les représentants de la société civile fait partie des activités du groupe de travail.

Autre point mis en avant par la commission d'experts au moment de l'examen de la convention n° 111 : la permanence de la ségrégation professionnelle entre hommes et femmes. Dans le droit fil de la suggestion faite par la commission d'experts au sujet des bourses et des cours spécifiques de formation professionnelle des femmes dans des domaines essentiellement masculins, le gouvernement a signé un décret portant politique nationale relative à l'inclusion, au maintien et à la progression des filles et des femmes dans les sciences, les technologies et l'innovation. En outre, il a relancé un programme de formation professionnelle et technologique visant à augmenter le nombre de femmes en situation de vulnérabilité sociale scolarisées.

Les mesures actuellement mises en œuvre dans notre pays montrent que le Brésil reprend son rôle international en tant que pionnier de l'égalité des genres et de la justice sociale de manière générale. Elles montrent également que le Brésil reprend son rôle de partenaire et de défenseur de l'OIT, de ses valeurs et de sa mission en vue de la justice sociale et du travail décent pour tous.

Nos mesures visent l'égalité dans un État et une société reconnaissant les droits de toutes les personnes qui évoluent dans le monde du travail, car celles-ci sont indispensables à la construction d'une société égalitaire et juste.

Membre gouvernemental, Côte d'Ivoire – Le gouvernement de la Côte d'Ivoire félicite le Bureau pour la qualité du document produit qui porte sur l'égalité des genres à travers six instruments internationaux du travail. Ces instruments, qu'ils aient été ratifiés ou non, contiennent en leurs dispositifs des orientations fortes, à même d'aider tous les États Membres de l'Organisation à atteindre l'égalité des genres au travail. En effet, l'égalité des genres n'est plus une option. C'est un engagement collectif, un enjeu majeur pour tous les mandants tripartites, de par sa transversalité et les préoccupations qu'elle soulève. Nous devons nous y consacrer par un volontarisme soutenu et total. C'est pourquoi notre pays, depuis la

Déclaration du centenaire de l'OIT pour l'avenir du travail en 2019, qui en a fait l'une de ses priorités, ne ménage aucun effort pour mener et accélérer des actions vers la réalisation des ODD n^{os} 3, 5 et 8 d'ici à 2030.

En ce qui concerne la discrimination dans l'emploi et la profession, dont la convention a été ratifiée par notre pays, le cadre juridique et institutionnel interdit les discriminations observées en la matière. La protection contre la discrimination et la promotion de l'égalité sont consacrées par ces quelques dispositions non exhaustives législatives et réglementaires: la loi n° 92-570 du 11 septembre 1992 portant statut général de la fonction publique, en cours de réforme; la loi n° 2015-532 du 20 juillet 2015 portant Code du travail, en son article 4; la loi n° 2019-574 du 26 juin 2019 portant Code pénal, telle que modifiée par la loi du 21 décembre 2021, qui punit toute forme de discrimination, notamment en son article 227; et le décret n° 2018-456 du 9 mai 2018 relatif à l'emploi des personnes en situation de handicap dans le secteur privé.

La mise en œuvre de ces dispositifs a rendu nécessaire le recrutement dérogatoire de 2 100 travailleurs en situation de handicap dans la fonction publique de 1997 jusqu'en 2022, la fixation d'un quota de 30 pour cent de représentation des femmes dans les assemblées électives, la création de commissions techniques d'orientation et de reclassement professionnel dans le secteur privé et la fonction publique, la revalorisation du salaire minimum interprofessionnel garanti et subséquemment des minima catégoriels fixés indifféremment du genre. Des mesures sont également prises pour faciliter la conciliation entre le travail et des responsabilités familiales. Il s'agit notamment de l'aménagement du dispositif de l'octroi de congés supplémentaires payés et de l'institution du télétravail au travers de l'ordonnance de 2021 modifiant le Code du travail. Le télétravail offre aux parties la possibilité de rendre souple la relation de travail et de conjuguer, dans leurs intérêts, les nécessités des services et des familles. En outre, les différents mécanismes de protection sociale mis en place par le gouvernement (l'IPS – Caisse nationale de prévoyance sociale (CNPS) avec le régime social des travailleurs indépendants et la Caisse nationale d'assurance maladie) offrent aux travailleurs un mieux-être afin d'assurer convenablement leurs responsabilités familiales. Aussi, le gouvernement accorde un intérêt particulier à la question du travail décent qui vise à la préservation de la santé et de la sécurité des travailleurs en général, et de la femme enceinte en particulier. Il faut noter que le cadre juridique en la matière a été réformé dans l'ordonnance précitée et renforcé dans le décret n° 2021-919 du 22 décembre 2021 relatif à la protection des femmes enceintes au travail, qui vient s'ajouter aux dispositions relatives au congé de maternité et aux heures d'allaitement prévues dans le Code du travail.

Le défi que nous nous sommes fixé d'améliorer les conditions de travail et de vie de nos travailleurs et les actions et moyens pour y parvenir que nous avons élaborés résultent d'un dialogue social inclusif et tripartite instauré en Côte d'Ivoire. Un dialogue social mature est observé au sein des structures bipartites et tripartites, telles que la Commission indépendante permanente de concertation (CIPC), la Commission consultative du travail (CCT) et le Comité consultatif tripartite sur les normes internationales du travail (CCTNIT), qui permettent d'évaluer l'impact des mesures prises, d'en relever les insuffisances et de dégager des voies de correction adéquates. Toutefois, des efforts restent encore à faire en matière de ratification au vu du faible nombre d'États ayant ratifié les trois conventions de référence examinées dans la présente étude, soit 20 pays sur 187. Dans cet élan de ratification qui permet d'ouvrir la voie à plus d'engagement et à plus d'actions, la Côte d'Ivoire a adopté de nombreuses mesures, stratégies et programmes pour remédier aux inégalités en tous genres. Ce perpétuel défi demeure toujours au cœur de nos réflexions.

Membre gouvernemental, Sénégal – Le gouvernement du Sénégal se réjouit de la qualité du rapport produit par la commission d'experts dont le thème traite de l'égalité des genres au travail qui est une préoccupation majeure de l'OIT. En effet, parvenir à atteindre l'égalité des genres au travail est l'un des engagements pris par l'OIT dans la Déclaration du centenaire pour l'avenir du travail de 2019.

Le gouvernement réitère son engagement en faveur de la réalisation de l'égalité des genres au travail. Cet engagement, d'un si grand intérêt, s'est matérialisé par la prise d'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. C'est ainsi que des mesures s'inspirant des conventions relatives à la non-discrimination au travail, d'une part, et à la protection de la maternité, d'autre part, ont été prises. Il s'agit 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. S'agissant de la loi n° 2022-02 du 14 avril 2022 portant Code du travail, relative à la protection de la femme en état de grossesse, elle a introduit une innovation de taille. Désormais, le licenciement de la femme en considération de son état de grossesse est interdit. Quant à la loi n° 2022-03 du 14 avril 2022 révisant et complétant certaines dispositions du Code du travail, et relative à la non-discrimination au travail, elle définit la discrimination au travail sous ses différentes formes, en précise les manifestations, fixe les obligations et les responsabilités des employeurs en la matière, sanctionne les auteurs d'infractions en matière de discrimination au travail et consacre la création d'un Observatoire national sur la discrimination au travail (ONDT). Par ailleurs, le décret n° 2021-1469 du 3 novembre 2021 relatif au travail des femmes enceintes a supprimé toutes les restrictions au travail concernant les femmes. Ainsi, il n'y a plus de travaux interdits aux femmes. Maintenant, elles ont le libre choix des emplois qu'elles veulent occuper.

En outre, le gouvernement a mis en place, avec l'appui du bureau de pays de l'OIT, un comité national tripartite de suivi de la ratification de la convention n° 190. Ce comité tripartite a mis en œuvre plusieurs activités, notamment une étude sur la violence et le harcèlement dans le monde du travail ainsi qu'une autre comparant la législation et la réglementation nationales à la convention n° 190 et à la recommandation n° 206. C'est donc dire que le gouvernement s'engage résolument pour la ratification de la convention n° 190. En effet, toutes les diligences, au plan technique, pour la ratification de cet instrument ont été prises.

Enfin, se fondant sur l'objectif du gouvernement de réaliser l'équité et l'égalité de genre, conformément à la Stratégie nationale d'équité et d'égalité de genre (SNEEG), le ministère chargé du Travail a élaboré une stratégie genre 2022-2026, dont l'effet 4 est de développer des initiatives favorisant la réduction des inégalités entre les sexes dans le secteur, avec comme objectif, notamment, l'installation de crèches dans les entreprises. Cet important document va effectivement permettre l'institutionnalisation du genre et son intégration aussi bien dans les mécanismes et procédures organisationnels que dans les instruments d'intervention que sont les politiques et programmes de développement de tous les secteurs de la vie politique, économique et sociale. Il y a lieu de rappeler qu'aux plans institutionnel et juridique des efforts remarquables sont en train d'être faits afin de réduire les inégalités entre les hommes et les femmes, de même que les exclusions et marginalisations.

Le gouvernement reste ouvert à toute proposition allant dans le sens de l'amélioration de sa législation nationale en vue d'une meilleure prise en charge des travailleurs ayant des responsabilités familiales, mais aussi des principes d'égalité de genre au travail.

Membre gouvernementale, Colombie – Nous souscrivons à la déclaration faite au nom du GRULAC. Le gouvernement de la Colombie remercie la commission d'experts d'avoir élaboré et présenté l'Étude d'ensemble. La pertinence des instruments étudiés dans le cadre des débats actuels sur la promotion de l'égalité au travail et la répartition égale des responsabilités en matière de soin donne l'occasion de se pencher sur le potentiel que renferment ces instruments lorsqu'il s'agit de promouvoir des mesures efficaces et de combler les lacunes.

La pandémie de COVID-19 nous a bien montré qu'il était important de reconnaître les tâches liées au soin dans les macrostructures économiques, dans les systèmes et dans l'analyse de l'économie. Toutefois, cette question reste posée.

Même si la Colombie a ratifié la convention n° 111, la commission d'experts nous a indiqué plusieurs mesures législatives à prendre pour combler les lacunes liées aux conventions que nous avons ratifiées. Ainsi, et compte tenu que, pour notre gouvernement, les recommandations des organes de contrôle sont primordiales pour tenir les engagements que nous avons pris en tant que pays, le gouvernement du changement a présenté deux réformes structurelles qui répondent aux demandes de l'Organisation.

Le projet de loi relatif à la réforme des pensions permet de renforcer le système de protection du grand âge et de le rendre plus équitable et financièrement durable. Il s'articule autour de quatre piliers et, pour les femmes, contribue à l'élimination des inégalités de genre.

Dans le cas de la Colombie, l'OIT a montré que les préjugés de genre intégrés au système même de retraite portaient préjudice à la sécurité de revenu des femmes affiliées au régime individuel.

La plus grande longévité des femmes et le fait que l'on applique des tables de mortalité différentes par sexe pour calculer le niveau des prestations montre que, pour avoir droit à une pension de vieillesse, les femmes doivent économiser beaucoup plus que les hommes.

Par conséquent, la nature du système actuel perpétue les inégalités de genre sur le marché du travail et met en péril la sécurité fondamentale de revenu pour les femmes âgées.

Le projet de loi portant réforme des pensions change la donne et diminue le nombre minimum de semaines reconnu pour la pension à cinquante par enfant (pour trois enfants maximum), soit 150 semaines pour soins.

En outre, le projet de réforme du travail comprend plusieurs initiatives visant à améliorer la situation des femmes au travail dans le pays, dont: l'interdiction de la discrimination à l'égard des femmes et des personnes LGTBIQ au travail; la prévention des violences fondées sur le genre et du harcèlement au travail, la sanction des auteurs et la prise en charge des victimes; la réduction de l'écart de rémunération; la formalisation du travail domestique rémunéré; l'instauration du congé de maternité et du congé de paternité sous forme de congé paritaire; la participation équilibrée des femmes aux mécanismes de représentation et de négociation dans le monde du travail; et la mise en place de mesures souples au travail qui permettent aux femmes de conjuguer travail ainsi qu'éducation des enfants et responsabilités familiales.

Ces éléments, qui figurent dans la réforme du travail, reconnaissent la charge du soin qui incombe aux femmes et qui les empêche d'avoir accès à des emplois formels et de les conserver.

C'est pour cela que nous remercions l'OIT pour l'appui fourni au moment de l'élaboration de ces réformes et nous espérons qu'elle continuera de nous accompagner jusqu'à leur adoption au Congrès.

Nous appelons les acteurs tripartites à poursuivre, au moyen du dialogue social, sur la voie de la protection des travailleurs et nous espérons fermement que le Congrès avancera résolument sur la voie des réformes proposées et qu'il ne ratera pas cette occasion unique d'être à la hauteur des attentes des travailleurs et de devenir un pays de droits.

Le ministère du Travail a créé un groupe Élite de l'inspection du travail en faveur de l'égalité de genre, constitué d'inspectrices du travail, dans le but de promouvoir l'égalité des genres. De la même manière, la législation colombienne étend la protection de la maternité à toutes les femmes sans aucune discrimination.

Il y a également des normes explicites sur le paiement du congé de maternité. Toutefois, outre les projets de réforme du travail mentionnés, et dans le but de continuer à protéger la maternité, la Colombie avance sur la voie de la ratification de la convention n° 183.

En dernier lieu: l'intégration des femmes sur le marché du travail au cours des dernières décennies, les soins aux mineurs et adultes à charge et les tâches domestiques incombant essentiellement aux femmes.

Sur ce point, nous sommes extrêmement satisfaits d'annoncer que la loi portant ratification de la convention n° 156 vient d'être adoptée.

Membre gouvernemental, Algérie – L'Étude d'ensemble a procédé à l'analyse approfondie des difficultés rencontrées par les femmes pour accéder au travail décent et a présenté les mesures requises pour leur assurer un meilleur avenir au travail dans le cadre du respect des instruments internationaux en la matière. Elle a montré que les obstacles auxquels sont confrontées les femmes existent non seulement au fil de leur carrière, mais également bien en amont de celle-ci. L'Étude d'ensemble s'interroge sur le désintéressement apparent des femmes qui peut expliquer leur participation particulièrement faible sur le marché du travail dans certains pays.

Par ailleurs, les inégalités des budgets-temps des ménages pèsent lourdement sur le développement de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Elles constituent, en particulier, un obstacle à la parité dans le champ professionnel. À ce titre, la délégation algérienne est favorable à une approche intégrée. En ce sens, l'OIT est appelée à assister les États Membres pour veiller à la cohérence des mesures qui sont adoptées dans le cadre des politiques familiales, de l'emploi, de la protection sociale et de la lutte contre toutes les formes de discrimination au travail pour permettre aux femmes de s'insérer dans la vie professionnelle et de prendre part aux processus de décision.

L'Algérie estime que les obstacles tiennent, d'abord et avant tout, au cadre spécifique des sociétés dans leur ensemble. La société, la famille, l'école ont, de ce point de vue, un rôle majeur. Les femmes, elles-mêmes, intègrent au bout du compte les contraintes sociales, en refusant de prendre des responsabilités dans leur vie. Pour y parvenir, la délégation algérienne soutient la démarche de l'Étude d'ensemble en appelant à la fixation d'objectifs concrets, suivis et évalués en matière d'aménagement du temps de travail, de développement des services publics de garde d'enfants et à l'adoption de mesures et d'incitations au partage des tâches parentales, à l'amélioration des conditions de travail et à la prévention et la lutte contre la violence et le harcèlement fondés sur le genre. Cela dit, il demeure important d'atteindre une représentation équilibrée des femmes dans les structures de décision, de dialogue et de négociation. Le nombre significatif de femmes présentes dans ces structures contribuera, sans nul doute, à atteindre l'égalité des genres au travail et au développement culturel, politique, économique et social.

Néanmoins, l'Algérie considère que les questions d'orientation et d'identité sexuelles, telles que formulées, peuvent se heurter à certains principes et valeurs fondamentaux de nos sociétés. Dans ce cadre, et concernant cette question précisément, mon pays fait siennes les positions exprimées par les groupes africain, arabe et l'OCI.

Enfin, la délégation algérienne a pris note, avec grand intérêt, des conclusions de cette Étude d'ensemble, qui doivent nous interpeller tous pour mettre les législations nationales en conformité avec les normes internationales du travail dans le but de corriger le déséquilibre existant entre les femmes et les hommes dans leur capacité à jouir d'un égal respect, d'une égale protection et d'une égale promotion de leurs droits fondamentaux au travail.

Membre gouvernementale, Nigéria – Le Nigéria se félicite du rapport de la commission d'experts et constate que c'est la première fois que les questions concernant la discrimination fondée sur le genre, la protection de la maternité et la situation des travailleurs ayant des responsabilités familiales sont examinées conjointement dans une étude d'ensemble.

Il est en effet inquiétant de constater à la lecture du rapport que, selon les prévisions, il faudrait plus de deux siècles pour réduire significativement l'écart entre les hommes et les femmes.

Le Nigéria souscrit à l'appel lancé par la commission d'experts aux États Membres de l'OIT pour qu'ils examinent la possibilité d'abroger la convention (n° 89) sur le travail de nuit (femmes) (révisée), 1948, et soutient l'appel de la commission en faveur de la ratification de la convention (n° 171) sur le travail de nuit, 1990, et du protocole de 1990 relatif à la convention n° 89.

Toutefois, le Nigéria ne peut souscrire à l'appel de la commission d'experts exprimé au paragraphe 97, invitant les États Membres de l'OIT à se pencher sur les législations existantes concernant certaines relations, telles que les unions entre personnes de même sexe, qui ne sont pas acceptées sur les plans juridique, social ou culturel. Le Nigéria estime, après mûre réflexion, que cela ne correspond pas à l'esprit et aux intentions initiales de la convention n°111 et déclare que, à la lumière de la définition de la discrimination figurant dans la convention, à savoir «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», le Nigéria continuera à revoir sa législation dans cette optique.

Le Nigéria considère, après examen approfondi, que toutes les formes de législation discriminatoire fondée sur le genre et les relations familiales empêchant les femmes et les hommes de jouer un rôle égal dans le monde du travail en raison de stéréotypes sociétaux doivent être réexaminées par tous les États Membres de l'OIT.

La discrimination liée à la maternité ou le traitement inégal des femmes en raison de leur grossesse ou de leur maternité sont interdits par plusieurs lois et politiques nigérianes. Toutefois, il reste encore beaucoup à faire. Malgré les protections juridiques énumérées ci-après, de nombreuses femmes sont encore victimes de discrimination, perdent leur emploi ou subissent des traitements défavorables en raison de leur grossesse ou de leur maternité: i) la Constitution du Nigéria comporte des dispositions interdisant toute discrimination fondée sur le genre, y compris la grossesse et l'accouchement; ii) la loi sur le travail interdit le licenciement des employées pendant leur congé de maternité et autorise les employées à prendre un congé de maternité sans perte de revenu; iii) la politique nationale en matière de genre fait la promotion de l'égalité des chances pour les femmes et reconnaît que la maternité ne devrait pas être un obstacle à la progression de carrière; iv) la loi de 2018 sur la discrimination à l'égard des personnes handicapées porte interdiction de la discrimination à l'égard des femmes

handicapées, y compris en ce qui concerne la grossesse et l'accouchement; et v) bien qu'il n'ait pas ratifié la convention n° 183, le Nigéria reconnaît le droit des travailleuses à des conditions de travail sûres et saines lors de leur grossesse ou après l'accouchement.

Malgré ces protections juridiques, certains employeurs continuent à se livrer à des pratiques discriminatoires à l'encontre des travailleuses qui tombent enceintes ou qui ont des enfants. Il est manifestement nécessaire de renforcer la sensibilisation, l'éducation et l'application de ces lois et politiques pour garantir que les femmes ne soient pas victimes de discrimination sur le lieu de travail en raison de leur grossesse ou de leur maternité.

En conclusion, le Nigéria prend note de l'observation de la commission d'experts selon laquelle la discrimination fondée sur l'orientation sexuelle et l'identité de genre est incluse dans la discrimination fondée sur le sexe par plusieurs communications du HCR reposant sur les dispositions du Pacte international relatif aux droits civils et politiques. Néanmoins, la position du Nigéria sur ce point est en accord avec celle de ses partenaires sociaux.

Membre gouvernementale, Égypte – Le gouvernement salue les efforts de la commission d'experts et fait bon accueil à l'Étude d'ensemble sur l'égalité des genres au travail. Nous réaffirmons son importance ainsi que celle de ses conclusions et nous nous félicitons du fait que cette étude met l'accent sur les mesures prises dans les pays pour mettre fin à la discrimination, promouvoir l'égalité des salaires et intégrer le progrès technologique. L'Égypte a fait beaucoup d'efforts dans ce domaine. Nous disposons, depuis 2022, d'un plan de travail pour l'égalité de genre et de décisions ministérielles qui réaffirment l'importance de ne pas faire travailler les femmes la nuit ou dans certaines professions. Nous sommes également dotés d'un conseil national pour les projets de développement qui vise à promouvoir l'émancipation des femmes sur le plan économique.

Nous adhérons au contenu de l'Étude d'ensemble, mais nous rejetons fermement ce qui y est dit au sujet des innovations, qui ne sont pas couvertes par le droit international ou le droit humanitaire international. Ce point est étroitement lié aux orientations sur le genre et nous suggérons d'éviter les domaines dans lesquels les pays ont des points de vue si divergents. Nous recommandons d'éviter ce type de formulation lorsqu'il n'y a pas d'accord global à ce sujet. Je pense que ce point est particulièrement important, surtout en ce qui concerne une décision émanant de cette organisation en particulier.

Observatrice, Internationale des Services Publics (ISP) – L'Internationale des Services Publics (ISP), la voix syndicale des travailleuses des services publics dans le monde, apprécie l'analyse exhaustive, aussi bien dans le cadre mondial que national, que fait l'Étude d'ensemble des tendances en faveur de l'égalité des genres au travail et des conditions réelles de cette égalité. Nous notons également que si les efforts qui sont déployés pour combler les écarts entre hommes et femmes sont décrits par le menu, il n'en est pas moins précisé qu'ils demeurent insuffisants. S'il est fondamental que la commission d'experts réaffirme que les normes internationales du travail sont liées et interdépendantes, leur indivisibilité est également importante pour éliminer les inégalités de genre, y compris, outre les conventions nos 111, 156 et 183, qui font l'objet de la présente étude, la convention n° 100, la convention n° 190, 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, la convention (n° 151) sur les relations de travail dans la fonction publique, 1978, et la convention (n° 154) sur la négociation collective, 1981, concernant plus particulièrement le secteur public. Nous en profitons pour mettre l'accent sur la convention n° 156 qui, dans le cadre de notre volonté de rebâtir l'organisation sociale des soins, met en évidence les cinq «R» de notre manifeste relatif aux travail de soins: reconnaître, réduire et redistribuer le travail non rémunéré qui revient

principalement aux femmes; mais aussi récompenser et représenter les travailleuses rémunérées du secteur des soins; et aussi, et c'est fondamental, le «R» qui consiste à revendiquer le caractère public et de bien commun que comportent les soins et à mettre en évidence le rôle fondamental que joue l'État dans leur financement et la fourniture de systèmes et de services de soins publics complets. En conséquence, nous aimerions proposer deux questions centrales qui, nous l'espérons, pourront être prises en compte dans les conclusions de cette session. Tout d'abord, la redistribution des responsabilités familiales entre les travailleurs doit être encouragée, au même titre que la fourniture de services publics, et la coresponsabilité en matière de soins doit relever de la direction et du contrôle des États. Enfin, nous saisissons l'occasion qu'offre la présente étude pour susciter l'engagement en faveur d'une ratification et d'une mise en œuvre renforcée de la convention n° 156, dans ce moment charnière que nous vivons, à savoir la mise en place de systèmes nationaux de soins avec des travailleurs publics et un travail décent.

Observatrice, Internationale de l'éducation (IE) – Je m'adresse à vous au nom des 32 millions d'enseignantes et enseignants affiliés à l'Internationale de l'éducation.

L'Étude d'ensemble propose un ensemble de mesures volontaristes, notamment dans et par l'éducation, pour encourager la présence des femmes dans l'emploi et les postes de responsabilité. Ces mesures sont essentielles pour lutter contre la ségrégation verticale entre hommes et femmes et créer un environnement propice à une véritable égalité des genres sur le lieu de travail. Malheureusement, des modèles archaïques et stéréotypés ainsi que des représentations sociales et culturelles concernant les capacités et rôles des hommes et des femmes continuent d'influencer les choix éducatifs et professionnels. Les obstacles à la formation professionnelle, et ensuite à l'emploi des femmes, sont souvent basés sur des normes et des stéréotypes de genre liés aux rôles sociaux attribués à chaque sexe, ainsi qu'aux préjugés et aux idées préconçues concernant les compétences.

Ma collègue de l'Internationale des services publics vient d'insister sur la nécessité pour les gouvernements de financer correctement des services publics de qualité et notamment les écoles et les centres de formation. Concernant les initiatives positives, l'Étude d'ensemble mentionne plusieurs exemples pour promouvoir l'égalité des genres dans l'éducation et la formation. Par exemple, en Australie et en Jamaïque, des campagnes d'information ont été lancées pour susciter l'intérêt des filles pour certains domaines d'étude, notamment les filières STEM (sciences, technologie, ingénierie, mathématiques et technologies de l'information). En Norvège, des initiatives proposent un enseignement moins genré, en encourageant les candidatures des hommes dans les soins de santé et des filles pour la technologie. À Cabo Verde, des enseignantes et enseignants ont été formés à l'égalité des genres, en particulier dans les zones où la violence de genre est répandue. Il est crucial de remettre en question les stéréotypes de genre dans les écoles et parmi le personnel éducatif. Cela contribue à transformer les comportements, les normes et les pratiques. En tant que syndicats d'enseignants, nous savons que les parents et le personnel éducatif ont tendance à encourager l'obéissance, la méticulosité et l'empathie chez les filles, tandis que la témérité, les aptitudes physiques et l'esprit de compétition sont valorisés chez les garçons.

Il est essentiel que des mesures concernant l'orientation et la formation professionnelles facilitent l'accès des femmes à un plus large choix de formations. Des critères de sélection et des quotas peuvent être adoptés, des mesures d'appui financier et des services d'apprentissage à distance peuvent être mis en place pour faciliter la participation des femmes. Il est aussi important de développer des services de garde d'enfants de qualité pour soutenir les parents et favoriser la participation des femmes à l'éducation, à la formation professionnelle et à l'emploi. Il convient de noter que la pandémie, marquée par le travail à

domicile et la fermeture de nombreux services publics, dont l'école et les garderies, a entraîné une augmentation du niveau de stress et du mal-être, en particulier chez les femmes. D'où l'intérêt des syndicats de réglementer le télétravail et les périodes de déconnexion.

Enfin, je souhaite conclure en adressant une pensée aux plus de 4 millions de filles afghanes privées de collège et d'enseignement supérieur, ainsi qu'aux plus de 20 000 étudiantes iraniennes qui ont été blessées lors du phénomène d'empoisonnement au gaz qui a commencé en novembre dernier au plus fort des manifestations «Femmes, vie et liberté». Ces empoisonnements ont touché 325 écoles de 29 des 31 provinces iraniennes. De nombreux parents ont retiré leurs filles de l'école, de peur qu'elles soient visées par ces attaques au gaz. Ce retrait implique que moins de filles passent leurs examens en ce moment, mettant en péril la poursuite de leurs études.

Observateur, Fédération internationale des ouvriers du transport (ITF) – La ségrégation professionnelle fondée sur le genre persiste dans de nombreux secteurs d'activité, notamment dans celui des transports. Mon organisation a toujours combattu les mythes et les stéréotypes liés aux rôles des hommes et des femmes et les préjugés sexistes qui dominent les modèles d'action et d'inaction des employeurs, perpétuent les lois et les politiques nationales discriminatoires et renforcent un secteur des transports historiquement et durablement dominé par les hommes. En 2020, les femmes ne représentaient que 1,28 pour cent de la communauté de 1,8 million de gens de mer dans le monde. Depuis lors, les secteurs des croisières et des ferries, qui sont des secteurs clés pour les femmes marins, ont cessé leurs activités lors de la pandémie de COVID-19. Même dans les transports publics, où les femmes représentent plus de la moitié des passagers, moins de 15 pour cent des travailleurs des transports publics sont des femmes.

La façon dont l'ITF désigne la ségrégation professionnelle fondée sur le genre est, selon nous, celle qui convient: l'exclusion systémique des travailleuses du travail décent. Il ne s'agit pas d'une circonstance naturelle passive, mais du résultat de décennies de lois et de politiques publiques qui soutiennent activement des stéréotypes archaïques et erronés concernant les capacités, les compétences et le potentiel des travailleurs en fonction du genre. Ils nuisent aux aspirations des femmes et les privent d'opportunités tout au long de l'éducation, de la formation, du recrutement, de la promotion et du maintien dans l'emploi, en violation de la convention n° 111.

L'Étude d'ensemble note que les inégalités structurelles qui excluent les femmes du travail décent s'appliquent à la fois horizontalement et verticalement, c'est-à-dire à la fois par secteur et dans la hiérarchie des fonctions mieux rémunérées, plus stables et plus respectées dans un secteur donné, par exemple, dans les transports, la conduite de trains par rapport à la vente de billets. La ségrégation horizontale ne concerne pas seulement la répartition des rôles au sein d'une entreprise ou d'un secteur d'activité, mais aussi la manière dont ils sont créés, les femmes travaillant souvent en marge d'un secteur, par exemple dans le nettoyage, la restauration, le contrôle des billets, etc. Cela explique la surreprésentation des femmes dans le travail informel, où la sécurité de l'emploi et les salaires sont plus bas, où les protections sociales et professionnelles sont moindres, où les risques d'automatisation sont accrus et où l'accès à l'information sur les droits des travailleurs ou les possibilités de s'organiser en syndicats sont moindres. La ségrégation professionnelle est une cause profonde de l'inégalité des genres et un obstacle à la pleine et égale participation des femmes. Elle est la principale cause de l'écart de rémunération entre hommes et femmes, comptant pour plus de la moitié.

Dans de nombreux secteurs d'activité, les femmes ne sont pas les bienvenues, ne se sentent pas à l'aise, ne sont pas prises en compte et ne sont pas en sécurité. L'Étude d'ensemble

réitère sa préoccupation quant à la discrimination directe qu'exercent les États qui légifèrent pour interdire aux femmes de travailler dans des secteurs particuliers ou la nuit, en déclarant que les limitations généralisées fondées sur le sexe ou le genre ou sur des représentations stéréotypées de leurs capacités et de leur rôle social, sont contraires à la convention n° 111. En effet, il s'agit de tentatives malavisées de protéger les femmes contre des conditions de travail dangereuses, qui sont dangereuses pour tout travailleur, quel que soit son sexe. L'accent devrait plutôt être mis sur des mesures visant à compenser les différences liées aux genres en matière de risques pour la santé, scientifiquement étayées, et à éviter toute discrimination indirecte à l'encontre des travailleuses. Notre expérience montre que l'intégration des femmes sur le lieu de travail est bénéfique pour la santé des travailleurs, hommes et femmes, grâce à l'amélioration des conditions et des résultats en matière de sécurité. Lorsque les travailleuses du secteur des transports obtiennent de meilleures installations sanitaires, par exemple, les travailleurs masculins en bénéficient également. Disposer d'installations sanitaires, y compris d'un accès fréquent et rapide à des sanitaires, propres et sûrs, qui certes constitue un droit de l'homme et un principe de dignité, n'en est pas moins un facteur souvent ignoré qui contribue à l'exclusion systématique des femmes.

La discrimination, au sens de la convention n° 111, peut être directe ou indirecte. Le risque de discrimination indirecte à l'encontre de groupes spécifiques de femmes en est aggravé. La grossesse accroît directement les risques pour la santé liés à l'absence d'installations sanitaires, avec des conséquences particulières pour les travailleuses en période post-natale, en période de menstruation et pendant la ménopause. Les travailleuses du secteur des transports signalent régulièrement être désavantagées lors des évaluations professionnelles au motif que, notamment dans le cas des femmes enceintes, elles ont accumulé trop de «temps perdu» en raison de l'utilisation plus fréquente ou plus longue des toilettes. L'absence d'installations sanitaires adéquates pourrait également constituer une discrimination à l'égard de la maternité au sens de la convention. La ségrégation professionnelle est l'un des aspects les plus insidieux de l'inégalité des genres sur le marché du travail, car elle s'accompagne d'un salaire inférieur et de conditions de travail plus mauvaises dans les professions à prédominance féminine. Les États, les employeurs et même les syndicats doivent faire davantage pour mettre fin à ce phénomène désastreux en améliorant la représentation des femmes aux postes de direction.

Observateur, Confédération des travailleuses et travailleurs universitaires des Amériques (CONTUA) – Nous commençons par souligner l'importance de l'étude, qui nous offre une vue d'ensemble sur les conventions analysées et leur application par les États Membres.

L'approche que nous souhaitons partager avec les membres de la commission tient à l'importance des normes examinées, qui sont des règles qui touchent aux droits de l'homme et aux droits des travailleurs, que redéfinissent les transformations sociales liées aux vagues féministes successives.

Ces conventions expriment les acquis des travailleurs, et en particulier des travailleuses, en fonction d'une époque et d'un contexte donnés, mais qui, en raison de la dynamique propre aux relations du travail, en constante évolution, nécessitent une mise à jour et une révision constantes. Les normes influencent et sont influencées par les changements technologiques, mais fondamentalement, elles sont liées, façonnées et nourries par les changements sociaux et culturels.

Nous savons désormais que les normes, leur application et leur interprétation, doivent tenir compte de la dimension de genre. Plus récemment, nous avons appris qu'il est également

nécessaire d'intégrer une perspective intersectionnelle pour garantir une protection efficace, en prenant comme point de départ les inégalités structurelles.

Le problème ne tient pas seulement à l'économie, de nombreux autres facteurs sont à l'œuvre.

Nous avons appris récemment qu'il ne fallait pas parler de l'économie du soin. Que cet angle d'analyse n'était pas suffisant et qu'il faut parler d'une nouvelle organisation sociale du soin qui rompe avec la culture patriarcale qui pèse encore sur les femmes.

Le rapport de la commission d'experts marque un tournant qui, selon les syndicats, confirme qu'il serait nécessaire pour cette Assemblée, l'Assemblée du tripartisme, d'inscrire à son prochain ordre du jour une discussion normative sur le sujet.

Nous avons également appris que la maternité n'est pas le résultat exclusif d'un projet de vie de couples hétérosexuels, que des familles peuvent naître de relations diverses et que, dans nombre de ces relations, la décision d'une personne seule d'avoir un enfant, avec l'aide des progrès de la médecine, aboutit à la création d'une famille monoparentale. Par conséquent, les règles régissant la protection de la maternité ont étendu leur champ d'application et nous devons être en mesure d'étendre les droits afin de répondre aux nouveaux cas qui se présentent à nous.

Nous avons également appris que les normes régissant les droits de l'homme et les droits des travailleurs, et toutes les normes, doivent rompre avec la logique binaire de l'interprétation du genre. Il faut donc élargir le champ d'application des conventions examinées pour les adapter aux nouvelles circonstances; élargir leurs limites interprétatives pour y inclure toutes les personnes qui ont besoin de bénéficier d'un droit protecteur.

Le rapport de la commission d'experts appelle à repenser ce qui a été écrit et approuvé, à une nouvelle interprétation contextuelle, et j'irais même jusqu'à dire à adopter une perspective féministe dans l'interprétation des normes énoncées dans l'étude. L'État, les employeurs, les syndicats, les juges et les universitaires doivent réinterpréter les règles.

La commission d'experts ne donne pas d'indication sur le chemin à suivre pour changer les choses. Elle n'invite pas à emprunter la voie du dialogue social institutionnalisé et de la négociation collective.

Les conventions n^{os} 98, 151 et 154 sont de formidables outils de garantie et d'extension des droits. Les grandes avancées en matière de protection, promues par l'OIT de 1919 à nos jours, ont pris la forme de conventions collectives qui ont étendu la couverture au niveau national par le biais de dispositifs légaux et de politiques publiques.

La convention n° 111 a été très importante en son temps, mais elle doit être actualisée à la lumière des nouveaux phénomènes de discrimination, dont les effets se renforcent dans les conditions actuelles des pratiques de travail et avec l'utilisation de nouveaux moyens de communication et des algorithmes. Nous devons être en mesure de construire une nouvelle définition conceptuelle plus complète des pratiques discriminatoires dans le monde du travail.

Nous voulons plus de protection pour la maternité et les familles, sous toutes leurs formes. Nous voulons aborder le débat sur la nouvelle organisation sociale des soins dans un avenir proche. Nous voulons lier l'Étude d'ensemble et ce débat aux problèmes que génèrent l'inégalité salariale et le plafond de verre. Nous voulons faire de ces questions une priorité, et pas seulement pour les femmes, dans ces forums de discussion. Bref, nous voulons une OIT ouverte à l'espoir d'une réduction des inégalités que fait naître la vague féministe.

Membre gouvernementale, Suède – Je reprends la parole au nom de l'UE et de ses États membres.

Nous tenons tout d'abord à remercier l'ensemble des mandants qui ont donné leur avis sur l'Étude d'ensemble de la commission d'experts. Nous sommes contraints de réagir à certains propos, en particulier au fait que des concepts qui ne sont pas universellement convenus ne devraient pas figurer dans des documents de l'OIT. Nous tenons à rappeler aux mandants que le rapport établi par la commission d'experts porte le sceau de l'indépendance et de l'impartialité et qu'il se fonde sur les contributions des gouvernements des États Membres et des partenaires sociaux. Le rapport est factuel et étudie notamment comment les pays appliquent l'article 1, paragraphe 1, de la convention n° 111. Nous insistons sur le mandat de la commission d'experts, à savoir le contrôle et l'analyse de l'application de toute convention de l'OIT en droit et dans la pratique, ainsi que son autonomie. Nous y sommes fermement attachés.

Membres employeurs – Avant d'en venir à mes remarques finales, j'aimerais simplement conclure mes remarques précédentes et je débiterai par le chapitre 4 de l'Étude d'ensemble, mais dans le temps que vous m'avez alloué. Dans le cadre des politiques nationales de promotion de l'égalité des genres et de la mise en application des conventions n°s 111 et 156, les membres employeurs sont d'accord avec la commission d'experts lorsqu'elle écrit, au paragraphe 289, que les mesures éducatives, les activités de sensibilisation et l'information du public sont essentielles. Les membres employeurs voudraient souligner qu'un élément important peut venir des initiatives destinées à réduire les seuils d'inhibition actuels et l'absence de femmes et de jeunes filles dans les professions techniques. Ces initiatives ne contribuent pas seulement à l'avancement de l'égalité entre les genres en tant qu'objectif sociétal, elles peuvent aussi apporter une solution à la pénurie de compétences dans les métiers techniques en libérant le potentiel de femmes qualifiées. Les membres employeurs tiennent aussi à souligner l'importance du rôle que jouent les organisations d'employeurs et de travailleurs dans l'application des conventions n°s 111, 156 et 183. Les organisations d'employeurs en particulier pourraient fournir des conseils sur des options de mise en application innovantes qui soient compatibles avec les besoins des entreprises et qui peuvent aussi contribuer à empêcher ou réduire la discrimination. Les membres employeurs pensent aussi qu'une représentation à égalité des femmes dans les postes de décision des organisations d'employeurs et de travailleurs, de même que dans les institutions tripartites de dialogue social, pourrait servir de modèle pour la promotion de l'égalité des genres. Ils voudraient aussi signaler que l'OIT et l'OIE ont récemment réalisé une étude sur la question auprès de 95 organisations d'employeurs et associations professionnelles (EBMO) dans le monde. Cette étude constituera la base d'un nouveau rapport qui permettra d'évaluer la représentation des femmes dans les postes de gouvernance et de direction des EBMO. Elle exposera aussi les services que les EBMO proposent à leurs membres et contribuera à l'amélioration de l'égalité des genres et de la diversité et examinera les cas exemplaires ainsi que les défis et la manière de les surmonter. Ce rapport sera publié dans le courant de l'année.

Dans mes remarques finales, je m'intéresserai d'abord à la Partie III de l'Étude d'ensemble avant de passer aux conclusions. Dans cette partie, la commission d'experts s'intéresse aux perspectives des mesures prises pour la ratification des conventions n°s 111, 156 et 183, ainsi qu'à l'assistance technique et à l'action normative s'y rapportant. Quant à l'éventualité de nouvelles ratifications de ces trois conventions, les perspectives semblent assez minces. Bien que la convention n° 111, qui est une convention fondamentale, ait été ratifiée par tous les États Membres de l'OIT à l'exception de 12 d'entre eux, aucune annonce concrète de ratification à venir n'a été faite, surtout par de grands pays tels que le Japon ou les États-Unis.

S'agissant de la convention n° 156, hormis trois pays qui ont confirmé envisager de ratifier la convention, rien de concret ne se dessine concernant la ratification de cet instrument. S'agissant des éléments faisant obstacle, certains pays évoquent le vaste champ d'application de cette convention qui doit être appliquée à toutes les catégories de travailleurs et n'admet pas d'exceptions, et l'article 8 qui précise que les responsabilités familiales ne peuvent, en tant que telles, constituer un motif valable pour mettre fin à la relation de travail. S'agissant de cet article 8, la commission d'experts renvoie à ses précédentes explications sur cette disposition mais, comme ces explications semblent favoriser une nouvelle extension de la protection contre le licenciement, ce pourrait être une raison qui dissuade des pays de ratifier la convention n° 156. Il est à noter que la convention n° 156 n'a obtenu aucune nouvelle ratification dans les huit dernières années. Cet instrument a été adopté il y a plus de 40 ans et il se pourrait qu'il ne réponde plus parfaitement aux besoins actuels. Enfin, pour ce qui est des perspectives de ratification de la convention n° 183, la situation n'est guère différente pour l'essentiel. À part un seul pays ayant indiqué avoir entamé la procédure de ratification, il n'y a aucune autre annonce de ratification. Il semble que, dans le cas présent, ce soient la longueur du congé de maternité et le droit à des pauses d'allaitement rémunérées qui fassent obstacle. L'absence d'informations en provenance de la plupart des pays pourrait aussi indiquer un désintérêt général pour la ratification résultant d'une hésitation à se soumettre aux procédures et au fardeau administratif qu'elle suppose, comme les évaluations préalables, les changements de législation et de pratique, la présentation des rapports prévus à l'article 22 de la Constitution de l'OIT, ainsi que l'interaction avec les organes de l'OIT. Les membres employeurs invitent le Bureau à solliciter davantage d'informations de la part des pays et à s'enquérir des raisons qui s'opposent à la ratification. Dans ce contexte, les membres employeurs appellent aussi le Bureau à insister auprès des gouvernements sur la nécessité de bonnes évaluations préalables à la ratification et de consultations complètes sur les ratifications envisagées et les mises en application d'organisations d'employeurs et de travailleurs libres, représentatives et indépendantes.

Pour conclure, les membres employeurs font remarquer que, dans l'ensemble, des progrès significatifs ont été accomplis dans de nombreux pays ces dernières décennies s'agissant de la mise en application des six instruments examinés dans cette Étude d'ensemble. Quoi qu'il en soit, de nouvelles avancées sont nécessaires et possibles si les bonnes politiques et les bonnes mesures sont mises en œuvre. Ces politiques et mesures devraient se fonder, avant toute chose, sur l'intérêt qu'ont en commun les femmes, les mères et les travailleuses et travailleurs ayant des responsabilités familiales, d'une part, et les employeurs d'autre part, à faire en sorte que leur emploi se déroule aussi harmonieusement que possible et à éviter les arrêts de travail inutilement longs. Les gouvernements ont un grand rôle à jouer en agissant en ce sens, d'abord en mettant à disposition des infrastructures abordables et pratiques en matière de soins à l'enfance et à la famille, ensuite en évitant les charges injustifiées et inutiles pour les employeurs pris individuellement, et en particulier pour les petites et moyennes entreprises. Les organisations d'employeurs continueront à conseiller leurs membres sur ce qu'il est dans leur intérêt de faire, au-delà des exigences légales, pour faciliter l'emploi des femmes, des mères et des travailleuses et travailleurs ayant des responsabilités familiales. Bien que des mesures d'accompagnement soient tout aussi nécessaires dans d'autres secteurs de la société, le monde du travail peut de la sorte jouer un rôle de pionnier dans la promotion de l'égalité des genres.

Membres travailleurs – Malgré les nombreuses initiatives dont nous avons discuté, les obstacles à la participation des femmes dans le monde du travail demeurent solidement ancrés. Ce constat nous oblige à ouvrir des perspectives pour renforcer encore les initiatives qui nous permettront d'atteindre l'égalité des genres au sein de nos sociétés. Le cadre législatif

concernant la non-discrimination suppose l'adoption de toute une gamme de mesures concrètes et précises pour garantir le droit effectif à l'égalité et à la non-discrimination. Des mesures énergiques sont nécessaires pour remédier aux causes sous-jacentes de la discrimination et des inégalités. Comme nous avons pu le constater, les motifs de discrimination de genre sont nombreux et sont le fruit d'une évolution qui a abouti à une approche inclusive des discriminations de genre.

Il est ressorti de la discussion qu'il existe des visions divergentes sur certaines notions abordées dans l'Étude d'ensemble. Permettez-moi de rappeler la nécessité d'appréhender les questions de discrimination de la manière la plus inclusive qui soit, de sorte à ne laisser personne de côté. Les membres travailleurs sont fondamentalement convaincus qu'aucun travailleur ne devrait être discriminé pour quelque motif que ce soit.

Comme l'a souligné la commission d'experts, des politiques consacrées à des questions autres que l'emploi et la profession se sont aussi révélées utiles à la mise en œuvre de la convention et en particulier à l'égalité des genres, comme les politiques relatives au développement économique, à l'autonomisation des femmes ou à la violence et au harcèlement. En ce qui concerne ce dernier élément, nous avons pu rappeler dans la discussion le lien intrinsèque qui existe entre la lutte contre la discrimination et la lutte contre la violence et le harcèlement au travail. Les efforts de promotion de ratification de la convention n° 190 et de mise en œuvre de la recommandation n° 206 doivent être renforcés. Ces efforts doivent également être redoublés pour assurer la ratification universelle et la mise en œuvre effective de la convention n° 111 et pour promouvoir une large ratification et l'application des conventions nos 156 et 183. La protection de la maternité est une condition préalable à l'égalité des genres. La protection des travailleurs ayant des responsabilités familiales est également essentielle pour promouvoir l'égalité des genres.

Les travaux de l'OIT l'ont montré, le déséquilibre entre femmes et hommes de la charge de travail de soins non rémunéré est la principale raison pour laquelle les femmes restent hors du marché du travail et le principal obstacle à leur progression dans le monde du travail. Ce déséquilibre induit des déficits de travail décent et de protection sociale tout au long de leur existence. Il est fondamental que les États Membres, en concertation avec les partenaires sociaux, prennent des mesures visant à faire disparaître ces déficits. Les mères sont encore plus fortement exposées à ces déficits. Les conventions nos 156 et 183 sont ainsi essentielles pour leur apporter une protection. Nous devons toutefois constater que le taux de ratification de ces conventions reste trop faible. Contrairement à ce que nous avons pu entendre, ce taux faible de ratification ne peut en aucun cas être perçu comme un signe de l'inadéquation de ces conventions. Au contraire, il s'agit d'un signe du besoin d'initiatives supplémentaires en vue de guider les États Membres dans la promotion de la ratification et de la mise en œuvre de ces conventions. Nous demandons que le BIT renforce ces initiatives ainsi que l'assistance technique fournie aux États Membres. Des mesures concrètes sont nécessaires afin de rendre les législations nationales pleinement conformes avec les conventions nos 156 et 183 et leurs recommandations, et de garantir que les États Membres s'acquittent de leurs obligations internationales en matière de droits humains.

La commission d'experts a aussi souligné que les instruments relatifs aux travailleurs ayant des responsabilités familiales ne fournissent pas d'orientations détaillées susceptibles d'aider les États Membres à élaborer des politiques relatives aux congés, notamment à la durée de ces congés, à leur répartition entre les personnes qui prodiguent des soins et aux prestations octroyées pendant leurs périodes d'absence. Il pourrait être utile que le BIT envisage de développer des orientations plus détaillées en la matière.

La protection de la santé maternelle, la sécurité du milieu du travail et l'accès à des modalités de travail particulières pour les mères qui allaitent favorisent la santé, la nutrition et le bien-être général de la mère et de l'enfant et contribuent directement à la diminution de la mortalité et de la morbidité infantiles et maternelles. Le droit au congé de maternité, au revenu de remplacement et à la sécurité grâce à la protection sociale ainsi que la protection financière pour l'accès aux soins médicaux font non seulement partie intégrante du travail décent, mais jouent un rôle essentiel dans la prévention et la réduction de la pauvreté et de la vulnérabilité, tout en favorisant la croissance économique.

Il ressort également clairement des travaux préparatoires que les instruments couvrent tous les travailleurs, qu'ils soient occupés à plein temps ou à temps partiel, à titre temporaire ou permanent, ou sous quelque statut que ce soit. Il est fondamental de rappeler ce champ d'application très large des conventions au vu de l'érosion de la relation de travail conventionnelle et de la prolifération des formes précaires d'emplois, bien souvent majoritairement occupés par les femmes. Ces formes de travail précaires induisent bien souvent de nombreux déficits de protection sociale et en droit du travail qui pourraient être corrigés en vertu des conventions examinées.

Il est indispensable que l'action destinée à garantir l'égalité de chances et de traitement dans l'emploi et la profession donne des résultats incontestables. Afin d'évaluer ces résultats, il est indispensable que les États Membres procèdent à l'évaluation permanente des politiques menées en matière de lutte contre les discriminations. Cela suppose la mise en place d'outils statistiques afin de recueillir des données qui permettront, le cas échéant, d'adapter les politiques menées sur la base de données objectives. Dans cet exercice, l'assistance technique du BIT peut s'avérer très utile et nous invitons les États Membres à s'en prévaloir.

Nous avons également pu débattre de l'importance de la sensibilisation et de l'éducation pour promouvoir une égalité réelle. Il est en effet essentiel de s'attaquer aux représentations et aux croyances des travailleurs, des employeurs, des sociétés et du public en général. Ce n'est que par la mise en place de telles initiatives que les transformations profondes nécessaires pourront s'opérer. Il est important de rappeler que la promotion et la concrétisation d'un monde exempt de discrimination ne peuvent être soumises à des impératifs économiques. Si, comme l'indique la commission d'experts, les mécanismes de lutte contre les discriminations de genre, dont le financement repose exclusivement sur les employeurs, peuvent provoquer des pratiques discriminatoires en pratique, il ne peut en être déduit que les employeurs ne devraient pas contribuer au financement de ces mécanismes. Si l'on peut concevoir que le financement de ces mesures ne doit pas exclusivement reposer sur les employeurs, il est par contre fondamental que les entreprises, et les organisations qui les représentent, s'engagent à œuvrer pour un financement pérenne et durable de telles mesures et à pleinement y contribuer.

Ce n'est par ailleurs qu'en développant des pratiques conformes au respect plein et entier des principes et droits fondamentaux au travail et aux normes internationales du travail, y compris l'égalité des genres, l'égalité de chances et de traitement des groupes vulnérables, que les entreprises pourront être qualifiées d'entreprises durables. Les entreprises ont dès lors un rôle primordial à jouer pour atteindre l'égalité des genres au travail.

Je voudrais par ailleurs dire que les attaques subies par la commission d'experts ne nous semblent pas justifiées. La commission d'experts s'est contentée de refléter, en toute indépendance et conformément à son mandat, la manière dont les États Membres appréhendent ces motifs de discrimination dans leur législation et leur pratique. Je souhaiterais également rappeler que la portée de l'Étude d'ensemble a fait l'objet d'un

processus tripartite au sein du Conseil d'administration. Enfin, il est utile de préciser que l'Étude d'ensemble est réalisée sur la base des observations envoyées par les partenaires sociaux. Plus ces derniers y contribueront, plus leurs observations seront reflétées dans l'étude.

Les discriminations de genre ont été et sont toujours au centre de nombreuses initiatives. Nous devons toutefois renforcer ces initiatives pour obtenir des résultats tangibles. Nous avons dû constater que les progrès ont été très faibles depuis de nombreuses années et la crise de la COVID-19 a même représenté un recul dans la lutte contre les discriminations de genre. La lutte contre les discriminations est l'affaire de toutes et tous. C'est pourquoi l'ensemble des mandants tripartites doit être convaincu de l'impérieuse nécessité de s'atteler résolument à atteindre, dans les plus brefs délais, une véritable égalité des genres.

Président – Voilà qui nous amène au terme de notre discussion sur l'Étude d'ensemble. Cette discussion a été très riche, rien n'a manqué quant aux différents aspects de l'égalité, de la non-discrimination, etc.

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

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

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

Pays mentionnés dans le [paragraphe 90](#) du Rapport général – page 64

Afghanistan, Antigua-et-Barbuda, Comores, Dominique, Gabon, Haïti, Liban, République arabe syrienne, Sainte-Lucie, Slovénie, Somalie, Tchad, Timor-Leste, Tuvalu, Vanuatu et Yémen.

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

Gabon. Le gouvernement a envoyé certains rapports dus.

Slovénie. Le gouvernement a envoyé tous les rapports dus.

Timor-Leste. Le gouvernement a envoyé tous les rapports dus.

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, Comores, Dominique, Haïti, Liban, République arabe syrienne, Sainte-Lucie, Somalie, 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 93](#) du Rapport général – page 66

États	Conventions n ^{os}
Grenade	– depuis 2021: MLC, 2006 et convention n° 189
Îles Cook	– depuis 2021: MLC, 2006
Îles Marshall	– depuis 2021: convention n° 182
Macédoine du Nord	– depuis 2021: conventions n ^{os} 141 et 171
Liban	– depuis 2021: MLC, 2006
Royaume-Uni de Grande-Bretagne et d'Irlande du Nord (îles Falkland (Malvinas))	– depuis 2021: MLC, 2006
Soudan	– depuis 2021: MLC, 2006
Tuvalu	– depuis 2021: convention n° 182
Vanuatu	– depuis 2021: convention n° 138

Depuis la dernière réunion de la commission d'experts, le premier rapport a été reçu du pays suivant:

Royaume-Uni de Grande-Bretagne et d'Irlande du Nord (îles Falkland (Malvinas)). Le gouvernement a envoyé le premier rapport sur l'application de la MLC, 2006.

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

Grenade, Îles Cook, Îles Marshall, Macédoine du Nord, Liban, Soudan, Tuvalu et Vanuatu.

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

Observations concernant certains pays ([Partie 2](#) du Rapport de la CEACR – page 101)

Antigua-et-Barbuda, Dominique, Haïti, Liban, République arabe syrienne, Sainte-Lucie, Tuvalu, Vanuatu et Yémen.

Depuis la dernière réunion de la commission d'experts, aucun rapport n'a été reçu des pays mentionnés.

Ces pays sont donc invités à fournir des informations à la Commission de l'application des normes à propos de ce manquement

Antigua-et-Barbuda, Dominique, Haïti, Liban, République arabe syrienne, Sainte-Lucie, Tuvalu, Vanuatu et Yémen.

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

Pays mentionnés dans le [paragraphe 98](#) du Rapport général – page 67

Afghanistan, Albanie, Antigua-et-Barbuda, Argentine, Barbade, Burundi, Comores, Congo, Croatie, Dominique, El Salvador, Gabon, Grenade, Guinée équatoriale, Guyana, Haïti, Iraq, Kenya, Liban, Libéria, Libye, Macédoine du Nord, Malte, Mongolie, Monténégro, Ouganda, Papouasie-Nouvelle-Guinée, Pays-Bas: Aruba, République arabe syrienne, République centrafricaine, République démocratique populaire lao, Roumanie, Royaume-Uni de Grande-Bretagne et d'Irlande du Nord (îles Falkland (Malvinas), Guernesey et Jersey), Sainte-Lucie, Samoa, Sao Tomé-et-Principe, Singapour, Slovénie, Somalie, Soudan du Sud, Tadjikistan, Tchad, Timor-Leste, Tuvalu, Ukraine, 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:

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

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

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

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

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

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

Guyana. 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.

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

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

Pays-Bas (Aruba). Le gouvernement a envoyé des réponses à tous les commentaires de la commission.

République démocratique populaire lao. Le gouvernement a envoyé des réponses à tous les commentaires de la commission.

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

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

Sao Tomé-et-Principe. Le gouvernement a envoyé des réponses à tous les commentaires de la commission.

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

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

Timor-Leste. Le gouvernement a envoyé des réponses à tous les commentaires de la commission.

Par ailleurs, des informations écrites ont été reçues de la part des gouvernements de: **Croatie et Monténégro**

Voir ci-dessous sous la partie B.

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

Afghanistan, Antigua-et-Barbuda, Barbade, Burundi, Comores, Congo, Dominique, Grenade, Haïti, Iraq, Liban, Libye, Macédoine du Nord, Malte, Monténégro, Ouganda, Papouasie-Nouvelle-Guinée, République arabe syrienne, République centrafricaine, Roumanie, Royaume-Uni de Grande-Bretagne et d'Irlande du Nord (îles Falkland (Malvinas)), Sainte-Lucie, Singapour, Somalie, Soudan du Sud, Tchad, Tuvalu, Ukraine, 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 142](#) du Rapport général – page 87

Albanie, Barbade, Belize, Brunéi Darussalam, Congo, Djibouti, Dominique, Haïti, Îles Marshall, Lesotho, Libéria, Ouganda, Papouasie-Nouvelle-Guinée, Sainte-Lucie, Sao Tome-et-Principe, Sierra Leone, Tchad, Timor-Leste, Tuvalu et Yémen.

Depuis la dernière réunion de la commission d'experts, le **Belize**, le **Brunéi Darussalam**, le **Congo**, le **Lesotho** et la **Sierra Leone** ont envoyé des rapports concernant les conventions non ratifiées et les recommandations.

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:

Albanie, Barbade, Djibouti, Dominique, Haïti, Îles Marshall, Libéria, Ouganda, Papouasie-Nouvelle-Guinée, Sainte-Lucie, Sao Tome-et-Principe, Tchad, Timor-Leste, Tuvalu et Yémen.

6. Défaut de soumission des instruments aux autorités compétentes

Pays mentionnés dans le [paragraphe 153](#) du Rapport général – page 89

Angola, Bahamas, Belize, État plurinational de Bolivie, Brunéi Darussalam, Comores, Congo, Dominique, Émirats arabes unis, Gabon, Gambie, Grenade, Guinée, Guinée équatoriale, Haïti, Hongrie, Îles Marshall, Îles Salomon, Kazakhstan, Liban, Libéria, Libye, Maldives, Papouasie-Nouvelle-Guinée, République arabe syrienne, 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

Bahamas. Le 30 novembre 2022, les Bahamas a ratifié la convention (n° 190) sur la violence et le harcèlement, 2019. Selon les critères établis par la commission d'experts, les Bahamas ne sont plus en situation de défaut grave de soumission. Toutefois, en raison du nombre important de soumissions en suspens, ils restent en situation de défaut de soumission.

Kazakhstan. Le 24 juillet 2021, le Kazakhstan a soumis au Parlement les 39 instruments adoptés par la Conférence entre 1993 et 2019. En outre, le 29 mai 2023, le Kazakhstan a soumis au Parlement le protocole de 2014 à la convention sur le travail forcé, 1930. Selon les critères établis par la commission d'experts, le Kazakhstan n'est plus en situation de défaut grave de soumission.

Maldives. Le 2 janvier 2023, les Maldives ont soumis au Parlement du peuple (*Majlis*) les instruments adoptés par la Conférence lors de ses 99^e, 100^e, 101^e, 103^e, 104^e, 106^e et 108^e sessions (2010-2019). Selon les critères établis par la commission d'experts, les Maldives ne sont plus en situation de défaut grave de soumission.

Par ailleurs, des informations écrites ont été reçues de la part des gouvernements de: **Bahamas, État plurinational de Bolivie, Brunéi Darussalam, Seychelles, Yémen et Zambie.**

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, Belize, État plurinational de Bolivie, Brunéi Darussalam, Comores, Congo, Dominique, Émirats arabes unis, Gabon, Gambie, Grenade, Guinée, Guinée équatoriale, Haïti, Hongrie, Îles Marshall, Îles Salomon, Liban, Libéria, Libye, Papouasie-Nouvelle-Guinée, République arabe syrienne, 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

Bahamas

Nous reconnaissons ne pas avoir satisfait à l'article 19 de la Constitution de l'OIT sur l'obligation de soumission et de faire rapport pour les Bahamas. Toutefois, nous avons fait appel à l'assistance technique proposée par le bureau caribéen de l'OIT et avons ainsi finalisé le rapport de soumission. Le rapport de soumission contient une fusion de tous les instruments internationaux auxquels le pays n'est pas encore partie.

Dans les prochaines semaines, il est prévu que le rapport soit présenté au cabinet afin qu'il approuve son dépôt au Parlement. Par conséquent, la prochaine correspondance sur ce sujet devrait indiquer que les Bahamas se sont désormais conformés aux exigences, ayant satisfait à leurs obligations en matière de soumission et de faire rapport

État plurinational de Bolivie

Le gouvernement de l'État plurinational de Bolivie réaffirme son engagement en faveur du travail et des salaires décents, de la protection des droits des travailleuses et des travailleurs, de l'égalité des chances et de la dépatricarisation, dans le respect du système international et de la coopération, et en vertu des principes de souveraineté et de dignité de notre territoire; toujours attentifs aux observations et recommandations de l'OIT, qui visent à protéger les travailleuses et les travailleurs et à promouvoir la construction d'une justice sociale collective, nous informons la Commission que nous avons pris connaissance de l'observation sur les 31 instruments adoptés lors de 20 sessions tenues entre 1993 et 2019.

À cet égard, il est important de souligner que, depuis 2009, l'État plurinational de Bolivie (appelé autrefois République de Bolivie) a connu des changements constitutionnels, réglementaires et structurels, si bien que de nombreuses recommandations sont déjà implicitement incorporées dans la législation nationale. Nous soulignons également que, depuis novembre 2020, l'État plurinational de Bolivie dispose d'une nouvelle administration, dirigée par le président Luis Arce Catacora, qui agit sans relâche en suivant les principes de la reconstruction économique et de l'industrialisation par substitution aux importations dans notre pays; étant donné le contexte d'instabilité au niveau mondial, nous redoublons d'efforts pour protéger les travailleurs et pour établir des bases économiques favorables pour l'ensemble des employeuses et des employeurs, en tant que pilier fondamental de notre modèle économique communautaire social et productif.

Dans le cadre de cet engagement à œuvrer pour les droits, la protection et les obligations, nous avons analysé la liste des 31 instruments mentionnés dans l'observation susmentionnée; il convient de souligner ce qui suit:

- La recommandation (n° 185) sur l'inspection du travail (gens de mer), 1996, a été retirée par l'OIT. La recommandation (n° 186) sur le recrutement et le placement des gens de mer, 1996, a aussi été retirée.
- En ce qui concerne la convention (n° 190) sur la violence et le harcèlement, 2019, nous signalons que, en 2021, un projet de loi sur le harcèlement au travail a été déposé à l'Assemblée législative alors que la ratification de la convention n° 190 était en cours de discussion. De même, la résolution ministérielle 868/10 pour la restitution des droits au travail a été publiée en 2010. De plus, en tant qu'élément de la complémentarité, de la lutte contre la violence à l'égard des femmes et de la dépatiarcalisation, la résolution ministérielle n° 196/2021 (Procédure de traitement des plaintes pour harcèlement au travail et harcèlement sexuel à l'encontre des femmes), a été élaborée, principalement en se fondant sur des aspects de la recommandation (n° 206) sur la violence et le harcèlement, 2019.
- L'État plurinational de Bolivie, après s'être conformé aux mécanismes correspondants des entités compétentes, a également soumis à l'Assemblée législative plurinationale le protocole de 2014 relatif à la convention sur le travail forcé, 1930.
- En ce qui concerne les 26 autres instruments, nous informons la commission qu'un processus d'examen et d'analyse technique sera engagé par les différents services de l'État, dans le respect de la souveraineté et de la complémentarité, afin de vérifier la conformité avec les recommandations et de soumettre des propositions politiques à l'Assemblée législative plurinationale. À l'évidence, la présentation des instruments aux organes compétents doit être menée à bien de manière efficace, opportune et responsable, en vérifiant tous les éléments que les recommandations peuvent apporter à notre société, dans le plus grand respect des mandats de la Constitution politique de l'État de 2009.
- L'État plurinational de Bolivie réitère son engagement éthique et politique à œuvrer pour une société plus juste et plus respectueuse des droits des travailleuses et des travailleurs au travail et à des salaires décents, ainsi que sa responsabilité de représenter notre société dans les entités internationales de coopération, dans le cadre du respect et de la souveraineté.

Brunei Darussalam

Le gouvernement du Brunéi Darussalam prend note des inquiétudes de la commission concernant l'objectif et la finalité de l'obligation de soumission, tels qu'énoncés dans le Mémoire de la commission d'experts de 2005. Le gouvernement comprend que l'objectif de cette obligation est de promouvoir la ratification des normes internationales du travail et de mieux sensibiliser le public sur les instruments adoptés lors de la Conférence, en les communiquant à l'autorité compétente pour examen, discussion et action éventuelle.

Le gouvernement souhaiterait apporter de plus amples informations sur les efforts entrepris par le Brunéi Darussalam. Le Brunei Darussalam partage activement les informations sur les conventions adoptées précédemment aux agences gouvernementales concernées. Le gouvernement s'engage à s'appuyer sur cette pratique existante et à l'améliorer pour garantir le respect des objectifs en matière d'obligation de soumission.

Au vu de l'importance de cette question, le gouvernement reconnaît le besoin d'une consultation et d'une étude plus approfondies afin d'identifier les mécanismes et plateformes les plus appropriés dans notre contexte national qui nous permettront d'atteindre ces objectifs de manière exhaustive et d'assurer une grande compréhension et une large participation. Le gouvernement salue le soutien de la commission en matière de coordination et de conseils ainsi que d'assistance pour la compréhension des obligations et l'identification de la meilleure approche à adopter pour la soumission des rapports. En faisant appel à l'assistance, le gouvernement a pour objectif d'exercer ses responsabilités dans les délais impartis et de manière précise.

Le gouvernement du Brunei Darussalam apprécie grandement la compréhension et le soutien de la commission et demande des orientations supplémentaires auprès de l'OIT afin de garantir une approche globale pour satisfaire à nos obligations. Le gouvernement s'engage à travailler en collaboration pour améliorer le respect des exigences, promouvoir la sensibilisation du public et renforcer notre engagement envers les principes et objectifs de l'OIT.

Nous nous réjouissons de la poursuite de notre coopération avec la commission et l'OIT dans le cadre de cette question.

Croatie

Le ministère du Travail, du Système de pensions, de la Famille et de la Politique sociale de la République de Croatie a rencontré de sérieuses difficultés pour remplir ses obligations de faire rapport au titre de l'article 22 de la Constitution de l'OIT en 2022.

La raison en était malheureusement une insuffisance soudaine de personnel en 2022 et un alourdissement des tâches et activités au sein du Service de coopération européenne et internationale dans le domaine du travail qui est chargé de l'ensemble des travaux et de l'exécution des obligations vis-à-vis de l'OIT. Ces difficultés s'expliquent également par une augmentation importante du nombre de conventions ratifiées devant faire l'objet d'un rapport en 2022, passant du nombre de 4 les années précédentes à 24 conventions en 2022, ce qui représente une différence considérable.

Toutefois, nous sommes heureux de vous informer que nous avons élaboré une première série de 10 rapports qui seront transmis après réception des commentaires de la part des partenaires sociaux, qui seront intégrés aux rapports préparés, certainement avant le début de la 111^e session de la Conférence. Conformément au calendrier de travail et aux travaux préparatoires déjà entrepris, nous pouvons vous assurer que tous les rapports restants requis seront remis au plus tard le 1^{er} septembre 2023.

Nous saisissons cette occasion pour vous exprimer notre reconnaissance pour le travail remarquable de l'OIT dans le domaine de la promotion du tripartisme et du dialogue social, ainsi que dans la création et la promotion de normes internationales du travail dans le monde. Nous pouvons réaffirmer fermement notre engagement à remplir les obligations qui découlent de notre qualité de membre de l'OIT.

Monténégro

Le Monténégro a été reconnu comme l'un des cas par la commission d'experts en raison d'importantes violations de ses obligations de faire rapport ou d'autres obligations relatives aux normes de l'OIT. Le gouvernement du Monténégro reconnaît ne pas avoir respecté ses obligations de faire rapport pour l'année écoulée.

Le gouvernement s'engage à veiller à ce que ses obligations de faire rapport soient respectées dans les délais impartis. Des efforts considérables ont été déployés pour remettre les rapports au titre de l'article 22 en 2022. En raison d'une cyberattaque sans précédent qui a touché l'infrastructure numérique du gouvernement en août 2022, tous les efforts déployés pour l'élaboration des rapports ont été réduits à néant, et le gouvernement se voit contraint de recommencer le processus.

Le gouvernement communiquera des informations pour les rapports attendus pour 2022 et pour la plupart des rapports attendus pour 2023. Ces rapports seront envoyés dans les délais impartis, entre le 1^{er} juin et le 1^{er} septembre 2023.

Seychelles

Le ministère de l'Emploi et des Affaires sociales de la République des Seychelles constate avec regret qu'il n'a pas été en mesure d'honorer ces obligations relatives aux normes au titre de l'article 19 de la Constitution de l'OIT en raison de divers facteurs.

Le ministère a le plaisir d'annoncer que 20 des instruments adoptés par l'OIT en suspens ont été présentés au cabinet des ministres le 24 mai 2023 qui a donné son approbation pour transmettre les instruments à l'Assemblée nationale pour information. En outre, la convention (n° 189) sur les travailleuses et travailleurs domestiques, 2011, a également été présentée au cabinet lors de cette même réunion en vue de sa ratification. Le cabinet a approuvé la ratification de la convention sur les travailleuses et travailleurs domestiques et sa soumission à l'Assemblée nationale.

La proposition de ratification de la convention (n° 189) sur les travailleuses et travailleurs domestiques, 2011, et la soumission des 20 instruments en suspens ont été présentées au préalable au Comité consultatif national de l'emploi (NCCE) tripartite lors de sa réunion du 23 février 2023. Le NCCE qui se compose des organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives n'a pas formulé de commentaires négatifs et a appuyé la proposition de ratification et la soumission des instruments en suspens.

Le ministère doit remplir les formalités pour la ratification et la soumission des instruments dans les plus brefs délais et est convaincu que ces nouveaux progrès seront accueillis favorablement par l'OIT et la commission à la 111^e session de la Conférence en juin 2023.

Le gouvernement des Seychelles souhaiterait également faire part de sa reconnaissance pour l'assistance technique reçue de la part de l'OIT et du spécialiste des normes internationales du travail, qui ont apporté des conseils pour garantir que le suivi d'un processus approprié en vue de remplir cette obligation constitutionnelle en tant qu'État Membre de l'OIT.

Yémen

La délégation permanente de la République du Yémen auprès des Nations Unies et des autres organisations internationales à Genève transmet ses compliments à l'Organisation internationale du Travail (OIT) et a l'honneur de l'informer que, étant donné les circonstances actuelles au Yémen, le pays n'a pas pu soumettre les instruments requis. Nous avons également le plaisir d'informer l'OIT que le ministère des Affaires sociales et du Travail entamera un dialogue entre les mandants tripartites afin de discuter des instruments requis, lesquels seront transmis dès que possible au Conseil des ministres en vue de leur soumission.

Zambie

Le ministère du Travail et de la Sécurité sociale regrette que la Zambie n'ait pas été en mesure de satisfaire à cette obligation normative au titre de l'article 19 de la Constitution de l'OIT.

La Zambie a le plaisir de vous informer que le processus de ratification et de soumission des 10 instruments aux autorités compétentes a commencé. Aux fins de leur ratification et de leur adoption, la convention (n° 190) sur la violence et le harcèlement, 2019, et la recommandation correspondante ont été adoptées par le Conseil consultatif tripartite du travail – qui est composé de représentants du gouvernement, des employeurs et des travailleurs. Un mémorandum ministériel a été soumis pour examen au cabinet le 27 mars 2023.

En ce qui concerne le protocole de 2014 relatif à la convention sur le travail forcé, 1930, le Conseil consultatif tripartite du travail a adopté l'instrument de ratification le 9 mai 2023, et les procédures nécessaires en vue de sa soumission au cabinet et à l'Assemblée nationale ont commencé.

La convention (n° 189) sur les travailleuses et travailleurs domestiques, 2011, a également été adoptée à des fins de ratification par le Conseil consultatif tripartite du travail et d'autres parties prenantes, et le ministère est en train de finaliser sa soumission au Cabinet.

La recommandation (n° 200) sur le VIH et le sida, 2010, la recommandation (n° 202) sur les socles de protection sociale, 2012, 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, sont également sur le point d'être soumises pour information au Conseil des ministres.

Le ministère procédera dans les plus brefs délais aux formalités de ratification et de soumission des instruments et espère que ces faits nouveaux seront favorablement pris en considération par l'OIT et la commission lors de la 111^e session de la Conférence en juin 2023.

C. Discussion par la commission

Président – Nous allons entamer notre discussion sur les cas de manquements graves des États Membres aux obligations de faire rapport et à leurs autres obligations liées aux normes. Avant de donner la parole aux vice-présidents pour leurs remarques liminaires, je tiens à rappeler les méthodes de travail de la commission au sujet du traitement des cas de manquements graves aux obligations de faire rapport et aux autres obligations liées aux normes. La commission a établi des critères précis pour déterminer ce qui constitue un manquement grave lorsqu'elle examine le respect de ces obligations. Ces critères sont énoncés dans le document D.1 que vous pouvez consulter sur la page Web de la commission. Les cas de manquements graves ont été mentionnés dans les parties correspondantes du rapport général de la commission d'experts.

Il convient de rappeler que les critères suivants sont appliqués: i) aucun rapport sur les conventions ratifiées n'a été fourni depuis deux ans ou plus; ii) les premiers rapports sur des conventions ratifiées n'ont pas été fournis depuis au moins deux ans; iii) appels urgents, c'est-à-dire manquement à l'envoi de rapports sur l'application des conventions ratifiées depuis au moins trois ans; iv) 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; v) aucune information n'a été fournie sur l'adoption de mesures visant à soumettre aux autorités compétentes les instruments adoptés lors des sept dernières

sessions de la Conférence, conformément à l'article 19 de la Constitution; vi) aucune information n'a été fournie sur la plupart ou la totalité des observations et des demandes directes de la commission d'experts au sujet desquelles une réponse était demandée pour la période considérée; et vii) depuis trois ans, le gouvernement n'a pas dit à quelles organisations d'employeurs et de travailleurs représentatives copie des rapports et informations soumis au Bureau a été communiquée, conformément à l'article 23, paragraphe 2, de la Constitution.

Afin de prendre en compte les faits nouveaux, des informations actualisées concernant les pays en question ont été soumises à la commission dans le document CAN/D/SF, mis à disposition hier, qui tient compte du fait que des gouvernements ont soumis les informations et les rapports demandés avant la présente séance. Dans ce document sont compilées les informations écrites reçues des gouvernements au sujet de ces manquements, comme indiqué dans la partie V du document D.1.

Les représentants gouvernementaux des pays mentionnés dans ce document et inscrits sur la liste des orateurs seront invités à fournir des informations et des explications à la commission. Lorsqu'ils communiquent des informations à la commission, les gouvernements sont priés de donner des informations sur tous les cas de manquement au cours d'une seule et même intervention. Les gouvernements concernés peuvent en particulier mettre en lumière les difficultés qu'ils rencontreraient au moment de s'acquitter de leurs obligations et indiquer dans quels domaines l'assistance et la coopération technique de l'OIT seraient souhaitables. Ces informations permettraient à la commission de mieux comprendre la situation dans le pays et aideraient le Bureau à répondre aux demandes du gouvernement.

J'invite les vice-présidents à faire leur déclaration liminaire.

Membres travailleurs – La commission ne peut se permettre d'éluder la question fondamentale des obligations de faire rapport qu'impose la Constitution de l'OIT. En effet, le travail de l'OIT, et plus particulièrement celui de la commission, repose sur les rapports fournis par les États Membres de l'OIT ainsi que sur les observations transmises par les syndicats et les organisations d'employeurs.

Les manquements à ces obligations perturbent inmanquablement le bon fonctionnement des nombreux domaines d'action de l'OIT. Cette dernière n'est par conséquent pas en mesure d'évaluer la mise en œuvre des instruments de l'OIT dans ses États Membres et d'apporter les réponses nécessaires. Or, s'assurer de la mise en œuvre effective des instruments de l'OIT, c'est s'assurer du respect de la dignité et des droits que les travailleurs doivent retirer des instruments de l'OIT.

Ce n'est donc pas pour rien que les manquements graves aux obligations de faire rapport font l'objet d'une séance spéciale des travaux de la commission. Il est indispensable de rappeler aux États Membres concernés le caractère fondamental du respect de ces obligations et de les inviter à tout mettre en œuvre pour respecter ces obligations, et ce dans les plus brefs délais.

Il y a lieu de constater que pas moins de 56 États Membres ont été invités à présenter à la commission des explications écrites quant aux manquements graves aux obligations de faire rapport et à d'autres obligations liées aux normes. 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.

Ce constat est d'autant plus amer que le bureau de l'OIT déploie de nombreux efforts afin de les assister dans cette tâche et met par ailleurs de nombreux outils à la disposition des États Membres.

Citons par exemple le site Internet «Managing ILS reporting» qui porte spécifiquement sur les obligations de faire rapport, ainsi que le guide en ligne 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 faire rapport 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.

Il est évident que la formation des fonctionnaires gouvernementaux chargés de préparer ces rapports est fondamentale pour assurer le respect des obligations de rapport. Les programmes de formation du Centre international de formation de Turin destinés aux mandants de l'Organisation se révèlent être d'une aide précieuse à cet égard. De nombreux États Membres ont par le passé eu recours à ces programmes de formation, avec de bons résultats à la clé.

Les États Membres peuvent également compter sur l'assistance technique sans faille fournie par le BIT et l'expertise des nombreux spécialistes des normes déployés sur le terrain par l'OIT. Nous ne pouvons qu'encourager le BIT à poursuivre ses efforts en ce sens et à renforcer les nombreux moyens déjà développés dans le cadre du programme et budget de l'OIT.

Il est toutefois important de rappeler que, malgré la mise en place de tous ces outils, il relève de la responsabilité première de chaque État Membre de faire en sorte que les moyens nécessaires au respect de ces obligations soient déployés au niveau national et que tout ne peut pas reposer sur la seule assistance de l'OIT. Malgré toutes ces initiatives, nous constatons que de nombreux efforts devront encore être déployés pour renforcer encore dans le futur le respect des obligations de faire rapport.

Bien qu'une légère amélioration puisse être constatée en ce qui concerne le nombre de rapports transmis, nous devons toujours constater que plus de la moitié des rapports sont remis en retard, ce qui impacte le bon fonctionnement de la commission d'experts. Il n'en reste pas moins qu'un certain nombre d'États Membres restent en défaut de transmettre les rapports demandés au titre de l'article 22 de la Constitution, et ce depuis plusieurs années.

Les membres travailleurs souhaitent 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 faire rapport des États Membres. Cette procédure a permis cette année à la commission d'experts d'examiner au fond les cas de huit États Membres sur la base d'informations publiquement accessibles suite à un appel urgent lancé lors de la session précédente et malheureusement resté sans réponse, envoyant le message clair que le défaut de faire rapport ne peut en aucun cas être une échappatoire à l'exercice du contrôle du respect des instruments de l'OIT dans le pays concerné.

Cette année, ce sont neuf États Membres qui font l'objet d'un appel urgent pour absence de rapport depuis plus de trois ans et dont les cas seront examinés au fond lors de la prochaine session de la commission d'experts si aucun rapport n'est transmis. Nous invitons ces États Membres à répondre favorablement et dans les plus brefs délais à l'appel lancé par la commission d'experts.

La réalisation des études d'ensemble repose également sur les rapports des États Membres. Il est essentiel que tous les États Membres contribuent à alimenter ces études. Nous devons toutefois regretter que 20 pays cités au paragraphe 142 du rapport de la commission d'experts n'aient soumis aucun rapport pour la réalisation de l'étude d'ensemble au cours des

cinq dernières années. La contribution de ces États Membres aurait pourtant été plus qu'appréciée et aurait également pu leur offrir l'opportunité d'entamer une réflexion sur la mise en œuvre qui est faite au niveau national des instruments qui font l'objet des études d'ensemble.

Dans la même perspective d'entamer des réflexions au niveau national sur la mise en œuvre des instruments de l'OIT, la soumission aux autorités compétentes des instruments adoptés par l'OIT est également une obligation fondamentale en ce qu'elle permet de valoriser l'activité normative de l'OIT. Or nous devons constater que pas moins de 42 États Membres n'ont pas soumis les instruments adoptés par l'OIT au cours des sept précédentes sessions de la Conférence à leurs autorités compétentes. Ce sont autant d'occasions manquées de promouvoir la mise en œuvre des instruments de l'OIT et d'ainsi améliorer les droits des travailleurs.

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 8 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 la 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, 28 États Membres ont soit répondu à l'ensemble de leurs obligations de faire rapport, soit répondu en partie aux manquements graves qui leur sont reprochés. Nous encourageons ces États Membres à poursuivre leurs efforts pour respecter pleinement leurs obligations. Il reste néanmoins de nombreux États Membres qui n'ont pas encore pris d'initiative concrète en ce sens.

Les membres travailleurs espèrent en apprendre davantage au cours de cette séance sur les difficultés auxquelles sont confrontés ces États Membres et espèrent entendre des engagements fermes de leur part afin de répondre pleinement à leurs obligations de faire rapport.

Membres employeurs – Les membres employeurs notent que la commission d'experts exprime une fois encore dans son rapport ses préoccupations face au peu de rapports reçus des gouvernements à l'échéance du 1^{er} septembre. Nous sommes parfaitement conscients que certains gouvernements ont toujours à gérer le contre-coup de la pandémie de COVID-19 et des crises qu'elle a suscitées en parallèle. Néanmoins, nous comptons sur eux pour continuer à s'acquitter de leurs obligations de faire rapport au titre des articles 19, 22 et 35 de la Constitution de l'OIT dans les délais impartis, et de le faire en concertation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives. Cela est important et on n'insistera jamais assez, parce que ce sont les rapports des gouvernements qui constituent la base de notre activité de contrôle.

Le nombre élevé de commentaires de la commission d'experts (on compte cette année 572 observations et 1 159 demandes directes) donne à penser que, souvent, la ratification n'est pas suffisamment réfléchie. Il semble qu'elle soit souvent considérée davantage comme une déclaration politique ou une déclaration d'intention que comme ce qu'elle est réellement, c'est-à-dire l'adhésion à un traité relevant du droit international, contenant des obligations légales qui doivent toutes être respectées.

Lorsqu'il promeut la ratification, le Bureau doit mieux conseiller les États Membres sur la nécessité d'évaluations préalables et approfondies en concertation étroite avec les partenaires

sociaux, dont les employeurs. Ces évaluations préalables à la ratification doivent comprendre non seulement une appréciation des capacités de mise en application du pays concerné, mais aussi de sa capacité à faire rapport sur l'application de la convention dont la ratification est envisagée, afin d'éviter autant que faire se peut les cas de manquements graves à l'obligation de faire rapport.

S'agissant du respect, par les gouvernements, de leurs obligations de faire rapport, les membres employeurs observent une augmentation du nombre de rapports reçus à la fin de la session, dont la proportion est passée de 67,6 pour cent l'an dernier à 70,9 pour cent cette année, ce qui semble annonciateur d'une normalisation des activités administratives au lendemain de la pandémie. Toutefois, 59 pour cent des rapports de 2023 dus cette année ont été rendus après la date limite du 1^{er} septembre. Quoique nous nous félicitons de l'augmentation du nombre de rapports communiqués par les gouvernements, nous les invitons aussi à les remettre dans les délais pour permettre à la commission d'experts de travailler dans de bonnes conditions.

Cependant, les membres employeurs notent avec une réelle préoccupation que, suivant le paragraphe 90 du rapport de la commission d'experts, aucun des 13 pays qui suivent n'ont fourni les rapports dus depuis deux ans ou plus: Afghanistan, Antigua-et-Barbuda, Comores, Dominique, Haïti, Liban, République arabe syrienne, Sainte-Lucie, Somalie, Tchad, Tuvalu, Vanuatu et Yémen. Cela est totalement inacceptable, et la commission d'experts exhorte à juste titre les gouvernements concernés à tout mettre en œuvre pour rendre les rapports attendus. Nous encourageons ces pays à solliciter au besoin l'assistance technique du BIT pour remédier à ce problème de manière durable.

En ce qui concerne les premiers rapports sur des conventions ratifiées, d'après le paragraphe 93, huit États Membres n'ont pas fourni un premier rapport depuis deux ans ou plus, à savoir la Grenade, les Îles Cook, les Îles Marshall, le Liban, la Macédoine du Nord, le Soudan, les Tuvalu et le Vanuatu. Ces premiers rapports sont essentiels, car ils sont censés fournir une information complète sur l'action menée par le gouvernement pour se conformer à toutes les dispositions de la convention qu'il a ratifiée. Les premiers rapports constituent donc l'outil de référence indispensable à tout premier contrôle exhaustif de la mise en application. Les membres employeurs encouragent vivement les gouvernements de ces huit pays à consentir un réel effort pour transmettre à la commission d'experts ces premiers rapports attendus depuis longtemps sans plus de délai. Au besoin, ils peuvent demander l'assistance technique du BIT pour régler ce problème de manière durable.

Au paragraphe 98, les membres employeurs notent avec préoccupation que le nombre des commentaires de la commission d'experts restés sans réponse des gouvernements concernés demeure sensiblement élevé. Cette année, les gouvernements n'ont pas répondu à pas moins de 48 commentaires. À ce propos, nous apprécions que huit États aient fourni des informations sur leur manquement à répondre à l'ensemble ou la plupart des commentaires de la commission d'experts avant la Conférence, à savoir les Bahamas, l'État plurinational de Bolivie, le Brunéi Darussalam, la Croatie, le Monténégro, les Seychelles, le Yémen et la Zambie.

Les membres employeurs se félicitent des explications fournies par ces États ainsi que des mesures qu'ils ont prises pour remédier à cet état de choses. Nous espérons qu'ils seront en mesure d'honorer leurs obligations en temps voulu, et nous tenons à rappeler que les gouvernements qui ne l'ont pas fait peuvent se prévaloir de l'assistance technique du BIT. Nous nous réjouissons de la volonté des États de remplir leurs obligations en matière de rapports, y compris pour les rapports dus avant la date butoir du 1^{er} septembre, et nous les félicitons pour les mesures prises à cet effet.

S'agissant des autres gouvernements concernés, les membres employeurs voudraient apprendre d'eux pour quelles raisons ils ne réagissent pas aux commentaires de la commission d'experts. S'agit-il d'un manque de compréhension, ou d'un désaccord sur la teneur de l'observation ou de la demande directe? Ou y a-t-il d'autres raisons? Cette absence de réponses à un tel degré est le signe que quelque chose ne fonctionne pas bien dans le système et mériterait un examen. Quoi qu'il en soit, toute mesure de correction nécessite de la clarté quant aux raisons qui amènent à ne pas réagir.

Par ailleurs, les membres employeurs notent avec regret que, suivant le paragraphe 142, les 15 pays ci-après n'ont fourni, pour les cinq dernières années, aucun des rapports demandés au titre de l'article 19 de la Constitution sur des conventions ratifiées et sur des recommandations: Albanie, Barbade, Djibouti, Dominique, Haïti, Îles Marshall, Libéria, Ouganda, Papouasie-Nouvelle-Guinée, Sainte-Lucie, Sao Tomé-et-Principe, Tchad, Timor-Leste, Tuvalu et Yémen. Comme la grande majorité des cas de défaut de soumission concerne des petits États insulaires en développement, nous suggérons que le Bureau y prête l'attention qu'il se doit afin de mieux hiérarchiser et cibler son assistance. Il aiderait ainsi les États à remplir durablement leurs obligations de remettre des rapports au titre de l'article 19 de la Constitution de l'OIT.

Nous nous félicitons de la décision de la commission d'experts d'étendre la pratique des appels urgents aux cas présentant certains critères de manquement grave à l'obligation de faire rapport qui nécessitent l'attention de la Commission de la Conférence. Cela permet d'avoir, au sein de la commission, un dialogue direct et sérieux sur ce point avec les gouvernements concernés et de leur faire remarquer que la commission d'experts examinera la question sur le fond à sa prochaine session, même en l'absence de rapports de leur part. Nous notons que trois premiers rapports ont été reçus à la suite d'un appel urgent et d'une assistance technique de la part du Bureau et nous voulons croire qu'encore plus de résultats positifs en seront retirés à l'avenir.

Enfin, pour ce qui est du rôle des partenaires sociaux s'agissant de la participation à un système de contrôle régulier au titre de l'article 23, paragraphe 2, de la Constitution de l'OIT, les gouvernements des États Membres ont l'obligation de communiquer des exemplaires de leurs rapports aux organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs. Le respect de cette obligation est nécessaire si l'on veut que les partenaires sociaux soient associés comme il se doit à la mise en application des normes à l'échelon national. Suivant le paragraphe 136, les partenaires sociaux ont déposé cette année 1 156 observations à la commission d'experts, contre 757 l'année dernière, dont 212, contre 230 l'année dernière, émanent d'organisations d'employeurs, et 944, contre 527 l'an dernier, d'organisations de travailleurs. Nous nous félicitons de cette augmentation globale du nombre des soumissions et nous voulons croire que le Bureau continuera à fournir une assistance technique, accompagnée notamment d'un renforcement des capacités, également aux partenaires sociaux qui en auraient besoin, afin de leur permettre d'envoyer leurs commentaires à la commission d'experts.

Chez les membres employeurs, l'Organisation internationale des employeurs vient en aide, avec le Bureau des activités pour les employeurs (ACT/EMP) du BIT, aux organisations d'employeurs pour leur permettre de contribuer au système de contrôle de manière effective. Nous le faisons en aidant les organisations d'employeurs à communiquer à la commission d'experts des informations actualisées et pertinentes sur la manière dont des États Membres appliquent, en droit et dans la pratique, les conventions qu'ils ont ratifiées. Ainsi, les organisations d'employeurs signalent les carences ainsi que les progrès réalisés dans l'application des conventions et formulent des propositions quant à d'autres manières d'appliquer les instruments de l'OIT, qui tiennent mieux compte des besoins et des réalités d'entreprises durables.

Nous voulons croire que, dans ses observations, la commission d'experts tiendra pleinement compte de ces commentaires ainsi que de ceux que pourraient ensuite formuler les employeurs pendant les discussions de la Commission de l'application des normes.

Représentant gouvernemental, République centrafricaine – En réponse aux interpellations de la commission, dont la direction des normes du Bureau, nous a fait part, relatives à la non-production et au dépôt de 24 rapports sur l'application de conventions, dont la plupart aurait dû inclure des informations en réponse aux commentaires de la commission d'experts.

Le gouvernement a l'honneur de fournir des informations complètes sur les actions menées au niveau national pour se conformer au texte de base de l'OIT. Le gouvernement assure la commission de sa volonté de soumettre, au plus tard le 30 octobre 2023, les vingt-deux rapports restants après avis des organisations d'employeurs et de travailleurs du pays, hors les conventions n^{os} 155 et 150 qui ont été déjà déposées à la chancellerie des normes du BIT. Il porte aussi à la connaissance de la commission que presque toutes les dispositions pertinentes des conventions pour lesquelles le gouvernement doit soumettre des rapports sont d'ores et déjà transposées dans le projet révisé de la loi n° 09.004 du 29 janvier 2009, portant Code du travail de la République centrafricaine qui est en examen à l'Assemblée nationale et promet de transmettre copie au BIT pour information.

En 2022, cinq cadres ont été formés et ont été envoyés au CRADAT et, en 2023, ces cadres ont été intégrés en tant que responsables pour mener la réforme du ministère dans le domaine des normes du travail, de la protection sociale ainsi que de l'emploi et de la formation professionnelle. En effet, lors de la 110^e session de la Conférence, le gouvernement a sollicité et a obtenu l'appui du BIT pour le renforcement des capacités des institutions nationales afin de promouvoir les principes et droits fondamentaux au travail, ainsi que la justice sociale, lutter contre le travail des enfants, sensibiliser les acteurs nationaux sur les normes internationales du travail et transposer dans nos législations nationales.

Avec le Bureau de pays de l'OIT de la République démocratique du Congo pour l'Afrique centrale, le gouvernement a convenu de lancer le processus visant l'élaboration d'un plan d'action pour la mise en œuvre des ODD dans le cadre de l'Alliance 8.7, dont la République centrafricaine est pays pionnier, et de poursuivre le processus des élections sociales à travers une étude diagnostique préalable au dialogue social dans le pays financée par le BIT.

Le gouvernement rappelle avoir sollicité et obtenu une rencontre avec le Directeur général du BIT en avril 2023 à Genève, à l'occasion de laquelle la demande d'appui technique du BIT à la République centrafricaine a été réaffirmée, demande à laquelle le BIT a répondu favorablement. La disponibilité d'une spécialiste normes dans la sous-région facilitera aussi le renforcement de capacités techniques des inspecteurs du travail pour la rédaction des rapports, ce qui nous permettra d'être à jour de nos obligations constitutionnelles dans les délais impartis.

La République centrafricaine s'engage avec l'appui du bureau de l'OIT à Kinshasa de transmettre tous les rapports dus avant le 1^{er} septembre 2023. Toutes ces sollicitations prouvent à suffisance l'engagement du gouvernement à respecter la Constitution de l'OIT. En considération de ce qui précède, le gouvernement prie la commission de noter sa volonté affichée de respecter ses engagements en dépit du contexte socio-économique difficile. Il remercie la commission pour sa compréhension.

Président – Je ne vois pas d'autre demande de parole. Nous passons donc aux remarques finales du porte-parole du groupe des employeurs, puis du porte-parole du groupe des travailleurs.

Membres employeurs – Pour qu'il soit efficace, le système 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 exprimés, le cas échéant, par les partenaires sociaux pour clarifier la situation. Ce n'est que grâce à ces contributions que la commission d'experts et notre commission peuvent contrôler comme il se doit l'application des normes de l'OIT.

Les membres employeurs constatent avec satisfaction une augmentation du nombre des rapports des gouvernements et des commentaires des partenaires sociaux par rapport à l'an dernier. Nous apprécions tous les efforts qui sont consentis pour permettre au système de contrôle de fonctionner normalement. Nous espérons aussi que la poursuite de ces efforts collectifs destinés à rendre la présentation des rapports plus efficace et élargir les possibilités de les présenter par voie électronique contribuera à augmenter à l'avenir le nombre des rapports des gouvernements et des commentaires des partenaires sociaux. Ces efforts doivent s'accompagner d'une consolidation et d'une simplification des normes de l'OIT ce qui non seulement favoriserait une meilleure application de ces normes, mais aussi concentrerait le rapport sur les éléments qui comptent vraiment. Ainsi, nous espérons que l'action du mécanisme de contrôle des normes nous aidera à aller de l'avant.

Membres travailleurs – Nous remercions le représentant de la République centrafricaine de s'être présenté devant la commission, mais regrettons qu'un seul gouvernement se soit présenté pour fournir des informations à la commission. Nous espérons que le Bureau veillera à l'avenir à ce que les gouvernements se présentent devant la commission afin d'apporter les explications qui s'imposent.

Nous avons néanmoins bien pris note des informations écrites transmises et des difficultés rencontrées par certains États Membres, et soulignons avec satisfaction que ces États Membres font généralement appel à l'assistance de l'OIT et que cette dernière y répond systématiquement favorablement et avec grande efficacité.

Nous devons toutefois également constater que certains États Membres ignorent sciemment leurs obligations de faire rapport. L'approche à l'égard de ces États Membres devrait être plus ferme qu'avec les États Membres dont les difficultés techniques ou les capacités insuffisantes sont avérées. La procédure d'appel urgent est une première réponse, mais qui s'applique toutefois de manière indifférenciée aux États Membres de bonne ou de mauvaise foi.

Dans le cadre des activités de promotion des normes internationales du travail, des ressources supplémentaires pourraient encore être allouées à l'assistance technique et aux activités de support 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.

Les membres travailleurs ont bien noté les engagements pris par certains gouvernements et espèrent que ces engagements seront suivis d'actions concrètes pour assurer le respect plein et entier de leurs obligations. Il est fondamental que l'ensemble de ces gouvernements, et particulièrement ceux qui n'ont fourni aucune information à la commission, mettent fin dans les plus brefs délais aux manquements graves qui leur sont reprochés. Nous invitons par ailleurs les États Membres à prendre conscience que ces obligations de faire rapport, au-delà

du formalisme qu'elles peuvent présenter, sont fondamentales en ce qu'elles sous-tendent des dynamiques de dialogue social tripartite ainsi que des dynamiques de respect et de promotion des conventions internationales du travail. Les États Membres doivent s'engager pleinement dans ces dynamiques.

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 effective de cette convention en ce qu'elle peut également contribuer à un plus grand respect des obligations de faire rapport. 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-nous 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 faire rapport ne doivent jamais constituer un obstacle à la ratification. Les États Membres peuvent pour cela compter sur l'assistance technique de l'OIT et sur le dialogue social tripartite.

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 que le représentant gouvernemental de la République centrafricaine a fournies au cours de la séance dans une déclaration, ainsi que des informations écrites fournies par les gouvernements des Bahamas, de l'État plurinational de Bolivie, du Brunéi Darussalam, de la Croatie, du Monténégro, des Seychelles, du Yémen et de la Zambie.

Toutefois, la commission regrette que les gouvernements de l'Afghanistan, de l'Albanie, de l'Angola, d'Antigua-et-Barbuda, de la Barbade, du Belize, du Burundi, des Comores, du Congo, de Djibouti, de la Dominique, des Émirats arabes unis, du Gabon, de la Gambie, de la Grenade, de la Guinée, de la Guinée équatoriale, d'Haïti, de la Hongrie, des Îles Cook, des Îles Marshall, des Îles Salomon, de l'Iraq, du Liban, du Libéria, de la Libye, de la Macédoine du Nord, de Malte, de l'Ouganda, de la Papouasie-Nouvelle-Guinée, de la République arabe syrienne, de la République démocratique du Congo, de la Roumanie, du Royaume-Uni de Grande Bretagne et d'Irlande du Nord – îles Falkland (Malvinas), du Rwanda, de Sainte-Lucie, de Saint-Kitts-et-Nevis, de Saint-Vincent-et-les Grenadines, de Sao Tomé-et-Principe, de Singapour, de la Somalie, du Soudan du Sud, du Tchad, du Timor-Leste, des Tuvalu, de l'Ukraine et de Vanuatu n'aient pas fait de déclaration ni fourni de communication écrite.

La commission prend en particulier note des difficultés que des 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 compétentes.

Elle prend également note du fait que des gouvernements se sont engagés à s'acquitter de leurs obligations dans un avenir proche. La commission rappelle que les gouvernements peuvent se prévaloir de l'assistance technique du BIT pour s'acquitter de leurs obligations 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 qu'il est important de respecter les délais prescrits pour cet envoi. La commission exprime le ferme espoir que les gouvernements de l'Afghanistan, d'Antigua-et-Barbuda, des Comores, de la Dominique, d'Haïti, du Liban, de la République arabe syrienne, de Sainte-Lucie, de la Somalie, 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 correspondant de son rapport général.

Concernant le manquement à l'envoi des premiers rapports depuis deux ans ou plus sur l'application des conventions ratifiées, la commission rappelle l'importance particulière que revêt la soumission des premiers rapports sur l'application des conventions ratifiées. La commission exprime le ferme espoir que les gouvernements de la Grenade, des Îles Cook, des Îles Marshall, du Liban, de la Macédoine du Nord, du Soudan, des Tuvalu et de Vanuatu enverront dès que possible les premiers rapports dus, et décide de mentionner ces cas dans le paragraphe correspondant de son rapport général.

Concernant les appels urgents, la commission souligne l'importance fondamentale de l'envoi des rapports et des informations détaillées demandées dans les premiers rapports sur l'application des conventions ratifiées. La commission souligne l'importance que revêtent les informations fournies dans les rapports que soumettent les gouvernements sur les conventions ratifiées pour le contrôle régulier assuré par la commission d'experts. La commission exprime le ferme espoir que les gouvernements d'Antigua-et-Barbuda, de la Dominique, d'Haïti, du Liban, de la République arabe syrienne, de Sainte-Lucie, des Tuvalu, de Vanuatu et du Yémen enverront dès que possible les rapports dus, et décide de mentionner ces cas dans le paragraphe correspondant de son rapport général. La commission appelle l'attention de ces gouvernements sur le fait que 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, de la Barbade, du Burundi, des Comores, du Congo, de la Dominique, de la Grenade, d'Haïti, de l'Iraq, du Liban, de la Libye, de la Macédoine du Nord, de Malte, du Monténégro, de l'Ouganda, de la Papouasie-Nouvelle-Guinée, de la République arabe syrienne, de la République centrafricaine, de la Roumanie, du Royaume-Uni de Grande-Bretagne et d'Irlande du Nord – îles Falkland

(Malvinas), de Sainte-Lucie, de Singapour, de la Somalie, du Soudan du Sud, du Tchad, des Tuvalu, de l'Ukraine, de Vanuatu et du Yémen enverront à l'avenir les informations demandées, et décide de mentionner ces cas dans le paragraphe correspondant de son rapport général.

Concernant le manquement à l'envoi 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 de l'Albanie, de la Barbade, de Djibouti, de la Dominique, d'Haïti, des Îles Marshall, du Libéria, de l'Ouganda, de la Papouasie-Nouvelle-Guinée, de Sainte-Lucie, de Sao Tomé-et-Principe, 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, du Belize, de l'État plurinational de Bolivie, du Brunéi Darussalam, des Comores, du Congo, de la Dominique, des Émirats arabes unis, du Gabon, de la Gambie, de la Grenade, de la Guinée, de la Guinée équatoriale, d'Haïti, des Îles Marshall, des Îles Salomon, de la Hongrie, du Liban, de la Libye, du Libéria, de la Papouasie-Nouvelle-Guinée, de la République arabe syrienne, de la République démocratique du Congo, du Rwanda, de Sainte-Lucie, de Saint-Kitts-et-Nevis, 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 dans le paragraphe correspondant de son rapport général.

En ce qui concerne l'absence d'indication, au cours des trois dernières années, des organisations d'employeurs et de travailleurs représentatives auxquelles copie des rapports et des informations transmis au Bureau a été communiquée, la commission insiste sur l'importance qu'elle attache à l'obligation constitutionnelle visée au paragraphe 2 de l'article 23 de la Constitution de l'OIT 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 du fait que, cette année encore, tous les États Membres ont indiqué au cours des trois dernières années les organisations d'employeurs et de travailleurs représentatives auxquelles copie des rapports et 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. 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.

Afghanistan (ratification: 1969)

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

Discussion par la commission

Président – Le premier cas à l'ordre du jour est l'Afghanistan et porte sur l'application de la convention concernant la discrimination (emploi et profession), c'est-à-dire la convention n° 111. J'invite maintenant le représentant de la délégation de l'Afghanistan accréditée à la Conférence internationale du Travail à prendre la parole.

Représentant gouvernemental – L'ambassade et la mission permanente de l'Afghanistan auprès de l'Office des Nations Unies à Genève et des autres organisations internationales à Genève remercient la commission d'experts pour son travail et prennent note de ses conclusions sur cette question spécifique. Nous remercions également l'OIT et le bureau de l'OIT à Kaboul pour son récent rapport sur l'étude de l'impact de la discrimination à l'encontre des femmes sur l'économie afghane.

Entre 2001 et 2021, l'Afghanistan avait accompli des progrès significatifs dans la lutte contre les différentes formes de discrimination et la création d'un cadre qui respectait l'égalité femmes-hommes. Les femmes jouaient un rôle important dans la vie publique et l'économie en Afghanistan. Elles pouvaient travailler dans tous les secteurs. Des femmes étaient vice-présidentes, ministres, membres du Parlement, hautes magistrates, ambassadrices et gouverneures.

Juste avant le 15 août 2021, 3,5 millions de filles fréquentaient différents établissements d'enseignement. Malheureusement, depuis le 15 août et la prise de contrôle militaire de l'Afghanistan par les Talibans et l'échec du processus de paix de Doha, les femmes font systématiquement l'objet de discrimination. Dans leur tout dernier rapport, le Conseil des droits de l'homme, le Rapporteur spécial sur la situation des droits de l'homme en Afghanistan et le groupe de travail sur la discrimination à l'égard des femmes et des filles ont décrit cette situation comme équivalant à un «apartheid de genre», sans précédent dans l'histoire de notre monde.

Comme la commission d'experts l'a mentionné à juste titre, de nombreux rapports, résolutions et conclusions du Conseil de sécurité, du Conseil des droits de l'homme et d'autres

entités reconnues font état de violations systématiques des droits de l'homme en Afghanistan, parmi lesquelles l'exclusion totale des femmes de la vie publique et la violation de leurs droits, notamment le droit à l'éducation et le droit au travail. Du fait de ces violations, un «apartheid de genre» est en train de se produire en Afghanistan.

Je souhaiterais attirer l'attention des membres de cette commission sur le fait que les violations des droits de l'homme en Afghanistan ne se limitent pas à la destruction des droits des femmes. Les hommes, les minorités et d'autres groupes font également systématiquement l'objet de discrimination. Les exécutions extrajudiciaires, l'arrestation et le licenciement de tous les juges, procureurs et fonctionnaires de l'administration publique, l'influence exercée sur les organisations humanitaires et, tout récemment, l'interdiction faite aux femmes de travailler au sein des Nations Unies et dans d'autres organisations internationales constituent des exemples récents de cette discrimination.

Malheureusement, l'environnement législatif et juridique favorable qui existait auparavant a disparu. Les Talibans ont annulé la Constitution et les autres lois et gouvernent par décret. Les tribunaux sont composés de personnes non qualifiées dans un système judiciaire qui ne se fonde plus sur la Constitution.

Toutes ces informations nous permettent de comprendre que la communauté internationale, qui a à sa tête le Secrétaire général de l'ONU (António Guterres), travaille sans relâche à la mise en place d'un cadre de paix permanente et de réconciliation du processus politique. Ce processus a commencé à Doha au début du mois de mai. Nous espérons que ce forum régional et international pourra trouver comment parvenir au règlement politique de la situation en Afghanistan, solution qui nous permettra d'aborder, avec un gouvernement inclusif et représentatif, non seulement les questions de discrimination au travail, mais tous les types de discrimination et les problèmes économiques auxquels l'Afghanistan est confronté. En attendant, je suggère à la commission d'experts et à cette commission de reporter l'examen du cas de l'Afghanistan. Je serai heureux de répondre à vos questions.

Membres employeurs – Nous prenons bonne note de la présence des représentants du précédent gouvernement de l'Afghanistan et de leur intervention. Malheureusement, nous devons tenir compte de la réalité. Si je vivais en Afghanistan, je ne serais pas ici parmi vous. Je n'aurais pas pu accéder à cette tribune, uniquement parce que je suis une femme, interdite d'exercer une profession et empêchée de me déplacer.

Depuis la prise de pouvoir par les Talibans en 2021, la situation des femmes et des jeunes filles en Afghanistan s'est dramatiquement détériorée. Elles ne bénéficient plus des droits fondamentaux consacrés par les conventions de l'OIT, tels que l'interdiction de toute discrimination dans la convention n° 111, ratifiée pourtant par l'Afghanistan. Les commentaires de la commission d'experts suscitent de sérieuses inquiétudes et une profonde préoccupation concernant l'application de cette convention. J'aborderai en premier lieu les aspects de procédure et, en second lieu, l'examen des principaux griefs.

Concernant la procédure, la convention n° 111 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. Cette convention fondamentale vise à garantir la dignité humaine et l'égalité de chances et de traitement de tous les travailleurs, en interdisant toute discrimination fondée notamment sur la race, la couleur, le sexe, la religion, l'opinion politique, l'ascendance nationale ou l'origine sociale. L'Afghanistan a ratifié la convention le 1^{er} octobre 1969 ainsi que d'autres conventions de l'OIT. Il n'est donc pas acceptable que, depuis le 1^{er} juillet 2016, aucun rapport écrit n'ait été transmis sur l'application de cette convention fondamentale. Comme la commission d'experts, nous sommes très préoccupés par ce manque de collaboration des

autorités. La commission d'experts a déjà formulé à 22 reprises des observations sur ce cas, c'est-à-dire presque chaque année depuis trois décennies. En outre, c'est la troisième fois que notre commission analyse ce cas individuel: en 1999, en 2000 et à nouveau cette année.

Concernant le fond, ce cas d'une extrême gravité est marqué d'une double note de bas de page. Se basant notamment sur les observations récentes et concordantes de plusieurs organes de haut niveau des Nations Unies en matière de droits de l'homme, la commission d'experts déplore vivement les discriminations dans l'éducation, la formation professionnelle et l'emploi dont sont massivement victimes les jeunes filles et les femmes afghanes.

Le premier grief concerne l'écartement systématique des femmes et des jeunes filles de toute éducation, formation professionnelle ainsi que de l'accès aux emplois. Les pays ayant ratifié la convention se sont engagés à appliquer une politique nationale d'égalité, en vue d'éliminer toute discrimination au sein de la population. Ces pays doivent donc abroger toute disposition législative ainsi que toutes instructions ou pratiques administratives qui sont incompatibles avec la politique nationale d'égalité. Les autorités doivent prendre des mesures positives pour que les femmes bénéficient des mêmes droits que les hommes pour accéder à l'éducation, à la formation professionnelle et à l'emploi. Or que constatons-nous? En droit d'abord, puis en fait. En droit: les droits fondamentaux des femmes et des jeunes filles sont réduits à néant depuis le mois d'août 2021; les femmes ne peuvent plus circuler librement; les femmes ne sont plus autorisées à travailler, y compris dans la fonction publique; les filles n'ont plus accès à l'enseignement secondaire et supérieur; le ministère aux Affaires féminines et la Commission des droits humains ont été dissous; les parquets et les tribunaux compétents pour lutter contre les violences envers les femmes ont été fermés.

En pratique, les discriminations, le harcèlement et la violence envers les femmes sont banalisés et restent impunis. En raison de leur interdiction de travailler, les femmes ont perdu leur capacité de subvenir à leurs besoins. Ceci atteint fondamentalement leur dignité humaine. À présent, il est temps que les droits fondamentaux des jeunes filles et des femmes afghanes soient rétablis. Pour le bien de la société afghane en général et des femmes afghanes en particulier, il faut agir sans délai pour éliminer toute législation et toute pratique discriminatoires envers les filles et les femmes dans l'éducation, la formation et l'accès à l'emploi, ainsi que pour prévenir et combattre tout harcèlement et toute violence ciblant les filles et les femmes dans ce pays.

Le deuxième grief concerne les termes très vagues de la législation antidiscrimination au travail. L'article 9 de la loi sur le travail, tant dans le secteur privé que dans le secteur public, ne couvre pas de manière suffisamment explicite et détaillée l'ensemble des motifs visés par la convention (article 1, paragraphe 1, alinéa a)), c'est-à-dire «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». Cette insuffisance législative a été mentionnée depuis plusieurs années, sans qu'aucune amélioration n'ait été communiquée aux organes de l'OIT par les gouvernements de l'Afghanistan. Dans un précédent rapport, le gouvernement avait indiqué qu'un projet de loi relatif à la lutte contre la discrimination avait été élaboré et que ce texte contenait une définition de la discrimination directe ou indirecte et interdisait toute discrimination dans l'emploi et la profession. Nous aimerions savoir quel est le statut actuel de ce projet de loi. En tout état de cause, il est urgent de mettre la législation nationale en conformité avec la convention.

Le troisième grief concerne les discriminations envers les filles et les femmes en situation de handicap. Bien que l'article 15 de la loi relative aux droits et aux prestations pour les personnes en situation de handicap consacre l'égalité des droits des personnes en situation de

handicap en matière de participation à la vie sociale, économique et éducative, le Conseil des droits de l'homme a constaté, avec une profonde préoccupation, que les femmes et les filles en situation de handicap étaient souvent exposées à des formes multiples, aggravées ou croisées de discrimination ou de désavantage. La commission d'experts a réitéré sa demande afin que des mesures spécifiques soient prises pour faciliter l'accès des personnes en situation de handicap, en particulier les filles et les femmes, à l'éducation et à la formation professionnelle et aussi pour promouvoir leurs possibilités d'emploi dans les secteurs privé et public. Il est urgent, pour la société afghane, qu'il soit mis fin en droit et en pratique à cette double discrimination.

Le quatrième grief concerne les discriminations dans l'accès à la justice. La Haute-Commissaire aux droits de l'homme a constaté qu'en août 2021 les systèmes juridique et judiciaire ont cessé de fonctionner correctement et que le personnel judiciaire a depuis été mis à l'écart. Les autorités de facto ont ensuite mis progressivement sur pied un système judiciaire national et des tribunaux, qui sont désormais basés sur le droit islamique. Cette réforme du système judiciaire n'offre cependant pas les garanties de respect des droits humains fondamentaux ni des libertés fondamentales consacrés par le droit international coutumier et par les instruments relatifs aux droits de l'homme. Par conséquent, nous demandons instamment que toutes les mesures nécessaires soient prises pour garantir l'accès à des mécanismes de justice formelle non discriminatoires et à des recours efficaces. Les autorités de facto sont priées de respecter elles-mêmes les principes de non-discrimination et d'égalité. Il est en outre de leur devoir de sensibiliser largement le public à ces principes fondamentaux.

Pour conclure, nous ne pouvons qu'encourager l'Afghanistan à examiner et à réviser, avec les partenaires sociaux, les lois et pratiques jugées discriminatoires à l'égard des jeunes filles, des femmes et des minorités, notamment ethniques et religieuses. L'assistance technique du Bureau devrait être sollicitée à cet effet. Enfin, le développement des capacités de toutes les parties (autorités, entreprises, syndicats et travailleurs) en matière de lutte contre les discriminations doit être encouragé et soutenu de manière énergique.

Membres travailleurs – Nous discutons du cas de l'Afghanistan dans un contexte particulier, étant donné l'absence de reconnaissance internationale des autorités en place, et en présence d'un représentant gouvernemental accrédité par cette Conférence. Ce contexte est à tout le moins perturbant, étant donné que nous avons l'habitude d'adresser nos commentaires à des autorités reconnues qui sont en mesure d'infléchir la situation.

Nos échanges doivent néanmoins avoir un mérite, ne serait-ce que pour souligner la gravité de la situation et les préoccupations qu'elle engendre. Il nous appartiendra aussi d'envisager des pistes concrètes pour améliorer la situation sur le terrain tout en tenant compte de la situation du pays dans le concert des nations.

Les problèmes exposés par la commission d'experts s'articulent autour de trois points. D'abord, il y a l'absence de rapport depuis 2019, qui ne facilite pas l'examen de la situation par la commission d'experts. Le point central relevé par celle-ci concerne la discrimination structurelle dont sont victimes les femmes. Cette discrimination entrave de manière flagrante leur accès à l'éducation, à la formation et à l'emploi. Et cette situation fait suite à une phase durant laquelle certaines améliorations avaient pu être enregistrées. Toutefois, depuis le changement de régime intervenu en août 2021, le retour de l'ancien régime s'est traduit par un retour aux anciennes pratiques et options politiques, et ces pratiques reposent sur une discrimination systématique des femmes. Comme le relève la commission d'experts, elles

constituent une violation manifeste de la convention et du principe fondamental d'égalité femmes-hommes.

Les femmes ne sont plus autorisées à travailler, y compris dans l'administration publique, où tous les fonctionnaires sont des hommes. Depuis septembre 2021, les femmes et les filles n'ont plus accès à l'enseignement secondaire ou supérieur et, même lorsque les filles sont autorisées à aller à l'école, l'enseignement est limité en raison de l'absence d'enseignantes.

Le ministère aux Affaires féminines et la Commission indépendante des droits humains de l'Afghanistan ont été dissous. Les tribunaux spécialisés chargés de l'élimination de la violence à l'égard des femmes et les parquets ont été fermés, ce qui prive les femmes de possibilités d'accès à la justice.

Je ne m'attarderai pas sur les deux autres points, qui font l'objet des commentaires de la commission d'experts, à savoir le caractère insuffisant de la définition de la notion de discrimination dans la loi afghane et l'absence de mécanisme d'accès à la justice formelle. Je ne m'attarde pas car, en dépit de l'importance de ces questions, elles sont la conséquence de la discrimination structurelle que nous avons décrite et que d'autres organes des Nations Unies ne cessent de dénoncer.

Les membres travailleurs seront particulièrement attentifs aux suggestions qui seront faites durant nos discussions et qui auraient pour objectif de solutionner les problèmes soulevés.

Membre travailleur, Afghanistan – Je m'exprime en tant que président du Syndicat national des travailleurs et employés d'Afghanistan, la plus grande confédération syndicale d'Afghanistan. Depuis la prise de contrôle de mon pays par les Talibans en août 2021, de nombreux dirigeants syndicaux, dont je fais partie, ont été contraints de déménager et de quitter le pays.

Au cours des vingt dernières années, le pays avait amélioré les droits et le bien-être du peuple afghan, dont la vie avait été dévastée sous le précédent régime taliban entre 1996 et 2001. L'Afghanistan progressait sur la voie de la démocratisation et de la promotion du statut des femmes, comme en témoignait la présence de 64 femmes au Parlement, de 17 femmes au sénat, de 4 femmes au cabinet, de 4 femmes dans des ambassades et de 261 femmes juges dans les tribunaux et l'appareil judiciaire sous l'administration précédente. Quelque 1 500 femmes travaillaient comme avocates de la défense, 2 500 femmes comme journalistes dans les médias privés libres, 3 650 femmes dans les forces de sécurité. Quelque 3,5 millions de filles étaient scolarisées et des milliers de femmes travaillaient dans le secteur privé, soit 30 pour cent de la main-d'œuvre sur le marché du travail afghan.

Malheureusement, la prise de contrôle du pays par les Talibans en 2021 a inversé le cours du développement de notre pays. Depuis le 15 août 2021, le peuple afghan fait face à un vide juridique. Le cabinet intérimaire des Talibans a invalidé la Constitution, le Parlement et des lois centenaires. Ainsi, le Code du travail afghan, la loi sur l'élimination de la violence à l'égard des femmes, la réglementation des centres d'aide aux femmes et la loi sur la protection des droits de l'enfant, qui prescrivaient des droits fondamentaux et l'égalité de traitement et de chances entre femmes et hommes, ne sont plus applicables. En septembre 2021, les Talibans ont fermé le ministère aux Affaires féminines et l'ont remplacé par le ministère de la Prospérité et de la Prohibition, qui existait sous leur ancien régime pour contrôler le comportement des citoyens et faire appliquer une interprétation stricte de la charia correspondant à celle des Talibans.

Les Talibans ont annoncé vingt décrets pour imposer leurs croyances religieuses, ainsi que le mode de vie, l'habillement et l'éthique basés sur leur interprétation de la charia. Le

non-respect de ces règles n'est pas toléré. Des sanctions, y compris des châtiments corporels, sont imposées.

Les femmes ont été rayées de la sphère publique. Il leur est interdit de recevoir une éducation, d'aller travailler ou même de se rendre dans les parcs, les marchés, les thermes ou de voyager à l'intérieur et à l'extérieur du pays. Le ministère de la Prospérité et de la Prohibition et le ministère de l'Information et de la Culture ont imposé des restrictions sur le rôle des femmes dans les publications, les séries télévisées et les films, et ont interdit la diffusion de certains au motif qu'ils ne respectaient pas les règles.

Depuis septembre 2021, le retour à l'école de toutes les filles afghanes de plus de 12 ans est interdit: à l'heure actuelle, 1,1 million de filles et de jeunes femmes n'ont donc plus accès à une éducation formelle. Actuellement, 80 pour cent des filles et des jeunes femmes afghanes qui pourraient être admises à l'école, soit environ 2,5 millions de filles, en ont été renvoyées. Trente pour cent des filles afghanes n'ont jamais été scolarisées dans le primaire. En décembre 2022, l'enseignement universitaire pour les femmes a été suspendu jusqu'à nouvel ordre, touchant plus de 100 000 étudiantes des établissements d'enseignement supérieur publics et privés.

La crise économique a aggravé la situation des femmes, des mineurs et des personnes marginalisées dans le pays. À l'heure actuelle, au moins 90 femmes ont été arrêtées, emprisonnées et maltraitées par les Talibans dans trois provinces du nord du pays (Faryab, Samangan et Jawzjan), au motif qu'elles auraient enfreint les lois et les règles islamiques imposées par les Talibans. Elles restent en prison sans procédure d'enquête, sans représentation légale ni procès. Seize d'entre elles sont tombées enceintes à la suite d'un viol. Des cas d'avortements forcés dans des hôpitaux locaux ont également été signalés.

Les personnes LGBTI en Afghanistan continuent de subir de graves violations des droits de l'homme perpétrées par les Talibans, notamment des menaces, des attaques ciblées, des agressions sexuelles, des détentions arbitraires et d'autres violations. De nombreuses personnes LGBTI craignent que les anciennes pratiques discriminatoires des Talibans ne refassent surface. Par le passé, ces pratiques incluaient la peine de mort pour les personnes soupçonnées d'unions entre personnes de même sexe. De nombreuses personnes LGBTI se cachent, craignant que leur vie ne soit menacée.

Le champ d'action pour les médias libres s'est considérablement réduit, les Talibans ayant créé un environnement de plus en plus intimidant, obligeant de nombreux médias à fermer leurs portes. Les journalistes sont soumis à des restrictions croissantes, notamment des arrestations arbitraires, des détentions illégales et des actes de torture pour des articles critiquant les Talibans, ce qui conduit beaucoup d'entre eux à l'autocensure. Les journalistes sont battus et subissent d'autres formes de torture pendant leur détention. De nombreux journalistes ont fui le pays. Les femmes reporters à la télévision sont obligées de se couvrir presque entièrement le visage. La Commission indépendante des droits humains de l'Afghanistan, l'institution nationale des droits de l'homme, reste fermée, et la marge de manœuvre dont disposent les organisations de la société civile pour documenter et rendre compte de la situation en matière de droits de l'homme s'est considérablement réduite. Les groupes indépendants des droits de l'homme sont dans l'incapacité de travailler librement. Les Talibans ont arrêté et détenu illégalement les personnes qui les ont critiqués sur les médias sociaux. Ils ont dissous tout espace de réunion, de manifestation ou de rassemblement pacifique. Leur police fait un usage excessif et inutile de la force contre les manifestants, et des manifestants pacifiques sont arrêtés arbitrairement, détenus et torturés et sont victimes de disparition forcée. Les manifestants détenus subissent des tortures physiques et

psychologiques. Dans les familles, des membres ont empêché leurs parentes de manifester par peur des répercussions, ce qui a encore réduit la liberté de réunion. Les institutions démocratiques et de défense des droits de l'homme ont été fermées ou ont cessé de fonctionner.

Le Syndicat national des travailleurs et salariés d'Afghanistan est le seul syndicat, à l'échelle nationale, qui défend les droits des travailleurs et des travailleuses et qui fait la promotion de l'égalité des genres par le biais de formations et de programmes. Les Talibans ont refusé de restituer les actifs, les bureaux et les biens du Syndicat national des travailleurs et salariés d'Afghanistan qui avaient été saisis par le gouvernement précédent. Il est devenu impossible pour nos adhérents d'agir ou d'opérer normalement pour lutter contre les violations fondées sur le genre. Le Conseil suprême du travail et la commission en charge du règlement de conflits du travail ont cessé de fonctionner. Le dialogue social, qui est l'un des moyens essentiels pour résoudre les conflits du travail et promouvoir un cadre de politique économique et sociale inclusif dans le pays, est également paralysé.

Depuis 2021, 97 pour cent de la population vit en dessous du seuil de pauvreté. Certaines personnes ont été contraintes de vendre leurs organes. Les mariages forcés de mineures, ainsi que le travail des enfants, garçons et filles, qui effectuent des travaux dangereux, se sont multipliés. La suppression par les Talibans de tous les droits et de l'égalité de chances et de traitement dont jouissait autrefois le peuple afghan et l'absence d'intervention internationale pour y mettre un terme constituent une menace pour l'application des conventions fondamentales du travail dans un État en déliquescence comme celui-ci.

Nous demandons à la communauté internationale et aux autorités des Nations Unies de prendre des mesures concrètes et sérieuses pour que le peuple afghan, sans discrimination fondée sur le genre, la race, l'origine sociale, la religion et les opinions politiques, puisse avoir accès à la sécurité personnelle, aux droits et libertés fondamentaux, ainsi qu'à l'emploi, à l'éducation et aux possibilités de développement.

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

L'UE et ses États membres sont attachés à la promotion, à la protection, au respect et à la réalisation des droits de l'homme, y compris les droits 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.

Nous sommes profondément préoccupés par la dégradation considérable de la situation générale en matière de droits de l'homme et de libertés fondamentales en Afghanistan depuis que les Talibans ont pris le pouvoir par la force en 2021. Les Talibans ont structurellement et systématiquement violé les droits économiques, sociaux et culturels, politiques et civils du

peuple afghan, en particulier ceux des femmes et des filles. L'Afghanistan est le seul pays au monde qui interdit l'éducation des filles au-delà du niveau primaire. Nous notons avec inquiétude que le manque d'accès à l'éducation entrave les possibilités futures d'emploi ou d'activités génératrices de revenus pour les femmes et les filles.

Nous sommes profondément préoccupés par le fait que les femmes ont été largement écartées de la population active, y compris dans l'administration publique, les professions juridiques, et en particulier dans les secteurs fournissant une aide humanitaire et un soutien aux besoins de base, malgré leur rôle dans la fourniture de l'aide humanitaire. Nous prenons note des seules exceptions nationales que sont la santé et l'éducation primaire. Exclure les femmes du marché du travail est non seulement inacceptable du point de vue des droits humains, mais également désastreux sur le plan économique. Nous condamnons fermement les décisions des Talibans d'interdire aux Afghanes de travailler pour les ONG internationales et nationales, ainsi que pour les institutions et organes des Nations Unies.

Nous regrettons fortement que le ministère aux Affaires féminines et la Commission indépendante des droits humains de l'Afghanistan aient été dissous et que les tribunaux spécialisés chargés de l'élimination de la violence à l'égard des femmes et les parquets aient également été fermés, ce qui prive les femmes de possibilité d'accès à la justice. Selon le récent rapport du Rapporteur spécial des Nations Unies sur la situation des droits de l'homme en Afghanistan, les femmes sont particulièrement touchées par les violations et les restrictions des droits humains, ce qui entrave la promotion du plein emploi, productif et librement choisi et, par conséquent, leur capacité à subvenir à leurs besoins et à ceux des personnes à leur charge. Début 2021, les entreprises appartenant à des femmes créaient des emplois mais, en mars 2022, 61 pour cent des femmes précédemment actives sur le plan économique avaient perdu leur emploi ou leurs activités génératrices de revenus. Les entraves à la liberté de circulation, notamment l'obligation que les Talibans font aux femmes de se déplacer accompagnées d'un homme ou un *mahram*, et les fermetures des marchés, empêchent les femmes du secteur informel de vendre leurs produits sur les marchés, et celles qui continuent à travailler sont souvent victimes de harcèlement et de violence.

Nous nous associons pleinement à la commission d'experts quand elle demande de mettre fin d'urgence aux interdictions, aux pratiques discriminatoires et aux inégalités de traitement fondées sur le genre qui entravent l'accès des filles et des femmes à l'éducation, à la formation professionnelle, à l'emploi et à la profession et qui les exposent davantage à la violence sexuelle et à la violence fondée sur le genre. Nous souscrivons aux demandes urgentes que la commission d'experts a adressées aux autorités de facto pour que l'Afghanistan fournisse des informations sur les mesures prises et les résultats obtenus en matière de participation égale des femmes à l'emploi et à l'éducation, y compris des données statistiques ventilées par genre et par profession.

Nous prions également instamment les autorités de facto de l'Afghanistan, conformément au rapport de la commission d'experts, de prendre les mesures urgentes exigées afin de garantir la mise en œuvre de mesures visant à améliorer un accès égal à l'éducation à tous les niveaux, à la formation professionnelle et aux possibilités d'emploi pour les personnes en situation de handicap, en particulier les filles et les femmes dans les secteurs privé et public. Nous notons que les femmes et les filles en situation de handicap sont souvent exposées à des formes multiples, aggravées ou intersectionnelles de discrimination ou de désavantage.

Nous exprimons notre profonde préoccupation concernant le dysfonctionnement des anciens systèmes juridiques et judiciaires et l'absence de cadre juridique traitant de la

discrimination dans l'emploi et la profession. L'Afghanistan doit respecter l'obligation à laquelle il s'est engagé en ratifiant volontairement et de plein gré les conventions internationales et les traités relatifs aux droits de l'homme, y compris la convention n° 111. C'est pourquoi il est essentiel de prendre toutes les mesures nécessaires pour définir et interdire explicitement la discrimination fondée sur au moins tous les motifs énoncés dans cette convention.

Pour soutenir et respecter les intérêts du peuple afghan, en particulier des femmes et des filles, et en l'absence d'un gouvernement reconnu, l'UE a rétabli une présence minimale dans le pays et continue d'être un donateur clé dans le domaine de l'aide humanitaire et de l'aide aux besoins essentiels du peuple afghan. Nous continuerons à suivre la situation de près.

Membre gouvernementale, Royaume-Uni de Grande-Bretagne et d'Irlande du Nord – J'ai l'honneur de prononcer cette déclaration au nom du Royaume-Uni, de l'Australie, du Canada et des États-Unis d'Amérique. Le Royaume-Uni, l'Australie, le Canada et les États-Unis condamnent sans équivoque les violations des droits de l'homme commises en Afghanistan. Depuis qu'ils ont pris le pouvoir, les Talibans ont, à maintes reprises et de manière systématique, porté atteinte aux droits de l'homme internationaux et n'ont pas tenu leurs promesses. Nous partageons les vives préoccupations de la commission d'experts quant à la dégradation de la situation des femmes et des filles, ainsi que des minorités religieuses et ethniques, en Afghanistan depuis 2021. Par une série de décrets scandaleux, les Talibans soumettent les femmes et les filles à une discrimination dévastatrice et systématique, les privant de leurs droits humains et de leurs libertés fondamentales. Cela inclut des restrictions à l'accès à l'éducation et à la formation, à la liberté de circulation et à l'emploi.

Nous exprimons également nos préoccupations concernant l'absence de cadre juridique définissant et interdisant de manière explicite la discrimination directe et indirecte, tel que requis par la convention n° 111, à laquelle l'Afghanistan est partie depuis 1969. La communauté internationale a la responsabilité de demander aux Talibans de rendre compte de leurs actes. Le Royaume-Uni, l'Australie, le Canada et les États-Unis ont à maintes reprises appelé les Talibans à se conformer au droit international, notamment en respectant les droits de l'homme et les droits au travail de tous les citoyens d'Afghanistan et à mettre fin aux mesures répressives qui empêcheront l'Afghanistan de parvenir à la stabilité et à la prospérité à long terme. Nous appelons les Talibans à respecter l'égalité des chances des femmes et des filles dans l'emploi et la profession, y compris l'accès à l'éducation et à la formation professionnelle. En plus d'être un affront aux droits humains des femmes et des filles en Afghanistan, la poursuite de pratiques discriminatoires par les Talibans constitue un acte nuisible contre leur propre pays, qui risque d'aggraver le chômage, la pauvreté, l'analphabétisme et la pénurie de compétences dans des professions indispensables. La participation des femmes et des filles à la vie publique et économique ainsi qu'à la prise de décisions est essentielle pour la stabilité et le progrès en Afghanistan. Étant donné que les femmes et les filles représentent la moitié de la population active, leur participation à la vie publique est fondamentale pour le développement économique de l'Afghanistan. L'exclusion de la moitié de la population des sphères sociales et économiques ne fera que perpétuer la crise économique qui touche tous les Afghans.

Nous regrettons que l'Afghanistan n'ait pas fourni de rapport à la commission d'experts, particulièrement au vu de l'appel urgent qu'elle a lancé en 2021. Nous soutenons fermement l'OIT lorsqu'elle demande à l'Afghanistan d'apporter des réponses complètes aux commentaires formulés dans le rapport de la commission d'experts. Nous continuerons à travailler avec les pays qui partagent nos idées pour assurer un avenir meilleur aux femmes et aux jeunes filles afghanes, où elles seront libres de s'exprimer dans la sphère publique et de poursuivre leurs études et leur vie professionnelle.

Membre gouvernementale, Suisse – La Suisse regrette que la question de l'application de la convention en Afghanistan doive à nouveau être discutée devant la commission, et ce malgré les nombreuses observations formulées par la commission d'experts et les dialogues menés au cours des quinze dernières années.

Depuis l'automne 2021, les femmes et filles afghanes ont vu leurs droits et leurs libertés fondamentales être bafoués au quotidien, notamment leur droit à une participation pleine, égale, significative et sûre dans toutes les sphères de la vie publique. Ces restrictions touchent également d'autres minorités. La Suisse condamne, avec la plus grande fermeté, les restrictions en matière d'accès à l'emploi et à l'enseignement supérieur imposées aux femmes et aux filles afghanes et rappelle que ces mesures violent leurs droits fondamentaux, notamment le principe de non-discrimination et le droit à l'éducation pour les filles au-delà de la sixième année.

Les femmes afghanes ne sont par exemple plus autorisées à travailler pour des organisations non gouvernementales (ONG) ou pour les Nations Unies, sauf exceptions négociées, tandis que l'enseignement secondaire et supérieur est interdit aux femmes et aux filles. Ces mesures sont contraires à la convention qui vise à prévenir, lutter et éliminer toutes formes de discrimination en matière d'éducation, de formation professionnelle et d'accès à l'emploi. De plus, comme l'a déjà rappelé la Suisse à plusieurs reprises au sein du Conseil de sécurité, les restrictions pour les femmes afghanes de travailler pour les ONG et les Nations Unies entravent l'aide humanitaire, qui doit être accessible rapidement aux personnes dans le besoin en vertu du droit international. Cela a un impact dévastateur pour l'ensemble de la population afghane.

À cet égard, la Suisse soutient les conclusions et recommandations de la commission d'experts et appelle les Talibans à modifier leurs décisions et à se conformer aux obligations énoncées dans la convention.

Membre employeur, France – On sait depuis Platon que les hommes et les femmes sont égaux puisqu'ils proviennent d'un être unique, séparé par moitié, tel que nous est rapporté le mythe dans *Le Banquet*.

Le cas de l'Afghanistan est malheureusement simple. La commission d'experts s'est penchée 22 fois sur le sujet et la cause est portée devant notre commission pour la troisième fois. Il s'agit d'un dossier d'une extrême gravité, faisant l'objet d'une double note en bas de page. Que nous dit la convention n° 111? C'est une convention fondamentale, qui vise à garantir la dignité humaine, ainsi que l'égalité de chances et de traitement de tous les travailleurs, en interdisant chaque forme de discrimination, notamment celle fondée sur le sexe.

Selon les dernières observations qui émanent des Nations Unies, la situation des femmes afghanes s'est dégradée depuis le changement de régime politique, en août 2021. La liste des violations de leurs droits fondamentaux vous a été donnée précédemment, je me contenterai de rappeler que les femmes et les jeunes filles ne peuvent pas circuler librement et ne sont pas autorisées à travailler, même dans la fonction publique, que l'accès à l'enseignement leur est refusé, que les discriminations, le harcèlement et la violence envers les femmes sont banalisés et restent impunis, etc. Qui peut prétendre qu'un tel régime respecte les droits humains?

Il est urgent de rétablir les droits des femmes afghanes en matière d'accès à l'éducation, à la formation professionnelle et à l'emploi. Il est urgent de faire cesser toute discrimination à l'encontre des femmes afghanes, afin de mettre en conformité la loi nationale avec les dispositions de la convention, sans oublier la situation douloureuse des femmes en situation

de handicap. Il est urgent de garantir aux femmes afghanes l'accès à une justice libre et indépendante, dans le respect des libertés fondamentales consacrées par le droit international.

Bien entendu, c'est en qualité d'employeur, membre de l'OIT, que je m'exprime ici aujourd'hui, mais c'est d'abord en qualité d'être humain. Comment peut-on se taire devant la situation injustement tragique subie par ces femmes et ces jeunes filles, plongées vivantes dans la nuit du désespoir? Nous nous trouvons au-delà des manquements graves aux dispositions de la convention, même au-delà de la violation des droits humains les plus élémentaires. Nous sommes tout simplement face à la négation des principes qui fondent notre Organisation. Pour toutes ces raisons, la commission devra faire preuve, au nom de la justice sociale, de la plus grande sévérité à l'encontre d'un régime qui piétine à ce point la dignité humaine. Enfin, je voudrais conclure en citant un poète français, qui s'appelait Louis Aragon et qui aimait éveiller nos consciences, par cette formule forte, et qu'on ne prononce jamais sans une pointe d'espoir: «La femme est l'avenir de l'homme».

Membre gouvernemental, Japon – Tout d'abord, le Japon souhaite exprimer sa gratitude au Bureau et à la commission d'experts pour leurs efforts dans la poursuite des principes inscrits dans la Constitution de l'OIT.

Le Japon se déclare profondément préoccupé par la détérioration de la situation en matière de droits de l'homme à laquelle est confronté le peuple afghan, en particulier les femmes et les filles, et nous condamnons fermement les mesures prises par les Talibans pour restreindre les droits des femmes et des filles. Il est important que la communauté internationale continue à s'engager auprès des Talibans afin d'obtenir des changements positifs. Le Japon continue d'aider l'Afghanistan à relever les défis complexes auxquels le peuple afghan est confronté en utilisant toutes les possibilités, y compris par le biais de nos contacts directs avec les Talibans.

En tant que membre responsable du Conseil d'administration de l'OIT, le Japon attend de l'Afghanistan qu'il fournisse les explications requises au Bureau et à tous les mandants de l'OIT. Nous demandons à l'Afghanistan de traiter de bonne foi les points soulevés dans le rapport de la commission d'experts et de suivre la procédure adoptée par cette structure tripartite.

Membre travailleuse, France – Il y a presque deux ans, le 15 août 2021, les Talibans sont entrés dans Kaboul. Un voile mortifère a recouvert la moitié de la population de ce pays. La situation sur le front des inégalités de traitement et de la discrimination au regard du genre est terrifiante. Les Talibans veulent effacer, faire disparaître les femmes. La négation des femmes n'est poussée à cette extrémité nulle part ailleurs dans le monde.

Au cours des vingt-quatre derniers mois, les violations des droits humains des femmes et des filles se sont progressivement aggravées. Malgré les promesses de départ, à l'effet que les femmes seraient autorisées à exercer leurs droits dans le cadre des lois de la charia – y compris le droit de travailler et d'étudier –, les Talibans ont systématiquement exclu les femmes et les filles de la vie publique. Les femmes ont été empêchées d'entrer dans les parcs et les gymnases, entre autres lieux publics, des mesures discriminatoires d'une époque que l'Europe voudrait pouvoir oublier.

Après avoir drastiquement limité l'accès des femmes et des filles à l'éducation ou au travail au cours de la première année de leur règne, les Talibans continuent de choquer avec de nouvelles restrictions. Fin 2022, ils ont interdit aux femmes de poursuivre leurs études dans les universités. Auparavant, ils avaient déjà interdit aux femmes d'étudier certaines disciplines comme les sciences vétérinaires, l'ingénierie, l'économie ou l'agriculture. Les Talibans

affirment que les femmes ne sont pas aptes à être juges ou avocates, car elles ne connaissent pas assez la charia. Exclues du système légal, les femmes sont devenues des cibles de représailles des Talibans. En janvier 2023, la Rapporteuse spéciale des Nations Unies sur l'indépendance des juges et des avocats et le Rapporteur spécial sur la situation des droits de l'homme en Afghanistan ont dénoncé l'exclusion des femmes du système légal, qualifiée d'«acte de discrimination éhonté», et ont appelé la communauté internationale à leur offrir une protection et un passage sûrs. Et, comble du cynisme, l'ONU a été informée par les autorités de facto que, avec effet immédiat, aucune femme afghane n'est autorisée à travailler pour l'ONU en Afghanistan et que cette mesure sera activement appliquée. Cette décision prolonge la directive précédemment annoncée le 24 décembre 2022, interdisant aux femmes afghanes de travailler pour des organisations non gouvernementales nationales et internationales.

Enfin, pour compléter cette insupportable litanie, la violence liée au genre ne peut pratiquement plus être signalée, car les femmes ne peuvent plus se rendre seules dans un poste de police pour dénoncer la violence au sein de la famille. Les refuges pour femmes ayant été fermés par les Talibans, les femmes et les filles ont perdu leurs derniers refuges sûrs. Cela a entraîné d'innombrables coûts et risques physiques et psychosociaux pour les Afghanes, comme des mariages d'enfants, des dépressions ou des suicides en raison de l'exclusion et du manque de perspectives. Le risque d'être victime de violence domestique a également augmenté. Selon Amnesty International, on constate déjà une augmentation des mariages d'enfants, des mariages précoces, des mariages forcés, des avortements mortifères depuis le changement de pouvoir.

À la vue de ces exactions à l'encontre de la population féminine, c'est une condamnation immédiate et sans appel du régime taliban que notre commission se doit de prononcer, en respect de la souffrance des femmes afghanes.

Membre travailleur, Philippines – La Coalition syndicale Nagkaisa, les organisations affiliées à la CSI aux Philippines, à savoir la Fédération des travailleurs libres, la Centrale et le Congrès philippin des syndicats, et tous les syndicats philippins expriment leur solidarité sans faille envers le peuple afghan et condamnent sans équivoque la situation en matière de droits de l'homme qui se dégrade dangereusement et cruellement dans ce pays d'Asie centrale.

La situation en matière de droits de l'homme en Afghanistan s'est fortement dégradée depuis le retour des Talibans au pouvoir en août 2021, et ce malgré l'engagement public des dirigeants de ce régime à défendre et à respecter ces mêmes droits. Amnesty International et Human Rights Watch ont attesté à maintes reprises de violations du droit international, notamment de la convention n° 111, ainsi que de graves violations des droits de l'homme commises par les Talibans depuis leur retour.

Selon Amnesty International, il est alarmant de constater l'arrestation de personnes ayant publiquement critiqué le régime oppressif des Talibans à l'égard des femmes et des minorités ethniques et religieuses, ainsi que les exécutions extrajudiciaires dont d'autres ont fait l'objet. Pour l'essentiel, il s'agit d'éminents défenseurs des libertés civiles et de l'égalité, à savoir Narges Sadat, défenseur des droits des femmes, le Professeur Ismail Mashal, défenseur de l'éducation des femmes, Fardin Fedayee, activiste de la société civile, Zekria Asoli, auteur et activiste, Mortaza Behboudi, journaliste franco-afghan, l'ancien sénateur Qais Khan Wakili et le journaliste afghan Muhammad Yar Majroh. Selon des informations récentes d'Amnesty International, seul le professeur Ismail Mashal aurait été libéré, et c'est pourquoi nous sommes d'autant plus préoccupés. Les Talibans ne justifient généralement pas ces arrestations et n'indiquent souvent pas non plus le lieu de détention de ces personnes, ce qui revient à des disparitions forcées.

L'arrestation arbitraire de défenseurs des droits de l'homme, en vue de les réduire au silence, s'inscrit dans l'environnement discriminatoire dans lequel se produisent des violations permanentes des droits des femmes et des filles, ainsi que des assassinats ciblant des membres du groupe ethnique Hazara, de manière à entraver leur accès à l'égalité de chances et de traitement.

Human Rights Watch a déclaré que la situation est aggravée d'autant par les menaces dont font l'objet les minorités religieuses de la part de groupes extrémistes tels que l'État islamique de la province du Khorassan (ISKP). Le groupe ethnique Hazara, majoritairement chiite, fait l'objet de nombreuses attaques commises par l'ISKP, et au moins 700 personnes ont déjà été tuées.

Membre travailleuse, Norvège – Je m'exprime au nom des syndicats des pays nordiques. Le cas de l'Afghanistan est examiné ici aujourd'hui dans le cadre de la convention n° 111. Outre la discrimination à l'égard des femmes, il existe également une discrimination fondée sur l'origine ethnique et la religion. Les femmes continuent d'être victimes de discrimination en ce qui concerne l'accès à l'emploi et la sécurité de l'emploi. Après la prise du pouvoir par les Talibans, les droits des femmes ont été largement restreints, y compris en ce qui concerne la liberté de circulation et l'accès à l'éducation et à l'emploi. Les femmes ne jouissent même pas du droit à la justice. En outre, les minorités ethniques et les autres personnes qui n'adhèrent pas à l'interprétation stricte de l'islam sunnite risquent fort d'être la cible de violences. S'il est vrai que, sous le précédent gouvernement, l'Afghanistan n'était pas un pays sûr qui respectait la diversité ethnique et religieuse, la situation s'est considérablement dégradée depuis le retour des Talibans au pouvoir.

Entre août 2021 et juin 2022, les Nations Unies en Afghanistan ont enregistré 2 106 décès de civils dus à l'intolérance religieuse de l'État islamique de la province du Khorassan (ISKP) qui a continué de perpétuer des attaques systématiques et ciblées contre des groupes minoritaires ethniques et religieux. Il s'agit entre autres de bombardements de centres religieux et éducatifs et d'attaques des transports publics empruntés par ces groupes. On peut citer notamment l'attaque d'un temple sikh à Kaboul, le 18 juin, et le bombardement, le 30 septembre, d'un centre éducatif dans un quartier majoritairement hazara qui a tué au moins 52 adolescents, principalement des filles. Les autorités talibanes n'ont pas enquêté sur ces attaques ni pris de mesures adéquates pour protéger les minorités ethniques et religieuses. Au contraire, les mesures de sécurité mises en place par l'ancien gouvernement pour protéger ces groupes minoritaires ont été supprimées.

Dans les régions où la résistance armée contre les Talibans se poursuit, les civils sont toujours en proie à la mort, aux arrestations arbitraires, à la torture et aux restrictions de la circulation imposées par les autorités talibanes locales. Les habitants signalent également que les Talibans ont procédé à des expulsions forcées dans ces régions, en particulier dans le Panjshir.

La discrimination et la violence fondées sur l'origine ethnique et la religion en Afghanistan sont véritablement contraires aux obligations découlant des conventions ratifiées de l'OIT. Nous demandons instamment qu'il soit mis fin d'urgence à toutes les formes de discrimination, de violence et d'attaque à l'encontre des femmes et des minorités ethniques et religieuses.

Observatrice, Internationale de l'éducation (IE) – Au nom des syndicats d'enseignants du monde entier, l'Internationale de l'éducation exprime sa profonde préoccupation face à la situation des enseignants et concernant l'accès à l'éducation des filles afghanes. L'éducation a déjà fait l'objet de nombreux commentaires, mais je voudrais insister sur les graves

répercussions que ces événements ont eu sur le bien-être personnel et professionnel des enseignants.

Depuis août 2021, les politiques en matière d'éducation sont fragmentées et souvent incohérentes, d'où la difficulté à avoir une vue exhaustive de la situation. Il est difficile d'assurer un suivi indépendant aux niveaux national et international. Qui plus est, les médias afghans sont bâillonnés et censurés et on ne sait donc pas vraiment quelle est la situation réelle dans le domaine de l'éducation. L'Afghanistan connaît des guerres dévastatrices depuis des décennies et fait face à d'immenses défis dans divers aspects de la vie quotidienne, y compris l'éducation. Pourtant, malgré ces périodes difficiles, les enseignants afghans n'ont cessé de servir inlassablement la jeunesse avec dévouement. Les deux dernières décennies ont été marquées par une corruption systémique et une mauvaise gestion qui ont eu pour effet de gaspiller l'aide financière de la communauté internationale et de plonger les enseignants afghans dans une quasi-pauvreté.

La récente prise de pouvoir par les Talibans n'a fait qu'aggraver une situation déjà difficile. Avec les règles strictes imposées dans le milieu de travail, les mutations forcées et l'interdiction de l'éducation des filles, des pressions psychologiques et économiques considérables pèsent sur les enseignants, tout cela les rendant d'autant plus vulnérables. La décision des Talibans d'interdire l'école aux filles au-delà de la sixième année et de séparer les écoles et les enseignants en fonction de leur sexe a eu une très forte incidence. Il est décourageant de constater que les promesses initiales relatives au retour des adolescentes à l'école n'ont jamais été tenues. Au lieu de cela, toujours plus de restrictions sont imposées dans le domaine de l'éducation en général, et aux femmes et aux filles en particulier. Les établissements d'enseignement supérieur ont été fermés aux étudiantes et au personnel féminin et, depuis peu, les femmes et les filles ne peuvent plus, lorsqu'elles ne sont pas accompagnées d'un homme, quitter leur domicile, travailler ou participer à tout aspect de la vie quotidienne en dehors de chez elles.

En conséquence, beaucoup d'enseignantes ont été contraintes de rester chez elles, tandis que d'autres ont été obligées de travailler dans des écoles éloignées de leur domicile. Cela réduit considérablement leur pouvoir d'achat, car elles doivent désormais consacrer une partie de leurs revenus aux frais de transport. En outre, les enseignants sont restés des mois sans recevoir leur salaire à cause du manque de liquidités dans la plupart des banques, des délais de paiement et de la dévaluation de la monnaie afghane. Les enseignants retraités ne reçoivent pas non plus leur pension de retraite. Cette situation désastreuse a conduit de nombreux enseignants à abandonner la profession. Le droit à l'éducation ne consiste pas simplement à ouvrir des écoles. Il recouvre les conditions de travail et la rémunération des enseignants, les codes vestimentaires et les règles de conduite, l'accès au matériel d'enseignement et d'apprentissage, le changement des programmes scolaires, la ségrégation fondée sur le sexe dans les classes et au sein du personnel, ainsi que la manière dont les écoles sont administrées, et je ne parle même pas de leurs droits syndicaux et de leurs droits en tant que travailleurs.

Nous prions instamment l'OIT et le gouvernement de prendre immédiatement des mesures décisives pour garantir la protection des droits au travail des enseignants et des enseignantes, le rétablissement de leur sécurité financière, afin de ne pas compromettre l'avenir de l'éducation en Afghanistan.

Observateur, IndustriALL – Je m'exprime ici au nom d'IndustriALL Global Union. Mon organisation et ses affiliés dans le monde entier sont extrêmement préoccupés par l'avenir de l'Afghanistan sous le contrôle des Talibans, en particulier en ce qui concerne les droits de

l'homme et les droits au travail, ainsi que la situation des femmes et des jeunes filles. Les femmes sont en danger permanent. Ces vingt dernières années, elles ont progressivement reconquis certains de leurs droits, mais en quelques heures leur combat pour la dignité s'est réduit à néant. Selon nous, il est scandaleux que les Talibans interdisent l'essentiel de l'éducation aux filles et aux femmes, en les punissant brutalement et en les confinant chez elles, sauf lorsqu'elles sont accompagnées d'un homme. Les attaques contre les femmes au travail et dans l'éducation ont repris, de même que les mariages forcés. La vie, la dignité et l'intégrité des femmes sont très gravement menacées. Les syndicalistes sont également des cibles privilégiées de ce régime. Dès leur arrivée à Kaboul, les Talibans ont confisqué les biens des syndicats et interdit leurs activités, les accusant de violer les lois islamiques. Les Talibans ont abrogé les lois et supprimé les institutions qui garantissaient l'égalité et offraient des voies de recours, dans l'objectif d'éliminer le harcèlement et la violence à l'égard des femmes et de mettre un terme à la discrimination dans la formation professionnelle, l'emploi et la profession.

Par conséquent, nous demandons à l'Afghanistan de rétablir un cadre juridique définissant et interdisant explicitement la discrimination directe et indirecte fondée sur au moins tous les motifs énoncés dans la convention, dans tous les aspects de l'emploi et de la profession, ainsi que l'absence d'accès à des mécanismes formels de justice non discriminatoires et à des recours efficaces pour garantir l'égalité de participation des femmes dans l'emploi et à la profession; de supprimer sans délai toutes les interdictions, pratiques discriminatoires et inégalités de traitement fondées sur le sexe imposées aux filles et aux femmes pour interdire, limiter ou entraver leur accès à l'enseignement secondaire et supérieur, à la formation professionnelle, à l'emploi et à tous les types de professions dans tous les secteurs; de prévenir et combattre la violence et le harcèlement à l'encontre des filles et des femmes; de garantir l'accès à l'éducation à tous les niveaux et l'achèvement de la scolarité; d'élargir la participation à un large éventail de programmes de formation; de promouvoir les possibilités d'emploi des personnes en situation de handicap, en particulier des filles et des femmes, tant dans le secteur privé que dans le secteur public; et, enfin, de garantir l'accès à des mécanismes formels de justice non discriminatoires et à des voies de recours efficaces et organiser des activités visant à sensibiliser le public aux principes de non-discrimination et d'égalité.

Représentant gouvernemental – Je serai très bref, car je suis tout à fait d'accord avec la plupart des déclarations qui ont été faites ici aujourd'hui par toutes les parties: gouvernements, membres employeurs et membres travailleurs. Je voulais également aborder la question de la discussion sur l'Afghanistan à un niveau un peu plus élevé que celui de la discussion d'aujourd'hui. Nous apprécions grandement cette discussion très opportune menée ici, dans cette organisation internationale, ainsi que l'importance accordée à la question de l'Afghanistan. Encore une fois, je comprends et je suis d'accord qu'il est de la responsabilité de l'Afghanistan de faire un rapport sur la convention n° 111, ratifiée en 1969. Si nous avons eu des difficultés à remplir nos obligations en matière de rapports dans le passé, il s'agissait d'un problème de capacités plutôt que d'un problème de volonté politique. Mais la situation à laquelle nous sommes confrontés actuellement en Afghanistan – cette discussion n'en reflète qu'un fragment – est une anomalie et une menace pour l'ensemble du système international, dont l'OIT et la Conférence internationale du Travail ne sont qu'une partie.

C'est pourquoi j'ai voulu élever le niveau de la discussion et je suis heureux que de nombreuses personnes l'aient fait, comme le membre employeur de la France. Le problème auquel nous sommes confrontés en Afghanistan et dont nous discutons dans cette salle nous concerne tous en tant qu'êtres humains et citoyens du monde du XXI^e siècle. En cette troisième décennie du XXI^e siècle, nous assistons à la prise de contrôle d'un pays par un groupe qui ne

croit pas en cette convention. La question n'est pas de savoir comment faire rapport, mais plutôt dans quelle mesure ils accepteront les normes et le système international auxquels l'Afghanistan appartient et est partie, comme la Déclaration universelle des droits de l'homme et cette convention.

Je pense que ce groupe a malheureusement été négocié par et avec un grand nombre d'États Membres présents ici, et les promesses qui ont été faites l'ont peut-être été de manière à tromper les représentants de ces pays. Je dirais donc que la situation en Afghanistan est un défi pour l'ensemble des normes internationales et le système international. Je pense que nous devons réfléchir aux raisons et à la manière dont nous sommes arrivés à cette situation. Nous devons également réfléchir à la manière dont nous pouvons remédier à cette situation et aller de l'avant. En effet, en Afghanistan, les gens disent que les Talibans représentent la réalité du pays. En fait, la réalité, c'est qu'environ 100 000 kamikazes extrémistes ont pris en otage un pays de 38 millions d'habitants. Ces 38 millions de personnes en avaient assez de toutes ces décennies de guerre, de promesses non tenues et de trahisons. Nous sommes donc confrontés à une situation qui, bien sûr, est liée à cette discussion très spécifique, mais qui est également liée à l'ensemble du système international et du système international des droits de l'homme. Alors, comment régler ce problème et comment y faire face, en allant au-delà des discussions? Nous avons besoin d'une autre approche pour résoudre ce problème, car les conséquences de la situation en Afghanistan ont des répercussions dans le monde entier. Si nous n'élevons pas notre voix en tant que Membres de l'OIT et de la Conférence (j'apprécie vraiment ce qui s'est passé aujourd'hui dans cette salle) avec les citoyens concernés du monde, le Conseil de sécurité, les Nations Unies et les pays de la région, je pense que la situation sera encore pire qu'elle ne l'est aujourd'hui.

Membres travailleurs – La situation à laquelle nous sommes confrontés dans ce pays est extrêmement préoccupante. Le Conseil de sécurité a clairement indiqué, dans sa résolution n° 2593, les attentes de la communauté internationale. La reconnaissance pleine et entière des droits des femmes en fait intégralement partie. Notre commission peut rappeler et insister sur ces éléments. L'ONU et l'OIT continuent à avoir des activités sur le terrain. Celles-ci sont certes limitées, mais il convient de les mettre à profit de sorte à pouvoir améliorer, ne serait-ce qu'un tant soit peu, la situation des femmes et petites filles dans ce pays. Ce travail technique est fortement entravé par les décisions récentes du pouvoir en place qui interdisent aux femmes afghanes de travailler avec l'ONU ou avec les ONG. Nous suggérons que le Bureau procède à une analyse des conditions permettant de continuer ce travail et d'en augmenter l'impact. Il conviendrait que cela se fasse en associant les parties qui peuvent apporter leur expertise et leur connaissance du terrain.

Eu égard à la gravité de la situation, les membres travailleurs demandent que ce cas fasse l'objet d'un paragraphe spécial.

Membres employeurs – Comme rappelé dans l'Étude d'ensemble de 2012, «[a]fin d'éliminer la discrimination dans l'emploi et la profession, les États doivent formuler et appliquer une politique nationale d'égalité aux multiples facettes. La mise en œuvre d'une politique nationale d'égalité présuppose en effet l'adoption d'une série de mesures spécifiques et concrètes, notamment, dans la plupart des cas, la mise en place d'un cadre législatif clair et global, afin d'assurer que le droit à l'égalité et à la non-discrimination soit appliqué dans la pratique. Enfin, des mesures volontaristes sont nécessaires pour traiter les causes sous-jacentes de la discrimination et les inégalités de facto résultant d'une discrimination profondément enracinée». Ces principes fondamentaux s'appliquent de manière générale à tous les États.

Au vu de ce qui se passe en Afghanistan, nous condamnons, comme l'ensemble de l'audience ici, le fait que ce pays reste gravement en défaut d'appliquer la convention. Les membres employeurs demandent aux autorités de fait:

- 1) de fournir des informations complètes sur tout progrès accompli pour mettre fin aux discriminations;
- 2) de prendre les mesures nécessaires pour définir et interdire expressément en droit toute discrimination directe et indirecte;
- 3) de prendre des mesures spécifiques pour faciliter l'accès des personnes en situation de handicap à l'éducation, à la formation professionnelle et à l'emploi;
- 4) de prendre les mesures nécessaires pour garantir l'accès à des mécanismes de justice formelle non discriminatoires et à des voies de recours efficaces.

Le chemin à parcourir est encore long. L'important est de l'entamer de manière volontariste. Non seulement l'arsenal légal anti-discrimination doit être amélioré, mais il devra être appliqué. Ceci nécessitera de s'attaquer aux causes profondes des discriminations, qui reposent sur des préjugés ancrés profondément dans la tradition, ou dans certains types de traditions.

En raison de l'extrême gravité de ce cas, les membres employeurs demandent avec insistance qu'un paragraphe spécial sur l'Afghanistan soit ajouté dans les conclusions des travaux de notre commission. Celle-ci doit jouer pleinement son rôle et faire ainsi partie des moyens de pression internationaux pour faire respecter les droits de l'homme partout dans le monde.

Conclusions de la commission

La commission a noté avec une profonde préoccupation l'absence répétée de réponse du gouvernement aux commentaires de la commission depuis 2019.

La commission a exprimé sa très profonde préoccupation face à la détérioration significative, depuis 2021, de la situation des femmes et des filles, y compris la situation des groupes vulnérables de femmes, et d'autres minorités.

La commission a profondément déploré les interdictions, exclusions et restrictions discriminatoires fondées sur le sexe qui sont imposées aux filles et aux femmes depuis 2021, et qui ont un impact négatif sur leur capacité d'exercer les libertés et les droits humains fondamentaux. La commission a également déploré l'absence de cadre juridique définissant et interdisant expressément la discrimination, directe et indirecte, fondée sur, au minimum, tous les motifs énoncés dans la convention, dans tous les aspects de l'emploi et de la profession, ainsi que l'absence d'accès à des mécanismes de justice formelle non discriminatoires et à des voies de recours efficaces, conformément à la convention.

Prenant en compte la discussion, la commission demande instamment que, en consultation avec les partenaires sociaux, des mesures efficaces et assorties de délais soient prises pour:

- **éliminer immédiatement toutes les exclusions, pratiques discriminatoires et formes de traitement inégal fondées sur le sexe qui sont imposées aux filles et aux femmes pour interdire, limiter ou entraver leur accès à l'éducation secondaire ou supérieure, à la formation professionnelle, à l'emploi et à tous les types de profession dans tous**

les secteurs, et fournir à la commission d'experts des informations sur les mesures prises à cet égard, et sur les résultats obtenus;

- adopter les lois, les politiques et la stratégie de mise en œuvre nécessaires pour prévenir et combattre la violence et le harcèlement qui ciblent les filles et les femmes, et fournir à la commission d'experts des informations sur les mesures prises à cet égard, et sur les résultats obtenus;
- modifier l'article 9 de la loi sur le travail afin de définir et d'interdire expressément en droit la discrimination directe et indirecte, conformément à la convention;
- garantir l'accès à des mécanismes de justice formelle non discriminatoires et à des voies de recours efficaces;
- organiser des activités et mener une campagne destinée à sensibiliser la population aux principes de la non-discrimination et de l'égalité qui sont protégés par la convention;
- fournir des informations sur l'adoption de toutes les mesures susmentionnées, sur les progrès réalisés à cet égard, et sur les résultats obtenus pour assurer la participation égale des femmes à l'emploi et à la profession, notamment des informations statistiques, ventilées par sexe et par profession, sur la participation des filles et des femmes à l'éducation, à la formation professionnelle et à l'emploi; et
- élaborer un plan d'action multidisciplinaire et multisectoriel pour lutter contre la discrimination dans l'emploi, la profession et l'éducation, avec l'assistance technique du BIT et en étroite coopération avec les partenaires sociaux et d'autres organisations de la société civile concernées; et coordonner l'action avec d'autres institutions des Nations Unies opérant sur le territoire.

La commission demande également que des mesures spécifiques soient prises pour faciliter l'accès à l'éducation et à la formation professionnelle, et promouvoir les possibilités d'emploi des personnes en situation de handicap, en particulier des filles et des femmes.

La commission décide d'inclure ses conclusions dans un paragraphe spécial de son rapport.

Arménie (ratification: 1994)

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

Informations écrites communiquées par le gouvernement

Article 1

Nous œuvrons activement au développement du Projet de stratégie pour l'emploi, qui est considéré comme le principal résultat direct de la 2^e direction prioritaire du «programme par pays de promotion du travail décent». Ce projet a pour objectif premier la promotion de l'emploi par la création d'une population active employable et concurrentielle et la multiplication d'opportunités d'emplois hautement productifs. Il est conçu pour apporter une large contribution au renforcement de la connexion entre l'éducation et le marché du travail dans les prochaines années. Suivant la stratégie, et faisant suite à l'analyse en profondeur du marché du travail, les citoyens en âge de travailler des communautés ainsi que des villes

régionales d'Arménie, les jeunes de 18 à 29 ans qui ne sont ni aux études ni au travail, les femmes d'âge moyen (30-40 ans) sans travail et sans famille et ne bénéficiant pas de prestations sociales sont prévus constituer son groupe cible, les bénéficiaires employables auxquels s'adresse principalement la politique publique de l'emploi des prochaines années.

Un des objectifs stratégiques envisagés par le projet est la transformation du système de la politique de l'État dans le domaine de l'emploi, axée sur la mise en valeur du capital humain (l'offre du marché du travail), la multiplication des emplois hautement productifs (la demande du marché du travail) et la réduction de l'inadéquation entre l'offre et la demande de travail. Dans le projet de stratégie, les thèmes soumis à la législation, comme les droits du travail, l'obligation d'inclusion et l'égalité de chances (personnes porteuses de handicap, égalité de genre, migrants, personnes déplacées, minorités nationales, etc.), ont trouvé leur place. Pendant l'élaboration du document de stratégie sont également étudiées les possibilités d'intégrer le système d'assurance contre le chômage. En cours d'élaboration du projet de stratégie, entre le 25 novembre et le 6 décembre 2022, ont eu lieu six réunions de groupes de discussion thématique entre des employeurs de secteurs prospectifs de l'économie dans le but de déceler les tendances de l'évolution de la structure de l'emploi, de la productivité du travail et de la demande de travail en Arménie, de même que pour identifier les problèmes des groupes cibles de la stratégie à intégrer dans la population active, et aussi pour rechercher les moyens d'y apporter des solutions. Les recommandations formulées à l'issue de ces discussions ont trouvé leur place dans le projet de document de stratégie.

La conception générale du projet de document de stratégie, ses objectifs principaux ainsi que les programmes pour les atteindre et les stratégies de mise en œuvre sont en cours d'élaboration. Le projet est actuellement au stade de la discussion et de la coordination avec les instances gouvernementales concernées. Au début du mois prochain est également prévue une réunion-discussion avec des représentants de la confédération des syndicats et diverses associations d'employeurs, dont les résultats seront aussi pris en compte dans le processus pour l'amélioration du Projet de stratégie pour l'emploi.

Parallèlement à l'élaboration du Projet de stratégie pour l'emploi, il faut aussi noter que le «programme par pays de promotion du travail décent» a largement contribué au développement des capacités des personnels du ministère et de l'USS dans le domaine de l'emploi, du fait que, dans le cadre de ce dernier, ont été mises en place des initiatives de renforcement des capacités de grande ampleur, que des consultations ont été organisées et des matériels de formation traduits et mis à disposition.

Des représentants du BIT ont participé activement à la session stratégique pour discuter de l'aspect analytique, de la conception d'ensemble, des objectifs et des programmes du Projet de stratégie pour l'emploi. Ils ont également procédé à un examen approfondi des matériels s'y rapportant et fourni des commentaires détaillés, lesquels ont été très utiles pour la révision du document.

Suivant les chiffres d'Armstat, l'indice préliminaire du taux de chômage en Arménie était de 13 pour cent en 2022, soit en recul de 2,5 points de pourcentage par rapport à l'année précédente. Pour la même période, l'indice préliminaire du niveau d'emploi était de 51,1 pour cent, soit une progression de 2,2 points de pourcentage par comparaison avec l'année précédente. L'indice préliminaire du nombre de personnes ayant un emploi était, en 2022, de 1 139 100 personnes, soit 4,7 pour cent de plus que l'année dernière.

Dans le même temps, le nombre de chômeurs était de 170 100 personnes, soit une baisse de 14,5 pour cent par rapport à l'année dernière. Les tableaux qui suivent présentent les principaux indicateurs de l'emploi et du chômage en Arménie, tels que les publie Armstat.

À la fin du mois de décembre 2021, le nombre des demandeurs d'emploi enregistrés auprès des centres territoriaux de l'USS et du MLSA était de 86 396 personnes, soit une baisse de 1,8 pour cent par rapport à l'année précédente; 10 117 personnes avaient un emploi en 2021, un nombre en augmentation de 0,08 pour cent par comparaison avec l'année précédente.

Le nombre de chômeurs enregistrés dans les centres territoriaux de l'USS à la fin décembre 2021 était de 58 153 personnes, en baisse de 5,1 pour cent par rapport à l'année précédente. Fin décembre 2021, la part des femmes sans emploi dans le nombre total de chômeurs était de 64,2 pour cent, soit 37 336 personnes, en baisse de 0,5 point par rapport à l'indicateur de l'année précédente; 4,3 pour cent des chômeurs enregistrés, c'est-à-dire 2 517 personnes, étaient des personnes handicapées.

À la fin décembre 2022, le nombre des demandeurs d'emploi enregistrés dans les centres territoriaux de l'USS était de 70 544 personnes, soit un recul de 18,3 pour cent par rapport à la même période de l'année précédente. En 2022, depuis le début de l'année, 10 362 personnes avaient un emploi, un chiffre en hausse de 2,4 pour cent par rapport à l'année précédente.

Le nombre des personnes sans emploi était de 48 561 à la fin décembre 2022, soit une baisse de 16,5 pour cent par rapport à l'année précédente. À la fin du mois de décembre 2022, la part des femmes sans emploi dans le nombre total de chômeurs était de 62,8 pour cent, soit 30 543 personnes, en baisse de 1,4 point de pourcentage par rapport à l'indicateur de l'année précédente (64,2 pour cent à la fin décembre 2021); 4,4 pour cent des chômeurs, c'est-à-dire 2 140 personnes, étaient des personnes handicapées (4,3 pour cent des chômeurs à la fin décembre 2021).

En 2021, afin d'assurer l'emploi de la population, l'USS a mis en place des mesures de formation professionnelle, de contribution partielle de l'employeur au salaire versé à une personne handicapée, d'acquisition d'expérience professionnelle, d'emploi saisonnier, ainsi que de soutien aux activités d'élevage animal. Des mesures ont aussi été mises en œuvre pour soutenir l'organisation de la formation professionnelle des mères sans profession qui ne sont pas compétitives sur le marché du travail et l'organisation de la garde des enfants conjugquée au travail pour les personnes qui travaillent.

Plus particulièrement, le nombre de personnes ayant participé au programme de formation professionnelle était de 487, dont 377 femmes et 58 personnes handicapées. 353 personnes sans emploi ont participé au programme d'acquisition d'expérience professionnelle, dont 322 jeunes, 301 femmes et 9 personnes handicapées; 106 personnes ont participé au programme de formation professionnelle pour les mères sans profession, dont 34 jeunes. D'un point de vue général, en 2021, quelque 3 958 personnes ont participé à des programmes publics pour l'emploi, dont 2 600 femmes, 1 185 jeunes et 314 personnes handicapées.

Par ailleurs, en 2021-22 a été poursuivie la mise en œuvre de mesures visant à assurer un emploi aux citoyens sans emploi d'Artsakh (Haut-Karabagh) déplacés à cause de la guerre déclenchée par l'Azerbaïdjan le 27 septembre 2020 et installés en Arménie. En particulier, grâce à la mesure de soutien à l'acquisition d'expérience professionnelle, en 2021-22 quelque 703 citoyens d'Artsakh (Haut-Karabagh) ont acquis de l'expérience professionnelle et trouvé un emploi et 93 autres ont trouvé un emploi temporaire dans le cadre de l'organisation de travaux d'intérêt public rémunérés.

En 2022, près de 1 800 personnes, dont 596 femmes, 345 jeunes et 200 personnes handicapées, ont participé aux programmes de l'État pour l'emploi.

En 2022, l'USS a mis en œuvre les mesures suivantes qu'il est prévu de poursuivre en 2023:

1. L'organisation d'une formation professionnelle et l'offre d'un emploi aux personnes sans emploi qui ont participé aux opérations militaires déclenchées par l'Azerbaïdjan en 2016 et 2020. Dans le cadre de ces mesures permettant l'acquisition d'expérience professionnelle, la participation à des programmes de formation professionnelle ou l'octroi d'une aide sous la forme d'un montant forfaitaire à l'employeur, en 2022, quelque 276 citoyens ayant participé aux opérations militaires ont obtenu un emploi, dont 224 jeunes et 30 personnes handicapées. Il est également prévu, pour 2023, d'associer quelque 500 personnes sans emploi à cette mesure.
2. Une mesure de promotion de l'emploi saisonnier par laquelle 1 178 personnes sans emploi, dont 321 femmes, 14 jeunes et 157 personnes handicapées, ont eu la possibilité d'être employées temporairement à des travaux agricoles. En 2023, il est prévu de faire bénéficier de cette mesure 2 300 personnes sans emploi.
3. Par l'octroi d'une aide sous forme de montant forfaitaire à l'employeur dans le cadre de la mesure «Assurer l'emploi des chômeurs», 23 personnes sans emploi ont trouvé un emploi, dont 10 issues de familles récipiendaires. Il est prévu pour 2023 d'associer 177 personnes de plus à cette mesure.

Par ailleurs, en février 2023, le gouvernement a approuvé une nouvelle mesure de promotion de l'emploi par laquelle, dans les cas d'embauche d'une personne sans emploi, une indemnisation est prévue pour les frais encourus par l'employeur sur la base de l'impôt sur le revenu calculé à partir du salaire de celle-ci. En outre, les montants et les conditions de l'indemnisation diffèrent suivant l'âge du travailleur, qu'il vienne d'une famille récipiendaire, ait un enfant et un handicap. Dans le cadre de cette mesure est aussi prévue une indemnisation pour l'employeur qui adapte le lieu de travail pour une personne handicapée.

Il est prévu, en 2023, d'assurer l'emploi de 206 personnes dans le cadre de cette mesure. Il est prévu de fournir à l'employeur une aide à hauteur de 100 pour cent de l'impôt sur le revenu calculé et payé à partir du salaire de la personne employée pendant une période de douze mois, mais avec un plafond de 50 000 AMD par mois dans le cas de l'embauche d'une personne sans emploi de 16 à 29 ans issue d'une famille percevant des prestations familiales ou sociales, à hauteur de 50 pour cent de l'impôt sur le revenu, pour une période de trois mois, avec un plafond de 15 000 AMD par mois, pour les bénéficiaires de prestations familiales ou sociales dans le cas de membres sans emploi de la famille âgés de 30 à 45 ans, à hauteur de 30 pour cent de l'impôt sur le revenu, pour une période de six mois, avec un plafond de 12 000 AMD par mois, et, dans le cas d'une mère avec un enfant de moins de cinq ans, un allongement de la durée du soutien de trois mois. L'aide fournie à l'employeur dans le cadre de la même mesure est également destinée à l'emploi de personnes sans emploi d'autres groupes cibles.

Article 2

La législation nationale ne définit pas de mécanismes de régulation de l'État pour les activités des agences d'emploi privées, mais des discussions sont en cours quant aux possibilités de coopération entre agences publiques et privées. Il est prévu en particulier de prendre des mesures pour faire en sorte que des agences privées participent au processus de mise en œuvre des programmes publics pour l'emploi.

Travail non déclaré

Le gouvernement continuera à fournir des informations ventilées et actualisées sur l'impact des mesures destinées à réduire le nombre des salariés non déclarés et non enregistrés et à faciliter leur intégration dans l'économie formelle.

La réintégration sur le marché du travail formel de ceux qui travaillent dans l'économie informelle peut aussi être grandement facilitée par la mise en œuvre de la nouvelle mesure pour la promotion de l'emploi que mentionnent les informations fournies au titre de l'article 1. Le gouvernement fournira des informations sur l'impact de cet événement.

Article 3

Avant la mise en pratique de toute initiative dans le domaine de l'emploi, les avis des partenaires sociaux sont continuellement pris en compte au fur et à mesure de l'élaboration des projets. Tous les projets de textes légaux élaborés dans ce domaine ont été soumis à la fois à la Confédération des syndicats d'Arménie et à l'Union républicaine des employeurs d'Arménie pour avis.

En outre, en tant que principal document de stratégie de ce domaine, les résultats des groupes de discussion thématique avec divers employeurs, dont il est question plus haut, ont été pris en compte dans le cadre de l'élaboration du Projet de stratégie pour l'emploi.

► Taux de chômage ventilé selon le genre, 2020-2022

Indice	2020	2021	2022 (préliminaire)
Taux de chômage (hommes)	19,1	15,7	-
Taux de chômage (femmes)	17,2	15,2	-
Taux de chômage (total)	18,2	15,5	13

► Taux d'emploi ventilé selon le genre, 2020-2022

Indice	2020	2021	2022 (préliminaire)
Taux d'emploi (hommes)	56,1	59	-
Taux d'emploi (femmes)	40,9	40,5	-
Taux d'emploi (total)	47,8	48,9	51,1

► Niveaux de sous-utilisation de la main-d'œuvre, 2020-2022

Niveaux de sous-utilisation de la main-d'œuvre	2020	2021	2022
Taux de chômage	18,2	15,5	-
Conjugué avec un taux de sous-emploi et de chômage de longue durée	19,8	17,1	-
Taux combiné de chômage et population active potentielle	28,6	24,9	-
Indicateur global de sous-utilisation de la main-d'œuvre	30,0	26,3	-
Taux de sous-emploi	2,0	1,9	-
Niveau de chômage de longue durée	49,3	54,1	-

► **Personnes employées par âge (1 000 personnes)**

Groupe d'âge	Hommes		Femmes		Urbains		Ruraux		Total	
	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021
15-24	44,6	40,5	30,9	28,9	42,6	33,7	32,9	35,7	75,5	69,4
25-34	138,3	153,4	88,4	94,1	130,2	131,1	96,4	116,3	226,7	247,5
35-44	134,8	130,2	114,7	111,8	153,8	144,9	95,8	97,1	249,6	242,0
45-54	95,6	98,0	110,0	109,3	117,4	116,7	88,2	90,6	205,6	207,3
55-64	121,6	135,1	118,8	120,7	125,0	134,0	115,4	121,9	240,4	255,9
65-74	31,1	37,0	23,6	29,3	30,7	34,2	23,9	32,1	54,6	66,3
Total	566,0	594,3	486,4	494,0	599,7	594,6	452,7	493,7	1 052,4	1 088,3

► **Personnes sans emploi par âge (1 000 personnes)**

Groupe d'âge	Hommes		Femmes		Total	
	2020	2021	2020	2021	2020	2021
15-24	20,6	15,8	15,4	14,6	36	30,4
25-34	35,3	30,1	25,5	23,4	60,8	53,5
35-44	29	23,9	28	18	57	41,9
45-54	21,2	16,9	16,3	19,1	37,4	36,1
55-64	22,4	19,7	14,3	11,7	36,7	31,4
65-74	4,7	4,2	1,7	1,6	6,4	5,8
75-84	0,2	0	-	0,5	0,2	0,5
Total	133,4	110,6	101,2	88,9	234,6	199,5

► **Nombre de demandeurs d'emploi et de personnes en emploi enregistrés auprès du Service social unifié, ventilé par genre et par âge, pour les régions d'Arménie et Erevan, 2020-2022**

Indice	2020	2021	2022
Nombre total de demandeurs d'emploi:	87 999	86 396	70 544
Femmes	57 537	56 321	45 097
Jeunes	18 181	17 452	13 733
Chômeurs	61 320	58 153	48 561
Nombre total de personnes en emploi:	10 109	10 117	10 362
Femmes	6 960	6 867	6 706
Jeunes	2 821	2 950	0
Nombre de personnes en emploi suivant les régions			
Total Aragatsotn:	569	641	620
Femmes	332	412	375
Jeunes	185	188	172

Indice	2020	2021	2022
Total Ararat:	755	888	1 115
Femmes	499	588	673
Jeunes	191	239	266
Total Armavir:	762	830	889
Femmes	499	572	566
Jeunes	275	288	247
Total Gegharkunik:	520	748	895
Femmes	316	488	532
Jeunes	166	241	290
Total Lori:	1 069	902	963
Femmes	794	658	713
Jeunes	360	342	281
Total Kotayk:	1 132	1 223	1 188
Femmes	801	786	721
Jeunes	279	324	293
Total Shrak:	1 506	1 345	1 296
Femmes	1 019	954	875
Jeunes	479	397	314
Total Syunik:	569	619	640
Femmes	442	448	474
Jeunes	145	146	149
Total Vayots Dzor:	273	379	379
Femmes	180	238	243
Jeunes	93	93	115
Total Tavush:	701	601	601
Femmes	467	401	355
Jeunes	211	211	201
Total Erevan:	2 253	1 941	1 776
Femmes	1 611	1 322	1 179
Jeunes	437	481	335
Nombre de personnes reprises dans le programme «Soutien à l'économie agricole par la promotion de l'emploi saisonnier»	2 688	1 076	1 178
Nombre de personnes reprises dans le programme «Offre d'un emploi temporaire à des chômeurs par l'organisation de travaux d'intérêt public rémunérés»	568	0	0

Discussion par la commission

Président – Je souhaite ouvrir la discussion sur le cas de l'Arménie qui porte sur l'application de la convention (n° 122) sur la politique de l'emploi, 1964. J'invite le représentant gouvernemental de l'Arménie, qui s'adressera à la commission à distance, à prendre la parole.

Représentant gouvernemental – Je tiens tout d'abord à remercier sincèrement l'OIT pour sa collaboration continue et son soutien global aux réformes mises en œuvre par le gouvernement pour améliorer l'environnement du travail dans le pays. Permettez-moi également de saluer la contribution de la commission au développement de relations professionnelles plus justes et plus équitables en Arménie.

Cette année marque le 31^e anniversaire de notre adhésion à l'OIT. Durant toutes ces années, l'OIT a été un partenaire de confiance de l'Arménie pour renforcer la justice sociale, développer le dialogue social, garantir la sécurité et la santé au travail, promouvoir l'égalité des genres dans le monde du travail et dans bien d'autres domaines.

Le gouvernement accorde une importance particulière à son appartenance à l'OIT et a mis en œuvre des réformes fondamentales en matière de protection et de promotion des droits du travail, d'emploi durable et de travail décent. Un certain nombre de mesures, notamment des réformes législatives, ont été mises en œuvre en ce sens ces dernières années. La politique publique est actuellement révisée et améliorée pour la mettre en pleine conformité avec nos obligations et nos engagements internationaux, de manière à relever les défis en constante évolution auxquels nous sommes confrontés.

C'est la raison pour laquelle le gouvernement était très préoccupé à l'idée de figurer sur la liste des cas individuels pour non-respect de la convention.

L'Arménie a ratifié la convention en 1994 et a assumé d'importantes obligations internationales pour garantir l'emploi de sa population. Conformément à ses obligations internationales et à ses priorités nationales, l'Arménie a adopté, en 2013, la loi sur l'emploi, qui a établi un nouveau modèle d'emploi, prévoyant la mise en œuvre de programmes actifs visant à garantir un emploi stable aux chômeurs, y compris ceux qui ne sont pas compétitifs sur le marché du travail.

La Révolution de velours, pacifique et démocratique de 2018, en Arménie a défini une nouvelle vision, de nouvelles priorités et de nouvelles actions pour le développement du pays, notamment en ce qui concerne la modernisation de l'environnement du travail.

Certaines d'entre elles, en particulier, ont trait aux progrès accomplis au regard de la convention.

Nous œuvrons activement à l'élaboration du projet de stratégie nationale pour l'emploi, qui est considéré comme le principal résultat direct du deuxième domaine prioritaire du PPTD. L'objectif premier de la stratégie est la promotion de l'emploi par la création d'une main-d'œuvre compétitive et employable, et par l'accroissement des possibilités d'emploi à forte productivité. Elle vise à contribuer de manière globale au renforcement du lien entre l'école et le monde du travail dans les années à venir.

S'appuyant sur une analyse approfondie du marché du travail arménien, la stratégie cible en premier lieu les citoyens des communautés en âge de travailler, y compris des municipalités d'Arménie, les jeunes sans emploi qui ne suivent ni études ni formation (NEET) entre 18 et 29 ans, les femmes d'âge moyen (entre 30 et 40 ans) qui ne travaillent pas et n'ont pas de famille, et les bénéficiaires de prestations sociales auxquels la politique publique pour l'emploi s'adressera principalement ces prochaines années. En outre, la stratégie envisage de répondre

aux besoins de tous les autres groupes de la population, par exemple en proposant une politique en faveur du vieillissement actif.

L'un des objectifs stratégiques envisagés par le projet de stratégie est la transformation du système de politique publique dans le domaine de l'emploi, en vue du développement du capital humain (offre de main-d'œuvre), de la croissance du nombre d'emplois à forte productivité (demande de main-d'œuvre) et de la réduction de l'écart entre l'offre et la demande de main-d'œuvre. Dans le projet de stratégie, des thèmes de législation tels que les droits du travail, la garantie de l'inclusion et l'égalité des chances ont trouvé leur place. Dans le cadre de l'élaboration du document stratégique, les possibilités d'y intégrer le système d'assurance-chômage sont également étudiées, lequel est considéré par le gouvernement comme l'un des mécanismes clés pour lutter contre le chômage et protéger les personnes sans emploi.

Entre le 25 novembre et le 6 décembre 2022, dans le cadre de l'élaboration du projet de stratégie, six groupes de discussion composés d'employeurs des secteurs de l'économie concernés se sont réunis afin de mettre au jour les tendances de l'évolution de la structure de l'emploi, de la productivité du travail et de la demande de main-d'œuvre en Arménie, et dans le but d'identifier les problèmes rencontrés par les groupes ciblés par la stratégie pour s'intégrer dans la population active et les moyens d'y remédier. Les recommandations formulées à l'issue de ces réunions se retrouvent dans le projet de stratégie.

Le projet de stratégie en est actuellement au stade de la discussion et de la coordination avec les instances gouvernementales concernées. Une réunion et des discussions avec les représentants de la CTUA et diverses associations d'employeurs sont également prévues afin de donner à la stratégie un caractère multidimensionnel. Dans cette perspective, nous avons organisé une réunion avec les représentants des employeurs vendredi dernier.

Des représentants de l'OIT ont participé activement aux sessions stratégiques pour discuter de l'aspect analytique, de la vision, des objectifs et des programmes du projet de stratégie nationale pour l'emploi. Ils ont également procédé à un examen approfondi des documents connexes et ont formulé des commentaires détaillés qui ont été très utiles lors de la révision du document.

Permettez-moi de souligner le fait que l'élaboration de la stratégie n'est qu'un pilier d'action parmi tant d'autres que l'Arménie met en œuvre dans le cadre du PPTD 2019-2023. Le programme a contribué de manière significative au développement des capacités en matière d'emploi des employés tant du ministère du Travail et des Affaires sociales de l'Arménie que du Service social unifié. Il a permis la mise en œuvre d'activités de renforcement des capacités à grande échelle. De plus, des supports documentaires et de formation ont été traduits et distribués.

Le gouvernement se réjouit de la prolongation du programme après 2023, gage de la poursuite d'une collaboration harmonieuse et efficace avec l'OIT dans ce domaine.

Afin de continuer à lutter contre le chômage et d'assurer l'emploi de la population en Arménie, le Service social unifié a lancé, en 2021, des programmes de formation professionnelle, de compensation partielle à l'employeur pour le salaire versé à une personne en situation de handicap, d'acquisition d'expérience professionnelle, d'emploi saisonnier, ainsi que de soutien aux activités d'élevage animal. Des mesures ont également été mises en œuvre pour soutenir l'organisation de formations professionnelles à l'intention des mères sans profession qui ne sont pas compétitives sur le marché du travail, et pour l'organisation de services de garde d'enfants pour les personnes qui travaillent.

Bien que la stratégie n'ait pas encore été adoptée, de nombreuses activités sont mises à l'essai. En 2022, plus particulièrement, le nombre de personnes engagées dans des programmes de formation professionnelle s'élevait à 487, dont 377 femmes et 58 personnes en situation de handicap. Le programme d'acquisition d'expérience professionnelle comptait quant à lui 353 participants, dont 322 jeunes, 301 femmes et 9 personnes en situation de handicap; 106 personnes ont participé au programme de formation professionnelle pour les mères sans profession, dont 34 jeunes. D'un point de vue global, en 2021, environ 3 958 personnes étaient engagées dans des programmes publics pour l'emploi, dont 2 600 femmes, 1 185 jeunes et 314 personnes en situation de handicap.

La mise en œuvre des mesures visant à assurer un travail aux citoyens sans emploi du Haut-Karabagh, qui avaient été déplacés en Arménie en raison de la guerre déclenchée par l'Azerbaïdjan le 27 septembre 2020, s'est poursuivie en 2021-22. Le gouvernement a lancé non seulement des programmes pour l'emploi, mais aussi des initiatives en matière de protection sociale en général.

En outre, en 2022, 1 800 personnes, dont 596 femmes, 345 jeunes et 200 personnes en situation de handicap, ont participé aux programmes pilotes pour l'emploi lancés par le gouvernement. Tous les nouveaux programmes sont mis au point selon une approche fondée sur les résultats.

En 2022, dans le cadre de l'élaboration de programmes pilotes par le Service social unifié, il a été prévu d'entreprendre les mesures suivantes.

Premièrement, la dispense d'une formation professionnelle et l'offre d'un emploi aux personnes qui ne travaillent pas et qui ont participé aux opérations militaires menées en réponse à l'agression perpétrée par l'Azerbaïdjan en 2016 et 2020. Dans ce contexte, après avoir acquis une expérience professionnelle ou avoir participé à des programmes de formation professionnelle ou grâce à l'octroi d'une aide financière ponctuelle à l'employeur, en 2022, quelque 276 citoyens ayant pris part aux opérations militaires ont obtenu un emploi, dont 224 jeunes et 30 personnes en situation de handicap. En 2023, le gouvernement prévoit d'étendre ce programme afin qu'il s'adresse à l'ensemble du personnel militaire démobilisé.

Deuxièmement, des mesures de promotion de l'emploi saisonnier pour quelque 1 178 personnes sans emploi. En 2023, 2 300 personnes sans emploi devraient pouvoir en bénéficier. Un certain nombre d'autres programmes sont en cours de planification et de mise en œuvre.

La commission d'experts a pris note de l'indication du gouvernement selon laquelle aucun mécanisme de contrôle n'est prévu par la législation nationale pour surveiller les activités des agences d'emploi privées.

À cet égard, la législation de l'Arménie ne prévoit pas de mécanismes publics de contrôle des activités des agences d'emploi privées; toutefois, des discussions sur les possibilités de coopération entre les agences publiques et privées sont en cours. Il est notamment prévu que des mesures soient prises pour garantir que les agences privées participent à la mise en œuvre de programmes publics pour l'emploi. Dans ce contexte, le ministère, en coopération avec Democracy International, financé par l'Agence des États-Unis pour le développement international (USAID), s'est déjà lancé dans l'élaboration d'un programme pour mettre en œuvre les mesures susmentionnées. En outre, un accord préliminaire a été conclu avec le Programme des Nations Unies pour le développement (PNUD) en Arménie pour partager les coûts de mise en œuvre des programmes d'emploi gérés par les agences privées.

Avant que des initiatives aient été lancées dans le domaine de l'emploi et au-delà, les avis des partenaires sociaux ont été continuellement pris en compte au fur et à mesure de l'élaboration des projets. Tous les projets d'actes juridiques dans ce domaine ont été soumis à la fois à l'avis de la CTUA et de la RUEA.

De plus, en tant que principal document stratégique de ce domaine, les résultats des discussions de groupe précitées avec des employeurs ont été pris en compte dans l'élaboration du projet de stratégie nationale pour l'emploi.

Permettez-moi d'aborder brièvement d'autres initiatives qui visent à promouvoir un meilleur environnement de travail en Arménie.

En 2022, le gouvernement et le PNUD ont notamment cofinancé et piloté un mécanisme de soutien à l'échelle de l'écosystème d'innovation, la Plateforme n° 5, afin de surmonter les obstacles complexes à l'autonomisation économique des femmes en mettant l'accent sur l'employabilité et l'entrepreneuriat. Au vu des bons résultats obtenus par la Plateforme n° 5, le gouvernement a demandé à l'OIT de rejoindre le Programme de l'OIT pour le développement de l'entrepreneuriat féminin afin de continuer à soutenir ensemble l'entrepreneuriat et l'emploi des femmes.

En Arménie, depuis 2012, des réformes du système de soutien au développement de carrière sont entreprises. Le 2 juin 2023, le modèle national d'orientation professionnelle de l'Arménie a été présenté lors d'une conférence de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) comme une bonne pratique.

Dans l'intervalle, la Fondation européenne pour la formation recommande que les réglementations nationales de l'Arménie soient propres aux pays du Partenariat oriental.

Compte tenu de la priorité élevée accordée à l'adoption et à la mise en œuvre des principes et des normes de l'OIT, le gouvernement a déjà engagé le processus de ratification de la convention (n° 190) sur la violence et le harcèlement, 2019. En outre, les modifications actuellement apportées au Code du travail arménien contiennent déjà certaines des dispositions de la convention n° 190.

Pour conclure, je souhaiterais souligner que, malgré la pandémie de COVID-19 et l'agression perpétrée par l'Azerbaïdjan contre le peuple du Haut-Karabagh et le territoire souverain de l'Arménie, après la Révolution de velours, pacifique et démocratique du printemps 2018, le gouvernement met en œuvre des réformes de grande ampleur et déploie toutes les mesures et les efforts possibles pour répondre aux besoins des citoyens et créer un meilleur environnement de travail. Pour améliorer la pérennité des mesures prises et assurer une coopération plus efficace avec l'OIT, nous suggérons qu'un bureau de pays de l'OIT soit ouvert en Arménie, que le PPTD pour l'Arménie qui prendra fin en 2023 soit prolongé et que l'Arménie soit encouragée à rejoindre le Programme de l'OIT pour le développement de l'entrepreneuriat féminin. Enfin, le soutien de l'OIT aux initiatives proposées dans la Stratégie nationale pour l'emploi de l'Arménie conférera une valeur supplémentaire et globale à la coopération entre l'Arménie et l'OIT.

Je suis convaincu que ce qui précède fournit à la commission les éléments nécessaires pour retirer l'Arménie de la liste des cas individuels, ce qui permettra à l'ensemble des parties prenantes de poursuivre la mise en œuvre de réformes actives dans le domaine de l'emploi et des droits du travail et les encouragera à le faire. Ainsi, l'OIT pourra jouer son rôle de partenaire fiable pour favoriser le développement démocratique non seulement en Arménie, mais aussi dans le monde.

Membres travailleurs – La Déclaration de Philadelphie reconnaît l'obligation formelle de l'OIT de soutenir la mise en œuvre de programmes visant à atteindre le plein emploi et à favoriser l'amélioration du niveau de vie dans les pays du monde entier. La lutte contre le chômage et la garantie d'un salaire assurant des conditions de vie décentes figurent dans le Préambule de la Constitution de l'OIT.

Ainsi, il incombe à l'OIT d'examiner et de considérer les répercussions des politiques économiques et financières sur la politique de l'emploi, à la lumière de l'objectif fondamental selon lequel «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». Cette convention est la norme internationale du travail qui concrétise les objectifs énoncés dans les textes fondateurs de notre Organisation.

Nous examinons aujourd'hui de quelle manière l'Arménie met en œuvre la convention. Aux termes de l'article 1 de la convention, l'Arménie doit formuler et appliquer une politique active visant à promouvoir le plein emploi, productif et librement choisi. Cette politique devra garantir qu'il y aura du travail pour toutes les personnes disponibles et en quête de travail, que ce travail sera aussi productif que possible et que chaque travailleur aura toutes possibilités d'acquérir les qualifications nécessaires pour occuper un emploi qui lui convienne.

D'après le rapport de la commission d'experts, plus de 60 000 personnes sont sans emploi en Arménie, représentant un taux de chômage de 13 pour cent, dont une majorité de femmes, lesquelles représentent près de 65 pour cent des personnes sans emploi. D'après les statistiques de 2020 dont dispose le Département des statistiques du BIT, le taux d'activité en Arménie était alors de 66,5 pour cent. Ces quelques statistiques mettent en évidence les nombreux défis auxquels l'Arménie est confrontée dans la mise en place d'une politique publique de l'emploi. L'Arménie doit également faire face aux conséquences sur l'emploi du contexte géopolitique dans lequel elle se trouve. Une partie de son territoire a notamment été le théâtre de conflits armés, ce qui a entraîné le déplacement de personnes vers d'autres régions, même si elles ne peuvent y trouver un emploi. Le rapport de la commission d'experts mentionne également l'existence de disparités dans ces statistiques au niveau régional, ce qui donne à penser que ces réalités régionales devront être prises en compte dans la politique de l'emploi. Le rapport de la commission d'experts indique également que, malgré les réformes à grande échelle menées dans le domaine de l'emploi ces dernières années, des questions urgentes restent à traiter. Il s'agit notamment de l'inadéquation entre l'offre et la demande de main-d'œuvre, des obstacles à l'emploi pour les nouveaux arrivants sur le marché du travail, les groupes vulnérables et les travailleurs et travailleuses qualifiés.

En Arménie, de nombreuses initiatives sont actuellement menées afin d'œuvrer dans ces différents domaines. Le PPTD 2019-2023, qui définit les priorités nationales et les principaux résultats attendus élaborés en étroite consultation avec les mandants tripartites, en est un exemple. Parmi ces priorités figure l'élaboration d'une nouvelle stratégie nationale pour l'emploi, qui aborde ces questions, et d'autres telles que l'emploi des jeunes, l'emploi rural et l'informalité. Le gouvernement fait de la promotion de l'emploi et de l'éducation une priorité en vue de l'éradication de la pauvreté dans le pays. Il est inconcevable qu'une politique de l'emploi conforme aux dispositions de la convention n'accorde pas une attention particulière aux groupes vulnérables, dont les femmes font malheureusement encore et toujours partie. À cet égard, le Comité des Nations Unies pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes (CEDAW) a noté avec préoccupation l'accès limité à un emploi stable et convenablement rémunéré des groupes de femmes défavorisées et marginalisées, notamment les femmes appartenant à des minorités ethniques, les femmes déplacées à

l'intérieur du pays, les femmes dans une situation assimilable à celle des réfugiés, les femmes migrantes et les femmes en situation de handicap. Le faible nombre de personnes en situation de handicap prenant part aux programmes de régulation de l'emploi est préoccupant. Cela vaut également pour la participation des jeunes entre 16 et 29 ans. Par conséquent, il conviendra de prêter une attention particulière aux groupes vulnérables du marché du travail, plus particulièrement aux femmes, aux personnes en situation de handicap et aux jeunes, lors de l'élaboration de la politique de l'emploi en Arménie.

Dans de nombreux pays, les agences d'emploi privées constituent l'un des instruments utilisés dans le cadre des politiques de l'emploi. C'est aussi le cas en Arménie. Toutefois, il est essentiel que ces agences d'emploi privées soient soumises à des mécanismes de contrôle. Dans les informations écrites fournies par le gouvernement, il est indiqué que des discussions sont en cours pour encourager la coopération entre les agences d'emploi publiques et privées. Bien que souhaitable, cette coopération ne règle pas le problème des mécanismes de contrôle des agences d'emploi privées. La ratification par l'Arménie de la convention (n° 81) sur l'inspection du travail, 1947, pourrait être l'occasion d'ouvrir la voie dans ce domaine.

La lutte contre le travail non déclaré doit également faire partie intégrante de la politique de l'emploi. Le rapport de la commission d'experts indique que des mesures ont été prises, notamment des mesures fiscales, pour relever le nombre de travailleurs déclarés. Nous ne pouvons qu'encourager le gouvernement à poursuivre les efforts qu'il a entrepris en ce sens et à adopter de nouvelles mesures.

Enfin, permettez-moi de rappeler l'un des principes fondamentaux qui figurent également dans la convention, à savoir celui de la consultation des partenaires sociaux sur les politiques de l'emploi. Nous ne pouvons qu'encourager le gouvernement à rester déterminé à appliquer de manière tripartite une politique de l'emploi qui permette aux travailleurs et travailleuses d'Arménie de poursuivre leur progrès matériel et leur développement spirituel dans la liberté et la dignité, dans la sécurité économique et avec des chances égales.

Membres employeurs – Je regrette vivement que le délégué des employeurs arméniens n'ait pu participer et contribuer à cette discussion en personne à la suite du retrait de ses pouvoirs pour la Conférence par le gouvernement. Le délégué des employeurs arméniens a contesté cette mesure auprès de la Commission de vérification des pouvoirs.

En ce qui concerne la convention, nous remercions le gouvernement pour l'envoi d'informations actualisées sur le présent cas. La convention a été ratifiée par l'Arménie en 1994 et c'est la première fois aujourd'hui que la commission discute de son application. La commission d'experts a formulé des observations sur l'application de cette convention à trois reprises: en 2015, 2018 et 2022.

En ce qui concerne les observations formulées en 2022, la commission d'experts a identifié trois points principaux à propos du présent cas. Le premier point renvoie aux tendances de l'emploi et à l'application d'une politique de l'emploi active, conformément à l'article 1 de la convention. Nous prenons note des efforts entrepris par l'Arménie dans le domaine de l'emploi, qui a mis en œuvre des réformes, telles que le PPTD, pour promouvoir l'emploi par la création d'une main-d'œuvre compétitive et employable et l'expansion des possibilités d'emploi productif. D'après les informations fournies en 2022, en outre, le gouvernement a mis au point des programmes complets visant à faciliter l'inclusion professionnelle des personnes sans emploi ayant participé aux opérations militaires déclenchées par l'Azerbaïdjan en 2016 et 2020. Des mesures fiscales ont également été adoptées pour faciliter la formalisation des entreprises, lesquelles devraient aussi améliorer les indicateurs de l'emploi.

Depuis plusieurs années, les indicateurs du marché du travail enregistrent une tendance positive en Arménie, comme une baisse du taux de chômage en 2022, qui a reculé de 2,5 points de pourcentage par rapport à 2021.

Cela étant, des questions urgentes restent malgré tout à traiter, telles que l'écart entre l'offre et la demande de main-d'œuvre et les obstacles pour trouver un emploi, auxquels se trouvent confrontées tant les personnes qui accèdent pour la première fois au marché du travail que celles des groupes vulnérables, en particulier les femmes, les jeunes et les personnes en situation de handicap.

Comme l'a indiqué le gouvernement, celui-ci s'est engagé dans une nouvelle stratégie pour l'emploi dont il a prévu de discuter prochainement avec les représentants de la confédération des syndicats et de plusieurs associations d'employeurs. Les membres employeurs estiment qu'il est essentiel que le gouvernement mette en œuvre cette stratégie ainsi que toutes les mesures nécessaires, dès que possible, pour s'attaquer aux déficits du marché du travail. Cependant, nous considérons qu'il est impératif de le faire par la voie d'un dialogue social réel et efficace avec les partenaires sociaux les plus représentatifs.

Le deuxième point traite de l'adoption de mesures actives du marché du travail, conformément à l'article 2 de la convention. Nous notons que, d'après les informations fournies par le gouvernement, la législation nationale ne prévoit pas de mécanismes publics de contrôle des activités des agences d'emploi privées, mais que des discussions sur les possibilités de coopération entre les agences publiques et privées sont en cours. Les mesures qu'a prévu d'adopter le gouvernement pour garantir la participation des agences privées à l'élaboration de programmes publics pour l'emploi pourraient contribuer de manière positive à l'amélioration de l'insertion des personnes sans emploi sur le marché du travail. Nous notons également que, s'agissant du travail non déclaré, le gouvernement prend actuellement des mesures visant à réduire le nombre de travailleurs non déclarés et à faciliter leur intégration dans l'économie formelle. Cependant, le gouvernement devrait fournir des informations sur l'impact de ces mesures afin d'évaluer leur efficacité.

Le troisième point traite de la consultation des partenaires sociaux, conformément à l'article 3 de la convention. Nous notons que le gouvernement confirme soumettre les politiques et programmes pour l'emploi à l'avis de la CTUA et de la RUEA. Cependant, les membres employeurs s'associent à la commission d'experts pour demander des informations plus concrètes sur ces processus de consultation avec les partenaires sociaux afin d'obtenir plus de garantie. D'autant plus qu'une étude publiée récemment par la RUEA et l'enquête publiée par le département du Travail des États-Unis d'Amérique indiquent que le dialogue social tripartite en Arménie n'en est qu'à ses balbutiements et qu'il connaît de ce fait de graves problèmes liés à la législation en matière d'association, aux mandants et à leur représentativité.

Membre travailleur, Arménie – La CTUA souhaiterait vous faire part de notre point de vue concernant l'application de la convention.

Dans le cadre de la mise en œuvre de la convention, le gouvernement a élaboré un projet de nouvelle stratégie pour l'emploi, comme l'a indiqué le représentant gouvernemental, après consultation de la CTUA. La CTUA a formulé des observations et des suggestions, mais les discussions se poursuivront lors de la prochaine réunion de la Commission républicaine tripartite. Cette année, la CTUA coordonne la Commission républicaine tripartite.

Nous devons souligner que l'Arménie est en guerre depuis près de trente ans, que, depuis septembre 2020, des opérations militaires actives sont menées dans le Haut-Karabagh et que

L'Arménie a été en proie à un conflit actif durant quarante-quatre jours. Des milliers de citoyens du Haut-Karabagh se sont réfugiés en Arménie, vivent dans des conditions précaires et sont sans emploi. Ces personnes viennent alimenter le cercle du chômage, mettant au jour de nouveaux défis pour le gouvernement et les partenaires sociaux. Quelques programmes ont été développés afin de rendre la vie de ces réfugiés moins difficile.

Un autre défi de taille auquel est confrontée l'Arménie est l'arrivée de citoyens russes venus échapper à la mobilisation. Ceux-ci exercent également une influence sur le marché du travail de l'Arménie, à l'exception bien entendu des personnes engagées dans le secteur des technologies de l'information, travaillant à distance, qui n'influent pas sur le marché du travail.

Le gouvernement fait tout son possible pour améliorer les conditions de vie dans l'emploi. Le secteur de l'emploi de l'Arménie présente des lacunes telles que l'absence d'assurance-chômage et d'allocations chômage, quand bien même cela est inscrit et prévu dans la Constitution du pays. Quoi qu'il en soit, le gouvernement dispose de programmes pour l'emploi grâce auxquels les citoyens peuvent actualiser leurs compétences et obtenir de l'aide pour créer leur propre entreprise.

La Stratégie nationale pour l'emploi intègre également les droits des femmes et inclut les personnes en situation de handicap, les jeunes, notamment des zones rurales, dans lesquelles il est également très difficile de trouver un emploi. Aussi, je tiens à souligner que nous collaborons de manière constructive avec le Bureau des activités pour les travailleurs de l'OIT (ACTRAV) sur le PPTD. La CTUA considère également qu'il s'agit là d'une occasion d'améliorer la situation sur le plan de l'application de la convention, avec également l'assistance technique du BIT, concernant le partenariat social et la mise en œuvre de la stratégie qui sera adoptée à l'issue de quelques discussions. Nous allons en discuter encore et encore dans le cadre du partenariat social et au sein de la Commission républicaine tripartite.

Membre travailleur, Allemagne – La situation actuelle en Arménie est marquée par plusieurs types de crises. En septembre 2020, le conflit armé dans le Haut-Karabagh a repris, entraînant le déplacement de nombreuses personnes à l'intérieur du pays. Cette situation affecte gravement le marché du travail de l'Arménie et cela a été exacerbé par une augmentation récente des migrations en provenance de Russie. Nous saluons donc tous les efforts déployés par le gouvernement en termes de législation, de protection des groupes vulnérables, de formalisation des relations d'emploi, enfin, et surtout, pour la création d'une politique publique de l'emploi.

Pour n'importe quel pays du monde, chacune de ces réformes représenterait un effort majeur. Non seulement l'Arménie s'attaque simultanément à l'ensemble de ces réformes, mais elle le fait également dans le cadre du dialogue social. Nous saluons cette approche et nous nous réjouissons de voir une plus grande représentation syndicale dans le processus. Début mai, le Code du travail arménien a été profondément remanié. Au total, 122 des 296 articles ont été modifiés. Des améliorations ont été apportées aux dispositions spécifiques relatives à l'emploi des mineurs, à la durée du congé de maternité et des congés payés. Par exemple, les travailleurs peuvent désormais reporter les congés non pris d'une année à l'autre. L'accès à des programmes de formation a également été facilité. De plus, la législation inclut une section sur l'interdiction de la violence sexuelle sur le lieu de travail et ouvre ainsi la voie à la ratification de la convention n° 190. En effet, mon pays vient de la ratifier et nous espérons vivement que le seuil de ratifications nécessaires sera atteint cette semaine. Nous avons également pris note que la convention (n° 181) sur les agences d'emploi privées, 1997, pourrait être ratifiée et que nous pourrions envisager une forme de partenariat. S'agissant de la Stratégie nationale pour l'emploi, nous avons observé jusqu'à présent des signes très prometteurs, notamment des

propositions relatives à l'assurance-chômage et à une meilleure inclusion des groupes défavorisés. Compte tenu du taux de chômage disproportionné des femmes, il nous semble impératif que l'accent soit mis sur l'égalité des genres, tel qu'annoncé. Ces changements ont également été opérés sur les conseils de l'OIT dans le cadre du PPTD. Nous soutenons l'initiative du gouvernement visant à prolonger ce programme. Toutes ces réformes sont très prometteuses, mais il nous faut aller plus loin. Nous nous interrogeons, par exemple, sur l'efficacité de la réforme de la législation du travail compte tenu de la taille du secteur informel qui demeure importante en Arménie. Par ailleurs, la durabilité de l'assurance-chômage proposée est limitée.

En accord avec la commission d'experts, nous recommandons de poursuivre les efforts entrepris pour formaliser les relations professionnelles en particulier. L'intégration du travail informel dans le marché du travail est une étape indispensable vers la consolidation d'un État-providence arménien. La CTUA a une nouvelle présidente, et cette dernière milite pour l'augmentation du salaire minimum et l'extension du droit de grève. Les structures et processus tripartites doivent être renforcés. Nous devons combler le fossé qui existe entre les accords sur papier et leur mise en œuvre effective. La situation économique tendue entraîne un important déséquilibre du rapport de force en faveur des employeurs. Il existe peu de conventions collectives de portée générale et les syndicats sont trop peu impliqués dans nombre de négociations.

Observateur, Organisation internationale des employeurs (OIE) – Je souhaiterais présenter les observations de la RUEA concernant la convention.

Tout d'abord, je tiens à vous remercier pour l'occasion qui m'est donnée de participer à cette session de la commission et à exprimer nos inquiétudes quant au stade actuel du partenariat social et de l'application de la convention en Arménie. Je souhaiterais remercier l'OIE de m'avoir permis de prendre la parole à la réunion d'aujourd'hui. Notre délégué syndical aurait souhaité participer à la Conférence, mais le gouvernement lui a retiré ses pouvoirs, sans justification valable et en violation de la Constitution de l'OIT. De tels actes ont empêché notre délégué syndical de participer à la Conférence. Bien entendu, en dépit de nombreux changements positifs, l'Arménie reste confrontée à des défis sociaux et économiques qui n'ont pas été relevés, et les partenariats sociaux sont faibles. L'écart entre l'offre et la demande est important. Les personnes qui entrent pour la première fois sur le marché du travail se heurtent à des obstacles. Afin de soutenir le gouvernement dans ses engagements visant à dépasser ces obstacles et améliorer la politique de l'emploi, notre syndicat a présenté les résultats de ses travaux, ses solutions d'amélioration et ses recommandations au gouvernement depuis 2016.

Notre syndicat n'a pas reçu le projet de stratégie nationale pour l'emploi et n'a pas été consulté pour l'élaboration dudit document. Bien entendu, nous comprenons que des réunions avec des employeurs aient été organisées dans le cadre de plusieurs groupes de discussion, mais notre syndicat n'en a pas été informé, nous n'y avons pas participé et n'avons reçu aucun projet de stratégie. Le gouvernement ne nous a pas non plus fait part des observations figurant dans le rapport de la commission d'experts, que seul le BIT nous a transmis. Il nous a été difficile de participer étant donné que le gouvernement ne consulte pas notre syndicat et continue de dissimuler des informations capitales.

S'agissant de la coopération avec les agences d'emploi privées, qui figure également dans les observations de la commission d'experts, nous serions disposés à renforcer notre collaboration avec le ministère du Travail et des Affaires sociales, dans le cadre de la coopération avec les agences d'emploi privées et la surveillance de leurs activités et de la ratification de la convention n° 181.

Le niveau du partenariat social est faible. Le ministère a organisé une réunion du Comité national des rapports au lieu des huit initialement prévues. Le ministère n'a pas pris de mesures concrètes et significatives pour l'organisation de réunions et de discussions permettant un échange entre les partenaires sociaux en vue de la présentation de leurs points de vue au gouvernement, entre autres.

Nous avons fait part de notre préoccupation au gouvernement concernant le manque d'efficacité du partenariat social, et notre syndicat lui a adressé un courrier en août 2022, resté à ce jour sans réponse.

Nous avons tenté d'améliorer la situation et une réunion avec le ministère du Travail et des Affaires sociales était prévue. Toutefois, celle-ci n'a pas non plus eu lieu. À ce jour, en ma qualité de président, je n'ai jamais rencontré le ministre depuis sa nomination il y a deux ans. Notre syndicat reste déterminé à travailler avec les partenaires sociaux et l'OIT afin de surmonter les obstacles qui se posent à la mise en œuvre de la convention. Cependant, cela s'annonce difficile si le gouvernement continue de dissimuler aux employeurs des informations capitales et de mener des consultations en faisant fi des organisations d'employeurs et en privant ces derniers de leur droit à participer au processus, et notamment à la présente Conférence.

Pour conclure, je tiens à signaler que, en tant qu'organisation d'employeurs fortement représentée dans le pays, notre syndicat est disposé à aider le gouvernement à élaborer une stratégie nationale pour l'emploi et à mettre pleinement en œuvre la convention. Par cette participation, nous espérons contribuer à l'efficacité du partenariat social en Arménie. En l'absence d'un véritable dialogue social, la mise en œuvre de normes du travail fondamentales ne peut progresser, que ce soit en Arménie ou dans n'importe quel autre pays.

Observateur, IndustriALL Global Union – Je m'exprime au nom d'IndustriALL Global Union avec le soutien de l'Association internationale des travailleurs de l'alimentation, de l'agriculture, de l'hôtellerie-restauration, du tabac et des branches connexes (UITA).

Mon organisation compte des syndicats qui lui sont affiliés dans les secteurs minier, métallurgique et manufacturier en Arménie, et nous suivons de près l'évolution de la situation dans le pays. Avec nos affiliés, nous saluons l'engagement du gouvernement à satisfaire aux exigences des normes internationales ainsi qu'à celles contenues dans la Charte sociale européenne.

Nous avons entendu que, le 3 mai 2023, une loi apportant d'importantes modifications au Code du travail arménien et axée spécifiquement sur le partenariat social a été adoptée. Nous notons également que des amendements à la loi sur les syndicats et les associations d'employeurs sont sur le point d'être finalisés, et nous espérons qu'ils serviront de base solide pour le développement du dialogue social à tous les niveaux.

Nous observons également que le gouvernement met en œuvre le PPTD pour la période 2019-2023 et a récemment demandé la prolongation du programme.

Nous encourageons vivement l'OIT à poursuivre ses programmes d'assistance technique et à appuyer la demande de soutien continu formulée par l'Arménie dans le cadre du PPTD. D'après nos affiliés, le gouvernement a finalisé le projet de stratégie nationale pour l'emploi, qui offre une vision crédible de la modernisation de l'environnement du travail dans le pays. Cette stratégie aborde la question des droits du travail en envisageant d'introduire un système d'assurance-chômage. Nous espérons que toutes ces initiatives seront mises en œuvre dans un proche avenir.

Il convient de noter que le dialogue social entre le gouvernement et la CTUA s'est renforcé au cours des six derniers mois, ce que nous considérons comme une étape encourageante.

Nous espérons sincèrement que les employeurs participeront aussi, de manière concertée, aux travaux des organes tripartites du pays. Il est important de relever que pour cette raison ni consensus ni accord sectoriel n'a été conclu en Arménie. Ce point est primordial, car le monde du travail en Arménie est confronté à de sérieux problèmes qui touchent les travailleurs. Lorsque des travailleurs tentent d'exercer leurs droits syndicaux, ils se heurtent à des difficultés. Lorsque des travailleurs veulent être protégés par une convention collective négociée, ils sont confrontés à la résistance des employeurs. Lorsque des travailleurs veulent user de leur droit de grève ou de réunion pacifique, ils s'exposent à des pressions. Il y a donc de graves problèmes de santé, de sûreté et plus particulièrement de sécurité dans le pays, auxquels il convient de s'attaquer sérieusement par la voie d'un dialogue social général et avec l'assistance du BIT.

Le pays est aussi confronté à des taux de chômage élevés et à des niveaux de vie extrêmement bas parmi les réfugiés provenant soit du Haut-Karabagh, soit des pays voisins, en particulier de la Fédération de Russie.

Nous avons du mal à comprendre pourquoi l'Arménie a été sélectionnée au regard de la convention alors que le monde du travail du pays fait face à de graves problèmes qu'il convient de traiter sans attendre.

Nous appelons le gouvernement à accélérer les processus législatifs afin que les employeurs soient en droit de protéger leurs intérêts conformément aux normes internationales. Nous invitons les employeurs à adopter une attitude constructive et à relancer le dialogue social pour trouver des solutions aux nombreuses questions sociales et relatives au travail qui se posent, notamment la coordination de la Stratégie nationale pour l'emploi élaborée par le gouvernement en concertation avec la CTUA.

Nous appelons également l'OIT à continuer de soutenir le gouvernement, les travailleurs et les employeurs en Arménie, à encourager le dialogue social et à renforcer les mécanismes visant à garantir aux travailleurs le plein exercice de leurs droits fondamentaux au travail.

Représentant gouvernemental – Je tiens à remercier tous les partenaires d'avoir partagé leurs observations. Comme je l'ai indiqué au cours de ma première intervention, le gouvernement entreprend des réformes globales et de grande ampleur, notamment dans le domaine de l'emploi et des relations professionnelles. L'objectif est de traiter toutes les questions difficiles et, notamment, de s'acquitter des obligations découlant de la Constitution de l'OIT et des conventions ratifiées. Dans l'intervalle, permettez-moi de répondre brièvement aux principales questions soulevées au cours de cette session. Premièrement, la question de la proportionnalité entre l'offre et la demande sur le marché du travail est un problème majeur dont le gouvernement a fait sa priorité. La nouvelle stratégie abordera cette question de manière à y apporter des solutions globales et multifonctionnelles. Deuxièmement, le gouvernement poursuit la mise en œuvre de son important programme pour l'emploi, qui envisage des stratégies multiples pour assurer d'autres développements dans l'ensemble du marché du travail, mais qui se concentre particulièrement sur les groupes vulnérables, y compris les jeunes, etc. Aussi, malgré les faits, la stratégie n'a pas encore été adoptée. Le gouvernement a déjà adopté de grands programmes pour l'emploi visant à promouvoir les droits et l'égalité des chances sur le marché du travail.

Par exemple, en 2022, le gouvernement et le PNUD ont cofinancé et piloté un récent programme de soutien à l'échelle de l'écosystème. En tant que cheffe de file dans le domaine de la technologie et de l'égalité des genres, l'Arménie a entamé un parcours ambitieux en vue d'une action transformatrice audacieuse en faveur du pouvoir économique des femmes dans des secteurs à forte productivité de la main-d'œuvre.

Fort de cette réussite, le gouvernement demande à l'OIT de continuer à soutenir ses efforts en faveur de l'entrepreneuriat féminin.

Enfin, permettez-moi de rapidement donner suite à l'observation formulée par le président de la RUEA. Nous apprécions cette volonté de développer une coopération avec le gouvernement. Cependant, nous avons été surpris de recevoir ce courrier, en particulier au sein de la commission. Aussi, en prévision de la réception du courrier précité de la part de la RUEA au sujet de la suspension de la coopération, la participation des employeurs à la session de la Conférence n'a pas été confirmée.

Toutes ces mesures sont destinées à instaurer la justice sociale en Arménie, ce qui nécessite une attention et un soutien encore plus grands en cette période d'incertitude et d'agitation mondiales.

En conclusion, je souhaiterais rappeler la volonté et la détermination du gouvernement à approfondir et à développer sa coopération avec l'OIT afin de promouvoir la justice sociale en Arménie et dans le monde. Je suis convaincu que la commission prendra en compte l'ensemble de ces mesures, considérées comme positives et progressistes par la commission d'experts.

Membres employeurs – Les membres employeurs remercient les différents intervenants qui ont pris la parole et, en particulier, le gouvernement pour ses interventions et les informations qu'il a fournies.

Dans nos remarques finales, nous souhaiterions souligner une fois de plus que la convention prévoit la formulation et la mise en œuvre d'une politique active visant à promouvoir le plein emploi, productif et librement choisi. Cette politique devra garantir qu'il y aura du travail pour toutes les personnes en quête de travail, que ce travail sera productif et librement choisi, et devra réduire l'inadéquation des compétences sur le marché du travail.

Nous demandons au gouvernement qu'il tienne compte du fait que l'emploi productif et durable constitue le fondement du travail décent, de la création de richesses et de la justice sociale. Bien que nous prenions bonne note des mesures prises par le gouvernement, nous ne pouvons ignorer que de plus amples efforts sont nécessaires au niveau national pour remédier aux déficits du marché du travail en Arménie, où des obstacles continuent d'entraver l'accès à l'emploi, en particulier des groupes vulnérables et des travailleurs qualifiés. De plus, les groupes de femmes défavorisées et marginalisées ont un accès limité à l'emploi et ne sont pas convenablement rémunérées. Étant donné que des disparités en matière d'emploi persistent en Arménie, des solutions à long terme sont nécessaires. Les membres employeurs demandent donc à ce que les partenaires sociaux les plus représentatifs reçoivent des informations essentielles et participent de manière active à l'élaboration et à la mise en œuvre des politiques de l'emploi, conformément à la convention qui exige la tenue de consultations avec les partenaires sociaux.

Conformément aux recommandations de la commission d'experts, les membres employeurs souhaitent demander au gouvernement de continuer à travailler à l'élaboration et à la mise en œuvre des mesures de la stratégie pour l'emploi, et de le faire, en particulier, dans le cadre du dialogue social, avec les partenaires sociaux les plus représentatifs, de manière à garantir que ces mesures sont efficaces et pérennes; et de continuer également à encourager

la réduction de l'économie informelle et de fournir des informations sur l'impact de ces mesures. Les membres employeurs espèrent que le gouvernement tiendra compte de ces recommandations aux fins de la pleine mise en œuvre de la convention.

Membres travailleurs – Nous souhaitons remercier le représentant du gouvernement pour les informations fournies à la commission. Comme nous l'avons entendu au cours de cette discussion, de nombreux défis se posent à la promotion de l'emploi en Arménie. Nous sommes convaincus que le gouvernement a la volonté et la capacité de relever ces défis et de prendre les mesures nécessaires à la promotion d'un emploi décent pour tous les travailleurs d'Arménie.

Nous estimons que, pour atteindre cet objectif, le gouvernement devra:

- continuer d'élaborer, en concertation avec les partenaires sociaux, une politique de l'emploi qui soit également axée sur les groupes vulnérables, y compris les jeunes, les femmes et les personnes en situation de handicap;
- continuer à fournir des informations actualisées et détaillées sur la nature, le champ d'application et l'impact des mesures adoptées afin de promouvoir le plein emploi productif, y compris celles adoptées dans le cadre du PPTD 2019-2023;
- fournir des informations actualisées et détaillées sur les progrès accomplis dans l'élaboration et l'adoption de la Stratégie nationale pour l'emploi;
- transmettre une copie de la stratégie une fois qu'elle sera adoptée;
- continuer à fournir des informations actualisées et détaillées, notamment des données statistiques ventilées par sexe et par âge, sur les tendances de l'emploi dans le pays, en particulier sur l'emploi, le chômage et sous-emploi;
- continuer à fournir des informations actualisées et détaillées, notamment des données statistiques ventilées par sexe, par âge et par région, sur la nature, le champ d'application et l'impact des mesures et programmes mis en œuvre pour promouvoir l'emploi des groupes exposés aux déficits de travail décent, en particulier: les femmes, les jeunes, les personnes en situation de handicap et les personnes exposées à la discrimination intersectionnelle;
- fournir des informations sur la nature, le champ d'application et l'impact des mesures adoptées dans le domaine de l'éducation et de la formation professionnelle en vue d'améliorer l'employabilité des jeunes;
- fournir des informations détaillées sur toute mesure prise ou envisagée, en concertation avec les partenaires sociaux, pour réglementer les activités des agences d'emploi privées opérant sur le territoire arménien;
- mettre en place des mécanismes de contrôle des agences d'emploi privées et envisager la possibilité de ratifier la convention n° 181, qui est l'instrument le plus à jour dans ce domaine;
- continuer de fournir des informations actualisées et ventilées sur l'impact des mesures prises pour réduire le nombre de travailleurs et de travailleuses non déclarés et faciliter leur intégration dans l'économie formelle;
- en dernier lieu, fournir des exemples concrets de la manière dont les avis des partenaires sociaux sont pris en compte dans l'élaboration, la mise en œuvre et la révision des politiques et programmes de l'emploi.

Afin de mettre en œuvre l'ensemble de ces recommandations, nous demandons au gouvernement de recourir à 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 pris note des mesures prises par le gouvernement pour réduire l'informalité et promouvoir l'emploi des femmes, des jeunes, des personnes en situation de handicap et d'autres groupes marginalisés.

La commission a également noté que d'autres mesures doivent être prises, en concertation avec les partenaires sociaux, dans ces domaines ainsi qu'en matière d'éducation et de formation professionnelles et d'activités des agences d'emploi privées pour garantir l'application de la convention, en droit comme dans la pratique.

Prenant en compte la discussion, la commission prie le gouvernement, en concertation avec les partenaires sociaux, de:

- poursuivre l'élaboration d'une politique de l'emploi qui s'attaque, en droit comme dans la pratique, aux problèmes qui subsistent, notamment les barrières existantes à l'emploi des groupes défavorisés, dont les femmes, les jeunes, les personnes en situation de handicap et les personnes exposées à la discrimination intersectionnelle;
- prendre des mesures pour améliorer l'employabilité des jeunes, notamment par le biais de programmes d'éducation et de formation professionnelles;
- prendre des mesures pour la mise en place de mécanismes de contrôle relevant de la législation nationale afin de surveiller les activités des agences d'emploi privées, notamment en envisageant la possibilité de ratifier la convention (no 181) sur les agences d'emploi privées, 1997;
- assurer une coopération avec les partenaires sociaux sur les questions actuelles liées au marché du travail, les programmes annuels pour l'emploi et leur mise en œuvre, et fournir des exemples concrets de la manière dont les partenaires sociaux sont associés à l'élaboration, la mise en œuvre et la révision des politiques et programmes de l'emploi et dont leurs avis sont dûment pris en considération.

La commission prie le gouvernement de fournir pour le 1^{er} septembre 2023 des informations détaillées et actualisées à la commission d'experts sur:

- les mesures prises pour promouvoir le plein emploi productif, y compris celles adoptées dans le cadre du programme par pays de promotion du travail décent (PPTD) 2019-2023;
- la formulation et l'adoption de la Stratégie nationale pour l'emploi (SNE) et en fournir une copie lorsqu'elle sera adoptée;
- des données statistiques, ventilées selon le sexe et l'âge, sur les tendances de l'emploi dans le pays, en particulier sur l'emploi, le chômage et le sous-emploi;
- des données statistiques ventilées selon le sexe, l'âge et la région, sur la nature, le champ d'application et l'impact des mesures et programmes mis en œuvre pour promouvoir l'emploi de groupes exposés aux déficits de travail décent, notamment les

femmes, les jeunes, les personnes en situation de handicap et les personnes exposées à la discrimination intersectionnelle; et

- **l'impact des mesures prises pour réduire le nombre des travailleurs non déclarés et faciliter leur intégration dans l'économie formelle.**

Représentant gouvernemental – Je tiens à remercier la commission pour son travail acharné et sa coopération tripartite, plus particulièrement dernièrement s'agissant du cas de l'Arménie et son application de la convention n° 122. Le gouvernement de l'Arménie accorde une importance particulière à son appartenance à l'OIT et met en œuvre des réformes fondamentales en matière de protection et de promotion des droits du travail, d'emploi durable et de travail décent. Un certain nombre de mesures, notamment des réformes législatives, ont été mises en œuvre en ce sens ces dernières années. La politique publique est actuellement révisée et améliorée pour la mettre en pleine conformité avec nos obligations et nos engagements internationaux de manière à relever les défis en constante évolution auxquels nous sommes confrontés.

Je suis heureux de constater que la commission a décidé de prendre en considération les informations communiquées sur l'ensemble des progrès et des efforts entrepris par le gouvernement de l'Arménie pour améliorer les conditions d'emploi et l'environnement du travail dans le pays. Le gouvernement poursuivra les réformes, notamment en s'appuyant sur les recommandations formulées par la commission. Permettez-moi de conclure en rappelant la détermination et la volonté du gouvernement de continuer à renforcer et développer sa coopération avec l'OIT et les partenaires sociaux pour favoriser la justice sociale en Arménie et dans le monde.

Cambodge (ratification: 1999)

Convention (n° 105) sur l'abolition du travail forcé, 1957

Informations écrites communiquées par le gouvernement

Le gouvernement a communiqué les informations écrites présentées ci-après, ainsi qu'une copie de la loi de 2018 portant modification du Code pénal, du Code de procédure pénale et de la loi sur les prisons.

Le Royaume du Cambodge, résolument engagé à abolir le travail forcé et obligatoire sur son territoire, a dûment ratifié la convention n° 105. Cette ratification témoigne de la détermination inébranlable du Royaume à éliminer cette pratique à travers le pays. Fidèle au respect de cet engagement, le ministère du Travail et de la Formation professionnelle s'est efforcé de préciser ci-après comment s'applique la convention au Cambodge.

Veiller à ce qu'aucun travail obligatoire ne soit imposé aux personnes qui expriment des opinions politiques ou des opinions opposées au système établi

Nous tenons à souligner le fait que tous les citoyens cambodgiens jouissent de libertés incontestables, notamment du droit d'exprimer pacifiquement leurs opinions et de participer à des activités politiques. Ces libertés sont garanties par la Constitution du Royaume du Cambodge, ainsi que par la législation qui l'accompagne. Il importe donc de réaffirmer qu'au Cambodge aucune mesure punitive n'est appliquée aux personnes qui expriment pacifiquement leurs opinions politiques, y compris aux membres de l'opposition, aux

défenseurs des droits de l'homme et aux journalistes, pour autant que leurs actions ne portent pas atteinte aux droits d'autrui, conformément aux limites fixées par la législation en vigueur.

Les droits de l'homme consacrés par la Charte des Nations Unies, la Déclaration universelle des droits de l'homme et les autres instruments relatifs aux droits de l'homme, aux droits de la femme et aux droits de l'enfant sont reconnus et défendus sans équivoque par la Constitution. L'article 36 de la Constitution confère aux citoyens khmers, quel que soit leur genre, le droit de chercher un emploi correspondant à leurs capacités et aux besoins de la société.

Conformément aux normes internationales du travail, la loi cambodgienne sur le travail (article 15) interdit sans ambiguïté le travail forcé ou obligatoire et s'aligne ainsi sur la convention (n° 29) sur le travail forcé, 1930. Cette disposition s'applique à toutes les personnes, y compris les travailleurs domestiques ou les employés de maison et les travailleurs agricoles.

Conformément aux Principes fondamentaux relatifs au traitement des détenus, tels qu'énoncés dans la résolution 45/111 du 14 décembre 1990 de l'Assemblée générale des Nations Unies, des modalités ont été mises en place pour permettre aux détenus d'exercer un emploi rémunéré. Cette pratique vise à faciliter leur réintégration sur le marché du travail, contribuer à subvenir à leur propre soutien financier et à celui de leur famille, ces principes ayant été consacrés par la législation nationale, en particulier par la loi sur les prisons.

Le travail pénitentiaire est avant tout un processus de réadaptation visant à faciliter la réinsertion des détenus dans la société. Conformément à la loi de 2011 sur les prisons (articles 68 et 69), les détenus condamnés qui présentent peu de risque et qui ont été jugés physiquement aptes doivent être affectés à un travail dans le cadre du fonctionnement quotidien de la prison, accomplir tout travail d'intérêt public profitable à la communauté ou être obligés de participer aux ateliers privatisés d'artisanat et d'agriculture. Ce travail n'est pas affecté aux détenus sur la base d'une opposition politique, de la défense des droits de l'homme ou d'une activité journalistique, et des mesures de sécurité sont mises en œuvre avec diligence.

Le gouvernement ne cesse de réaffirmer son attachement aux principes consacrés par la Constitution du Royaume du Cambodge, ainsi que par la Charte des Nations Unies, la Déclaration universelle des droits de l'homme et les différents instruments relatifs aux droits de l'homme. Tous les Cambodgiens, sans distinction de race, de couleur, de genre, de langue, de religion, d'opinions politiques, d'origine ethnique, de nationalité, de classe socio-économique ou de possession de biens, sont égaux devant la loi.

Le ministère du Travail et de la Formation professionnelle n'a jamais été confronté à une situation dans laquelle des détenus condamnés ont été contraints au travail pénitentiaire en raison de leur opposition politique, de leurs activités de défense des droits de l'homme ou journalistiques. S'il avait connaissance de telles pratiques, ce ministère serait disposé à coopérer avec les autorités compétentes pour prendre rapidement des mesures. En outre, il n'existe pas de preuve tangible qui pourrait laisser penser que le travail pénitentiaire est un moyen de punir les personnes qui expriment des opinions politiques ou qui sont en désaccord avec le système établi. Le ministère du Travail et de la Formation professionnelle invite donc l'OIT et les parties prenantes concernées à communiquer des informations détaillées sur tout élément qui pourrait démontrer que tel est le cas.

Information relative au projet de loi sur la cybercriminalité et à la loi portant modification du Code pénal

En ce qui concerne la formulation du projet de loi sur la cybercriminalité, le ministère de l'Intérieur s'est résolument engagé à faire respecter la Constitution et la législation du Royaume du Cambodge. Cet engagement témoigne d'une large reconnaissance des droits de l'homme consacrés par la Charte des Nations Unies, la Déclaration universelle des droits de l'homme et d'autres instruments relatifs aux droits de l'homme, aux droits de la femme et aux droits de l'enfant. Dans ce contexte, un groupe de travail chargé de ces questions a organisé une réunion d'examen, en collaboration avec une équipe technique du ministère de l'Intérieur, et a accueilli un séminaire technique interministériel auquel ont participé des représentants du ministère de la Justice, du ministère des Postes et Télécommunications, du ministère de l'Information, du ministère de l'Industrie, de la Science, de la Technologie et de l'Innovation, ainsi que du ministère du Commerce. Grâce à ce processus collaboratif, cette initiative a progressé. Le projet de loi sur la cybercriminalité est actuellement examiné par toutes les parties prenantes concernées, et un effort concerté est actuellement déployé pour intégrer et harmoniser les contributions de toutes les parties, de manière à garantir une législation efficace, efficiente, pertinente et cohérente.

Interdire le travail obligatoire pour sanctionner la participation pacifique à des grèves

En ce qui concerne les affaires liées à MM. Van Narong et Pel Voeun, celles-ci font toujours l'objet d'une procédure d'appel. Il est important de noter que MM. Van Narong et Pel Voeun ont tous deux un emploi actif, ce qui invalide toute allégation d'emprisonnement.

En ce qui concerne l'arrestation de dirigeants syndicaux au casino, le ministère du Travail et de la Formation professionnelle se voit contraint de préciser que la grève menée par les dirigeants syndicaux en question n'a pas rempli les conditions légales préalables à l'exercice du droit de grève. Les travailleurs ont effectivement le droit d'organiser une grève mais, pour ce faire, certaines conditions légales doivent d'abord être remplies. Ces conditions impliquent notamment l'absence de décision ou de notification de décision rendue par le Conseil d'arbitrage dans les délais légaux, ainsi que l'existence d'une objection à une sentence arbitrale non contraignante. Il est essentiel de noter que ces conditions n'ont pas été remplies en l'espèce.

En conséquence, le 16 décembre 2021, le tribunal de première instance de Phnom Penh a rendu une décision provisoire indiquant que le conflit collectif du travail qui avait lieu à NagaWorld devait être soumis à la procédure du Conseil d'arbitrage. En outre, le tribunal a jugé que toute nouvelle revendication non soumise préalablement à la procédure du Conseil d'arbitrage ne pouvait constituer un motif valable de grève, comme le prévoit la loi sur le travail. Toutefois, malgré cette décision, les travailleurs licenciés ont entamé leur grève à l'extérieur de NagaWorld.

Les anciens employés de NagaWorld ont été tenus responsables de leurs actes et ont été placés en détention, après avoir été inculpés au titre des articles 494 (incitation) et 495 (incitation à commettre un crime) du Code pénal. Cette action en justice fait suite à la participation de ces personnes à une grève jugée illégale et ayant créé des troubles importants à l'ordre et à la sécurité publics.

D'autres personnes ont été arrêtées parce que reconnues coupables de porter atteinte au droit à la vie d'autrui dans le contexte de la pandémie de COVID-19. Cette violation provenait du fait qu'elles avaient refusé de se conformer aux mesures de prévention du COVID-19 imposées par le gouvernement, notamment de se soumettre à des tests rapides et de

respecter les protocoles de distanciation sociale pendant la grève. Au total, ces transgressions ont conduit à l'arrestation de 11 grévistes.

En réaction à la situation, ces personnes ont écrit une lettre au ministère du Travail et de la Formation professionnelle, lui demandant d'intervenir par des moyens légaux pour obtenir leur libération sous caution. Elles ont en outre promis, à titre d'efforts pour régler à l'amiable ce conflit du travail, de respecter strictement les directives sanitaires, de ne pas entraver la réalisation de test de dépistage du COVID-19 et de s'abstenir de tout rassemblement ou manifestation susceptible de compromettre l'ordre public, la paix et la sécurité.

Conformément à leur demande, et suite à l'aide juridique fournie par le ministère du Travail et de la Formation professionnelle et le ministère de la Justice, le tribunal de première instance de Phnom Penh a rendu une décision le 14 mars 2022. Le tribunal a ordonné la libération sous caution des anciens travailleurs, ce qui a satisfait leurs demandes.

Le cas des dirigeants arrêtés de la Fédération syndicale de l'amitié des travailleurs est pour l'heure ambigu puisqu'il n'y a pas d'informations suffisantes concernant leur employeur. Le ministère du Travail et de la Formation professionnelle invite donc l'OIT et les parties prenantes concernées à communiquer des informations détaillées qui pourraient faciliter les mesures appropriées à prendre.

Discussion par la commission

Président – Nous allons entamer la discussion sur le deuxième point de l'ordre du jour, à savoir le Cambodge et l'application de la convention (n° 105) sur l'abolition du travail forcé, 1957.

Représentant gouvernemental – Cette commission est la clé de voûte du système de contrôle de l'OIT et joue un rôle essentiel dans la garantie de l'application des conventions internationales du travail. Partageant le même engagement, le Royaume du Cambodge a honoré sa promesse de respecter tous les droits et obligations énoncés dans cette convention qu'il a ratifiée.

En témoignage de son dévouement, le Cambodge est fier d'avoir ratifié huit conventions internationales fondamentales du travail. Nous nous efforçons d'entretenir des relations constructives et de coopération avec tous les partenaires sociaux et de développement afin de garantir la protection des droits au travail et de favoriser des relations industrielles harmonieuses pour soutenir le développement économique du Cambodge.

Reconnaissant les contributions importantes de la commission, le Cambodge a collaboré activement avec le mécanisme de contrôle de l'OIT conformément à ses engagements et en complément des informations écrites pertinentes fournies en mai 2023. Ma délégation a pris note du rapport de la commission d'experts et a le plaisir de présenter de nouvelles informations actualisées sur l'application de la convention au Cambodge.

À cet égard, il convient de noter que la Constitution défend et intègre les principes fondamentaux des droits de l'homme consacrés par la Charte des Nations Unies, la Déclaration universelle des droits de l'homme et les instruments internationaux relatifs aux droits de l'homme. Au Cambodge, tant les droits de l'homme que les droits au travail sont protégés en droit et dans la pratique.

Nous sommes fiers de déclarer que le travail forcé n'a pas sa place dans notre pays. Aucun élément de preuve n'indique l'existence de travail forcé dans le Royaume. Il existe uniquement des personnes qui ont vraiment besoin d'un emploi et qui travaillent dur pour être mieux payées afin de subvenir à leurs besoins et à ceux de leur famille. En accord avec les normes

internationales du travail, l'article 15 de la loi sur le travail interdit le travail forcé ou obligatoire, conformément à la convention ratifiée par le Royaume du Cambodge en 1969. Nous avons le plaisir de souligner que, en vertu de la convention, l'expression «travail forcé ou obligatoire» désigne tout travail ou service exigé d'un individu sous la menace d'une peine quelconque et pour lequel ledit individu ne s'est pas offert de plein gré.

La convention exclut toutefois tout travail ou service exigé d'un individu comme conséquence d'une condamnation judiciaire, à la condition que ce travail soit exécuté sous la surveillance des autorités publiques et que ledit individu ne soit pas concédé à des entités privées. Comme énoncé dans les principes fondamentaux de l'ONU relatifs au traitement des détenus, il faut réunir les conditions qui permettent aux détenus de prendre un emploi utile et rémunéré, lequel facilitera leur réintégration sur le marché du travail.

Le Cambodge réaffirme son engagement dans la promotion et la protection des droits de l'homme en intégrant cette approche dans sa législation nationale, en particulier dans sa loi sur les prisons. En outre, la loi sur les prisons est conforme à un grand nombre d'instruments internationaux, dont la Déclaration universelle des droits de l'homme, le Pacte international relatif aux droits civils et politiques et la Convention contre la torture. Cette loi vise à éduquer, à remettre sur la bonne voie et à réinsérer les prisonniers en vue de leur intégration dans la société. Nous prenons note de la préoccupation de la commission d'experts concernant les diverses dispositions du Code pénal du Cambodge. Pour mieux situer le contexte, il est pertinent de noter que l'article 5 du Code pénal impose clairement une interprétation stricte du droit pénal. Cela ne va pas à l'encontre des préoccupations exprimées par la commission d'experts, qui souhaite s'assurer que les dispositions du Code pénal ne présentent aucun caractère coercitif.

Nous prenons note de la préoccupation de la commission d'experts concernant l'emprisonnement présumé de deux syndicalistes. Ici, nous tenons à préciser que leurs cas comparaissent actuellement en appel. Contrairement à l'allégation d'emprisonnement, ils restent activement employés et jouissent pleinement du droit à un procès équitable. En outre, l'arrestation des manifestants mentionnée dans le rapport de la commission d'experts n'était pas simplement due à leur participation à des grèves illégales, mais l'action en justice se fondait sur des atteintes à l'ordre public et à la sécurité publique, en violation des lois sur les mesures de prévention du COVID-19 visant à garantir les droits à la vie d'autrui dans le contexte de la pandémie.

Nous exprimons notre inquiétude quant à l'attribution d'une double note de bas de page à ce cas. Aucune preuve n'a été découverte, suggérant que le travail en prison est utilisé comme une forme de punition pour ceux qui s'opposent au système établi ou qui participent à une grève. Si de telles informations étaient présentées, le Cambodge agirait rapidement. Dès lors, nous invitons le BIT et les parties prenantes concernées à fournir des informations détaillées si le cas se présentait. Notre intention de nous engager en faveur de l'état de droit, en renforçant la mise en œuvre des lois et des règlements, est d'une importance capitale pour garantir que notre bonne gouvernance reste intacte. À ce titre, l'application de la loi ne doit pas être interprétée à tort comme un moyen de pression politique.

En conclusion, ma délégation remercie la commission pour cette opportunité et réaffirme l'engagement du Cambodge à promouvoir la protection et le respect des principes inscrits dans tous les instruments pertinents auxquels le Cambodge est partie.

Membres travailleurs – Le climat qui règne actuellement et depuis de nombreuses années au Cambodge est un climat peu propice à l'exercice des libertés publiques, en ce compris la liberté syndicale et la liberté d'action collective.

En effet, le rapport de la commission d'experts fait état d'arrestations et de poursuites de membres du parti de l'opposition, des représentants d'organisations non gouvernementales, des syndicalistes et des défenseurs des droits de l'homme. Plusieurs membres de l'unique parti d'opposition au Cambodge, le Parti du sauvetage national du Cambodge (CNRP), ont été emprisonnés avec obligation de travail pénitentiaire. Le rapport évoque également les arrestations de 25 défenseurs des droits de l'homme et les condamnations de 9 personnalités politiques de l'opposition. Pas moins de 50 cas de harcèlement de journalistes ont également été signalés en 2021. La condamnation de Van Narong et Pel Voeun, membres de la Confédération du travail du Cambodge (CTC), condamnés à des peines de prison pour des charges de délit mineur et de dénonciation calomnieuse, est également évoquée dans le rapport de la commission d'experts. Plus récemment, nous devons déplorer la condamnation à des peines d'emprisonnement prononcées contre les dirigeants du syndicat Labor Rights Supported Union (LRSU) sur base de dispositions du Code pénal que nous évoquerons dans un instant.

Tous ces événements démontrent que les libertés publiques et syndicales sont bafouées au Cambodge. Or le libre exercice de ces libertés publiques et syndicales est une condition préalable à l'exercice des libertés fondamentales consacrées par les instruments internationaux du travail qui s'imposent au Cambodge. Des institutions et experts internationaux dressent des constats similaires. Le Comité des droits de l'homme des Nations Unies s'est ainsi déclaré préoccupé par la violation persistante de la liberté d'expression, l'arrestation et le placement en détention de manifestants, la dissolution du CNRP en 2017 et de trois autres partis d'opposition en 2021, les menaces, le harcèlement, les arrestations arbitraires et les procès collectifs que subissent des membres de l'opposition et l'absence persistante d'un pouvoir judiciaire indépendant et impartial. À plusieurs reprises, des experts des Nations Unies ainsi que le Rapporteur spécial sur la situation des droits de l'homme au Cambodge ont également dénoncé de telles pratiques.

Tout cela ne devrait pas laisser le gouvernement cambodgien de marbre. Il est grand temps de remédier à cette situation et de restaurer un environnement propice à l'exercice des libertés publiques, condition préalable au plein respect des normes internationales fondamentales du travail, en ce compris la convention.

Nous sommes en effet aujourd'hui amenés à examiner la conformité de la loi et de la pratique cambodgiennes avec la convention. Il apparaîtra très vite de notre examen que de nombreuses dispositions légales et l'application qui en est faite au Cambodge sont contraires au prescrit de la convention.

En vertu de l'article 1 a) de la convention, tout État Membre «s'engage à 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». Or l'article 68 de la loi sur les prisons prévoit que les peines de prison s'accompagnent d'une obligation de travail. Lue en combinaison avec d'autres dispositions de la législation cambodgienne, cette disposition a pour conséquence que certaines activités qui relèvent de l'article 1 a) de la convention peuvent faire l'objet de peines de prison assorties d'une obligation de travail.

Les dispositions suivantes sont particulièrement mises en avant dans le rapport de la commission d'experts:

- l'article 42 de la loi sur les partis politiques, tel que modifié en 2017, qui punit jusqu'à un an de prison plusieurs infractions relatives à l'administration ou à la gestion d'un parti politique

qui a été dissous, dont les activités ont été suspendues par une décision de justice ou dont l'enregistrement a été refusé;

- les articles 494 et 495 portant sur l'incitation au trouble de la sécurité publique par des discours, des écrits, des images ou toute autre communication audiovisuelle en public ou pour le public;
- l'article 522 relatif à la publication de commentaires visant à exercer une coercition illégale sur les autorités judiciaires;
- l'article 523 sur le discrédit des décisions de justice, du Code pénal de 2009;
- les articles 305 à 309 concernant les délits de diffamation et d'injure;
- les articles 445 et 437*bis* du Code pénal relatives aux délits d'insulte au Roi et de critique du Roi.

Nous l'avons vu, ces dispositions ont été utilisées pour emprisonner et condamner des dissidents politiques, des journalistes, des blogueurs ainsi que des syndicalistes qui peuvent faire l'objet d'une obligation de travail. Il est évident que la voie qui devrait être privilégiée est celle de la suppression de toute sanction pénale pour l'expression d'opinions politiques démocratiques. Le prescrit de la convention est toutefois très clair, de telles sanctions pénales ne peuvent être assorties de peines de travail.

Le cas du Cambodge nous permet également d'aborder le prescrit de l'article 1 *d*) de la convention. Il prévoit que tout État Membre «s'engage à supprimer le travail forcé ou obligatoire et à n'y recourir sous aucune forme en tant que punition pour avoir participé à des grèves». Il apparaît pourtant du rapport de la commission d'experts que des syndicalistes ont subi des condamnations pénales suite à leur participation à des actions collectives pacifiques.

Nous ne devons pas répéter à quel point l'exercice du droit d'action collective est fondamental pour la défense des droits fondamentaux au travail. C'est pourquoi la convention prévoit que la participation à une grève ne peut faire l'objet d'une sanction assortie d'une peine de travail forcé. Il apparaît néanmoins que la législation et la pratique du Cambodge ne répondent pas au prescrit de l'article 1 *d*) de la convention.

L'abolition du travail forcé est un objectif fondamental poursuivi par l'OIT. Il ne peut y avoir de justice sociale là où sévit le travail forcé. La révision profonde des législations et pratiques cambodgiennes susmentionnées en matière de répression pénale est indispensable afin de rétablir un environnement propice à l'exercice des libertés publiques dans le pays, en ce compris la liberté syndicale et la liberté d'action collective.

Membres employeurs – Les membres employeurs insistent sur le fait qu'il est important que les États respectent la convention, qui est l'une des dix conventions fondamentales de l'OIT.

Quelques éléments de contexte: le Cambodge a ratifié la convention en 1999. Nous notons que, jusqu'à présent, la commission d'experts a rédigé quatre observations sur ce cas: en 2014, en 2017, en 2018 et en 2022. Aujourd'hui, pour la deuxième fois, la commission se penche sur l'application de la convention au Cambodge. Nous notons que, cette année, la commission d'experts a attribué une double note de bas de page à ce cas. Nous remarquons néanmoins que les points soulevés n'ont pas été abordés par la mission de contacts directs qui s'est rendue au Cambodge l'an dernier. Le manque apparent de préoccupation grave avant cela et les préoccupations exprimées cette année, très peu de temps avant les élections nationales auxquelles plusieurs figures syndicales de haut rang citées dans ce cas sont susceptibles de jouer un rôle de premier plan, nous font nous interroger sur la raison d'être d'une telle note. Ce cas n'a pas connu la même trajectoire que d'autres cas qui se sont vu

attribuer une double note de bas de page. Quoi qu'il en soit, la commission a retenu deux grandes questions ici.

Premièrement, les sanctions comportant l'obligation de travailler en tant que sanction à l'égard de personnes qui expriment certaines opinions politiques, sanctions contraires à l'article 1 a) de la convention; et, deuxièmement, le travail obligatoire imposé aux travailleurs en tant que punition pour avoir participé à des grèves, ce qui est contraire à l'article 1 d) de la convention.

Permettez-moi de rappeler brièvement que les membres travailleurs se sont dit préoccupés par l'imposition de sanctions comportant du travail forcé dans le but de censurer l'expression d'avis divergents sur des questions politiques, sociales ou économiques, ainsi que par le caractère arbitraire de l'imposition de telles sanctions par des tribunaux. Ces préoccupations ont été exprimées après la dissolution d'un important parti de l'opposition, en 2017, et l'emprisonnement de ses dirigeants qui s'ensuivit.

Le gouvernement a, quant à lui, souligné qu'il ne convenait pas d'interpréter l'article 68 de la loi sur les prisons comme contrevenant à la convention. Il a insisté sur le fait que l'imposition de travail obligatoire aux prisonniers représentant peu de risques visait à offrir éducation et réadaptation, conformément aux normes internationales relatives aux prisonniers. Nous notons qu'il est courant, dans le monde, d'imposer aux prisonniers des activités de nature à les réadapter qui ne supposent ni abus ni préjudice.

Dans ses observations et dans l'Étude d'ensemble de 2012, la commission d'experts a noté que, si le travail imposé à un délinquant de droit commun a pour objectif de réadapter ou réinsérer l'individu, il n'en va pas de même dans le cas d'une personne condamnée pour ses opinions ou pour sa participation à une grève. Les membres employeurs sont surpris, car cela ne va pas dans le sens de ce que dit la commission d'experts quand elle laisse entendre qu'il y a des régimes différents, complètement différents, selon que les circonstances relèvent, ou non, de la liberté d'expression ou d'infractions pénales. Je reviendrai sur ce point.

Les membres employeurs insistent sur l'importance de la liberté d'expression, notamment l'expression d'opinions politiques et la participation à la politique, en tant que valeurs fondamentales des sociétés démocratiques. Nous prenons note de la préoccupation exprimée par le Comité des droits de l'homme de l'ONU et les experts en droits de l'homme au sujet d'allégations faisant état de violations persistantes de la liberté d'expression, de la dissolution des partis d'opposition et de l'emprisonnement – comportant du travail obligatoire – de membres de l'opposition, de défenseurs des droits de l'homme et de journalistes.

Nous notons que la commission d'experts fait observer que les dispositions pénales nationales continuent d'être utilisées pour arrêter, poursuivre et condamner les défenseurs des droits de l'homme, les membres de l'opposition et les journalistes qui expriment certaines opinions politiques ou manifestent leur opposition idéologique à l'ordre politique, social ou économique établi, ce qui conduit à l'imposition de peines de prison comportant du travail.

À ce sujet, les membres employeurs rejoignent la commission d'experts quand elle demande au gouvernement de prendre des mesures immédiates et efficaces pour garantir que les personnes qui expriment certaines opinions politiques ou manifestent leur opposition idéologique à l'ordre politique, social ou économique établi sans viser à inciter à des troubles, à l'insurrection ou à la violence ne sont pas condamnées à des sanctions comportant du travail obligatoire. Ils rejoignent également la commission d'experts quand elle recommande instamment au gouvernement de revoir le champ d'application des dispositions pénales

correspondantes afin de faire en sorte que leur exécution dans la pratique n'aboutisse pas à une violation de l'article 1 a) de la convention.

Pour ce faire, à l'instar de la commission d'experts, nous prions le gouvernement de transmettre copie des amendements apportés en 2018 au Code pénal qui incriminent la formulation de critiques à l'égard du Roi et de fournir des informations sur l'application, dans la pratique, des dispositions pénales qui relèvent du champ d'application de l'article 1 a) de la convention.

En ce qui concerne la punition pour avoir participé à des grèves, il s'agit d'une nouvelle question que la commission a retenue dans son observation concernant l'application de la convention par le Cambodge. Nous prenons note des observations de la Confédération syndicale internationale (CSI) concernant deux membres de la Confédération du travail du Cambodge (CTC), condamnés à des peines de prison pour des charges de délit mineur et de dénonciation calomnieuse. Nous prenons également note des observations de la commission d'experts concernant l'arrestation de quatre dirigeants syndicaux accusés d'avoir organisé une grève illégale, du fait que des experts des Nations Unies en matière de droits de l'homme ont fait référence à l'arrestation et à la détention de dirigeants et militants syndicaux lors d'une grève, et de la préoccupation que des experts des Nations Unies ont exprimée quant à l'utilisation des mesures adoptées dans le contexte de la COVID-19 pour restreindre des grèves légales et pacifiques. Nous sommes d'accord avec la commission d'experts quand elle demande au gouvernement de prendre les mesures nécessaires pour s'assurer que l'application des dispositions législatives ne conduit pas, dans la pratique, à l'imposition de sanctions comportant du travail obligatoire à l'égard de travailleurs, pour le simple fait d'organiser des grèves ou d'y participer pacifiquement.

En outre, nous sommes d'accord avec la commission d'experts quand elle demande au gouvernement de fournir une copie de la décision de justice relative à l'arrestation des quatre dirigeants syndicaux et aux poursuites engagées contre eux. Toutefois, nous faisons observer que les exemples cités ne suffisent pas à établir qu'il est systématiquement dérogé aux dispositions de la convention. Il ne nous semble pas qu'il suffit d'associer le fait d'être membre d'un syndicat au fait d'être emprisonné pour infraction à la législation nationale pour étayer des allégations de manquement à la convention. Il importe plutôt de comprendre les circonstances qui entourent chaque cas. Il serait par exemple utile de connaître le comportement des personnes citées au moment de leur arrestation. C'est pour cela qu'il est important de consulter la décision du tribunal correspondante.

Cela ne revient pas à nier le fait que les personnes emprisonnées l'ont été à tort, mais à affirmer clairement que nous devons examiner ces cas sous toutes les coutures pour nous assurer qu'il y a manquement aux normes internationales, et non transgression pure et simple de la législation pénale valide.

Cela étant, nous demeurons préoccupés qu'une telle discrimination soit ne serait-ce que possible en vertu de la loi nationale. Sur ce point, depuis l'examen de ce cas en 2018, il n'y a eu aucun progrès significatif concernant la protection juridique de la liberté d'expression et le fait que les dispositions nationales continuent d'être utilisées pour poursuivre et condamner des personnes qui expriment leurs opinions politiques. Nous invitons donc le gouvernement à se prévaloir de l'assistance technique du BIT pour s'attaquer aux points mentionnés ici.

Nous prions également le gouvernement de s'attaquer, en consultation avec ses partenaires sociaux, aux questions découlant des cas de d'arrestation et d'emprisonnement de syndicalistes afin de vérifier s'il s'agit de cas conformes à la convention et, à cette fin, de transmettre copie des décisions de justice correspondantes. Nous prions également le

gouvernement de transmettre copie des amendements apportés en 2018 au Code pénal qui incriminent la formulation de critiques à l'égard du Roi et de fournir des informations sur l'application, dans la pratique, des dispositions pénales qui relèvent du champ d'application de l'article 1 a) de la convention. Dernier point: nous prions instamment le gouvernement de prendre des mesures pour faire en sorte que le travail imposé aux prisonniers soit compatible avec l'objectif affirmé d'éducation et de réadaptation et qu'il ne s'agisse pas d'une mesure punitive. Je vous remercie pour votre attention. Nous attendons avec intérêt d'entendre les autres intervenants.

Membre travailleur, Cambodge – Je suis le président de la CTC et, au nom des travailleurs cambodgiens, je voudrais revenir sur la situation du travail au Cambodge.

Le gouvernement du Cambodge a ratifié 13 conventions de l'OIT, y compris les normes fondamentales du travail en 1999. Selon les conclusions de la commission d'experts, ainsi que de la présente commission en 2018, le Cambodge doit mettre ses lois et pratiques en conformité avec la convention. Aucune sanction impliquant le travail forcé ou obligatoire ne saurait être imposée conformément à l'article 1 a) de la convention. Comme le souligne à nouveau la commission d'experts dans son rapport, la sanction pénale imposée sous la forme de travail forcé et obligatoire dans le cadre de condamnations pénales est toujours prévue à l'article 68 de la loi cambodgienne sur les prisons. L'expression de points de vue et d'opinions politiques – qui s'opposent à l'ordre politique, social ou économique du Cambodge – n'est toujours pas libre et comporte le risque de sanctions pénales – au sens de l'article 1 a) de la convention.

Les travailleurs et les syndicats sont menacés de sanctions pénales lorsqu'ils mènent ou participent à des grèves et à des manifestations au sens de l'article 1 d) de la convention.

Révision et législation du travail: la commission d'experts a prié le gouvernement de veiller à ce que les sanctions prévues par un certain nombre de dispositions de la législation nationale n'impliquent pas le travail forcé et obligatoire. D'après l'expérience des syndicats, les autorités gouvernementales, les employeurs et les briseurs de grève utilisent souvent des dispositions du Code pénal et d'autres infractions pénales prévues par la législation pour engager des poursuites et nous condamner alors que nous menons des activités syndicales, exprimons des opinions publiques ou menons des grèves.

Dans de trop nombreux cas, les dispositions suivantes sont utilisées contre les travailleurs et les dirigeants syndicaux pour les condamner à des peines d'emprisonnement ou les soumettre à des procédures judiciaires prolongées et non transparentes pendant des années sans procès. Il s'agit notamment des dispositions suivantes du Code pénal: article 28 (instigation); articles 494 et 495 (incitation à commettre un crime); articles 217-218 (violence intentionnelle); article 411 (dommages intentionnels); articles 311 et 312 (diffamation); article 424 (menaces de destruction); article 78 (obstruction en vertu de la loi sur la circulation); ainsi que l'article 11 (loi sur la prévention de la propagation du COVID-19).

Nous sommes préoccupés par le fait que les accusations d'incitation au désordre au sens des articles 494 et 495 sont largement utilisées pour empêcher les syndicalistes et les militants d'exprimer publiquement et de partager leurs opinions et leurs critiques sur les politiques et les pratiques du gouvernement, ou pour intimider les travailleurs et qu'ils cessent de prendre part aux grèves et aux manifestations organisées par les syndicats. Nous ne pourrions pas jouer notre rôle, nous ne pourrions pas nous faire entendre et organiser des négociations collectives dès lors que ces articles peuvent être largement appliqués pour criminaliser les opinions que nous exprimons et les actions syndicales que nous menons.

Nous prions instamment le gouvernement de consulter les syndicats et les partenaires sociaux et d'examiner avec eux le large champ d'application et les applications arbitraires de ces dispositions légales et de veiller à ce que ces dispositions ne soient pas utilisées pour harceler et sanctionner la libre expression des opinions politiques, la libre organisation d'activités syndicales, de grèves et de manifestations.

Condamnations et peines infligées pour avoir exprimé des opinions, organisé des grèves et constitué des syndicats: nous sommes profondément préoccupés par les arrestations, détentions, harcèlements judiciaires et condamnations à l'encontre de membres de syndicats indépendants, d'ONG et de représentants d'associations, de journalistes indépendants, de défenseurs des droits de l'homme et de militants sociaux au Cambodge – au motif qu'ils exercent leur droit d'exprimer des opinions et d'organiser des grèves et des manifestations.

En 2016, 46 travailleurs d'une compagnie de bus ont été licenciés pour avoir constitué un syndicat. Les dirigeants et militants syndicaux de la Fédération ont été accusés de multiples infractions pénales. Van Narong et Pel Voeun ont été condamnés à six mois de prison avec sursis pour délit mineur et dénonciation calomnieuse. L'affaire est toujours en instance devant la Cour d'appel. Ya Kuyny et Ngim Bunthy ont été condamnés à deux ans de prison en 2018.

Chan Rith, Seb Thon et Tep Sopha, dirigeants et membres de l'Association des agriculteurs pour la paix et le développement (FAPD), ont été poursuivis dans deux affaires distinctes par des propriétaires terriens et le ministère de l'Environnement pour violences intentionnelles lors de manifestations d'agriculteurs contre l'accaparement des terres. Tep Sopha a été condamné à un an de prison et a purgé sa peine en 2020.

Tang Sakbuoy a été poursuivie par son employeur pour de fausses infractions pénales après avoir formé un syndicat avec d'autres personnes. Elle a été condamnée en 2020 à dix-huit mois de prison. La cour a confirmé un mandat d'arrêt à son encontre.

Rong Chhun, président de la Confédération cambodgienne des syndicats (CCU), a été reconnu coupable d'incitation à commettre un crime et de troubles sociaux après avoir fait des commentaires publics sur la perte de terres par les agriculteurs dans les zones frontalières. Il a été condamné en 2021 à deux ans de prison.

Chhim Sithar et huit membres du LRSU ont été reconnus coupables d'incitation à commettre un crime pour avoir mené des grèves afin de protester contre les licenciements massifs et les pratiques antisyndicales d'un groupe de casinos. Ils ont été condamnés en mai 2023 à des peines allant d'un an et demi à deux ans de prison.

Nous prions instamment le gouvernement d'abandonner toutes les charges retenues contre les dirigeants syndicaux, les dirigeants d'associations de travailleurs et les militants pour avoir exercé leur droit à la liberté d'expression, à la liberté d'organisation et leur droit de faire grève et de manifester. Nous prions également le gouvernement d'accélérer la résolution de plusieurs affaires pénales, déjà anciennes, concernant la liberté d'association des syndicalistes. Sur les 44 affaires pénales soumises au gouvernement en 2018, 29 sont toujours en instance.

Membre employeur, Cambodge – Je m'exprime au nom de la Fédération cambodgienne des employeurs et des associations d'entreprises. Tout d'abord, nous demandons que toutes les questions qui dépassent le cadre des discussions de la convention, qui est le sujet principal aujourd'hui, soient retirées du compte rendu des travaux. Compte tenu du grand nombre d'informations examinées aujourd'hui, nous ne sommes pas en mesure de répondre à toutes. Permettez-moi tout d'abord de vous présenter le contexte.

Les employeurs cambodgiens souhaitent attirer l'attention de la commission sur la teneur de cette affaire. Le Cambodge organise des élections nationales le 23 juillet de cette année, c'est-à-dire dans quelques semaines. La campagne électorale bat déjà son plein et les partis politiques essayent par tous les moyens de gagner le soutien des électeurs, par le biais de plateformes nationales et internationales. Nous, employeurs cambodgiens, souhaitons réaffirmer notre adhésion aux conventions que le Cambodge a ratifiées et notre engagement en faveur du respect des conventions par les partenaires tripartites et les autres parties intéressées, y compris la convention.

La question soumise aujourd'hui à la commission concerne des réclamations et des événements ayant trait aux activités, respectivement, des partis politiques et des syndicats. Nous n'avons pas connaissance qu'au Cambodge, que ce soit en droit ou dans la pratique, des sanctions soient imposées pour avoir ou exprimer certaines opinions politiques ou manifester son opposition idéologique à l'ordre établi ou pour participer à une grève légale.

Tout en prenant la question très au sérieux, nous demandons respectueusement à la commission d'experts de fournir des preuves plus concrètes de travail forcé ou obligatoire afin que ces cas puissent être traités efficacement.

Au Cambodge, dans la mesure où la loi sur le travail prévoit certaines sanctions et punitions dans le contexte des grèves, ces sanctions sont spécifiques et limitées à la protection des travailleurs non grévistes contre la coercition ou la menace, à la protection des travailleurs grévistes contre les sanctions illégales des employeurs et à la protection des travailleurs grévistes contre le remplacement au-delà des accords de service minimum. Cela dit, la loi sur le travail prévoit également qu'une grève doit être pacifique. Commettre des actes de violence pendant une grève est considéré comme une faute grave qui peut être sanctionnée. Dans le système juridique cambodgien, la commission d'actes de violence ou d'autres délits peut relever du Code pénal, ce qui expose l'auteur de l'infraction à des sanctions pénales conformément à la loi.

Comme la commission l'a noté dans les observations de la CSI, les deux personnes en question ont été condamnées à des peines d'emprisonnement pour avoir commis des crimes sanctionnés par le Code pénal. Il s'avère que leurs sanctions résultent de la poursuite des crimes qu'ils ont commis et non de leur participation à une grève. La commission prend note de l'observation de la CSI selon laquelle les deux personnes ont été condamnées après avoir participé à une manifestation. Toutefois, la participation à une grève ne met pas un individu à l'abri de poursuites pour la commission d'actes criminels ou d'autres violations de la loi. En ce qui concerne les faits et circonstances réels des deux individus, le gouvernement a indiqué que les individus en question ne sont pas emprisonnés et qu'ils sont en fait en activité. Cela exclut qu'ils soient actuellement soumis à une forme quelconque de travail forcé ou obligatoire.

En conclusion, au nom des employeurs cambodgiens, je tiens à dire que nous sommes profondément préoccupés par les conséquences négatives que pourrait avoir sur la vie et les moyens de subsistance des Cambodgiens le fait de continuer à examiner des allégations qui ne contiennent pas de preuves concrètes d'une violation de la convention. Selon nous, prêter attention à de telles allégations sans s'appuyer sur des faits ou apporter des preuves concrètes expose le Cambodge au risque d'être mal perçu et injustement dénigré comme étant impliqué dans le travail forcé et l'esclavage moderne. Les effets et les dommages causés peuvent être dévastateurs non seulement pour la réputation du Cambodge, mais aussi pour sa capacité à attirer les touristes, les talents et les investissements, ce qui, à son tour, nuira aux travailleurs, aux entreprises et au développement durable du Cambodge.

Cela étant, si des preuves concrètes de travail forcé sont apportées, nous demandons bien évidemment au gouvernement d'examiner la question pour résoudre ces problèmes de travail forcé et, si nécessaire, sollicitons l'assistance technique du BIT.

Membre gouvernementale, Suède – J'ai l'honneur de m'exprimer au nom de **l'Union européenne (UE) et de ses États membres. L'Albanie, la Bosnie-Herzégovine, la République de Macédoine du Nord, la République de Moldova, le Monténégro**, pays candidats, **la Norvège**, pays de l'AELE, membres de l'Espace économique européen, se rallient à cette déclaration.

Conformément au plan d'action de l'UE en faveur des droits de l'homme et de la démocratie 2020, nous sommes attachés à la promotion, à la protection, au respect et à la réalisation des droits de l'homme, dont les droits au travail font partie intégrante, y compris l'abolition du travail forcé.

À cette fin, nous soutenons l'OIT dans son rôle indispensable consistant à élaborer, à promouvoir et à contrôler l'application des normes internationales du travail, et des conventions fondamentales en particulier.

L'UE et ses États membres sont des partenaires de développement engagés vis-à-vis du Cambodge, notamment par l'accord «Tout sauf les armes» dans le cadre du système de préférences généralisées qui garantit un accès aux marchés de l'UE en franchise de droits et sans contingent, ayant eu pour effet une croissance soutenue et la création d'emplois au cours des dernières décennies.

Les avantages commerciaux accordés dans le cadre de l'accord EBA sont soumis à la condition que le Cambodge respecte les principes internationaux fondamentaux, inscrits dans les conventions fondamentales des Nations Unies et de l'OIT. Toutefois, en raison de violations graves et systématiques des droits de l'homme, en particulier du droit à la participation politique et des libertés fondamentales, ce traitement préférentiel est partiellement suspendu depuis août 2020. Nous n'avons eu de cesse d'exprimer notre profonde préoccupation quant à l'évolution de la situation politique dans le pays.

Nous regrettons vivement l'existence de dispositions dans diverses lois, telles que la loi sur les prisons de 2011, la loi sur les partis politiques, telle qu'amendée en 2017, et le Code pénal de 2009, tel qu'amendé en 2018, qui prévoient des sanctions pénales pouvant impliquer le travail obligatoire et que les autorités cambodgiennes continuent d'utiliser contre les membres des partis d'opposition, les militants et les défenseurs des droits de l'homme, les journalistes et les militants des médias sociaux, ainsi que les membres d'organisations syndicales. Nous exprimons notre profonde préoccupation face à la violation persistante de la liberté d'expression. Nous déplorons le fait que des personnes exprimant leur opposition ou des critiques continuent d'être condamnées à des peines d'emprisonnement pouvant aller jusqu'au travail obligatoire. Aucune sanction pouvant impliquer un travail obligatoire ne doit être imposée pour l'expression pacifique d'opinions politiques ou d'opinions opposées au système établi.

Nous prenons note avec inquiétude des observations du Comité des droits de l'homme des Nations Unies. Nous nous associons à la commission d'experts et appelons les autorités cambodgiennes à prendre des mesures immédiates et efficaces pour s'assurer qu'aucune sanction pénale ne puisse être imposée aux personnes qui expriment des opinions politiques ou manifestent leur opposition idéologique au système politique, économique ou social établi. Nous prions donc instamment les autorités cambodgiennes de limiter la portée des dispositions des lois pertinentes à des situations impliquant un recours à la violence ou une

incitation à la violence, ou de supprimer les peines comportant du travail obligatoire de façon à s'assurer que l'application de ces dispositions dans la pratique n'aboutisse pas à la violation de la convention.

Les prochaines mesures prises par les autorités cambodgiennes concernant les dispositions du projet de loi sur la cybercriminalité, actuellement en préparation, et le sous-décret relatif à la passerelle nationale d'accès à internet, dont la mise en œuvre a été suspendue, constitueront un test décisif de la volonté des autorités de s'engager et de modifier leur ligne de conduite.

En accord avec la commission d'experts, nous prions également instamment les autorités cambodgiennes de prendre les mesures nécessaires pour s'assurer que l'application des dispositions législatives ne conduise pas dans la pratique à l'imposition de peines pouvant impliquer une obligation de travail à des travailleurs et à des membres des syndicats pour le simple fait d'organiser des grèves ou d'y participer pacifiquement. Nous sommes préoccupés par les informations relatives à l'arrestation et à la poursuite de membres et de dirigeants syndicaux pour avoir participé à des grèves. Nous souscrivons à la demande de la commission d'experts de fournir une copie de la décision de justice relative aux quatre dirigeants de la Fédération syndicale de l'amitié des travailleurs qui ont été arrêtés et ont fait l'objet de poursuite après avoir organisé une grève.

En ce qui concerne le travail forcé en général, nous sommes alarmés par le nombre de cas de traite des êtres humains impliquant du travail forcé et par son augmentation spectaculaire au cours des deux dernières années. À cet effet, nous prions instamment les autorités d'intensifier leurs efforts pour combattre et prévenir la traite des êtres humains dans le pays. Nous continuons à demander aux autorités cambodgiennes de prendre les mesures nécessaires pour garantir la poursuite de ces cas, de fournir des informations en temps utile sur les arrestations et les condamnations, et de protéger et d'aider les victimes de la traite.

Nous encourageons également vivement les autorités à mettre en œuvre toutes les autres recommandations issues de la mission de contacts directs du BIT du printemps 2022, afin de mettre un terme aux violations des droits au travail et de s'engager sur la voie d'une réforme constructive. L'UE et ses États membres resteront très attentifs à la situation au Cambodge

Membre gouvernementale, Suisse – La Suisse réitère ses inquiétudes présentées l'année dernière, ainsi qu'en 2017, dans l'enceinte de cette commission au sujet de l'application, par le Cambodge, de la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948.

Depuis 1999, le Cambodge figure régulièrement sur la liste des cas devant la commission. Aujourd'hui, la Suisse exprime sa préoccupation face à l'utilisation de dispositions du Code pénal pour restreindre systématiquement la liberté d'expression et la liberté syndicale. Il est primordial que toute personne, notamment les journalistes, les défenseurs des droits de l'homme, les opposants politiques ou les militants des médias sociaux, puissent exprimer de manière libre leur opinion sans risque de représailles.

La Suisse rappelle que, conformément à l'article 1^{er} de la convention, l'exercice de la liberté d'expression et d'opinion ainsi que l'exercice de la liberté d'association et de réunion ne doivent pas arbitrairement restreindre, ni conduire à une peine d'obligation de travail.

Par conséquent, la Suisse condamne fermement les pratiques décrites par la commission d'experts et le Rapporteur spécial sur le Cambodge du Conseil des droits de l'homme des Nations Unies, visant à pénaliser des personnes qui expriment ou manifestent pacifiquement

leur opposition à l'ordre social, politique et économique établi. Elle a pris note des observations déposées et explications exposées par le gouvernement du Cambodge et l'appelle à prendre toutes les mesures nécessaires pour mettre un terme à ces pratiques.

Membre travailleuse, Australie – Au nom du mouvement syndical australien, je fais part de la profonde préoccupation que suscite parmi nous la situation des droits des travailleurs au Cambodge, où le gouvernement applique fréquemment des sanctions pénales à des syndicalistes qui mènent leurs activités normales, expriment librement leur opinion et exercent le droit de mener des grèves et d'y participer.

La commission d'experts a constaté que les opposants politiques, les journalistes, les défenseurs des droits de l'homme et les militants de réseaux sociaux qui expriment leur opposition ou des critiques à l'égard des autorités, dans le cadre de la protection que garantit la convention, sont condamnés et emprisonnés, et obligés d'effectuer un travail forcé ou obligatoire en application de l'article 68 de la loi sur les prisons.

La condamnation en 2020 de M. Rong Chhun, président de la Confédération cambodgienne des syndicats (CCU), a été prononcée au motif que, lors de sa visite dans la région le 20 juillet 2020, il avait appuyé des agriculteurs qui s'étaient plaints d'avoir perdu leurs terres à la suite des travaux du Comité mixte des frontières qui a délimité la frontière entre le Cambodge et le Viet Nam. Le 30 juillet 2020, M. Rong Chhun a été arrêté et détenu dans l'attente d'un procès pour «incitation à commettre un délit pénal ou à provoquer des troubles sociaux», en application des articles 494 et 495 du Code pénal. M^{me} Sar Kanika, présidente de l'Association des travailleurs informels du Cambodge, et M. Ton Nimol, membre du Conseil de surveillance du Cambodge, qui s'étaient joints aux manifestations appelant à la remise en liberté de Rong Chhun, ont tous deux été arrêtés le 7 août pour avoir rendu publique sur les réseaux sociaux la déclaration de M. Rong Chhun. Ils ont été inculpés pour la même infraction pénale puis placés en détention provisoire. Le 18 août 2021, M. Rong Chhun a été condamné à vingt-quatre mois d'emprisonnement, et M^{me} Sar Kanika et M. Ton Nimol à vingt mois. En novembre 2021, le tribunal municipal de Phnom Penh a statué sur l'appel et a suspendu leurs peines. Ils ont purgé quinze mois d'emprisonnement, détention provisoire comprise.

Le Rapporteur spécial des Nations Unies sur la situation des droits de l'homme au Cambodge a noté en 2021 que les peines d'emprisonnement et les lourdes amendes infligées à ces trois militants n'étaient ni justifiées ni proportionnées.

Le gouvernement continue d'utiliser l'emprisonnement et la menace de sanctions pénales pour réprimer l'opposition. De fait, pas plus tard que vendredi dernier, le Premier ministre Hun Sen a expressément et publiquement menacé de détenir à nouveau M. Rong Chhun – qui est maintenant aussi vice-président du «Candlelight Party» – et ses partisans s'ils protestaient contre l'abrogation de l'enregistrement du «Candlelight Party».

Nous demandons au gouvernement de respecter ses obligations en vertu de la convention et, donc, de cesser de criminaliser ses opposants et de libérer immédiatement et sans condition les personnes qui ont été détenues pour avoir exercé leur droit à la liberté d'expression et de réunion – y compris la dirigeante syndicale Chhim Sithar et les membres de son syndicat qui, il y a deux semaines, ont été condamnés pour avoir exercé leur droit à la liberté syndicale.

Membre gouvernementale, Royaume-Uni de Grande-Bretagne et d'Irlande du Nord – Le Royaume-Uni félicite le gouvernement royal du Cambodge pour son soutien au programme de l'OIT *Better Factories Cambodia* (Amélioration des conditions de travail dans les usines cambodgiennes), qui permet de surveiller les conditions de travail dans les usines de confection

cambodgiennes et d'en rendre compte, ce qui aide les usines à améliorer les conditions de travail conformément aux normes nationales et internationales.

Le Royaume-Uni prend également acte de la coopération de longue date du Cambodge avec le Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme et des progrès réalisés dans le domaine des droits économiques, sociaux et culturels. Le Royaume-Uni félicite le Cambodge pour sa réponse à la pandémie de COVID-19, notamment en ce qui concerne la protection sociale et les soins de santé.

Reconnaissant les progrès économiques réalisés par le Cambodge au cours des vingt dernières années, le Royaume-Uni reste déterminé à participer à l'action que le Cambodge déploie pour faire progresser les droits civils et politiques, au moyen d'un dialogue constructif.

Le renforcement de la protection des droits de l'homme – tels que la liberté d'expression, syndicale et de pensée – soutiendra également le secteur économique cambodgien en encourageant l'innovation, grâce au partage ouvert d'idées et d'informations. Par conséquent, le Royaume-Uni regrette la condamnation, le 25 mai 2023, de M^{me} Chhim Sithar, dirigeante du Syndicat pour les droits du travail des travailleurs khmers de l'hôtel Naga (LRSU), et de huit autres membres, actuels ou non, de ce syndicat.

Le Royaume-Uni appelle les autorités cambodgiennes à rappeler l'importance fondamentale que revêt le respect de la liberté syndicale, qui est l'une des principales garanties de la paix et de la justice sociale, comme l'a pleinement reconnu le Cambodge lorsqu'il a volontairement ratifié, il y a plus de vingt ans, la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, et la convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949.

Dans le même temps, le Royaume-Uni continue de suivre les restrictions qui visent l'espace civil et politique et est préoccupé par ses restrictions actuelles.

Nous sommes déçus que *Voice of Democracy*, l'un des rares médias indépendants du Cambodge, ait été fermé. Le Royaume-Uni a déclaré publiquement qu'une presse libre est essentielle pour des sociétés ouvertes et démocratiques. La liberté d'expression ne se mesure pas au nombre de médias qui existent dans un pays; les médias doivent être indépendants et équilibrés.

Le Royaume-Uni regrette aussi le traitement et l'issue du cas de M. Kem Sokha et sa condamnation à vingt-sept ans d'assignation à résidence, ainsi que la décision de la commission électorale cambodgienne d'annuler l'enregistrement du Candlelight Party sur les listes électorales.

Le Royaume-Uni appelle le Cambodge à poursuivre un dialogue constructif et à mettre en œuvre les recommandations du rapport.

Membre employeuse, Thaïlande – Je fais cette déclaration au nom de la Confédération des employeurs de l'ASEAN. L'absence de travail forcé ou obligatoire est un élément fondamental du concept de travail décent, et nous nous associons au Cambodge pour réaffirmer notre adhésion et notre soutien à l'abolition du travail forcé.

En ce qui concerne le cas du Cambodge, nous considérons que ce pays a présenté des arguments solides et convaincants justifiant le respect de ses obligations, tout en fournissant des informations contextuelles et des faits précieux sur le cas et en mettant en évidence l'analyse importante de la manière dont la convention est appliquée, qui tient compte des différentes réalités nationales et des systèmes juridiques existants. À cet égard, nous souhaitons mettre l'accent sur la qualité et l'efficacité des systèmes nationaux cambodgiens

pour traiter les questions importantes qui sont examinées. Les systèmes que nous avons mis en place au Cambodge, y compris les systèmes de dialogue social, qu'ils soient formels ou informels, tripartites ou bipartites, sont intrinsèquement sensibles au contexte et contribuent à promouvoir le consensus, à établir de meilleures relations de travail et à favoriser la paix industrielle, ce qui, en fin de compte, profite aux travailleurs, aux employeurs et au développement économique et social du Cambodge. Nous invitons donc cette commission à prendre en compte les facteurs susmentionnés et à respecter le système interne existant ainsi que les pratiques mises en œuvre au Cambodge.

Membre travailleuse, Suisse – La commission d'experts a, à juste titre, exprimé une fois encore sa profonde préoccupation s'agissant du recours constant aux dispositions de la législation nationale, y compris du Code pénal, pour poursuivre et condamner les personnes qui expriment des opinions opposées aux autorités au Cambodge ou qui participent à des grèves. Des éléments attestent de la hausse du nombre de condamnations et de sanctions pénales comportant l'obligation de travail obligatoire, depuis le dernier examen du cas en 2018, concernant des dirigeants et des militants syndicaux, en violation de l'article 1 de la convention. Par exemple, M^{me} Taing Sorkbouy et six autres fondateurs de syndicat ont été licenciés le 31 octobre 2018, après avoir créé un syndicat dans son entreprise et demandé une amélioration des conditions de travail. Même si leur plainte auprès du conseil d'arbitrage a abouti à une sentence ordonnant la réintégration des travailleurs en février 2020, l'entreprise a fait appel de cette décision et refusé de les réintégrer.

En juin 2020, l'entreprise a porté plainte contre M^{me} Tang Sorkbouy pour faux et abus de confiance après neuf ans d'emploi. Elle a été jugée par contumace et condamnée par le tribunal de première instance de Phnom Penh à deux ans et six mois de prison et à une forte amende. Elle n'avait jamais reçu de mandat de comparution, ce qui serait dû à une erreur dans l'adresse postale enregistrée. Le recours déposé par son avocat en octobre 2020 n'a pas abouti. La peine a été réduite à dix-huit mois. Nous notons avec une grande préoccupation une augmentation des cas dans lesquels la persécution de militants syndicaux pour leurs activités syndicales n'a pas réussi à les dissuader de s'impliquer, mais que ces personnes doivent répondre d'accusations pénales graves qui les contraignent à se mettre en retrait.

Nous prions instamment le gouvernement de prendre toutes les mesures nécessaires pour faire en sorte que les accusations pénales ne servent pas à intimider, à condamner et à emprisonner des militants syndicaux qui expriment leur opinion et qui exercent leurs droits, en rendant la législation nationale qui autorise le travail forcé en prison applicable à ces personnes, ce qui contrevient à la convention.

Membre gouvernementale, Canada – Le Canada prend note du rapport du gouvernement cambodgien et des informations complémentaires fournies en début de semaine, qui affirment que la liberté des citoyens de s'exprimer pacifiquement et de s'engager en politique est garantie par la législation nationale du Cambodge.

Toutefois, les conclusions présentées par la commission d'experts font état d'un recours constant aux dispositions de la législation nationale pour arrêter, poursuivre et condamner des personnes qui expriment des opinions politiques ou une opposition, notamment des membres de partis politiques d'opposition, des défenseurs des droits de l'homme et des journalistes. Les condamnations donnent lieu à des peines telles que l'emprisonnement impliquant du travail pénitentiaire obligatoire, en violation de la convention. À l'approche des élections nationales de juillet 2023, la prévalence accrue de ces mesures est particulièrement préoccupante pour le Canada.

Le Canada condamne fermement le recours à la législation nationale pour poursuivre et condamner les militants politiques, les journalistes, les défenseurs des droits de l'homme et les militants des médias sociaux qui expriment leur opposition ou des critiques à l'égard des autorités. Conformément aux recommandations de la commission d'experts, le Canada prie instamment le gouvernement du Cambodge:

- de revoir et réviser la loi sur les partis politiques ainsi que le Code pénal, en limitant clairement la portée de ces dispositions concernant le recours à la violence ou une incitation à la violence, et en supprimant les peines comportant du travail obligatoire de façon à s'assurer que l'application de ces dispositions dans la pratique n'aboutisse pas à la violation de la convention.
- de prendre les mesures nécessaires pour s'assurer que l'application des dispositions législatives ne conduise pas dans la pratique à l'imposition de peines impliquant une obligation de travail (comme du travail pénitentiaire obligatoire) à des travailleurs pour le simple fait d'organiser des grèves ou d'y participer pacifiquement.

Nous espérons sincèrement que le prochain rapport du gouvernement à la commission d'experts fera état de développements positifs.

Membre gouvernementale, Brunéi Darussalam – J'ai l'honneur de prononcer cette déclaration au nom des États membres de **l'Association des nations de l'Asie du Sud-Est (ASEAN)**. Nous avons pris note du rapport de la commission d'experts et des informations détaillées présentées par le gouvernement royal du Cambodge.

Nous reconnaissons et apprécions les progrès réalisés par le Cambodge en matière de droits au travail et sommes rassurés par le fait que le travail forcé ou obligatoire n'a pas sa place au Cambodge, comme le prévoient les deux conventions fondamentales. L'interdiction stricte du travail forcé ou obligatoire au Cambodge, qui est respectée à la fois dans la loi et dans la pratique, est digne d'éloges.

Nous encourageons le gouvernement à poursuivre ses efforts pour promouvoir le travail décent, les droits au travail et l'amélioration des conditions de travail. Nous demandons également à la commission de garantir une interprétation et une application claires et impartiales des conventions visées, et ainsi éliminer toute ambiguïté susceptible d'entraîner une confusion entre les différentes conventions du travail.

Reconnaissant le rôle essentiel que jouent le dialogue social et le tripartisme dans la promotion de relations professionnelles harmonieuses, nous encourageons le gouvernement et ses partenaires sociaux à continuer de recourir au processus de dialogue social à tous les niveaux, afin de promouvoir l'application des normes fondamentales du travail.

Interprétation du chinois: **Membre gouvernementale, Chine** – Nous remercions la représentante du gouvernement du Cambodge pour ces informations détaillées. Nous avons lu le rapport de la commission d'experts avec attention. Nous notons que le gouvernement s'est sincèrement acquitté de ses obligations au titre des conventions ratifiées et qu'il a déployé des efforts inlassables à cette fin. La Constitution reconnaît et protège clairement les droits de l'homme, et la législation du travail cambodgienne est conforme aux normes internationales du travail. Elle interdit expressément le travail forcé ou obligatoire. Le gouvernement veille à ce qu'aucune sanction impliquant du travail obligatoire ne puisse être imposée aux personnes qui expriment des opinions politiques et des oppositions au système politique cambodgien. Le gouvernement collabore activement avec l'OIT et remet les documents pertinents dans les délais, ce qui témoigne de son attitude positive de coopération et de dialogue. Nous apprécions cela.

Nous pensons que l'examen de ce cas devrait se concentrer sur le respect de la convention par le Cambodge, plutôt que de s'immiscer dans les affaires intérieures d'un pays, et encore moins de politiser des questions techniques. Nous appelons cette commission à formuler une conclusion qui repose sur des faits complets et précis et qui reflète objectivement et justement les progrès réalisés par le gouvernement dans la mise en œuvre de la convention et, enfin, à prendre une décision constructive afin d'éviter de porter atteinte à la souveraineté, au système juridique et aux affaires intérieures d'un pays.

Membre gouvernemental, États-Unis d'Amérique – Nous remercions le gouvernement du Cambodge d'avoir fourni des informations supplémentaires à cette commission, en réponse aux récentes observations de la commission d'experts. Nous notons que les informations fournies portent sur le recours à diverses dispositions de la législation nationale qui permettent des peines d'emprisonnement et des sanctions impliquant une obligation de travail pour réprimer des activités protégées par la convention.

Malgré ces informations, nous restons profondément préoccupés par le fait que des travailleurs, des dirigeants syndicaux et d'autres défenseurs des droits de l'homme continuent d'être emprisonnés et soumis au travail obligatoire pour avoir exercé leurs principes et droits fondamentaux, y compris le droit de grève. Nous notons que la commission d'experts déplore vivement le recours constant à la législation nationale pour arrêter, poursuivre et condamner ces personnes, donnant lieu à des peines d'emprisonnement qui impliquent un travail pénitentiaire obligatoire.

Nous sommes également profondément préoccupés par le fait que neuf membres du Syndicat pour les droits du travail des employés khmers de l'hôtel Naga ont été condamnés pour incitation à commettre un crime au titre des articles 494 et 495 du Code pénal le 25 mai, après avoir participé à une grève pacifique dans un casino qui a commencé en décembre 2021, et que, conformément à l'article 68 de la loi sur les prisons de 2011, ils sont soumis, pendant leur incarcération, à une obligation de travail.

Nous prions instamment le gouvernement de prendre des mesures immédiates pour mettre en œuvre les récentes recommandations des organes de contrôle de l'OIT, en accordant la priorité aux domaines suivants: premièrement, s'assurer qu'aucune peine d'emprisonnement impliquant une obligation de travail ne peut être imposée pour l'exercice pacifique d'activités syndicales telles que la participation à des grèves et à des manifestations publiques, y compris dans le cas de la grève du casino; et, à cette fin, revoir et amender l'article 42 de la loi sur les partis politiques de même que les articles 445, 437bis, 494, 495, 522 et 523 du Code pénal, afin de limiter clairement la portée de ces dispositions aux seules situations impliquant un recours à la violence ou une incitation à la violence, ou en supprimant les peines comportant du travail obligatoire de façon à s'assurer que l'application de ces dispositions dans la pratique n'aboutisse pas à la violation la convention.

Nous prions instamment le gouvernement de prendre toutes les mesures nécessaires pour résoudre ces problèmes de longue date, dans le respect de la convention. Les États-Unis restent déterminés à collaborer avec le gouvernement pour faire progresser les droits des travailleurs au Cambodge.

Membre travailleur, Royaume-Uni – Je m'exprime au nom des travailleurs du Royaume-Uni, avec le soutien d'IndustriALL Global Union. La convention est essentielle pour empêcher le travail forcé ou obligatoire en tant que moyen pour réprimer les critiques à l'encontre du gouvernement et sanctionner les syndicalistes qui ont participé à des grèves. Nous constatons qu'au Cambodge, le plus souvent, les peines d'emprisonnement comportent du travail forcé. La menace d'une peine d'emprisonnement constitue donc une menace de

travail forcé, et recourir à cette menace pour entraver les activités syndicales porte atteinte à la convention.

Ce cas a fait l'objet en 2018 d'une double note de bas de page de la commission, et le gouvernement a été prié de prendre des mesures, en droit et dans la pratique, pour veiller à ce qu'aucune sanction comportant du travail forcé ou obligatoire ne puisse être imposée. Pourtant, le 11 décembre de la même année, six dirigeants syndicaux nationaux ont été condamnés chacun à deux ans et demi de prison avec sursis pour avoir participé en 2013 à des grèves motivées par des revendications en vue d'une hausse des salaires minimums prévus par la loi. Ils ont été poursuivis en 2014 à la suite de multiples accusations d'actes de violence, de dommages à des biens et d'entraves à la circulation, actes qui ont été qualifiés par la suite d'actes d'instigation – ce type d'actes a une portée plus large au regard de l'article 28 du Code pénal. Les condamnations à des peines avec sursis comportaient aussi une amende collective d'un montant de quelque 6 800 dollars, ce qui a découragé ces personnes de participer à des grèves et à des manifestations. La Cour d'appel les a finalement acquittés le 28 mai 2019.

Des employeurs ont appliqué des modalités analogues de harcèlement judiciaire en engageant des poursuites pénales au titre des articles 217, 218 et 411 du Code pénal pour la participation entre 2013 et 2014 à des grèves salariales dans le secteur de l'habillement. Il s'agit là d'un problème important dans ce secteur.

À titre d'exemple, deux syndicalistes ont été reconnus coupables de violence intentionnelle assortie de circonstances aggravantes (articles 217 et 218 du Code pénal), après une grève en 2013 dans une entreprise de confection. Ils ont eux aussi été condamnés en décembre 2018 à une peine de prison avec sursis. Le même mois, le tribunal a retiré les accusations de violence intentionnelle assortie de circonstances aggravantes qui visaient neuf syndicalistes, à la suite d'une grève menée en 2014. Deux d'entre eux ont toutefois été condamnés à une peine avec sursis, dont ils ont fait appel en 2019.

Enfin, toujours dans le cadre de la vague d'actions punitives de décembre, sept syndicalistes, dont deux du syndicat du secteur de l'habillement Coalition syndicale démocratique des travailleurs cambodgiens de l'habillement (CCAWDU), ont été inculpés pour des délits commis dans des circonstances aggravantes (article 411 du Code pénal), après avoir soutenu des travailleurs en grève qui réclamaient une amélioration des conditions de travail. Ils ont été condamnés à une autre peine avec sursis et à une amende d'un montant exorbitant (8,5 millions de dollars). Dans ce cas aussi, compte tenu de la fragilité des accusations, les travailleurs ont intenté un recours en 2019. Ces sanctions pénales prévoient une peine d'emprisonnement d'un à cinq ans. Elles ont manifestement été utilisées pour condamner des syndicalistes pour leur participation à des grèves, situation qui est visée par l'article 1 d) de la convention. Même les peines avec sursis servent donc à intimider les travailleurs cambodgiens et à restreindre leur liberté de mener leurs activités légitimes, y compris leur participation à des grèves, car ils sont soumis à la menace d'un travail obligatoire en application de l'article 68 de la loi cambodgienne. Il s'agit là d'une violation flagrante de la convention.

Membre travailleuse, Italie – Je m'exprime au nom des syndicats italiens suivants: la Confédération générale italienne du travail (CGIL), la Confédération italienne des syndicats de travailleurs (CISL) et l'Union italienne du Travail (UIL). Les travailleurs italiens sont préoccupés par l'emprisonnement de syndicalistes et la forte augmentation des cas de harcèlement judiciaire contre des militants de la société civile qui défendent les droits et intérêts des communautés qu'ils représentent.

Le gouvernement recourt de plus en plus à des peines de prison prévues par le Code pénal et par d'autres lois à l'encontre de syndicalistes et de militants pour des situations

couvertes par l'article 1 de la convention. À titre d'exemple, Tep Sopha, membre de l'Association d'agriculteurs pour la paix et le développement, a été condamné pour des infractions pénales et pour obstruction à l'action d'agents publics lors d'un procès intenté par le ministère de l'Environnement parce qu'il organisait les agriculteurs en vue d'une manifestation à Sihanoukville visant à contester la qualification de terres protégées attribuée à des terres où vivent traditionnellement ces agriculteurs. Il a été condamné à un an de prison, le 23 janvier 2019.

Seb Thon et dix autres membres de l'organisation ont été poursuivis par un propriétaire terrien pour dommages volontaires et agressions au cours d'une manifestation d'agriculteurs contre l'accaparement des terres en décembre 2019. Seb Thon a été condamné à un an de prison avec sursis et à une amende. L'appel qu'il a formé est toujours en instance, depuis 2020.

Après les poursuites engagées contre Rong Chhun, président de la CCU, en juillet 2020, pour des accusations d'incitation à l'insurrection parce qu'il avait fait une déclaration publique sur la perte de terres que subissaient les agriculteurs, le ministère de l'Intérieur et les autorités de police ont arrêté dix militants de la société civile et de la jeunesse, mis en examen en vertu des articles 494 et 495 du Code pénal. Ces personnes ont été libérées avec sursis en novembre 2021. En 2021, quatre militants de l'organisation environnementale Mother Nature ont été arrêtés et inculpés pour insulte au Roi et conspiration. En novembre 2022, un défenseur des forêts a été condamné à cinq ans de prison en vertu de l'article 97 de la loi sur les forêts. En mai 2023, des défenseurs des droits fonciers de la Coalition de la communauté des agriculteurs cambodgiens ont été arrêtés après leur atelier de planification de projets, organisé en interne.

Nous prions instamment le gouvernement d'abandonner toutes les charges en suspens et de cesser de prononcer des peines privatives de liberté comportant du travail obligatoire et du travail forcé à l'encontre de syndicalistes et de militants qui exercent simplement leurs droits et libertés fondamentales.

Observateur, Union internationale des travailleurs de l'alimentation, de l'agriculture, de l'hôtellerie-restauration, du tabac et des branches connexes (UITA) – Je prends la parole aujourd'hui pour soulever la question de l'arrestation et de la détention arbitraires de plusieurs membres de notre organisation au Cambodge, le Syndicat pour les droits du travail. Parmi les personnes arrêtées figurait sa présidente, Chhim Sithar. Cette arrestation a eu lieu à la suite d'une grève pacifique en opposition à des actes répétés de pratiques antisyndicales chez leur employeur à Phnom Penh. Ils sont sanctionnés pour avoir participé à une grève, ce qui est contraire à l'article 1 d) de la convention.

En janvier 2022, plusieurs rapporteurs spéciaux des Nations Unies ont dénoncé leur arrestation, estimant que «de nombreuses arrestations de grévistes, pour la plupart des femmes, ont été opérées de manière violente et semblent contrevenir aux libertés d'association, de réunion et d'expression». Les militants syndicaux ont été accusés d'«incitation à commettre un crime» au titre des articles 494 et 495 du Code pénal. L'ancien Directeur général de l'OIT, Guy Ryder, avait appelé le Premier ministre du pays à «user de ses pouvoirs pour assurer la libération immédiate de tous les travailleurs détenus et l'abandon de toutes les charges criminelles liées à leur activité syndicale».

Or, le mois dernier, un tribunal a reconnu coupables neuf dirigeants du Syndicat pour les droits du travail, dont sa présidente. Chhim Sithar a été condamnée à deux ans de prison, dont huit mois ont déjà été purgés. Cinq autres personnes ont été condamnées à un an et demi de prison, trois autres ont été condamnées à un an de prison avec sursis. Comme la commission d'experts l'a indiqué précédemment, les peines de prison impliquent un travail obligatoire.

Nous condamnons l'emprisonnement de nos membres pour leur activité syndicale, ainsi que l'absence totale de procédure régulière et de droit à un procès équitable pour se défendre contre des accusations sans fondement. Nous souhaiterions faire écho à la déclaration de la commission d'experts qui constate «l'absence de progrès en ce qui concerne la protection de la liberté d'expression au Cambodge» et «déclare vivement que les dispositions de la législation nationale, y compris du Code pénal, continuent à être utilisées pour poursuivre et condamner des personnes qui expriment des opinions politiques ou manifestent une opposition idéologique à l'ordre politique, social ou économique établi, ce qui entraîne l'imposition de peines de prison impliquant du travail pénitentiaire obligatoire».

Nous reprenons les conclusions du Comité de la liberté syndicale, qui rappelait en mars 2023 que «nul ne devrait être privé de liberté ni faire l'objet de sanctions pénales pour avoir déclenché ou participé à une grève pacifique» et demandons au gouvernement de faire en sorte que toutes les accusations portées contre les dirigeants et les membres du Syndicat pour les droits du travail pour avoir participé à une grève pacifique soient abandonnées. Nous prions instamment le gouvernement du Cambodge de libérer immédiatement la présidente du Syndicat pour les droits du travail, Chhim Sithar, et tous les membres du Syndicat pour les droits du travail emprisonnés, ainsi que toutes les personnes emprisonnées arbitrairement.

Observateur, Fédération internationale des ouvriers du transport (ITF) – L'article 1 d) de la convention interdit expressément le recours à des sanctions comportant toute forme de travail forcé ou obligatoire en tant que punition pour avoir participé à des grèves, c'est-à-dire à toute sanction comportant du travail obligatoire pour le simple fait d'avoir organisé ou participé à des grèves. Or les dispositions du Code pénal prévoyant de telles peines sont régulièrement utilisées pour cibler des syndicalistes qui mènent une grève légale.

Les condamnations prononcées en application des dispositions du Code pénal applicables peuvent conduire à du travail obligatoire en vertu de l'article 68 de la loi sur les prisons. Il ne s'agit pas uniquement de la réadaptation des prisonniers. L'article 71 de la loi sur les prisons permet au directeur des établissements pénitentiaires de nouer des contrats avec des entités privées, de créer de l'emploi pour le secteur pénitentiaire, pour les programmes d'artisanat et d'agriculture, ainsi que de nouer des contrats de vente des produits issus de ces programmes. Des entités privées peuvent tirer profit du travail pénitentiaire obligatoire, ce qui constitue en soi une violation de la convention n° 29. La pénalisation des grèves, assortie de la possibilité d'imposer du travail obligatoire, est aggravée par le harcèlement judiciaire constant que subissent les syndicalistes de la part des employeurs et des briseurs de grève, ainsi que par une justice pénale ambiguë. Les condamnations assorties de peines de travail obligatoire pour participation à des grèves créent également une atmosphère d'intimidation et de peur qui porte préjudice à la liberté syndicale.

La commission d'experts a mis en lumière le cas de Van Narong et de Pel Voeun, travailleurs du secteur des transports condamnés à six mois de prison pour dénonciation calomnieuse, en application des articles 311 et 312 du Code pénal. Il est important de comprendre les faits pour bien comprendre l'affaire. Après une grève des travailleurs d'une grande compagnie d'autobus en 2015, deux dirigeants syndicaux ont été arrêtés après avoir été agressés par des membres d'une association de tuk-tuk et de motos-taxis. Ils ont été arrêtés pour des chefs inventés de violences volontaires aggravées et d'obstruction à l'action d'agents publics en vertu du Code pénal, avant d'être ensuite libérés. Les choses n'en sont pas restées là. La compagnie d'autobus a intenté une action en justice pour ces mêmes infractions alléguées contre ces deux personnes et contre quatre dirigeants de la CLC qui n'étaient même pas présents au moment de la manifestation. D'autres procédures pénales ont été intentées contre un total de 46 syndicalistes, dont Van Narong et Pel Voeun, par la compagnie d'autobus,

des briseurs de grève et des contre-manifestants. Le fait que le gouvernement ait affirmé que Van Narong et Pel Voeun avaient été libérés sous caution n'est pas vraiment rassurant, car ils savent qu'ils peuvent être condamnés pour des crimes qu'ils n'ont pas commis, et notamment à du travail pénitentiaire obligatoire.

Nous prions le Cambodge de respecter l'article 1 d) de la convention et de ne plus imposer de sanctions comportant du travail pénitentiaire obligatoire aux travailleurs qui participent à des grèves.

Représentant gouvernemental – Ma délégation souhaite remercier tous les orateurs et les délégués pour leurs interventions constructives et leurs commentaires judicieux. Nous souhaitons réaffirmer encore l'engagement inébranlable du Cambodge à respecter la convention en ce qui concerne l'abolition du travail forcé dans notre pays. Contrairement aux allégations d'autres délégations, le Cambodge s'engage sans relâche à promouvoir et à protéger les droits de l'homme. La liberté de réunion, d'association et d'expression des personnes et des sociétés civiles sont garanties dans le Royaume, comme le prévoient la Constitution et d'autres instruments internationaux. En tant que pays qui défend résolument l'État de droit, renforcer la mise en œuvre de la législation est fondamental pour notre bonne gouvernance. Toute tentative visant à qualifier, indûment, de pression politique les activités d'application de la loi porte atteinte à l'État de droit. À ce titre, nous nous devons de préciser que des individus, impliqués dans des activités de grève, ont été appréhendés non pas simplement en raison de leur participation à des grèves illégales, mais aussi parce que leurs actes avaient gravement perturbé l'ordre et la sécurité publics et porté atteinte au droit à la vie d'autrui, en particulier dans le contexte de la pandémie de COVID-19. Ces affaires sont en instance devant les tribunaux.

Nous affirmons que le travail forcé est totalement incompatible avec nos valeurs et qu'il n'a pas sa place dans le Royaume. À ce jour, il n'existe aucune preuve étayée de l'utilisation du travail obligatoire en prison pour sanctionner des personnes ayant simplement exprimé leurs opinions politiques ou manifesté leur opposition au système établi, ou ayant participé à des grèves au Cambodge. Ainsi, l'absence de preuves de travail forcé remettrait en question la validité d'une note de bas de page concernant le Cambodge. En fait, le travail pénitentiaire est avant tout un processus de réadaptation destiné à faciliter la réinsertion des prisonniers dans la société et sur le marché du travail. En vertu de la loi sur les prisons, les condamnés présentant de «faibles risques», qui ont les capacités physiques requises, peuvent être appelés à effectuer des travaux dans le cadre des activités quotidiennes de la prison, à exécuter des tâches communautaires ou à participer à l'industrie pénitentiaire et à des activités artisanales et agricoles dans l'établissement pénitentiaire. Ces emplois ne sont pas attribués en fonction de l'opposition politique, de la défense des droits de l'homme ou de l'activité journalistique, et les mesures de sécurité sont mises en œuvre avec vigilance. Toutefois, nous constatons avec regret qu'une poignée de délégués a tenté d'exploiter et de politiser cette discussion en faveur d'un groupe d'individus poursuivis pour une conspiration qui visait à renverser un gouvernement légitimement élu. Dans le présent cas, force est de souligner qu'un tel délit va au-delà d'un simple délit pénal; il s'agit d'une attaque directe contre le peuple et l'essence même de la démocratie. Un crime est un crime, et d'autres aspirations ne sauraient le justifier. Toutes ces charges sont retenues en raison d'infractions anticonstitutionnelles et criminelles, et non pour un motif politique ou un motif inventé de toutes pièces.

Quant à la liberté d'expression et de presse, elle reste vivante et dynamique dans le Royaume. Le média dont la licence a été révoquée avait gravement porté atteinte à la profession de journaliste en diffusant des fausses informations. Ainsi, la mesure prise à l'encontre d'un média non professionnel n'a pas enfreint la liberté de presse ou la liberté

d'expression dans le Royaume, mais a contribué à renforcer la profession de journaliste. Certes, il n'est pas surprenant que, aujourd'hui, certains délégués explorent et exploitent tous les moyens pour placer le Cambodge sur les radars internationaux. L'explication est simple: il y aura des élections générales en juillet cette année. Et c'est sans vergogne qu'ils enfreignent les règles et les pratiques pour diaboliser notre gouvernement. Certaines questions – dissolution d'un parti politique, interdiction faite à un parti politique de participer aux élections de juillet, révocation de la licence d'un média – ne relèvent ni de l'ordre du jour actuel ni de la convention. Par conséquent, nous rappelons aux délégués que la politisation entrave non seulement un dialogue productif, mais menace aussi l'intégrité et le mandat de cette commission.

Pour conclure, ma délégation souhaite exprimer sa profonde gratitude à la commission pour son observation, ainsi qu'à tous les États membres de l'ASEAN, aux distingués délégués, aux représentants des travailleurs et des employeurs et à d'autres personnes pour leurs interventions inestimables et le soutien qu'ils ont apporté au Cambodge tout au long de ce processus.

Membres employeurs – Les membres employeurs remercient les différents orateurs qui ont pris la parole, et notamment le gouvernement du Cambodge pour son intervention et les informations qu'il a fournies. Nous rappelons à la commission que cette convention est une convention fondamentale, qui doit donc faire l'objet d'une attention particulière de la part des gouvernements, des travailleurs et des employeurs. Notre position sur ce cas est en accord avec les recommandations de la commission d'experts. Les membres employeurs s'opposent à toute forme de restriction illégale de la liberté d'expression et des droits fondamentaux qui y sont liés. Mais nous réitérons notre point de vue précédemment exprimé, à savoir qu'avant de formuler des conclusions nous devons enquêter sur toutes les circonstances, d'où l'appel à davantage d'informations sur des aspects tels que l'emprisonnement de différentes personnes. Compte tenu de tous ces éléments, les membres employeurs recommandent au gouvernement de prendre des mesures immédiates et efficaces afin:

- de garantir qu'aucune sanction impliquant du travail obligatoire ne puisse être imposée aux personnes qui expriment des opinions politiques ou manifestent leur opposition au système établi, ce qui est contraire à l'article 1 a) de la convention, et que l'application des dispositions législatives ne conduise pas en pratique à l'imposition de sanctions aux travailleurs pour le simple fait d'organiser des grèves ou d'y participer pacifiquement, en violation de l'article 1 d) de la convention;
- de revoir la formulation des articles pertinents du Code pénal et de la loi sur les partis politiques, en limitant la portée de ces dispositions à des situations impliquant un recours à la violence ou une incitation à la violence, ou en supprimant les peines comportant du travail obligatoire;
- de fournir une copie du texte des amendements de 2018 au Code pénal qui incrimine la formulation de critiques à l'égard du Roi et de fournir des informations sur l'application dans la pratique des dispositions du Code pénal et de la loi sur les partis politiques;
- de fournir une copie de la décision de justice relative à l'arrestation et à la poursuite des quatre dirigeants syndicaux accusés d'avoir organisé une grève illégale.

Enfin, constatant l'absence de progrès en matière de protection de la liberté d'expression et le fait qu'aucune assistance technique du BIT n'a encore été demandée, nous appelons une nouvelle fois le gouvernement à se prévaloir de l'assistance technique du BIT pour l'aider à mettre en œuvre ces recommandations. Nous espérons que le gouvernement fournira les

informations demandées d'ici au 1^{er} septembre de cette année et adoptera en temps voulu les mesures indiquées par cette commission.

Membres travailleurs – Nous regrettons les critiques formulées à l'égard du choix indépendant et impartial posé par la commission d'experts, conformément à son mandat, de sélectionner le cas du Cambodge comme un cas de double note de bas de page sur base des critères objectifs rappelés au paragraphe 144 de son rapport. La commission d'experts expose également les raisons de la sélection du cas comme un cas de double note de bas de page.

Nous avons également entendu des tentatives de justifier les poursuites et les emprisonnements de syndicalistes en renvoyant aux dispositions du Code pénal national. À ce sujet, le groupe des travailleurs souhaiterait insister sur la prudence dont tout un chacun devrait faire preuve lorsqu'il est renvoyé à la législation pénale nationale pour justifier les poursuites et les emprisonnements de membres des organisations de travailleurs et d'employeurs pour le simple fait d'avoir exercé leurs droits et libertés civils consacrés par la convention.

Les violations de la convention par le gouvernement du Cambodge ont déjà fait l'objet d'une discussion devant notre commission en 2018. Le contexte plus général de violations flagrantes des libertés publiques, en ce compris des libertés syndicales, suscitent depuis longtemps de profondes inquiétudes pour le groupe des travailleurs.

Nous avons pu le constater au cours de nos discussions, la situation dans le pays ne s'est pas améliorée, que du contraire. Nous devons malheureusement répéter la plupart de nos recommandations au gouvernement du Cambodge. En 2018 déjà, le Cambodge avait fait l'objet d'une double note de bas de page, ce qui renforce encore nos préoccupations quant à la gravité de la situation.

Plus récemment, en 2021, notre commission s'est également penchée sur l'examen du respect par le Cambodge de la convention n° 87. À l'issue de cet examen, une mission de contacts directs a été organisée en 2022. Les problématiques traitées à cette occasion entretiennent des liens étroits avec l'examen du respect de la convention par le Cambodge et nous invitons le gouvernement du Cambodge à donner suite aux recommandations émises à l'issue de cette mission.

Le gouvernement a aujourd'hui l'obligation de s'engager à prendre toutes les mesures législatives pour veiller à ce que des peines comportant un travail obligatoire ne soient pas imposées pour faire taire et censurer l'expression pacifique des opinions politiques. Le droit d'assemblée et de réunion est le moyen par lequel les citoyens peuvent s'efforcer d'assurer la diffusion et l'acceptation de leurs opinions et doivent donc être protégés eux aussi.

De plus, l'article 1 d) de la convention interdit l'imposition de travail obligatoire comme punition pour avoir organisé des grèves ou y avoir participé pacifiquement. Le gouvernement doit veiller à ce que la liberté syndicale puisse s'exercer dans un climat exempt d'intimidation et de violence. Toutes les personnes emprisonnées pour avoir exercé leur droit à la liberté d'expression et de réunion doivent être libérées immédiatement et sans condition. Les poursuites et condamnations prononcées doivent être abandonnées. Ces éléments ont également fait l'objet d'une plainte auprès du Comité de la liberté syndicale, qui a rendu un rapport en mars 2023. Nous invitons le gouvernement à donner suite aux recommandations formulées par le Comité de la liberté syndicale.

Des réformes institutionnelles sont également nécessaires pour garantir l'indépendance et l'impartialité du pouvoir judiciaire. La liberté d'expression et de réunion pacifique, la liberté syndicale et la protection contre les arrestations arbitraires doivent être garanties comme

garde-fou contre l'imposition d'un travail obligatoire pour l'exercice de ces droits. Cela nécessite le ferme engagement à entreprendre de vastes réformes législatives au regard de certaines lois qui ne sont manifestement pas conformes à la convention.

Il s'agira plus particulièrement de revoir les dispositions législatives suivantes en vue de les rendre pleinement conformes au prescrit de la convention:

- l'article 42 de la loi sur les partis politiques, tel que modifié en 2017, qui punit jusqu'à un an de prison plusieurs infractions relatives à l'administration ou à la gestion d'un parti politique qui a été dissous, dont les activités ont été suspendues par une décision de justice ou dont l'enregistrement a été refusé;
- les articles 494 et 495 portant sur l'incitation au trouble de la sécurité publique par des discours, des écrits, des images ou toute autre communication audiovisuelle en public ou pour le public;
- l'article 522 relatif à la publication de commentaires visant à exercer une coercition illégale sur les autorités judiciaires;
- l'article 523 sur le discrédit des décisions de justice du Code pénal de 2009;
- les articles 305 à 309 concernant les délits de diffamation et d'injure;
- les articles 445 et 437*bis* du Code pénal relatifs aux délits d'insulte au Roi et de critique du Roi.

La liberté d'expression et de réunion, le droit d'action collective et le droit de ne pas être astreint au travail forcé et obligatoire sont des questions extrêmement importantes pour les travailleurs, mais aussi pour les valeurs de l'OIT dans son ensemble.

Par conséquent, le gouvernement doit travailler avec l'OIT pour donner pleinement effet à la convention. Une double note de bas de page signifie que la commission d'experts est gravement préoccupée. Les membres travailleurs ont évoqué à cet égard l'article 68 de la loi sur les prisons, suivant lequel les détenus jugés physiquement aptes doivent être affectés au travail quotidien de la prison, et se sont dit opposés à la demande visant à supprimer du compte rendu les commentaires relatifs à la loi sur les syndicats et au projet de loi sur le salaire minimum.

Nous invitons le gouvernement du Cambodge à se prévaloir de l'assistance technique de l'OIT afin de mettre en œuvre toutes ces recommandations. Au vu de la gravité de la situation, nous invitons également le gouvernement à accepter la venue d'une mission tripartite de haut niveau.

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 vivement déploré que les dispositions de la législation nationale, y compris du Code pénal, continuent à être utilisées pour poursuivre et condamner des personnes qui expriment des opinions politiques ou manifestent une opposition idéologique à l'ordre politique, social ou économique établi, ce qui entraîne l'imposition de peines de prison impliquant du travail pénitentiaire obligatoire.

La commission s'est déclarée profondément préoccupée par l'arrestation et l'emprisonnement de syndicalistes et d'autres personnes pour avoir exercé leurs libertés civiles et exprimé des opinions politiques différentes de celles du gouvernement.

Prenant en compte la discussion qui a eu lieu, la commission prie instamment le gouvernement du Cambodge de prendre des mesures efficaces et assorties de délais 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;
- s'assurer que l'application de dispositions législatives prévoyant l'imposition de sanctions comportant l'obligation de travailler ne sont pas incompatibles avec l'article 1 de la convention;
- abroger ou modifier les dispositions pertinentes du Code pénal et de la loi sur les partis politiques prévoyant, et débouchant sur, des sanctions comportant l'obligation de travailler, en consultation avec les partenaires sociaux, afin de les mettre en conformité avec la convention;
- libérer immédiatement et sans condition, 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, qui ont été sanctionnées pour avoir participé à des grèves;
- garantir l'accès à des recours judiciaires efficaces pour les victimes de travail obligatoire en violation de la convention;
- mettre en œuvre les recommandations sur les questions relevant de la convention formulées par la mission de contacts directs qui a eu lieu en mars-avril 2022, dans le cadre de la convention n° 87;
- élaborer un plan d'action, en consultation avec les partenaires sociaux, pour mettre en œuvre ces recommandations sans délai.

La commission prie le gouvernement de fournir toute information pertinente demandée par la commission d'experts avant le 1^{er} septembre 2023, ainsi que des informations détaillées sur les mesures prises pour mettre en œuvre ces recommandations.

La commission invite le gouvernement à se prévaloir de l'assistance technique de l'OIT pour mettre en œuvre efficacement toutes les recommandations de la commission.

Cameroun (ratification: 1970)

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

Informations écrites communiquées par le gouvernement

Article 1 de la convention. Mise en œuvre d'une politique active d'emploi. Le gouvernement a l'honneur d'informer la Commission de la Conférence que la politique nationale de l'emploi a déjà été élaborée avec la participation active des organisations d'employeurs et de travailleurs et soumise à l'autorité compétente pour adoption. Il précise qu'il tiendra informée la commission de tout nouvel développement à ce sujet. Une copie de ladite politique sera communiquée dès son adoption.

Article 1, paragraphe 3. Coordination de la politique de l'éducation avec la politique de l'emploi. Afin de remédier aux difficultés dans la mise en cohérence de la politique de l'éducation avec

celle de l'emploi, l'État a entrepris plusieurs initiatives dans ce domaine dans le but de mettre en place une main-d'œuvre qualifiée pour divers secteurs d'emploi et de renforcer la culture technologique. Au niveau de l'enseignement secondaire, au cours de l'année scolaire 2021-22, l'enseignement secondaire technique a été enrichi par 11 nouvelles filières dans deux établissements, notamment le lycée technique de Nsam à Yaoundé et celui de Maroua, dans l'Extrême-Nord. Les nouvelles filières en question sont la bureautique, l'informatique des entreprises, la boulangerie et pâtisserie, la transformation de viande, la peinture, la sténotypie, la céramique et la sculpture, le textile et le pressing, la taxation et l'industrie de la tannerie et du cuir. Comme méthode d'apprentissage, l'autorité tutélaire des enseignements secondaires a opté pour la formation en alternance qui consiste en une alternance d'enseignements théoriques et d'expériences pratiques en entreprise ou en atelier professionnel. Ces filières ont été choisies en fonction des besoins du marché de l'emploi et permettront aux élèves formés de bénéficier d'une meilleure employabilité. Au niveau supérieur, le gouvernement a créé des universités d'État dans les dix régions du territoire national à l'instar de l'Université de Bertoua qui a été créée par le décret n° 2022/003 du 5 janvier 2022 et l'Université d'Ebolowa par le décret n° 2022/009 du 6 janvier 2022. Ces institutions de l'enseignement supérieur couvrent plusieurs filières professionnelles telles que les filières: cinéma et audiovisuel, arts plastiques et histoire de l'art, architecture et urbanisme, aquaculture: gestion de systèmes aquatiques et gestion des pêches. Bien plus, plusieurs centres de formation professionnelle ont été créés et agréés dans les dix régions par le ministère de l'Emploi et de la Formation professionnelle. Relativement à la consultation des partenaires sociaux dans le processus d'élaboration et de mise en œuvre des projets de loi et politique de l'éducation, les administrations sectorielles concernées élaborent ces projets de loi et mettent à contribution des ministères et administrations publiques concernés ainsi que les organisations d'employeurs et de travailleurs et tout autre acteur concerné. À titre d'illustration, nous pouvons citer: le Comité interministériel de suivi de l'emploi; et le groupe de travail tripartite du Plan d'action national pour l'emploi des jeunes (PANEJ) mis en place au sein du ministère de l'Emploi et de la Formation professionnelle. Le programme par pays de promotion du travail décent (PPTD) (2023-2026) en cours de finalisation a été élaboré avec la participation active des mandants tripartites.

Économie informelle: l'impact des mesures prises pour la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle. Le gouvernement porte à l'attention de la commission que les actions prises par l'État afin de faciliter la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle ont produit des résultats positifs notamment: 1) la promotion de l'autoemploi. Selon les statistiques du ministère des Petites et moyennes entreprises, de l'Économie sociale et de l'Artisanat (MINPMEESA) contenues dans son annuaire statistique de 2022, 15 591 entreprises ont été enregistrées dans le Centre de formalité de création d'entreprise (CFCE) en 2021. La majorité de ces entreprises sont des entreprises individuelles exerçant dans le secteur tertiaire; 2) un meilleur accès à un mécanisme de financement: avec la migration vers l'économie formelle, plusieurs petites et moyennes entreprises ont bénéficié des financements par l'État ou des organismes internationaux. Il s'agit par exemple du secteur de l'agriculture et de l'élevage qui occupe une place privilégiée dans les prévisions de croissance et de développement du pays. Ce secteur a bénéficié d'un accompagnement à travers le Programme de promotion de l'entrepreneuriat Agropastoral des jeunes (PEA-jeunes) qui a accordé des financements à plus de 2 600 jeunes et a créé plus de 10 000 emplois en six ans; 3) la valorisation des nouvelles niches économiques, riches en opportunités d'emploi et porteuses de cohésion (l'économie verte et digitale). À travers le Comité de pilotage du programme de promotion des emplois verts, le gouvernement a fixé comme objectif de contribuer à la promotion de ces emplois afin de mettre les jeunes à l'abri du chômage. Le Cameroun compte

une centaine de microentreprises qui opèrent dans des secteurs liés à l'économie verte, notamment le reboisement, l'assainissement, l'agriculture durable, la collecte et le recyclage de déchets, entre autres. Dans le cadre de la mise en œuvre du Programme de promotion des emplois verts au Cameroun (PPEVC), près de 51 femmes microentrepreneuses de Yaoundé 2^e et de Douala 4^e, victimes des crises sanitaires, ont bénéficié d'une subvention pour la mise à l'échelle des activités de promotion de cette économie et de création d'emplois décents en 2021. D'autres secteurs tels que les TIC et l'économie numérique génèrent des nombreux emplois au quotidien à travers les grandes entreprises de télécommunications telles que Orange et MTN Cameroun, le e-commerce et les nouveaux métiers de commerce (*community manager, influencer et marketing digital*).

Article 2. Collecte et utilisation des données sur l'emploi. Deux structures sont chargées de la collecte de l'information sur l'emploi: il s'agit de l'Observatoire national de l'emploi et de la formation professionnelle (ONEFOP) et le Fonds national de l'emploi (FNE). L'ONEFOP mène plusieurs activités qui contribuent à fournir les données sur l'emploi: la production des bilans emploi-formation, des annuaires statistiques sur le marché du travail, des notes de conjonctures sur l'emploi et la réalisation des différentes études spécifiques dont les études sur les créneaux pourvoyeurs d'emploi. Quant au FNE, cette structure a mis en place de nombreux programmes qui œuvrent à la réduction du chômage. Il s'agit du Programme d'appui au développement des emplois ruraux (PADER) – ce programme consiste à apporter aux bénéficiaires, la formation aux méthodes d'exploitation, les moyens matériels et financiers, ainsi qu'un appui à la gestion et à la vente des produits; du Programme emploi diplômé (PED), programme de stage préemploi dont le but est d'apporter aux jeunes diplômés sans expérience pratique (enrichissement de leur CV) afin de faciliter leur insertion dans le circuit de production; du Programme d'appui à l'insertion des diplômés de l'enseignement supérieur (PRAIDES), en partenariat avec le ministère de l'Enseignement supérieur qui vise à appuyer l'insertion professionnelle des diplômés de l'enseignement supérieur; du Programme FNE/PME – qui bénéficie d'une dotation spéciale du chef de l'État et vise la promotion de l'autoemploi et de la microentreprise en faveur des jeunes – géré en partenariat entre le FNE et le MINPMEESA; Orientation professionnelle en milieu public (OPP) qui est un programme d'information sur la recherche de l'emploi mis à la disposition du public, notamment les jeunes dans les lieux publics (sous-préfectures, mairies, chefferies, etc.).

Article 3. Participation des partenaires sociaux à l'élaboration et la mise en œuvre des politiques de l'emploi. Le gouvernement a le plaisir de porter à l'attention de la commission que les partenaires sociaux ont été consultés lors de l'élaboration de la politique nationale de l'emploi comme mentionné supra. Toutefois, il a pris note de la recommandation de la commission d'experts d'associer les représentants des travailleurs ruraux et ceux de l'économie informelle lors des prochaines étapes.

Discussion par la commission

Le président – Le prochain cas à l'ordre du jour est l'application par le Cameroun de la convention (n° 122) sur la politique de l'emploi, 1964. J'invite la représentante du gouvernement du Cameroun à prendre la parole.

Représentante gouvernementale – Merci pour l'opportunité que vous donnez au gouvernement du Cameroun, bien qu'ayant soumis des informations écrites, de s'adresser à la commission.

Le Cameroun a ratifié la convention n° 122 le 25 mai 1970 et, depuis cette date, a engagé la mise en conformité de son cadre institutionnel, législatif et réglementaire avec les

dispositions de la convention. S'agissant du cadre institutionnel, le chef de l'État a, par décret n° 2004/320 du 8 décembre 2004, créé le ministère de l'Emploi et de la Formation professionnelle, qui est chargé, entre autres, de l'élaboration de la politique de l'emploi, de la défense et la promotion de l'emploi, de l'orientation et du placement de la main-d'œuvre, et bien d'autres encore. Sur le plan opérationnel, l'État a mis en place des structures de mise en œuvre de la politique nationale de l'emploi, comme: le Fonds national de l'emploi (FNE), qui est le principal bras séculier de l'État en matière de promotion de l'emploi, et est surtout chargé de l'intermédiation entre les chercheurs d'emploi et les entreprises pourvoyeuses d'emploi; le Projet intégré d'appui aux acteurs du secteur informel (PIAASI), chargé spécifiquement des jeunes actifs dans l'économie informelle.

Outre ces actions pour la promotion de l'emploi, le gouvernement a confectionné le Plan d'action nationale pour l'emploi des jeunes (PANEJ), dont les objectifs principaux définis comme axes sont: i) assurer un plaidoyer pour l'emploi; ii) promouvoir un cadre macroéconomique pour l'emploi; iii) promouvoir l'emploi en milieu rural; iv) promouvoir le retour des jeunes de la diaspora pour l'emploi; et v) assurer l'équilibre spécifique au genre, tout en protégeant les groupes vulnérables pour l'accès à l'emploi. Toutes ces actions et bien d'autres démontrent, bien que la politique nationale de l'emploi soit en cours d'adoption dans notre pays, qu'il mène de façon évidente les activités du document de politique nationale de l'emploi. Sur le plan législatif et réglementaire, le Cameroun a promulgué la loi sur la formation professionnelle, ainsi que tous les décrets d'application y relatifs. Toutes ces informations ont été transmises à la commission d'experts, ainsi qu'à cette commission dans nos précédentes correspondances.

Pour revenir de manière spécifique aux interpellations de la commission d'experts, pour ce qui est de l'article 1 de la convention n° 122, il convient de souligner, comme la commission l'a si bien relevé, que le processus d'élaboration de la politique nationale de l'emploi est très avancé, il ne reste que sa formalisation officielle. Ce projet a été élaboré avec le concours de tous les intervenants du marché du travail, et ledit texte sera communiqué au Bureau dès sa publication officielle.

Pour ce qui est de l'article 1, paragraphe 3, de la convention, relatif à la coordination de la politique de l'éducation avec la politique de l'emploi, dans le cadre de la mise en cohérence de la politique de l'éducation avec celle de l'emploi, l'État a entrepris plusieurs initiatives dans ce domaine, afin de mettre à disposition une main-d'œuvre qualifiée pour des divers secteurs d'emploi. Par ailleurs, cette coordination facilite d'abord une meilleure connaissance du marché du travail en amont par les étudiants, mais également l'identification des besoins en main-d'œuvre des entreprises pour des meilleures formulations et orientations des curricula de formation. Afin de faciliter l'apprentissage, l'autorité compétente en matière des enseignements secondaires a opté pour la formation en alternance, c'est-à-dire alterner enseignement théorique et expérience pratique en entreprise ou en atelier professionnel. Ces filières ont été choisies en fonction des besoins du marché de l'emploi et permettront aux élèves formés d'être plus compétitifs sur le marché de l'emploi. Quant à l'enseignement supérieur, il serait important de noter que le gouvernement a créé des Universités d'État dans les 10 régions du territoire national, à l'instar de l'Université de Bertoua créée par décret n° 2022/003 du 5 janvier 2022, et de l'Université d'Ebolowa créée par décret n° 2022/009 du 6 janvier 2022. Ces institutions de l'enseignement supérieur couvrent désormais plusieurs filières professionnelles, telles que le cinéma, l'audiovisuel, les arts plastiques, l'histoire de l'art, l'architecture et l'urbanisme, l'aquaculture, la gestion des systèmes aquatiques, la gestion des pêches, et bien d'autres encore. De plus, plusieurs centres de formations professionnelles d'excellence ont été créés dans plusieurs régions du pays.

S'agissant de la participation des partenaires sociaux dans le processus d'élaboration et de mise en œuvre des projets de loi et de politique de l'éducation, les administrations sectorielles concernées élaborent ces projets de loi et mettent à contribution les ministères et administrations publiques concernées, ainsi que les organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives, et tout autre secteur concerné. À titre d'illustration, nous pouvons citer une fois de plus le Comité interministériel de suivi de l'emploi, le Groupe de travail tripartite du Plan d'action national pour l'emploi des jeunes (PANEJ), mis en place par le gouvernement, le Programme d'appui à l'auto-emploi et à la microentreprise (PAME), le Programme d'appui au retour des immigrés (PARIC), le «Urban Special Employ and Program» (USEP), le programme par pays de promotion du travail décent (PPTD) en cours de finalisation, pour ne citer que ceux-là. Il convient toutefois de noter que la sensibilisation de toutes les administrations sur l'importance du tripartisme et de la consultation préalable des partenaires sociaux sur toutes les questions relatives au travail, conformément aux dispositions de la convention (n° 144) sur les consultations tripartites relatives aux normes internationales du travail, 1976, va se poursuivre.

En ce qui concerne l'économie informelle, notamment l'impact des mesures prises pour la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle, le gouvernement porte à l'attention des membres de la commission que les actions prises par l'État du Cameroun afin de faciliter la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle ont produit des résultats positifs, notamment la promotion de l'auto-emploi. Selon les statistiques du ministère des Petites et moyennes entreprises, de l'Économie sociale et de l'Artisanat contenues dans son annuaire statistique de 2022, 15 591 entreprises ont été enregistrées dans le Centre de formalité de création d'entreprise (CFCE) en 2021. La majorité de ces dernières sont des entreprises individuelles exerçant dans le secteur tertiaire. Un meilleur accès à un mécanisme de financement; avec la migration vers l'économie formelle, plusieurs petites et moyennes entreprises ont bénéficié de financements par l'État ou des organismes internationaux. Il s'agit par exemple du secteur de l'agriculture et de l'élevage qui occupe une place privilégiée dans les prévisions de croissance et de développement du pays. Ce secteur a bénéficié d'un accompagnement à travers le Programme de promotion de l'entrepreneuriat agropastoral des jeunes (PEA-jeunes) qui a accordé des financements à plus de 2 600 jeunes et a créé plus de 10 000 emplois en six ans. Il s'agit aussi de la valorisation des nouvelles niches économiques, riches en opportunités d'emplois, et porteuse de cohésion : l'économie verte et digitale.

S'agissant de l'article 2 de la convention concernant la collecte et l'utilisation des données sur l'emploi, deux structures sont chargées de la collecte de l'information sur l'emploi ainsi que de l'intermédiation. Il s'agit de l'Observatoire national de l'emploi et de la formation professionnelle (ONEFOP) et du FNE. L'ONEFOP mène plusieurs activités qui contribuent à fournir des données sur l'emploi: la production des bilans emploi-formation; la production des annuaires statistiques sur le marché du travail; des notes de conjonctures sur l'emploi; et la réalisation des différentes études spécifiques, dont les études sur les créneaux pourvoyeurs d'emploi. Quant au FNE, cette structure a mis en place de nombreux programmes qui œuvrent à la réduction du chômage. Il s'agit du Programme d'appui au développement des emplois ruraux (PADER); ce programme consiste à apporter aux bénéficiaires la formation aux méthodes d'exploitation, les moyens matériels et financiers, ainsi qu'un appui à la gestion et la vente des produits; le Programme emploi diplômé (PED) est un programme de stage pré-emploi dont le but est d'apporter aux jeunes diplômés sans expérience pratique un enrichissement de leur curriculum vitae afin de faciliter leur insertion dans le circuit de production; le Programme d'appui à l'insertion des diplômés de l'enseignement supérieur (PRAIDES); le Programme d'appui à l'insertion et à la réinsertion des personnes vulnérables

(PAIRPEV), ce programme est dédié à toutes les personnes vulnérables; et enfin, l'Orientation professionnelle en milieu public (l'OPP).

Quant à l'article 3 de la convention sur la participation des partenaires sociaux à l'élaboration et la mise en œuvre des politiques de l'emploi, le gouvernement réitère que tous les intervenants du marché du travail ont été consultés lors de l'élaboration de la politique nationale de l'emploi. Toutefois, il a pris note de la recommandation de la commission d'experts d'associer désormais les représentants des travailleurs ruraux et ceux de l'économie informelle lors des prochaines étapes.

Pour conclure, le gouvernement du Cameroun demeure résolu à mettre en œuvre les conventions de l'OIT. Conscient que la méconnaissance de ces instruments constitue un frein au développement du pays, il a entrepris, depuis 2018, la vulgarisation des textes ratifiés à tous les acteurs et administrations concernés par leur mise en œuvre. Cette activité qui se veut pérenne a pour objectif principal de faire connaître les textes sus cités. Cette activité se poursuit et nous sollicitons, à cet effet et comme cela a toujours été le cas, l'accompagnement technique du Bureau international du Travail.

Membres travailleurs – C'est la première fois que l'application de la convention n° 122 par le gouvernement du Cameroun est soumise à notre examen. La convention n° 122 vise à stimuler la croissance et le développement économiques, à élever le niveau de vie, à résoudre le problème du chômage et du sous-emploi en appliquant une politique active visant à promouvoir le plein emploi, productif et librement choisi. Il s'agit de garantir un travail aussi productif que possible à toute personne disponible et à la recherche d'un travail, d'assurer la liberté de choix en matière d'emploi, une réelle opportunité de formation et la possibilité pour tout travailleur d'utiliser ses compétences et ses dispositions naturelles dans un emploi qui lui convienne, sans distinction de race, de couleur, de sexe, de religion, d'opinion politique, d'origine nationale ou sociale.

En vertu de l'article 3 de la convention, dans l'application de la convention, les représentants des milieux intéressés par les mesures à adopter, et en particulier les représentants des employeurs et des travailleurs, doivent être consultés sur les politiques de l'emploi afin qu'il soit pleinement tenu compte de leur expérience et de leur opinion, qu'ils collaborent entièrement à l'élaboration de ces politiques et qu'ils aident à recueillir des appuis en faveur de ces dernières.

Les membres travailleurs notent que le Cameroun a ratifié cette convention en 1970 et la commission d'experts a formulé des commentaires sur l'application de cette convention par le gouvernement en 2006, 2007, 2015, 2017 et 2022. Les commentaires de la commission d'experts, dans ce rapport, révèlent des manquements majeurs dans l'application de la convention par le gouvernement.

Les membres travailleurs notent que le gouvernement s'est récemment engagé dans un processus de réformes structurelles et de politiques macroéconomiques, décrit dans la Stratégie nationale de développement 2020-2030 qui met l'accent sur le secteur rural, l'agriculture et l'économie sociale. Dans le cadre de la promotion de l'emploi indépendant, le gouvernement a également adopté la loi-cadre n° 2019-004 régissant l'économie sociale au Cameroun. Nous notons en outre que, en vertu de la loi n° 2018/010, le Conseil national de l'orientation et de la formation a été créé en vue d'assurer le suivi et l'évaluation de la mise en œuvre de la politique et des stratégies de formation professionnelle. La loi prévoit également que l'État veille à la pertinence, à la qualité et à l'adaptation permanente de la formation professionnelle aux réalités économiques et socioculturelles nationales, ainsi qu'à l'environnement international. Tout en prenant note de ces lois et stratégies, les membres

travailleurs regrettent cependant que le gouvernement du Cameroun n'ait pas encore adopté une politique nationale de l'emploi qui, comme la commission d'experts l'a souligné, constitue l'exigence principale de la convention. Nous notons tout particulièrement qu'en mai 2017 les éléments stratégiques de la politique nationale de l'emploi ont été développés avec le soutien technique et financier du BIT et approuvés par le Comité interministériel de suivi de l'emploi du Cameroun. Toutefois, six ans se sont écoulés depuis, sans que le gouvernement ait pris la moindre mesure pour déclarer et poursuivre une politique nationale de l'emploi conforme aux exigences de la convention.

Les membres travailleurs rappellent que, pour se conformer à la convention n° 122, les gouvernements doivent démontrer leur ferme engagement pour le plein emploi productif et librement choisi en déclarant et en mettant en œuvre une politique nationale de l'emploi qui devrait refléter une vision concertée et cohérente des objectifs du pays en matière d'emploi et définir les moyens spécifiques nécessaires pour les atteindre. L'effet de l'absence d'une politique de l'emploi déclarée se traduit inévitablement par un manque de cohérence et de coordination dans les diverses initiatives adoptées par le gouvernement. Pour la commission d'experts, il s'agit là d'un point clé, soulignant la nécessité de cohérence comme partie intégrante de l'organisation de la formation professionnelle dans le cadre de la planification nationale ou régionale, afin de résoudre la question de la difficile coordination de la politique d'éducation et de formation avec la politique de l'emploi. À cet égard, les membres travailleurs prennent note de l'indication du gouvernement selon laquelle 11 nouveaux modules de formation professionnelle technique ont été créés, et des universités ont été ouvertes dans 10 régions du pays. Nous saluons ces initiatives. Il faut néanmoins rappeler que, sans une politique nationale de l'emploi pour fixer le cap et les ambitions, ces initiatives isolées risquent d'être déconnectées et de ne pas répondre aux objectifs de la convention. Le gouvernement doit finaliser, en pleine consultation avec les partenaires sociaux, le développement de la politique nationale de l'emploi et démarrer sans délai sa mise en œuvre. S'agissant de la question soulevée par la commission d'experts quant à la collecte et à l'utilisation des données, il est indispensable que la politique nationale de l'emploi et les mesures de sa mise en œuvre soient basées sur des informations et des données statistiques régulièrement compilées, de manière à permettre le suivi des progrès et l'évaluation des politiques.

En outre, les membres travailleurs prennent note en particulier des mesures prises par le gouvernement du Cameroun pour aider et soutenir les travailleurs occupés dans l'économie informelle, y compris des mesures visant à simplifier l'enregistrement des entreprises par la création de centres de formalités de création d'entreprises (CFCE), un meilleur accès aux mécanismes de financement, y compris pour le secteur agricole; et le développement de nouvelles branches économiques telles les économies vertes et numériques. Nous saluons en particulier les efforts ciblés du gouvernement camerounais pour faciliter la transition du secteur informel au secteur formel, en particulier compte tenu de sa prédominance dans l'économie du pays. Les statistiques les plus récentes du BIT indiquent que l'économie informelle représente 50 pour cent du PIB et emploie près de 90 pour cent de la population active. Les membres travailleurs encouragent le gouvernement à poursuivre et à redoubler d'efforts pour créer des emplois décents et assurer une protection adéquate aux travailleurs occupés dans l'économie informelle. De telles mesures devraient s'inscrire dans une approche plus globale et être reflétées dans la politique nationale de l'emploi.

En outre, le gouvernement camerounais devrait adopter, dans le cadre de la politique nationale de l'emploi, des mesures et des programmes visant à promouvoir la participation, réduire le chômage et promouvoir l'intégration des femmes et des jeunes dans le marché du travail.

Enfin, les membres travailleurs notent un déficit persistant de dialogue social dans l'élaboration et la mise en œuvre des programmes et stratégies liés à l'emploi. Par exemple, les organisations syndicales représentatives n'ont pas été consultées avant l'adoption de la Loi-cadre no 2019-004 qui régit l'économie sociale, et elles ne font même pas partie du Conseil national de l'orientation et de la formation. On relève aussi un déficit de représentativité dans les secteurs d'activité et l'absence d'un espace de réflexion intersyndicale. Le dialogue social et le respect du rôle des organisations d'employeurs et de travailleurs donnent tout son sens à la mise en œuvre des obligations de la présente convention. Nous devons souligner, comme l'a fait la commission d'experts dans son observation, l'importance pour le gouvernement de s'engager pleinement dans des consultations significatives avec les partenaires sociaux pour l'élaboration et la mise en œuvre d'une politique nationale de l'emploi. Des sujets très sérieux, dont la lutte contre le chômage des jeunes, la participation des femmes au marché du travail, les questions liées aux unités dédiées à l'économie sociale et solidaire, l'identification des chaînes de valeur prioritaires, entre autres, devront être examinées avec l'appui et les recommandations du BIT. Le gouvernement devrait prendre, conformément à l'article 3 de la convention, des mesures pour assurer la pleine participation et la pleine consultation des partenaires sociaux aux politiques de l'emploi.

Membres employeurs – Les membres employeurs souhaitent remercier le gouvernement du Cameroun pour les informations orales et écrites présentées sur ce cas. La commission examine pour la première fois l'application de la convention n° 122 par le gouvernement du Cameroun, qui a ratifié cette convention de gouvernance en 1970. La commission d'experts a formulé cinq commentaires relatifs à ce cas, en 2006, 2007, 2015, 2017 et 2022. Dans son dernier commentaire, la commission d'experts a soulevé des questions relatives à cinq domaines. Le premier est celui de la mise en œuvre d'une politique active de l'emploi: l'article 1 de la convention exige d'un État Membre qui la ratifie qu'il devra «formuler et appliquer, comme un objectif essentiel, une politique active visant à promouvoir le plein emploi, productif et librement choisi». La commission d'experts a pris note de plusieurs textes législatifs relatifs au domaine de l'emploi, en particulier en matière d'économie sociale. La commission d'experts a également noté que, avec l'aide technique et financière du BIT, le gouvernement avait défini en mai 2017 des composantes stratégiques de la politique nationale de l'emploi, qui ont été approuvées par le Comité interministériel de suivi de l'emploi au Cameroun. La commission d'experts a noté en outre une série de réformes structurelles et de politiques macroéconomiques, déclinées dans La Stratégie nationale de développement 2030 du Cameroun reflétée dans les documents d'orientation de la politique de développement du Cameroun pour les dix prochaines années. Tout en prenant note des efforts déployés par le gouvernement, la commission d'experts avait appelé le gouvernement à donner effet de manière tangible à l'application de l'article 1 de la convention, en déclarant et en poursuivant une politique nationale de l'emploi qui vise à promouvoir l'emploi et le travail décent. Le gouvernement avait répondu en fournissant des informations, qu'il confirme aujourd'hui, selon lesquelles un projet de politique nationale de l'emploi a effectivement été élaboré en consultation avec ses partenaires sociaux et soumis à l'autorité compétente pour approbation. Le gouvernement annonce qu'il en transmettra une copie à la commission d'experts, aussitôt qu'il aura été approuvé. Tout en saluant cette information, les membres employeurs souhaitent rappeler qu'il est très important qu'un tel document soit communiqué en temps utile à la commission d'experts, afin de permettre à cette dernière d'évaluer de manière éclairée le respect par un gouvernement des obligations qui lui incombent en vertu d'une convention ratifiée. En conséquence, les membres employeurs invitent instamment le gouvernement à prendre les mesures nécessaires pour finaliser le projet de politique nationale

de l'emploi et le faire dûment approuver par l'autorité compétente, et d'en communiquer aussitôt copie au Bureau et à la commission d'experts.

En ce qui concerne la coordination de la politique de l'éducation et de la formation avec la politique de l'emploi, le gouvernement avait précédemment évoqué la loi n° 2018/010 du 11 juillet 2018 qui participe de sa stratégie pour l'emploi. Cette loi prévoit la création du Conseil national de l'orientation et de la formation professionnelle, pour le suivi et l'évaluation de la mise en œuvre de la politique et des stratégies de formation professionnelle, dont les modalités d'application font l'objet de huit textes réglementaires déjà signés. Aux termes de cette loi, la formation professionnelle est régie par les principes du tripartisme entre l'État, les employeurs et les travailleurs, et l'État a l'obligation de veiller à ce que la formation professionnelle réponde aux besoins exprimés par les groupes socioprofessionnels afin de minimiser le décalage profond entre la formation et l'emploi. La loi enjoint également à l'État d'assurer l'adéquation, la qualité et l'adaptation continue de la formation professionnelle aux réalités économiques et socioculturelles nationales, ainsi qu'à l'environnement international. Le gouvernement s'est référé à cet égard à plusieurs initiatives prises, avec la participation des partenaires sociaux, dans le domaine de la coordination de la politique de l'éducation et de la formation avec la politique de l'emploi. Les membres employeurs rappellent une fois de plus au gouvernement l'importance de communiquer en temps utile les informations à la commission d'experts. Les membres employeurs attendent avec impatience l'évaluation par la commission d'experts des renseignements fournis.

En ce qui concerne l'économie informelle, la commission d'experts a noté que le gouvernement avait mis en œuvre des initiatives visant à réduire la taille du secteur informel et son expansion, notamment la création de centres de formalités de création d'entreprises (CFCE) et de centres de gestion agréés (CGA) pour limiter les barrières à l'entrée du secteur formel. Le gouvernement indique que l'auto-emploi et les petites entreprises se développent, notamment dans les domaines de l'agriculture, des emplois verts et de la technologie de l'information et de la communication, avec, selon les données statistiques du ministère des Petites et Moyennes entreprises, de l'Économie sociale et de l'Artisanat, quelque 15 591 entreprises enregistrées au CFCE en 2021.

En ce qui concerne la collecte et l'utilisation des données sur l'emploi, il avait été demandé au gouvernement de préciser les mesures de politique de l'emploi actives adoptées à la suite de la création des différents organismes chargés de recueillir des informations sur l'emploi, et d'indiquer dans quelle mesure et de quelle manière les données du marché du travail sont exploitées en vue de l'établissement de la nouvelle politique de l'emploi. Les membres employeurs notent à cet égard les informations fournies par le gouvernement, notamment relatives à l'Observatoire national de l'emploi et de la formation professionnelle (ONEFOP) et au Fonds national pour l'emploi (FNE), deux institutions qui jouent un rôle important dans la fourniture de données sur l'emploi. Les membres employeurs encouragent à nouveau le gouvernement à fournir en temps utile à la commission d'experts les renseignements demandés, afin de lui permettre d'apprécier le niveau d'application de la convention.

Enfin, en ce qui concerne la participation des partenaires sociaux à la formulation et à l'application des politiques de l'emploi, la commission d'experts a fait état de réclamations soulignant une participation insuffisante des partenaires sociaux, notamment l'absence de syndicats au sein du Conseil national de l'orientation et de la formation professionnelles, le déficit de représentativité des différents secteurs d'activité et l'inexistence d'un cadre de réflexion intersyndical. Compte tenu de l'importance d'une approche inclusive dans l'élaboration et la mise en œuvre des politiques de l'emploi, la commission d'experts a, une nouvelle fois, invité le gouvernement à fournir des informations sur la participation des

partenaires sociaux à la formulation et à l'application de la politique nationale de l'emploi, et à prendre toutes mesures visant à faciliter la consultation des représentants des travailleurs, y compris les travailleurs de l'économie rurale et informelle, dans la formulation et l'application de la politique de l'emploi. Le gouvernement déclare à cet égard que les partenaires sociaux ont été consultés lors de l'élaboration de la politique nationale de l'emploi et qu'il s'engage à impliquer les travailleurs du secteur informel dans les futures versions de la politique. Les membres employeurs soulignent une fois de plus l'importance de présenter en temps utile à la commission d'experts les informations pertinentes.

Membre travailleur, Cameroun – Notre continent et notre pays ont une population jeune et en pleine croissance, ce qui représente une opportunité lorsqu'elle est bien gérée et pourrait être un défi lorsqu'elle est ignorée ou gérée au hasard. Les jeunes ont besoin d'emplois décents pour gagner des revenus légitimes afin de subvenir à leurs besoins et à ceux des membres de leur famille, et d'être utiles à la société dans son ensemble par leur participation et leur contribution à l'économie nationale. Nous voyons bien comment certains jeunes réagissent à la frustration et au désespoir du sous-emploi et du chômage. Plusieurs d'entre eux sont poussés par la pression de leur famille et embrassent le crime ou enrôlent des passeurs pour les aider à quitter leur pays, parfois sans compter les coûts dangereux et mortels.

Le revers de la médaille est que la création d'emplois rémunérateurs aiderait notre économie à bénéficier des énergies, des idées, des compétences, des connaissances et de l'enthousiasme des jeunes. C'est pourquoi nous avons demandé sans relâche à notre gouvernement d'élaborer et de mettre en œuvre une politique de l'emploi imaginative à court, moyen et long terme, soutenue par des programmes concrets. C'est une bonne chose que le gouvernement ait entendu notre appel à adopter une telle politique. Malheureusement, le gouvernement a procédé à l'élaboration de la politique d'une manière différente. Nous nous demandons s'il s'agissait d'une tentative délibérée de provoquer l'échec de la politique ou d'un simple écran de fumée pour présenter un scénario de mouvement sans mouvement.

Comme la commission d'experts l'a signalé à juste titre, les syndicats n'ont été consultés que sur une partie du processus d'élaboration de la politique malgré notre insistance. Il est difficile d'imaginer comment nous pourrions être impliqués dans la mise en œuvre. Notre insistance reposait sur le sens patriotique de contribuer à l'élaboration d'une politique de l'emploi large et efficace basée sur notre connaissance des réalités du marché du travail camerounais. Pour montrer notre véritable souci et notre volonté de nous engager, nous n'avons pas tenté de perturber la mise en œuvre des projets conçus dans le cadre de la politique. Cependant, une fois les projets arrêtés, nous avons demandé qu'ils passent par la Commission nationale consultative du travail afin que nous puissions donner nos avis et suggestions. Malheureusement, le document n'a pas été validé, ni accentué par les cabinets du Premier ministre et du Président de la République. Voir notre gouvernement agir de la manière la plus paternaliste est problématique, inutile et intenable.

Concernant la loi n° 2018/010 du 11 juillet 2018, régissant la formation professionnelle, et la loi-cadre n° 2019/004 du 25 avril 2019, portant encadrement de l'économie sociale au Cameroun, elles doivent encore être adoptées par la Commission consultative du travail. Le décret n° 2020/001, portant restructuration du fonctionnement de la mise en réseau des unités de l'économie sociale, doit également encore être discuté en profondeur par les organes consultatifs et législatifs appropriés. Cette attitude de ne pas embrasser consciemment et gracieusement la consultation va à l'encontre du fait que le Cameroun a ratifié la convention n° 144 sur la consultation tripartite.

Dans le même ordre d'idées, la Confédération syndicale organisée au Cameroun estime que notre politique et nos programmes d'emploi ont des composantes de développement des compétences et des capacités bien financées. Nous avons et continuerons d'insister sur le fait que la diffusion des programmes concernant la localisation et les bénéficiaires est essentielle pour garantir que les zones rurales et les ménages défavorisés en bénéficient. À cet égard, nous sommes enthousiasmés par le processus continu d'élaboration d'une norme pour l'apprentissage. Il est également essentiel que des filets de sécurité sociale soient mis à la disposition pour garantir un meilleur accès et un meilleur achèvement des programmes de compétences et de renforcement des capacités.

Nous assistons à une augmentation constante du taux de rythme d'accès des femmes au marché du travail. Une politique de l'emploi inclusive et favorable devrait tenir compte de la participation équitable des femmes en adoptant des voies et moyens pour réduire et supprimer les obstacles qui s'opposent à la participation effective des femmes au marché du travail.

La pandémie de COVID-19 a accentué l'urgence pour notre pays d'augmenter les investissements dans les connaissances, l'éducation et les infrastructures numériques. La densité d'Internet et des télécommunications au Cameroun est encore faible et peut bénéficier d'une amélioration consciente et progressive. Notre politique de l'emploi doit tenir compte des perspectives de la numérisation. Il est clair que notre gouvernement bénéficiera d'une aide pour améliorer et mettre en œuvre une politique nationale de l'emploi efficace, inclusive et collaborative, axée sur les besoins. L'OIT doit également veiller à ce que cette politique s'accompagne de résultats clairs et mesurables et dispose de mécanismes de suivi et d'évaluation.

Membre gouvernemental, République bolivarienne du Venezuela – Le gouvernement de la République bolivarienne du Venezuela remercie le gouvernement du Cameroun pour sa présentation concernant la mise en œuvre de la convention. Nous avons pris note que le gouvernement dispose de structures solides pour la mise en place de la politique nationale de l'emploi, telles que le Fonds national de l'emploi, le Projet intégré d'appui aux acteurs du secteur informel, le Plan d'action national pour l'emploi des jeunes, entre autres, qui démontrent que le gouvernement mène une politique solide dans ce domaine en conformité avec la convention.

Le gouvernement de la République bolivarienne du Venezuela est heureux de constater que la commission d'experts, dans son rapport de 2023, fait référence, entre autres, aux piliers stratégiques de la politique nationale de l'emploi au Cameroun, élaborés avec le soutien technique et financier du BIT. Nous apprécions que le Cameroun dispose d'une loi régissant la formation professionnelle et de décrets d'application pertinents et que, comme l'a indiqué le gouvernement, l'élaboration de la politique nationale de l'emploi a bénéficié de la participation des partenaires sociaux et se trouve à un stade bien avancé. Il ne reste plus qu'à la formaliser officiellement. Il est également très positif que le gouvernement du Cameroun mette en place des mesures pour faciliter la transition de l'économie informelle à l'économie formelle, en offrant un financement aux petites et moyennes entreprises.

Enfin, le gouvernement de la République bolivarienne du Venezuela veut croire que les conclusions de cette commission seront objectives et équilibrées, afin qu'elles permettent au gouvernement du Cameroun de continuer à progresser et à renforcer l'application de la convention, en s'appuyant sur la consultation des partenaires sociaux et l'assistance technique du BIT si nécessaire.

Membre travailleur, États-Unis d'Amérique – À une époque où l'information est synonyme de pouvoir, il est crucial de comprendre le rôle des données et des statistiques dans l'élaboration de politiques d'emploi efficaces pour le développement durable et la croissance inclusive. L'Organisation internationale du Travail a fourni de précieux conseils dans le cadre de ses conventions et recommandations. Deux instruments pertinents de l'OIT dans ce contexte sont la convention n°122 et la convention (n° 160) sur les statistiques du travail, 1985.

La convention n° 22 souligne l'importance de politiques d'emploi globales et intégrées qui favorisent un plein emploi, productif et librement choisi. Elle souligne la nécessité de fonder les politiques sur des données exactes. La convention n° 122 souligne l'importance de politiques d'emploi globales et intégrées qui promeuvent un emploi à plein temps, productif et librement choisi. Elle souligne la nécessité de fonder les politiques sur des données et des analyses exactes et à jour. Cette convention reconnaît que des données et des statistiques fiables sont les fondations de politiques de l'emploi efficaces, permettant aux gouvernements, aux partenaires sociaux et aux autres parties intéressées d'identifier les tendances du marché du travail, d'évaluer les défis et de cibler des interventions pertinentes.

En outre, la convention n° 60 souligne l'importance de statistiques du travail de qualité pour l'élaboration de politiques éclairées. Elle souligne la nécessité pour les pays de mettre au point des systèmes statistiques solides qui tiennent compte d'un large éventail d'informations relatives au travail, y compris les niveaux d'emploi, les taux de chômage, les salaires, les conditions de travail et plus encore. Ces données permettent aux décideurs politiques de suivre les progrès, d'identifier les disparités et de concevoir des interventions fondées sur des données tangibles pour relever les défis du marché du travail.

Dans le contexte spécifique du Cameroun, il est crucial d'exploiter le pouvoir des données et des statistiques pour formuler des politiques de l'emploi fiables. En priorisant la collecte, l'analyse et l'utilisation des données du marché du travail, le Cameroun peut relever efficacement les défis auxquels il est confronté en matière d'emploi et promouvoir des opportunités de travail décent pour tous ses citoyens. En outre, l'importance des données et des statistiques dans la politique de l'emploi obéit aux objectifs de développement durable (ODD) des Nations Unies. L'objectif de développement durable 17, qui met l'accent sur les partenariats, souligne l'importance de données fiables, à jour et sur des données ventilées pour conforter la prise de décisions fondées.

Aux États-Unis, le mouvement syndical a compris l'importance de disposer de données exactes et à jour sur le marché du travail pour éclairer non seulement la politique gouvernementale, mais aussi nous aider dans nos efforts pour organiser les travailleurs et relever le niveau des normes dans plusieurs secteurs. Les entreprises, tout comme les syndicats, s'appuient sur les données produites par notre Bureau des statistiques du travail (BLS), qui incluent plusieurs indicateurs clés liés à l'activité sur le marché du travail, aux conditions de travail, à la fluctuation des prix et à la productivité dans l'économie américaine. De plus, nous félicitons l'administration Biden d'avoir utilisé ces données pour faire des investissements historiques qui ont généré une croissance économique et la création d'emplois corrects partout dans le pays.

En conclusion, nous encourageons le gouvernement camerounais à suivre la recommandation de la commission d'experts de prendre les mesures nécessaires pour finaliser l'élaboration de la nouvelle politique nationale de l'emploi fondée sur des données, en consultation avec les partenaires sociaux et d'autres parties intéressées.

Interprétation du chinois: **Membre gouvernemental, Chine** – Le gouvernement de la Chine remercie le représentant du gouvernement pour son exposé. Nous avons lu

attentivement le rapport de la commission d'experts et noté que le gouvernement du Cameroun a fourni des informations supplémentaires concernant ce cas. Le gouvernement est actuellement en train de formuler activement sa politique de l'emploi, en introduisant une série de mesures dans le domaine de l'éducation, du développement des compétences des travailleurs, en favorisant vigoureusement la transition de l'économie informelle à l'économie formelle, en collectant et en utilisant activement des données sur l'emploi et en consultant les partenaires sociaux dans l'élaboration de la politique de l'emploi. Selon les statistiques officielles, 15 591 entreprises sont enregistrées au Centre des formalités de création des entreprises (CFCE) en 2021.

Le gouvernement de la Chine est d'avis que, lorsqu'elle discute de cas de pays, la commission devrait accorder son entière attention aux informations fournies par les gouvernements, tenir compte de la réalité des circonstances nationales des États Membres, écouter les exigences de toutes les parties prenantes et parvenir à une conclusion juste et convaincante sur la base d'une évaluation complète et objective. Nous soutenons le gouvernement du Cameroun dans ses efforts pour continuer à avancer sur la base d'une consultation approfondie avec les partenaires sociaux, et nous encourageons le BIT à fournir l'assistance technique nécessaire au Cameroun dans l'élaboration de politiques d'emploi et de formation professionnelle, ainsi que dans la collecte de données sur l'emploi.

Membre travailleur, Italie – La commission d'experts a relevé les dispositions de la loi n° 2018-010, en particulier l'article 8(1) et (2), selon lesquelles la formation professionnelle est régie par les principes du tripartisme entre l'État, les employeurs et les travailleurs. Cependant, dans son rapport, le gouvernement n'a pas indiqué comment l'État assure la cohérence dans l'organisation de la formation professionnelle comme partie de la planification nationale ou régionale pour surmonter les difficultés de coordination entre la politique d'éducation et de formation et la politique de l'emploi.

Dans une époque marquée par des avancées technologiques rapides et des paysages économiques changeants, il est impératif de donner la priorité à l'éducation et au développement des compétences en tant que moteurs clés d'opportunités d'emploi durables et inclusives. La convention (n° 142) sur la mise en valeur des ressources humaines, 1975, de l'OIT souligne la nécessité de créer des opportunités d'apprentissage tout au long de la vie, garantissant aux individus un accès à une éducation et à une formation de qualité tout au long de leur carrière. La recommandation (n° 195) sur la mise en valeur des ressources humaines, 2004, souligne également l'importance de promouvoir le développement des compétences et l'employabilité. L'objectif de développement durable 4 met explicitement l'accent sur l'éducation de qualité, visant à garantir une éducation inclusive et équitable pour tous. L'objectif 8 met l'accent sur le travail décent et la croissance économique, soulignant la nécessité de promouvoir une croissance économique soutenue, inclusive et durable au moyen d'un emploi productif et un travail décent pour tous. L'éducation et le développement des compétences jouent un rôle essentiel dans la réalisation de ces objectifs de développement durable. En investissant dans l'éducation, nous fournissons les connaissances et les compétences nécessaires permettant de s'adapter aux demandes changeantes du marché du travail. Une main-d'œuvre bien éduquée et qualifiée contribue à accroître la productivité, à promouvoir l'innovation et à la compétitivité, stimulant ainsi la croissance économique et le développement. L'éducation et le développement des compétences contribuent également à réduire les inégalités en offrant une opportunité égale pour tous, indépendamment de la situation ou du parcours. En garantissant l'accès à une éducation et à une formation de qualité, nous offrons aux groupes marginalisés, notamment les femmes, les jeunes et les personnes en situation de handicap, la possibilité de participer pleinement au marché du travail. De plus,

l'éducation et le développement des compétences renforcent l'employabilité et l'adaptabilité des personnes face aux avancées technologiques et à l'automatisation. À mesure que les industries évoluent et que les exigences professionnelles changent, l'apprentissage continu devient essentiel. Permettre aux individus d'acquérir de nouvelles compétences et de s'adapter aux technologies émergentes garantit qu'ils restent employables et peuvent appréhender avec succès les transitions vers le marché du travail.

Les politiques d'emploi efficaces devraient investir en priorité dans l'éducation publique et le développement des compétences à tous les niveaux, de l'éducation de la petite enfance aux opportunités d'apprentissage tout au long de la vie. En collaboration avec les organisations d'employeurs, les organisations de travailleurs et les établissements d'enseignement, les gouvernements doivent créer un environnement favorable à l'éducation et au développement des compétences. Cela implique de développer des stratégies nationales couvrant tous les domaines, d'allouer des ressources suffisantes et de renforcer les partenariats pour promouvoir des programmes d'éducation et de formation pertinents et de haute qualité. Pour cela, les politiques d'emploi devraient également favoriser une collaboration plus étroite entre les établissements d'enseignement et les entreprises. Les travailleurs italiens exhortent le gouvernement du Cameroun à travailler avec ses partenaires sociaux pour élaborer et mettre en œuvre des politiques nationales d'emploi qui favorisent l'éducation et le développement des compétences.

Membre gouvernemental, Algérie – Le gouvernement de l'Algérie apporte son soutien aux éléments fournis par la représentante gouvernementale du Cameroun aux observations relatives à l'application, en droit et dans la pratique, de la convention. Il convient de souligner l'importance des politiques actives de l'emploi qui visent à réduire le chômage structurel, le sous-emploi, le dysfonctionnement du marché du travail et à accroître l'emploi en facilitant les transitions vers l'emploi formel sur le marché du travail, des politiques qui misent également sur la formation et la relance économique et ouvrent des passerelles vers le marché de l'emploi pour les personnes particulièrement vulnérables, notamment les jeunes à travers des programmes d'aide à l'insertion professionnelle. Dans ce cadre, le gouvernement de l'Algérie se félicite de la volonté et de l'engagement continus du gouvernement camerounais, avec l'assistance du BIT, de s'engager d'une manière constructive en vue de remplir ses obligations découlant de la convention n° 122. Nous prenons note positivement des efforts du gouvernement qui vise, depuis quelques années, à une diversification économique, et nous encourageons le développement des secteurs tels que les petites et moyennes entreprises (PME), l'innovation et l'agriculture. Les entreprises sont les principales créatrices de croissance et d'emplois, c'est pourquoi nous saluons l'effort d'accompagnement du gouvernement pour l'appui à la création d'activités, notamment à travers les Centres de formalité de création d'entreprises (CFCE) et les mesures pour soutenir la compétitivité des entreprises, mais également grâce à la création du Conseil national de l'orientation et de la formation professionnelle, chargé du suivi et de l'évaluation de la mise en œuvre des politiques et des stratégies de formation professionnelle, en adéquation avec les besoins du marché du travail. Des mesures qui permettront, à moyen terme, de développer et d'adapter les compétences aux exigences du marché et d'encourager l'employabilité des demandeurs d'emploi et des travailleurs. De plus, des efforts ont été consentis pour améliorer la diffusion et l'accessibilité des statistiques et l'amélioration de la compréhension du fonctionnement du marché de l'emploi à travers l'Observatoire national de l'emploi et de la formation professionnelle et le Fonds national de l'emploi.

Le gouvernement de l'Algérie reconnaît et salue les progrès accomplis par le Cameroun pour réduire le chômage et promouvoir l'emploi décent. Il s'agit maintenant d'améliorer la

coordination et la concertation pour formaliser la politique nationale de l'emploi avec les partenaires sociaux les plus représentatifs et de veiller à ce que les défis économiques et sociaux aux échelles nationale et locale soient abordés d'une manière cohérente. Nous tenons également à réitérer la nécessité de traiter ce cas individuel dans un esprit constructif, transparent, inclusif et objectif. En conclusion, nous espérons que le BIT continuera à fournir l'appui technique nécessaire au gouvernement camerounais et tiendra compte des défis auxquels il est confronté.

Membres travailleurs, Kenya – Il ressort du rapport de la commission d'experts que le gouvernement du Cameroun a élaboré et adopté les politiques suivantes: i) la loi-cadre n° 2019/004 du 25 avril 2019 visant à promouvoir l'auto-emploi, ainsi qu'un décret correspondant; ii) l'adoption, le 3 janvier 2020, du décret n° 2020/0001 portant structuration et fonctionnement du réseautage des unités de l'économie sociale; iii) l'élaboration de composantes stratégiques de la politique nationale de l'emploi avec le soutien technique et financier du BIT, approuvée par un comité interministériel de suivi de l'emploi au Cameroun en mai 2017; et iv) des politiques de réformes structurelles et macroéconomiques, tel qu'énoncé dans la Stratégie nationale de développement 2020-2030 du Cameroun. Cette stratégie est reflétée dans les documents d'orientation de la politique de développement du Cameroun pour les dix prochaines années.

La lecture des politiques mentionnées semblent positives. Cependant, la commission d'experts a noté que peu de progrès ont été réalisés pour répondre à l'exigence principale de la convention, à savoir formuler et appliquer une politique nationale de l'emploi pour la promotion de l'emploi et du travail décent. Il est indéniable que ces politiques n'atteignent pas les objectifs du travail décent. L'un des motifs mentionnés dans le rapport est l'insuffisance des consultations de la part du gouvernement. Selon le rapport, les syndicats ont déclaré ne pas avoir été consultés conformément à la convention n° 144. La convention n'est pas entièrement mise en œuvre et cela peut s'expliquer par le financement insuffisant du ministère du Travail, chargé de la faire respecter.

Le Cameroun a pourtant ratifié la convention n° 144 le 1^{er} juin 2018 et elle est en vigueur. La convention impose au gouvernement l'obligation de consulter ses partenaires sociaux sur toutes les questions de travail et d'emploi qui touchent leurs membres. Le non-respect de cette obligation de consultation constitue une violation de cette convention et cela engendre la méfiance parmi les partenaires sociaux. Peu importe la qualité d'une politique, elle est vouée à l'échec dès lors que les bénéficiaires n'y adhèrent pas. Cette approche descendante a échoué dans la plupart des pays. Il faut absolument que le gouvernement du Cameroun consulte de toute urgence ses partenaires sociaux et les parties prenantes concernées afin de finaliser l'élaboration de la nouvelle politique nationale de l'emploi. Le gouvernement du Cameroun pourrait s'inspirer de pays comme le Kenya en intégrant les relations de travail et en promulguant de nouvelles législations pour garantir aux travailleurs du Cameroun le caractère fondamental des questions de travail décent, de conditions de travail équitables et de dialogue social. Enfin, le pays peut bénéficier d'une assistance financière et technique du BIT pour parvenir à la pleine application de la convention.

Membre gouvernemental, Sénégal – Le gouvernement du Sénégal voudrait remercier la représentante gouvernementale du Cameroun pour les réponses qu'elle a fournies aux préoccupations exprimées dans le rapport de la commission d'experts. Le gouvernement du Sénégal salue les efforts entrepris par le Cameroun en vue de donner plein effet à la convention, à savoir entre autres: i) la création d'un ministère de l'Emploi et de la Formation professionnelle; ii) la création de structures de promotion d'emploi; iii) la prise de mesures

pour faciliter la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle; et iv) la collecte et l'utilisation de données sur l'emploi.

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 gouvernement du Sénégal exhorte le gouvernement du Cameroun à poursuivre les progrès réalisés et les moyens importants déployés pour améliorer sa législation et sa pratique nationales par le biais de réformes consensuelles garantissant une stabilité économique et sociale. Le gouvernement du Sénégal invite ainsi le gouvernement du Cameroun à renforcer la coopération avec le BIT et, au besoin, solliciter son assistance technique en vue de donner plein effet aux dispositions de la convention.

Membre travailleur, Ouganda – Je voudrais souligner l'importance primordiale de la politique de l'emploi dans le monde du travail. Dans son rapport, la commission d'experts a estimé que le Cameroun doit élaborer une politique nationale de l'emploi qui devra remplir ses obligations en vertu des conventions de l'OIT.

Au fil des années, l'OIT a élaboré un ensemble de conventions et de recommandations qui servent de principes directeurs aux États Membres afin d'élaborer et mettre en œuvre des politiques de l'emploi efficaces. Ces instruments soulignent les aspects essentiels de l'emploi, tels que les droits des travailleurs, la création d'emplois, la protection sociale et la gouvernance du marché du travail. La politique de l'emploi joue un rôle central dans la configuration des marchés du travail, la promotion du travail décent et la réalisation des progrès sociaux et économiques. Elle met l'accent sur un ensemble de mesures visant à améliorer les conditions de travail, à renforcer les opportunités d'emploi, à réduire le chômage et à remédier aux disparités du marché du travail. Par conséquent, une politique de l'emploi bien conçue offre un cadre et permet aux pays de répondre efficacement aux enjeux et aux opportunités générées par la mondialisation, les avancées technologiques et les dynamiques du marché du travail.

Les conventions et recommandations de l'OIT établissent des principes cruciaux pour protéger les droits des travailleurs et promouvoir un travail décent. Les normes fondamentales du travail, notamment la liberté syndicale, le droit à la négociation collective, l'élimination du travail forcé, l'abolition du travail des enfants et la non-discrimination en matière d'emploi, servent de fondement à des politiques d'emploi inclusives et équitables. 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, garantissent la liberté des travailleurs de former et de rejoindre des syndicats ainsi que de conclure des négociations collectives.

De plus, la mise en œuvre de politiques joue un rôle essentiel en tant qu'elle favorise la création d'emplois et la pérennité de la croissance économique. Elle doit tendre à promouvoir l'entrepreneuriat, soutenir les petites et moyennes entreprises et faciliter l'évolution sur le marché du travail. Elle contribue également à lutter contre le chômage et le sous-emploi; les politiques de l'emploi doivent inclure les politiques actives du marché du travail. Ces politiques englobent des mesures telles que le développement des compétences, les programmes de formation, les services de placement et l'aide au chômage. Les politiques globales de l'emploi doivent intégrer des mesures de protection sociale pour garantir le bien-être des travailleurs, la sécurité des revenus et la résilience face aux chocs et aux risques économiques. La convention (n° 102) concernant la sécurité sociale (norme minimum), 1952, et la recommandation (n° 202) sur les socles de protection sociale, 2012, fournissent des cadres solides pour l'établissement de systèmes universels de protection sociale couvrant tous les travailleurs, y compris ceux de l'économie informelle. L'égalité des sexes est un autre aspect

crucial qui doit être priorisé dans les politiques de l'emploi. La convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération, 1951, et la convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958, soulignent la nécessité d'éliminer les disparités salariales fondées sur le genre et la discrimination en matière d'emploi. De plus, la recommandation (n° 205) sur l'emploi et le travail décent pour la paix et la résilience, 2017, préconise des politiques d'emploi sensibles au genre dans les zones touchées par les conflits et en période post-conflit, qui reconnaissent les défis auxquels les femmes sont confrontées dans de tels contextes.

Compte tenu de la nature transitoire du marché du travail et de l'impact de la mondialisation, la coopération internationale joue un rôle crucial dans la méthode de mise en œuvre effective des politiques de l'emploi. Les États Membres doivent collaborer par le partage des bonnes pratiques, des initiatives d'assistance technique et de développement des compétences pour consolider le cadre de leurs politiques de l'emploi. En conclusion, nous exhortons vivement le gouvernement du Cameroun à reconnaître l'importance critique de la politique de l'emploi dans le monde du travail aujourd'hui et à travailler avec ses partenaires sociaux, comme le prévoit la convention, pour mettre en place une politique de l'emploi acceptable.

Membre gouvernemental, Burkina Faso – Le gouvernement u du Cameroun est interpellé par notre commission au sujet de l'application de la convention n° 122, une convention prioritaire qu'il a ratifiée le 25 mai 1970. La promotion de l'emploi est l'un des quatre objectifs stratégiques mis en œuvre dans la Déclaration de l'OIT de 2008 sur la justice sociale pour une mondialisation équitable au regard de son importance dans la lutte contre la pauvreté dans nos États. Assurer le plein emploi productif et librement choisi dans nos États est une garantie sûre pour la promotion de la justice sociale, pierre angulaire de l'Organisation internationale du Travail. Notre pays reste fortement attaché à la promotion de cette justice sociale en tant que pilier pour la promotion du travail décent et ne ménagera aucun effort pour soutenir tout État Membre dans ce sens.

Il ressort des informations fournies par le gouvernement du Cameroun que des efforts ont été récemment faits par les plus hautes autorités du pays pour élaborer une politique nationale de l'emploi, en concertation avec les partenaires sociaux, comme le prévoient les dispositions pertinentes de la convention. Cette politique nationale sera adoptée prochainement par les instances habilitées. Des efforts ont été également fournis par le gouvernement pour mettre cette politique en cohérence avec celle de l'éducation, conformément à l'esprit de la convention. Par ailleurs, plusieurs initiatives et actions ont été récemment prises pour assurer la transition de l'économie informelle vers le formel et disposer d'une main-d'œuvre de qualité dans le but de renforcer l'employabilité de la jeunesse. C'est le lieu de reconnaître que la mise en cohérence d'une politique nationale de l'emploi avec celle de la formation professionnelle et de l'éducation pose d'énormes difficultés dans nos pays caractérisées par une forte dominance de l'économie informelle.

Toutefois, au regard des éléments informatifs pertinents fournis, le gouvernement du Burkina Faso salue les efforts consentis par le Cameroun et l'encourage vivement à poursuivre dans cette dynamique tout en prenant en compte les recommandations de la commission d'experts. Par conséquent, le gouvernement du Burkina Faso prie le Bureau international du Travail d'accompagner les actions déjà entreprises et invite d'autres partenaires à appuyer les différents processus déjà engagés. De tout ce qui précède, notre commission doit faire preuve de compréhension et d'objectivité au moment de l'adoption des conclusions sur ce cas individuel.

Interprétation de l'arabe: **Membre gouvernementale, Égypte** – Je remercie le gouvernement du Cameroun pour les efforts déployés pour la mise en œuvre de la convention ainsi que de réformes législatives. Le gouvernement a élaboré une politique nationale d'emplois avec la participation des partenaires sociaux, politique qui a été proposée à l'autorité compétente afin qu'elle l'approuve. Le gouvernement a aussi œuvré pour la coordination des politiques d'enseignement et des politiques du travail, adoptant des initiatives d'arrimage entre la politique de l'enseignement et celle de l'emploi afin d'apporter une main-d'œuvre qualifiée aux différents secteurs et de renforcer la culture technologique. Avec l'aval du gouvernement, l'autorité compétente en matière d'enseignement secondaire a opté pour la formation en alternance qui consiste à alterner enseignement théorique, expérience pratique en entreprise ou en atelier professionnel afin de répondre aux besoins du marché du travail. Le gouvernement a aussi créé des Universités d'État dans les dix régions du pays. Le gouvernement a aussi mis en œuvre un programme d'appui des diplômés de l'enseignement supérieur, en coopération avec le ministère de l'Enseignement supérieur afin de faciliter l'insertion professionnelle des diplômés de l'enseignement supérieur.

Nous nous félicitons des mesures prises par le gouvernement du Cameroun qui ont donné lieu à des résultats positifs pour la transition de l'économie informelle à l'économie formelle, et pour la mise en place de nouveaux secteurs économiques qui offrent des opportunités de travail dans le domaine de l'économie verte et du numérique. Nous encourageons le gouvernement à renforcer la création d'emplois verts pour protéger la jeunesse camerounaise du chômage dans le cadre du Comité de direction concerné.

En conclusion, nous saluons les efforts et les initiatives du gouvernement du Cameroun pour la mise en œuvre des dispositions de la convention, et nous espérons que la commission tiendra compte des efforts de ce pays.

Membre gouvernementale, Gabon – Le gouvernement du Gabon apporte son soutien aux éléments de réponse fournis par le gouvernement du Cameroun à la suite des observations de la commission d'experts relatives à la formalisation officielle par la République du Cameroun de sa politique nationale de l'emploi, conformément aux dispositions de la convention. En effet, à l'instar de la République du Cameroun, le Gabon a ratifié la convention n° 122 sur la politique de l'emploi en octobre 2009. En 2017, il a élaboré une politique nationale sur l'emploi qui a été adoptée en Conseil des ministres un an après, à savoir en avril 2018. Cette politique nationale sur l'emploi, élaborée conformément à l'article 1 de la convention, a été le résultat d'un long processus de concertation et de dialogue social entre le gouvernement et les partenaires sociaux, avec l'appui du Bureau international du Travail. C'est donc sur la base de l'expérience acquise au cours de ce processus, et aussi au regard des efforts fournis pour y arriver, que nous apprécions à juste titre le chemin déjà parcouru par le gouvernement du Cameroun en vue de parvenir à finaliser l'élaboration de sa politique nationale de l'emploi.

À cet effet, notre intervention au nom du Gabon a pour objectif d'encourager la République du Cameroun à poursuivre, tout en les intensifiant, les actions nombreuses et importantes déjà entreprises pour la formalisation officielle de ladite politique. Convaincue de la bonne foi et de la détermination du gouvernement camerounais à finaliser le processus en cours grâce à l'adoption par les instances habilitées du document déjà validé par les mandants tripartites, je ne peux que solliciter de la commission, de ce fait, une attention et une compréhension toutes particulières dans le traitement du dossier relatif à ce pays sur cette question, notamment par la prise en compte des efforts entrepris. C'est pourquoi le gouvernement du Gabon prie le Bureau international du Travail et les autres partenaires au développement de fournir un appui multiforme en vue d'atteindre ses objectifs de politique nationale de l'emploi, conformément aux dispositions de la convention.

Représentante gouvernementale – Le gouvernement du Cameroun souhaite exprimer sa profonde gratitude à tous les délégués tripartites pour leurs déclarations et observations constructives et contradictoires, qui ont permis d'enrichir le débat de ce jour. Lisa Alther, auteure à succès, a dit et je cite: «L'intelligence d'une personne est reflétée par le nombre d'opinions contradictoires qu'elle peut avoir sur un sujet.» Nous avons pris bonne note de toutes les contributions issues de ce débat, notamment celle de finaliser la formulation de la politique nationale de l'emploi, celle de transmettre dans les délais les informations à la commission d'experts, celle relative à l'inclusivité, et bien d'autres. Le gouvernement du Cameroun tient à réaffirmer son engagement à donner effet, en droit comme dans la pratique, aux dispositions de la convention. Nous prenons en compte toutes les observations et contributions précieuses et utiles émises, ainsi que les encouragements reçus au cours de ce débat et nous œuvrerons à la mise en conformité de nos textes et lois avec les dispositions de la convention.

Membre employeurs – Les membres employeurs remercient les différents intervenants, en particulier le représentant du gouvernement du Cameroun, pour leurs interventions et les informations fournies. En tenant compte des informations présentées et de la discussion d'aujourd'hui, les membres employeurs recommandent tout d'abord que le gouvernement du Cameroun tienne la commission d'experts informée des suites données au projet de politique nationale de l'emploi et d'en soumettre une copie aussitôt qu'elle aura été approuvée par l'autorité compétente. Deuxièmement, le gouvernement devra impliquer les partenaires sociaux et d'autres parties prenantes, tels que les travailleurs informels, dans l'élaboration et la mise en œuvre des futures versions de la politique nationale de l'emploi. Troisièmement, le gouvernement devra soumettre en temps voulu les informations demandées afin que la commission d'experts évalue la conformité du gouvernement à la convention. Enfin, nous exhortons le gouvernement à solliciter l'assistance technique du BIT, si nécessaire, pour faciliter ses obligations de rapport.

Membres travailleurs – Les membres travailleurs remercient le gouvernement du Cameroun pour ses commentaires et éclaircissements. Nous remercions également tous les intervenants pour leurs interventions. Nous prenons note des stratégies mises en place par le gouvernement pour favoriser le développement et renforcer l'éducation et la formation. Compte tenu de la prévalence du secteur informel dans l'économie du pays, nous saluons les efforts déployés par le gouvernement pour soutenir les travailleurs de ce secteur et leur faciliter l'accès au secteur formel. Toutefois, nous nous devons de l'encourager à faire davantage pour la mise en conformité avec la convention. Nous rappelons que celle-ci stipule que chaque Membre doit formuler et appliquer, comme un objectif essentiel, une politique active visant à promouvoir le plein emploi, productif et librement choisi. Une telle politique doit être inclusive et globale. Elle doit être élaborée, adoptée et mise en œuvre en corrélation avec d'autres politiques sociales et économiques, en tenant pleinement compte de la situation du marché du travail et de son impact en termes de création d'emplois, de stabilité de l'emploi et de travail décent. Malheureusement, depuis 2017, le gouvernement n'a entrepris aucune démarche pour adopter et mettre en œuvre une politique nationale de plein emploi, conformément à la convention. En outre, le gouvernement n'a pas pleinement consulté les représentants des travailleurs, au cours du processus d'élaboration de ses stratégies, comme exigé par l'article 3 de la convention.

Par conséquent, les membres travailleurs demandent au gouvernement de prendre des mesures garantissant que la politique nationale de l'emploi soit adoptée en pleine consultation avec les partenaires sociaux sans délai. En référence aux commentaires de la commission d'experts, ladite politique devrait contenir des mesures spécifiques visant à: i) faciliter l'accès

des travailleurs du secteur informel au secteur formel afin d'assurer la création d'emplois décents, en particulier pour les jeunes et les femmes, et de garantir une protection adéquate à tous les travailleurs, y compris les travailleurs de l'économie informelle; ii) promouvoir la participation des femmes et des jeunes au marché du travail, y compris en assurant un emploi stable et sûr pour réduire le niveau de chômage qui frappe ces catégories et promouvoir leur intégration à long terme au marché du travail; et iii) assurer la cohérence nécessaire entre les politiques de l'éducation, de la formation et du développement des compétences et la politique de l'emploi, et que ces politiques favorisent le libre choix de l'emploi. La politique nationale de l'emploi et sa mise en œuvre devraient également s'appuyer sur des informations et des données statistiques, compilées régulièrement, afin de permettre au gouvernement, conjointement avec les partenaires sociaux, d'en suivre les progrès et de les évaluer. Les membres travailleurs invitent le gouvernement du Cameroun à se prévaloir de l'assistance technique du BIT. Nous demandons également au gouvernement d'accepter une mission consultative technique du BIT.

Conclusions de la commission

La commission a pris note des informations écrites et orales fournies par le gouvernement.

La commission a pris note des efforts du gouvernement pour soutenir la transition des travailleurs de l'économie informelle vers l'économie formelle et des stratégies mises en place pour stimuler le développement et dynamiser l'éducation et la formation.

La commission a regretté que le gouvernement n'ait pas pris de mesures depuis 2017 pour adopter et mettre en œuvre une politique nationale de l'emploi exhaustive, comme le prescrit la convention.

Prenant note de la discussion qui a suivi, la commission prie instamment le gouvernement, en pleine concertation avec les partenaires sociaux, de:

- **intensifier ses efforts pour faire en sorte que la politique nationale de l'emploi soit adoptée sans plus de délai;**
- **garantir la participation des partenaires sociaux et autres parties prenantes à l'élaboration et à la mise en œuvre des prochaines versions de la politique nationale de l'emploi;**
- **prendre des mesures pour faciliter la transition des travailleurs du secteur informel vers le secteur formel et offrir une protection adéquate à tous les travailleurs;**
- **promouvoir l'accès des femmes et des jeunes à l'emploi afin de réduire le chômage pour ces catégories et promouvoir leur intégration durable sur le marché du travail;**
- **faire en sorte d'harmoniser les politiques de l'éducation, de la formation et des qualifications avec les politiques de l'emploi et de faciliter le libre choix de l'emploi; et**
- **assurer la collecte régulière d'informations et de données statistiques de manière à permettre au gouvernement de suivre les progrès et d'évaluer la mise en œuvre des politiques.**

La commission invite le gouvernement à solliciter l'assistance technique que propose le BIT.

La commission prie en outre le gouvernement de soumettre un rapport sur les progrès accomplis sur les points qui précèdent ainsi qu'un exemplaire de la politique nationale lorsqu'elle sera adoptée, avant le 1^{er} septembre 2023.

Représentante gouvernementale – Le gouvernement de la République du Cameroun remercie la commission pour les conclusions émises, preuves de l'examen minutieux de ce cas, et surtout pour avoir tenu compte aussi bien des informations que du débat constructif qui s'en est suivi. Il prend acte des recommandations formulées et tient à préciser qu'en sa qualité d'État de droit il s'engage à mettre à jour, en collaboration avec les partenaires sociaux, sa législation et ses institutions avec les dispositions de la convention, tel que stipulé dans les conclusions que nous venons d'ouïr.

L'assistance du BIT recommandée sera formalisée, et nous nous rapprocherons du Bureau pour les modalités pratiques y relatives. Toutefois, vous conviendrez avec nous que mettre à disposition les informations concernant les progrès accomplis ainsi que la politique de l'emploi adoptée avant le 1^{er} septembre 2023 semble irréaliste. À cet effet, nous sollicitons, bien que les conclusions aient déjà été adoptées, qu'un délai assez raisonnable, à la discrétion de la commission, nous soit accordé pour les mises en conformité sollicitées que nous nous engageons à faire.

Costa Rica (ratification: 1966)

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

Informations écrites communiquées par le gouvernement

Le gouvernement a donné la priorité à la politique publique visant à générer un environnement propice à l'insertion sur le marché du travail des personnes vulnérables (femmes, jeunes, personnes en situation de handicap, etc.) en favorisant une meilleure adéquation entre la demande d'emplois et la formation technique et professionnelle des travailleurs et travailleuses, par le biais de l'actuel Plan national de développement et d'investissement public (2023-2026). Le gouvernement juge indispensable de préciser que le Costa Rica met en place depuis plusieurs années une série de stratégies et de programmes actifs du marché du travail qui doivent exercer une influence positive. Ces efforts se sont traduits non seulement par des programmes tangibles et par des réformes normatives, qui ont changé les modalités de réalisation de l'intermédiation du travail, faute d'avoir renforcé le lien devant exister entre les besoins du marché du travail et l'offre programmatique institutionnelle.

C'est pourquoi le fait de dire que le gouvernement n'a rien fait de significatif dans ce domaine est dénué de fondement. L'emploi est l'un des thèmes prioritaires de l'actuelle administration du gouvernement, et il est inscrit dans les plans stratégiques d'institutions publiques telles que le ministère du Travail et de la Sécurité sociale (MTSS) et l'Institut national de l'apprentissage (INA), qui ont parmi leurs principaux alliés l'OIT elle-même.

Il y a lieu de signaler que c'est l'OIT elle-même qui assiste le gouvernement pour ce qui est du démarrage d'un des axes de sa politique générale, dont le but est de jeter des ponts et de susciter de la confiance dans le processus de la participation tripartite afin de progresser de manière plus fluide dans les années qui suivront. À ce sujet, il faut préciser que, comme

l'avait recommandé la commission d'experts dans son rapport de 2023, le gouvernement bénéficie en ce moment de l'assistance technique du BIT en Amérique centrale, Haïti et République dominicaine aux fins d'élaboration et de développement de la Stratégie nationale pour l'employabilité et le talent humain.

En outre, l'attention est attirée par le fait que le Costa Rica figure dans la liste préliminaire de 40 cas de la commission, alors que la commission d'experts a pris note avec intérêt des mesures et initiatives prises par le Costa Rica dans le cadre d'autres conventions, comme il ressort du rapport annuel de 2023. À ce propos, on retiendra que la commission d'experts a pris note avec intérêt des informations communiquées par le gouvernement et des mesures qu'il a prises dans le cadre de la convention (n° 88) sur le service de l'emploi, 1948. Plus concrètement, la commission prend note avec intérêt de «(...) l'adoption du décret exécutif instituant le Système national de l'emploi (SNE) (...) pour répondre à la fois aux dynamiques du marché du travail et aux besoins des personnes à la recherche d'un emploi ou déjà employées pour conserver cet emploi ou améliorer leurs conditions de travail, la priorité allant aux personnes en situation de vulnérabilité».

Aspects en rapport direct avec les actions stratégiques du gouvernement en matière d'emploi

1. La Stratégie nationale pour l'employabilité et le talent humain, qui bénéficie de l'appui de l'OIT, fonctionne par un processus de participation et de consultation des partenaires sociaux, ayant été soumis au Conseil de l'emploi, dont la composition est tripartite (pouvoir exécutif, secteur privé et secteur syndical). La finalité de la Stratégie nationale pour l'employabilité et le talent humain consiste également à l'associer à la gouvernance du SNE et de l'Agence nationale de l'emploi (ANE), une plateforme qui constitue un jalon majeur, qui a pu se construire en partant de rien, sur la conviction du gouvernement quant à la valeur ajoutée qu'elle apportera en accroissant les moyens du système public de l'emploi et en renforçant non seulement le service d'intermédiation, mais aussi l'employabilité des personnes ayant un travail.

2. Consolidation du SNE: il s'agit d'un modèle qui répond à une évolution de la conception du système public de l'emploi, n'ayant pas pour unique objet de traiter l'intermédiation mais aussi de se transformer en un système plus robuste, offrant davantage de services avec une couverture plus étendue. Cela résulte d'un processus articulé, interinstitutionnel et participatif qui répond à la nécessité d'aligner l'enseignement sur les exigences du marché du travail. La nouvelle articulation du SNE permet une action plus ciblée et facilite l'accès aux personnes, en quelque partie du pays que ce soit. À la base de sa création était le dialogue social, avec son processus articulé entre le pouvoir exécutif, le secteur privé et le secteur syndical, siégeant au Conseil de l'emploi, lequel constitue l'autorité suprême du système. Sur le plan opérationnel, il y a lieu de citer l'ANE et les unités de l'emploi. L'ANE est l'instance technique et opérationnelle, de portée nationale, publique et gratuite, qui organise les services de l'emploi, le réseau des unités de l'emploi, la plateforme informatique et autres dispositifs à l'intention des particuliers et des entreprises, qui harmonise la gestion, les processus et les procédures et les protocoles dans une logique de guichet unique. L'ANE fonctionne 24 heures sur 24 par son centre de contact, c'est-à-dire un outil public et gratuit qui permet aux personnes et aux entreprises de contacter les services de l'emploi dans les conditions définies par le Conseil de l'emploi. En mai 2023, l'ANE comptait 45 accords de coopération en vue de l'ouverture de bureaux et de succursales du réseau des unités de l'emploi, conclus avec diverses municipalités et entités privées dans le but de faciliter l'accès de la population aux services offerts par le SNE. Non seulement ces unités enregistrent les personnes, mais elles activent aussi la coordination programmatique de l'emploi de telle sorte

que le guichet offre des services qui suscitent l'employabilité des personnes en plus de l'intermédiation du travail. À ce jour, on dénombre quelque 5 114 entreprises enregistrées en activité, un bilan de plus de 128 000 postes depuis la mise en service de cet outil, et plus de 19 000 demandeurs particuliers.

3. Incorporation d'un schéma de financement par résultats de l'Observatoire du marché du travail et rapprochement des personnes migrantes des services de l'emploi.

4. Loi sur l'enseignement et la formation en alternance: la Commission consultative pour la promotion de l'enseignement et de la formation techniques et professionnels en alternance, qui dépend du ministère de l'Éducation publique, est en activité et gère divers acteurs sociaux impliqués dans cette nouvelle modalité éducative, à savoir le MTSS, l'INA, l'Union costaricienne des chambres et associations du secteur de l'entreprise privée (UCCAEP), l'Association des entreprises des zones franches du Costa Rica (Azofras), les syndicats du secteur de l'enseignement, du secteur des coopératives et du secteur de la solidarité. Une fois encore, il est important de souligner que, en avril 2020, a été publié le Règlement général de la loi n° 9728 sur l'enseignement et la formation technique en alternance, qui précise davantage les règles de la participation aux processus de formation en alternance. Par ailleurs, il est important de souligner que, dans le cas du Costa Rica, l'enseignement et la formation techniques et professionnels en alternance 'présente des similitudes avec les systèmes de formation en alternance dans d'autres parties du monde quant aux principes d'alternance, de formation en entreprise, de financement partagé, de dialogue social notamment; cependant, une différence significative par rapport aux autres pays est celle relative à la nature du lien entre les personnes aux études (qu'on n'appelle pas «apprentis» au Costa Rica), les centres éducatifs et les entreprises.

5. Cadre national de qualifications (MNC): il s'agit d'une structure reconnue au niveau national, qui détermine les qualifications et les compétences associées à partir d'un ensemble de critères techniques contenus dans les descripteurs, afin d'orienter la formation, de classer les professions et les emplois, et de faciliter la mobilité des personnes aux différents niveaux, tout cela en accord avec la dynamique du marché du travail. Parmi les avantages de cette articulation entre la formation et les besoins du marché du travail que promeut le MNC-EFTP-CR, citons le fait que cela:

- Facilite et clarifie l'articulation dans le système éducatif. Cela se fait en répertoriant les qualifications par niveaux et en déterminant les relations entre eux.
- Rend possible la création d'espaces de coopération entre les acteurs sociaux liés à l'enseignement et à la formation techniques et professionnels (EFTP): employeurs, centres de formation, entités publiques et privées, société civile.
- Arrête les paramètres de la formation et de la valorisation des compétences suivant les niveaux de qualification.
- Fournit aux employeurs de la clarté sur les compétences associées aux niveaux de qualification qu'attribuent les centres de formation.
- Explique aux personnes qui optent pour l'EFTP les compétences qu'elles acquerront, la voie à suivre pour la formation et les perspectives d'emploi.
- Permet que la participation d'entreprises ou organisations à l'élaboration de normes de qualification ait un caractère représentatif pour les secteurs.

6. Mise en application de la loi sur les zones franches extérieures à la Grande zone métropolitaine (GAM), loi n° 10234 de 2022, qui a défini au moins 11 mesures d'incitation pour que les entreprises trouvent un intérêt à investir en dehors de la GAM, comme par exemple: l'extension de nouvelles catégories de zones franches (services de santé humaine, intrants et parcs d'aventure durables), le renforcement du guichet unique d'investissement afin de faciliter les procédures, la norme exhortant l'INA à promouvoir des offres qui répondent aux besoins technico-professionnels des entreprises et le renforcement de l'emploi formel. La création de nouveaux emplois est essentielle pour la relance du marché du travail. Cette loi a pour but de contribuer à la mise en place de ces conditions favorables afin d'augmenter l'afflux d'investissements ayant un impact direct sur la compétitivité territoriale, le développement économique et la création d'emplois à l'extérieur de la GAM, par le biais de réformes et d'ajouts ponctuels à certaines lois adaptées à la réalité de ces zones du pays. Cet ensemble de réformes et d'ajouts pourra influencer directement la prise de décisions des entreprises nationales comme des entreprises étrangères qui, en se conformant à certaines conditions préalables relevant du régime des zones franches, investissent dans des zones extérieures à la GAM. Tout ce qui précède est en harmonie avec ce qui est exposé dans ces lignes et démontre non seulement l'existence d'une volonté politique et de bonnes pratiques multiples au niveau national, qui méritent d'être reconnues, mais aussi le fait que le gouvernement reste déterminé à continuer de susciter des actions qui garantissent le bien-être et la qualité de vie des travailleurs et travailleuses au Costa Rica, dans le cadre de processus participatifs et d'un dialogue avec les secteurs, sans lesquels il ne serait pas possible de concrétiser les efforts du gouvernement. L'engagement de ce gouvernement comporte la priorisation de lignes stratégiques en rapport avec les défis économiques, sociaux, environnementaux, sécuritaires, qui sont à la base de priorités telles que la modernisation de l'appareil de l'État, la relance de l'économie, la baisse du coût de la vie, du chômage, de la pauvreté, des inégalités, des écarts entre les territoires notamment, lesquelles, à partir d'une approche globale et moderne des politiques publiques, permettent d'impacter de manière concrète les domaines relevant de la gouvernance de l'État pour dynamiser l'attention sur ces enjeux et, de la sorte, concrétiser le bien-être des Costariciens.

Discussion par la commission

Président – Le premier cas inscrit à notre ordre du jour concerne le Costa Rica et la convention (n° 122) sur la politique de l'emploi, 1964. Plus de 17 délégués s'étant inscrits sur la liste des orateurs, les délégués concernés disposeront de trois minutes, et non de cinq, pour leur intervention. J'invite à présent le représentant gouvernemental du Costa Rica, Monsieur le vice-ministre du Travail, à prendre la parole.

Représentant gouvernemental – Permettez-moi de prime abord, au nom du ministre du Travail, M. Andrés Romero Rodríguez, de vous adresser, Mesdames et Messieurs, un salut fraternel. Pour des raisons de force majeure, Monsieur le Ministre n'a pu répondre à cette invitation. Il présente néanmoins ses vœux de succès au Directeur général au moment du lancement de l'initiative de la Coalition mondiale pour la justice sociale et espère que les travaux de la commission seront fructueux.

Sur la base de l'un des principes qui ont inspiré la Constitution de l'OIT, à savoir le dialogue, le Costa Rica a réussi à instaurer les garanties de protection sociale dans sa Constitution, il y a déjà plus de quatre-vingts ans. Grâce à ce succès historique qui, malheureusement, de nos jours, n'est encore qu'une aspiration pour nombre de peuples, nous, Costariciens, avons scellé un pacte social fondamental ancré dans les plus hautes valeurs de solidarité et de respect de la dignité de toutes les personnes. Le Costa Rica est reconnu dans

le monde entier pour cette réussite, entre autres succès, sans parler de sa vocation en faveur de la protection des droits de l'homme et son rôle de chef de file en matière de défense de ces droits.

Dans le droit fil de la tradition démocratique et pour nous acquitter de nos engagements internationaux, nous nous présentons devant la commission pour expliquer les mesures stratégiques adoptées par l'État costaricien au sujet de la convention.

Il convient de rappeler que, entre 2020 et début 2022, le Costa Rica a fait face, de manière plus que diligente, à la crise sanitaire causée par la pandémie de COVID-19. Des ripostes en temps utile en matière de santé publique et de protection de la vie, ainsi que des interventions résolues en matière de protection sociale, ont permis à notre État de droit de relever le défi. Nous avons été mis à l'épreuve et la démocratie a été à la hauteur.

Toutefois, dans le contexte de crise aux dimensions globales que nous connaissons tous, le Costa Rica n'a pas été épargné par l'impact de la forte destruction d'emplois sur l'économie, concrètement par le choc de la pandémie au trimestre couvrant mai, juin et juillet 2020, avec un taux de chômage atteignant les 24,4 pour cent, soit 557 000 chômeurs. La reconstruction du marché du travail affiche une tendance à la reprise de l'emploi. Les données de l'enquête permanente sur l'emploi de l'Institut national de statistique et de recensement (INEC) nous permettent d'expliquer l'évolution récente du marché du travail costaricien.

En premier lieu, il est important de faire observer la tendance à la baisse du taux de chômage; celui-ci diminue depuis le troisième trimestre 2020 et se situe à 9,7 pour cent pour le trimestre mobile couvrant février, mars et avril 2023, soit 2,8 points de pourcentage de moins par rapport aux chiffres enregistrés avant la pandémie. À souligner: le nombre de chômeurs à l'échelle nationale a reculé (90 412 personnes de moins) et se situe à un niveau inférieur à celui enregistré pour la même période avant la pandémie. Le pourcentage d'hommes et de femmes en sous-emploi a diminué. Même si le pourcentage de personnes occupant un emploi informel est inférieur aux niveaux enregistrés avant la pandémie, 40,7 pour cent de la population sont concernés par l'emploi informel.

Avant la pandémie, l'économie costaricienne avait du mal à créer suffisamment d'opportunités pour la population active. Ces difficultés sont liées au fait que les changements économiques, sociaux et technologiques ont entraîné d'importantes transformations du marché du travail intérieur. L'État se retrouve ainsi à devoir doter d'urgence les travailleurs des capacités et connaissances exigées par la quatrième révolution industrielle et éviter à tout prix que notre population jeune, en particulier les femmes, connaisse l'ignominie de l'exclusion du marché du travail.

Dans le contexte national décrit, nous appelons l'attention des membres de la commission sur le fait que le pays progresse sur la voie de la pleine application de la convention en mettant en œuvre des mesures spéciales relatives à ses axes de travail, afin que le Conseil supérieur du travail (CST) élabore et adopte une politique de l'emploi. Telle est notre aspiration. Tel est notre engagement.

Ainsi, dans le Plan national de développement et d'investissement public (2023-2026), on voit que l'emploi est une urgence pour le développement économique et social, à tel point que la diminution du chômage, soit un nombre de chômeurs inférieur au nombre total de travailleurs, est un objectif national pour les quatre prochaines années. Nous invitons la commission à noter que le gouvernement s'engage en faveur de l'emploi, en l'incluant dans la planification stratégique de la période constitutionnelle et dans le programme prioritaire du MTSS, de l'INA et des autres institutions publiques compétentes. Les employeurs et les

travailleurs sont sans nul doute nos alliés stratégiques, comme l'est le bureau régional de l'OIT, dont le siège se trouve à San José.

Dans le cadre de cette application progressive, et sur la voie de cet objectif, il convient de souligner que, comme suite à une recommandation de la commission d'experts dans son rapport récent de 2023, le Costa Rica bénéficie actuellement de l'assistance technique du BIT pour mettre en pratique la Stratégie nationale pour l'employabilité et le talent humain, adoptée à l'unanimité par le Conseil de l'emploi, à composition tripartite, en en faisant l'une de ses priorités. Cela montre bien que le dialogue tripartite dans la démocratie remplit le véritable objectif de notre réunion aujourd'hui, ici: le bien-être de la société et son ensemble.

Voilà comment le Costa Rica progresse dans la promotion de la Stratégie nationale pour l'employabilité et le talent humain, en adoptant une démarche globale, en fondant ses décisions sur des alliances intersectorielles, en visant des résultats dans une perspective novatrice et durable afin de consolider une politique active du marché du travail qui facilite le lien entre l'offre et la demande, en relevant ainsi les défis que nous avons mentionnés.

Toujours dans la même optique, en vue d'appliquer la convention, le programme national de l'emploi a été révisé par voie de décret exécutif afin que son action, par des transferts d'argent, ait davantage d'effets dans les régions et pour les bénéficiaires, et pour qu'elle réponde efficacement et en temps utile aux demandes du secteur productif. Un nouveau mode de transfert, qui aidera le futur travailleur à s'insérer, appelé «recherche active d'emploi», a été mis en place. Il s'agit d'un transfert d'argent qui aide le bénéficiaire à assumer les frais encourus pour s'insérer sur le marché du travail et qui s'ajoute à la prise en charge de sa formation par l'État.

En vue de donner un nouvel élan aux services de l'emploi dans le cadre du SNE, un plan de travail portant actions, délais, responsabilités, attendus et ressources éventuelles à investir de la part du MTSS et de l'INA est en cours d'élaboration, l'objectif étant de parvenir à intégrer le programme «Empléate» et son système informatique à la plateforme www.ane.cr, que je vous invite à consulter.

Non seulement le SNE apporte la preuve que l'État costaricien tient résolument à honorer ses engagements, mais il répond à l'évolution de la vision du système public de l'emploi: celui-ci ne s'occupe plus uniquement de l'intermédiation, mais devient un système solide qui diversifie ses services et élargit sa couverture. Il a été créé sur la base du dialogue social, dans le cadre d'un processus réunissant l'exécutif, le secteur privé et le secteur syndical, et le gouvernement s'en félicite. Le Conseil de l'emploi a adopté de manière tripartite le modèle de gestion et les lignes directrices correspondantes dans le cadre du SNE qui définissent les différentes prises en charge des populations en situation de vulnérabilité. De la même manière, je me dois de présenter à la commission les réformes normatives et les textes législatifs récemment adoptés qui visent à stimuler l'emploi et la création de nouveaux emplois. Il convient de mentionner notamment à ce sujet: la réforme de la loi organique de l'INA, qui aligne l'institution sur les dispositions de la recommandation (n° 195) sur la mise en valeur des ressources humaines, 2004; la loi sur l'enseignement et la formation technique en alternance, qui représente un succès important car ce texte est né et a grandi grâce à la participation active des partenaires sociaux (ces deux lois apportent une sécurité juridique au secteur des entreprises et facilitent la mise en place de conditions propices à la formation du talent humain, avec une logique de marché); le MNC, cadre national de qualifications, qui intègre les filières techniques moyennant des normes en matière de qualification; et la loi sur les zones franches en dehors de la GAM qui favorise un climat propice à l'investissement, ce qui a des effets sur la compétitivité des territoires, la croissance économique et la création

d'emplois dans les zones où il y en a le plus besoin. Ces mesures sont dûment financées: 1,2 milliard de colons sont prévus pour les bourses de formation en alternance, soit plus de 2,2 millions de dollars des États-Unis. De la même manière, les services de l'ANE et les unités régionales disposent d'un budget supérieur à 5,6 milliards de colons, soit plus de 10 millions de dollars des États-Unis. Les services de renforcement des capacités et de formation professionnelle disposent d'un budget de plus de 11,460 milliards de colons, soit 21 millions de dollars des États-Unis. Le programme national de l'emploi, toutes modalités comprises, compte sur un budget de plus de 19 milliards de colons, soit plus de 35 millions de dollars des États-Unis. Nous pouvons affirmer avec force que le Costa Rica s'emploie résolument et fermement à offrir davantage de possibilités d'insertion sur le marché du travail moyennant l'amélioration des services publics, en leur donnant des moyens financiers. À cela s'ajoutent l'adoption de politiques macroéconomiques, tel le contrôle de l'inflation qui, à ce jour, est la plus basse de tous les pays de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) et la mise en œuvre de politiques d'appui à l'entrepreneuriat et à l'attraction d'investissements en vue de la création d'emplois décents et de qualité.

La commission d'experts a reconnu ces efforts déployés par le Costa Rica. Elle a pris note avec intérêt des mesures prises par le pays dans le cadre de l'application d'autres conventions, comme on peut le lire dans son rapport de 2023, par exemple en ce qui concerne la convention (n° 88) sur le service de l'emploi, 1948, la convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958, et la convention (n° 159) sur la réadaptation professionnelle et l'emploi des personnes handicapées, 1983. Nous admettons que l'on peut sans nul doute apporter des améliorations et l'administration en place souhaite et peut continuer à élaborer des initiatives de politique publique en consultation avec les partenaires sociaux, par le dialogue et la conclusion d'accords. En guise de conclusion au sujet des progrès accomplis en vue de l'application de la convention n° 122, la commission devrait constater que l'État costaricien n'a cessé de créer des conditions juridiques, administratives et liées à l'investissement public propices à l'amélioration des profils d'employabilité de notre population, en permettant son insertion sur le marché du travail dans un contexte de paix et de prospérité pour tous.

Membres employeurs – Nous remercions le gouvernement pour les informations écrites et orales qu'il a fournies sur ce cas, informations dont nous avons pris bonne note. Les membres employeurs soulignent combien il est important que les États respectent la convention qui est l'une des quatre conventions de gouvernance (prioritaires) de l'OIT que le Costa Rica a ratifiée le 27 janvier 1966. Depuis 2013, la commission d'experts a examiné plusieurs fois, quatre en tout, l'application de cette convention, en 2013, 2014, 2018 et 2022. Mais c'est la première fois que cette commission examine ce cas.

Après avoir examiné l'action du gouvernement, la commission d'experts a noté, premièrement, qu'il n'y a pas d'informations sur l'impact des mesures prises pour atteindre l'objectif de la convention, en particulier les mesures qui relèvent de la Stratégie nationale pour l'emploi et le développement productif et a rappelé au gouvernement qu'il pourrait compter sur l'assistance technique du BIT à cet égard. Deuxièmement, elle a observé que les partenaires sociaux n'ont pas été consultés et que le CST n'a pas été convoqué aux fins de consultations tripartites sur les politiques et programmes de l'emploi. Troisièmement, elle a noté que le marché du travail se caractérise par de faibles taux d'emploi et un accès limité des femmes et des jeunes aux possibilités d'emploi, et estimé qu'il était nécessaire aussi d'adapter l'éducation aux exigences du marché du travail.

De plus, la commission d'experts a noté que, selon la Confédération des travailleurs Rerum Novarum (CTRN), la pandémie de COVID-19 a aggravé les problèmes d'emploi existants,

d'où une hausse du chômage et du sous-emploi, ainsi que des taux de pauvreté (de 21 pour cent en 2019 à 30,4 pour cent en 2020) et d'extrême pauvreté (de 5,8 pour cent à 11 pour cent).

Selon les données statistiques disponibles, quelle est la situation de l'emploi dans le pays?

Les membres employeurs observent que la commission d'experts a pris note de l'annuaire statistique de 2021 du MTSS, qui contient diverses données pour la période 2018-2021 sur les niveaux de chômage déclaré et sur l'emploi des jeunes dans le cadre du programme «Empléate», ainsi que les résultats de l'insertion sur le marché du travail par l'intermédiaire du SNE.

Cela étant, le gouvernement, dans le rapport du 24 mai 2023 qu'il a présenté à la commission d'experts et qui contient des données actualisées, a indiqué entre autres ce qui suit: premièrement, le taux de l'emploi formel au niveau national en 2022 a atteint 56,7 pour cent (soit 2 points de pourcentage de moins que l'objectif qui avait été fixé); et, pendant la même période, la croissance économique à l'échelle nationale a été de 4,3 pour cent, grâce à la demande extérieure qu'a alimentée la reprise du tourisme et des exportations de services; deuxièmement, la population active ayant un emploi formel tend à augmenter, de près de 23 pour cent entre le troisième trimestre de 2020 et le troisième trimestre de 2022; troisièmement, en 2022, le taux de chômage ouvert au Costa Rica aurait été en moyenne de 12,2 pour cent, selon l'enquête permanente sur l'emploi de l'INEC. Enfin, en ce qui concerne l'éducation, en 2019-2022 les résultats ont dépassé l'objectif initial et 4 241 bourses ont été accordées, soit 176,7 pour cent de cet objectif.

Quel est le contexte législatif et réglementaire de l'emploi au Costa Rica?

Afin d'identifier les facteurs du contexte social de la politique de l'emploi, il est important de considérer aussi les instruments légaux qui ont été élaborés récemment à cet égard: d'après les informations fournies par l'Union costaricienne des chambres et associations d'entreprises privées (UCCAEP), depuis 2017, le Costa Rica élabore des instruments, politiques, lignes directrices et décrets pour faire reculer le chômage et combler les lacunes de la formation professionnelle:

- a) en 2017, une table ronde tripartite a été instituée pour examiner l'adoption de la recommandation (n° 204) sur la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle, 2015;
- b) le 3 décembre 2018, la loi n° 9635 sur le renforcement des finances publiques a été adoptée, qui porte ajustement des salaires et des primes des fonctionnaires; au-delà des observations qu'elle a pu susciter, cette loi a fait l'objet de quatre consultations auprès de la Chambre constitutionnelle du Costa Rica, laquelle n'a pas constaté dans cette loi des dispositions portant atteinte aux conventions de l'OIT;
- c) en 2019, il a été proposé de réglementer l'enseignement et la formation technique en alternance au Costa Rica, alternance qui permet entre autres de créer des ressources qualifiées, de faciliter l'insertion de personnes ou de groupes vulnérables sur le marché du travail, et de retenir les jeunes dans le système éducatif. À cette fin, on a institué la Commission consultative pour la promotion de l'enseignement et de la formation techniques et professionnels en alternance qui relève du ministère de l'Éducation publique;
- d) de même, au sein du CST – qui est tripartite – et avec l'appui du BIT, un accord tripartite a été élaboré avant la pandémie de COVID-19 en vue de la création d'emplois décents au Costa Rica, accord qui est en cours d'adoption;

- e) la loi n° 9738 qui réglemente le télétravail a été adoptée;
- f) le décret n° 41776 a porté création du SNE, du Conseil de l'emploi et du CST, qui est tripartite;
- g) la Stratégie nationale pour l'employabilité et le talent humain a été lancée avec l'aide technique du BIT;
- h) dans le domaine de l'éducation, plusieurs entités s'occupent de questions concernant la formation, l'enseignement et le travail;
- i) le Système national d'enseignement et de formation techniques et professionnels a été créé puis modifié en 2022 en application du décret n° 43481;
- j) la loi n° 9931 sur le renforcement de la formation professionnelle aux fins de l'employabilité, de l'insertion sociale et de la productivité dans le contexte de la révolution industrielle 4.0 et de l'avenir de l'emploi a été adoptée.

Au vu de ce qui précède, les membres employeurs estiment que, au-delà des questions qui pourraient se poser quant à la portée des différents textes qui ont été adoptés, le Costa Rica dispose d'une politique de l'emploi, laquelle est reflétée dans ces textes et dans les chiffres et les indices qui montrent une baisse du chômage.

Quoi qu'il en soit, il faut garder à l'esprit que les mesures visant à promouvoir ce type de politique doivent respecter les dispositions de l'article 3 de la convention: cet article prône la participation active des représentants des milieux intéressés ainsi que des représentants des travailleurs et des employeurs, lesquels devront être consultés en tenant compte de l'expérience et des vues de chacun, afin qu'ensemble ils contribuent à élaborer des politiques publiques de l'emploi dans le cadre du dialogue social.

Certes, ces processus de consultation et de concertation ne sont pas sans embûches. Il faut élaborer des moyens appropriés pour informer les organisations et, sur cette base, échanger les points de vue afin d'obtenir les meilleurs résultats puis, compte étant tenu des positions des partenaires sociaux, de prendre ensuite la décision finale.

Nous sommes persuadés que le Costa Rica dispose des atouts nécessaires pour poursuivre ainsi l'élaboration des politiques publiques de l'emploi dans le cadre de la concertation; les employeurs sont tout à fait disposés à agir dans le cadre d'entités telles que l'organisation d'employeurs la plus représentative du pays, laquelle a soutenu la réduction de la base minimale de cotisation à la sécurité sociale afin de formaliser davantage l'emploi dans le pays.

Ainsi, les membres employeurs estiment important que les autorités gouvernementales nationales redoublent d'efforts pour rechercher d'autres moyens de sensibiliser davantage tous les acteurs et pour mieux les informer des initiatives que les autorités développent et des initiatives susceptibles d'être mises en œuvre à l'avenir dans divers domaines: politiques et programmes de l'emploi, insertion des jeunes sur le marché du travail et égalité des genres dans les possibilités d'accès aux sources d'emploi. Il faut pour cela adapter et actualiser ces mesures, compte tenu de la réalité du monde du travail dans le pays, lequel a la possibilité réelle de recevoir une assistance technique du BIT à cette fin.

Membres travailleurs – Nous remercions le gouvernement pour les informations qu'il a fournies. Pour la première fois depuis de nombreuses années, la commission examine un cas concernant le Costa Rica. Nous y sommes poussés par la nécessité d'évaluer l'action, ou plutôt l'inaction, du gouvernement en vue de l'application correcte de la convention en droit et dans la pratique.

Force est de constater que nombre de travailleuses et de travailleurs sont pris au piège de l'économie informelle et que l'inaction du gouvernement aggrave leur situation. Le Costa Rica continue de subir des niveaux alarmants de pauvreté et de chômage. Malgré la croissance économique et le développement affichés, une part importante de la population active reste marginalisée, privée de possibilités d'emploi stable et de conditions de vie décentes. Au cœur de ce problème, il y a l'omniprésence de formes d'emploi instables et précaires et de l'économie informelle, ce qui constitue un bouillon de culture pour l'exploitation, la vulnérabilité et l'absence de protection. Au Costa Rica, un nombre alarmant de personnes n'ont d'autre choix que de travailler dans le secteur informel, où elles occupent des emplois sans protection juridique ni prestations de sécurité sociale. Ces travailleurs perçoivent de maigres salaires, se trouvent dans une situation précaire ou n'ont pas la sécurité de l'emploi, et n'ont aucun accès aux soins de santé essentiels et à la protection sociale. La pandémie de COVID-19 a empiré cette situation. Lorsque l'on rapproche la création d'emplois du niveau de pauvreté, force est de relativiser les données utilisées par le MTSS dans son récent rapport.

Alors que le gouvernement affirme que l'employabilité a augmenté, le taux d'inactivité est passé de 39,7 pour cent à 41,7 pour cent et va de pair avec une hausse de l'extrême pauvreté. Autrement dit, le taux d'emploi ne s'est pas accru. Bien au contraire, le nombre de travailleuses et de travailleurs qui ne recherchent plus un emploi et qui ne sont donc pas pris en compte dans ces statistiques a augmenté. Plus d'un million de femmes se trouvent hors du marché du travail dans le pays, soit près de deux fois plus que les hommes. La commission d'experts a noté que le gouvernement reconnaît ne pas disposer d'informations sur l'impact des mesures prises pour atteindre l'objectif de la convention. Dans ce contexte, l'inaction et l'inertie du Costa Rica face au problème de la pauvreté et du chômage sont manifestes et fort préoccupantes. À l'évidence, les autorités n'ont ni élaboré ni mis en œuvre des politiques globales qui s'attaquent réellement aux causes profondes de cette crise socio-économique. L'absence d'initiatives solides pour formaliser l'économie informelle, fournir des structures de soutien et favoriser la transition vers le secteur formel, comme le définit la recommandation n° 204, témoigne de l'apathie du gouvernement à l'égard de ses propres citoyens.

La convention constitue un cadre essentiel pour orienter la lutte contre la pauvreté et le chômage, en particulier dans l'économie informelle. Elle souligne qu'il est impératif de promouvoir le plein emploi et l'emploi productif, de donner la priorité au travail décent pour tous et de stimuler la création d'emplois. Malheureusement, les mesures du gouvernement ont été insuffisantes pour aligner ses politiques et ses pratiques sur les principes énoncés dans la convention. Le gouvernement a fait preuve d'une indifférence flagrante à l'égard du bien-être et des moyens de subsistance de ses citoyens, et n'a pas répondu au besoin impérieux de politiques globales de l'emploi.

Dans ses commentaires sur la convention, la commission d'experts mentionne la loi n° 9635 sur le renforcement des finances publiques, entrée en vigueur le 3 décembre 2018. L'application de cette loi a imposé d'importantes restrictions à la négociation collective dans le secteur public, et limité de fait les budgets des institutions publiques. Cela a obligé à réduire les salaires et les primes des agents du secteur public, et a conduit à des situations où les conventions collectives ont été supprimées ou sont restées sans effet. Les salaires dans les entités publiques ont été gelés pour une durée indéterminée, ce qui a encore empiré une situation déjà grave. À cela s'est ajouté le fait que la loi-cadre sur l'emploi public est entrée en vigueur en mars 2023. Cette loi fait obstacle à toute possibilité d'augmenter les salaires de différentes catégories de fonctionnaires, quels que soient les taux d'inflation annuels. La négociation collective sur les salaires est expressément interdite. Ces deux lois ont des conséquences considérables sur les droits des travailleurs, la stabilité et la sécurité de l'emploi.

et le bien-être général de la société. En limitant sévèrement la négociation collective et en rognant les droits au travail, ces lois sapent la capacité du gouvernement de relancer l'économie, de créer des emplois décents et de se conformer aux principes énoncés dans la convention.

Enfin, le gouvernement reconnaît que les partenaires sociaux n'ont pas été consultés sur les politiques et programmes de l'emploi au cours de la période couverte par le rapport, ce qui va à l'encontre de l'article 3 de la convention. En conclusion, la gravité de la situation actuelle ne saurait être ignorée. L'absence d'action gouvernementale pour lutter contre la pauvreté et le chômage au Costa Rica constitue un grave manquement à ses obligations et une violation de la convention.

Membre employeur, Costa Rica – En tant que représentant des employeurs du Costa Rica, je souhaite indiquer que l'UCCAEP, organisation faîtière des employeurs, n'abordera que les points précis de la convention pour lesquels le pays a été invité à se présenter devant cette honorable commission.

Respectueux de notre système juridique ainsi que des conventions et des traités ratifiés par le pays, les employeurs du Costa Rica ne peuvent ni ne souhaitent faire référence à des éléments qui n'ont pas été mentionnés par la commission d'experts. Nous tenons à signaler que les instruments et les canaux correspondants existent pour répondre en temps voulu aux arguments avancés sur notre contexte national. Autoriser l'analyse de situations qui ne sont pas strictement liées à la convention polarise la discussion sur ce cas ou sur tout autre cas, et crée un précédent malsain pour les discussions futures. Nous ne pouvons pas nous permettre de confondre les normes examinées avec des questions politiques sous-jacentes dans chaque pays.

En premier lieu, je souhaite indiquer que les employeurs costariciens représentent un secteur dynamique et proactif qui cherche résolument à ce que les politiques qu'il promeut aient des effets positifs et transversaux dans notre société. Compte tenu de son attachement à la démocratie, notre secteur recherche toujours la sécurité juridique et le respect des institutions; l'équilibre des pouvoirs.

À la lumière de ce qui précède et des observations formulées par la commission d'experts, je souhaite indiquer que les commentaires de la commission d'experts portent sur les articles 1 et 3 de la convention. L'article 1 de la convention dispose que «tout Membre formulera et appliquera, comme un objectif essentiel, une politique active visant à promouvoir le plein emploi, productif et librement choisi» et l'article 3 précise que «les représentants des milieux intéressés par les mesures à prendre, et en particulier les représentants des employeurs et des travailleurs, devront être consultés au sujet des politiques de l'emploi, afin qu'il soit pleinement tenu compte de leur expérience et de leur opinion».

Il convient de signaler qu'au Costa Rica des actions sont menées depuis de nombreuses années sur l'emploi et l'employabilité. L'une des caractéristiques de notre pays est que la majorité des questions sont abordées de manière tripartite, au moyen du dialogue social que l'OIT ne cesse d'encourager. Partant, les employeurs ont fait preuve de proactivité vis-à-vis des différentes actions nationales engagées sur des thèmes liés à l'emploi qui, comme je l'ai déjà mentionné, sont déployées, pour la plupart et comme c'est d'usage dans notre pays, de façon tripartite et donc dans le respect de l'article 3 de la convention.

Il est frappant de noter que, dans ses commentaires, la commission d'experts prie le gouvernement d'indiquer si des représentants du secteur rural et de l'économie informelle ont bien participé aux consultations relatives à l'application de la recommandation n° 204 de l'OIT,

alors qu'à l'échelle mondiale le Costa Rica a été le premier pays à parvenir à travailler à l'application de cette recommandation grâce au dialogue social tripartite, conscient que l'informalité implique une négation des droits fondamentaux au travail qui sape les fondements de notre système de protection sociale et encourage la concurrence déloyale. En outre, une simple recherche, y compris sur la page Web de l'OIT, permet de trouver une liste des centrales syndicales du Costa Rica dont la grande majorité dispose d'organisations affiliées regroupant des membres qui travaillent dans les zones rurales de notre pays. Du côté des employeurs, notre organisation est l'organisation faîtière la plus représentative des employeurs au niveau national garantissant la représentation du secteur rural. De sorte que nous ne parvenons pas à comprendre ce commentaire. Au nom des employeurs du Costa Rica, l'UCCAEP souhaite citer, comme exemple d'effort national consenti en matière d'emploi et d'employabilité, la publication en 2019, après dix années de discussions, de la loi sur l'enseignement et la formation technique en alternance qui a notamment fait l'objet d'un examen tripartite au niveau législatif.

La formation en alternance est devenue un instrument de politique publique pour accéder à un modèle d'enseignement qui permet d'acquérir l'expérience nécessaire pour obtenir un emploi décent. Il convient donc de considérer qu'elle fait partie d'un ensemble de mesures dont l'objectif est d'atteindre une éducation de qualité, une formation destinée principalement à l'emploi de la population jeune et une transition réussie vers le monde du travail. La même année, la loi sur le télétravail et les règlements y relatifs ont été adoptés et leur approbation avant le début de la pandémie de COVID-19 a permis de préserver de nombreux emplois décents et de faire face aux confinements pendant la pandémie puisqu'il était essentiel de disposer de cadres réglementaires capables de s'adapter à une telle situation. Le CST et le Conseil de la santé au travail, deux instances tripartites, ont conçu des guides sur la mise en œuvre du télétravail dans les entreprises et sur la santé au travail et la prévention des risques du télétravail.

Le décret exécutif portant SNE a été rédigé en 2019 pour définir et ordonner logiquement la gouvernance des services de l'emploi dans le pays. En outre, ce système dispose d'un Conseil de l'emploi, de composition tripartite, qui est l'organe de la politique publique chargé de coordonner les services du système.

Plusieurs actions favorables à l'emploi ont été adoptées pendant la pandémie de COVID-19, et notamment la réglementation de la suspension des contrats de travail qui était déjà autorisée par la législation du travail, par voie réglementaire; la publication de la loi sur la réduction de la durée du travail pour éviter le licenciement de travailleurs; et la création de protocoles de santé pour protéger la santé des travailleurs, entre autres mesures.

En 2021, la loi pour le renforcement de la formation professionnelle en vue de l'employabilité, de l'inclusion sociale et de la productivité face à la révolution 4.0 et l'emploi du futur a été adoptée pour revoir la loi organique de l'INA. Elle a mis en place des conditions essentielles pour améliorer les services d'éducation et de formation prodigués par l'INA et le système national de formation. Pour 2022 et 2023, le gouvernement actuel a pris l'initiative de travailler de manière tripartite à une stratégie nationale pour l'employabilité et le talent humain, avec la coopération et l'assistance du BIT.

Dans le domaine de l'enseignement, qui a des effets directs sur les questions d'emploi, notre pays dispose de plusieurs organes de dialogue: le Conseil national pour l'enseignement et la formation techniques et professionnels, la Commission interinstitutionnelle pour la mise en œuvre du MNC et le Conseil d'administration de l'INA, qui est également un organe tripartite.

Enfin, je voudrais mentionner que les employeurs s'efforcent de participer aux processus d'élaboration d'une nouvelle politique migratoire complète que mène la Direction générale des migrations et des étrangers, avec le soutien de l'Organisation internationale pour les migrations.

Je ne voudrais pas terminer mon intervention sans faire une remarque qui nous concerne tous ici aujourd'hui. Cela fait à peine deux mois que la fin de la pandémie de COVID-19 a été déclarée au niveau international et nul ne peut ignorer qu'à ce jour de nombreux pays souffrent toujours des conséquences de la pandémie, y compris le nôtre. La pandémie a causé de gros dégâts économiques; de nombreuses entreprises ont dû fermer leurs portes, des personnes se sont retrouvées sans travail et privées de source de revenus et cela a entraîné une hausse significative du chômage et de la pauvreté au Costa Rica et dans le monde en général. À de nombreuses reprises, les employeurs ont demandé au gouvernement de prendre des mesures pour relancer l'économie et, dans le cadre du dialogue social, plusieurs initiatives ont été déployées pour conserver les emplois le plus longtemps possible, tout en veillant, bien entendu, à la santé des travailleurs. Le Costa Rica souffre encore des répercussions de la pandémie de COVID-19, mais il a consenti d'importants efforts en matière d'emploi et d'employabilité, en cherchant à protéger le bien-être de la population active et à favoriser la productivité et la compétitivité des entreprises privées, dont 97 pour cent sont des micro, petites et moyennes entreprises qui génèrent 87 pour cent de l'emploi dans le pays.

C'est pour ces raisons que l'UCCAEP estime que notre pays respecte les dispositions de la convention dont il est question aujourd'hui, étant donné que l'État, sous différentes administrations et en recourant au dialogue social, a œuvré à de multiples initiatives et fourni des efforts nationaux pour améliorer la situation de l'emploi. De plus, dans son rapport annuel de 2023, la commission d'experts a pris note avec intérêt des mesures adoptées dans le pays en ce qui concerne plusieurs conventions, dont les conventions nos 88, 111 et 159, toutes liées à l'emploi. Pourtant, pour des raisons que nous ne comprenons pas, ce cas fait aujourd'hui l'objet d'une discussion devant la commission.

Je terminerai en ajoutant que le dialogue social est inscrit dans l'ADN de l'UCCAEP. Nous connaissons l'adage selon lequel on doit cheminer ensemble pour aller plus loin. Comme nous l'avons toujours fait, nous tendons la main aux représentants des travailleurs pour continuer de bâtir ensemble un pays plus prospère et plus inclusif. Nous lançons un dernier appel au gouvernement pour que, comme cela a toujours été le cas au Costa Rica, il continue de promouvoir et de consolider les espaces de dialogue social en adoptant les politiques nécessaires pour que personne au Costa Rica ne soit laissé pour compte et que, grâce au travail décent, l'inclusion et l'équité règnent dans notre société.

Membre travailleuse, Costa Rica – Au nom des travailleuses et des travailleurs du Costa Rica, je m'adresse à la commission pour faire part de notre point de vue sur l'application de la convention dans notre pays, dans le droit fil des observations de la commission d'experts. Nous ne sommes absolument pas d'accord avec le gouvernement quand il dit qu'il a respecté les observations de la commission d'experts. D'après le rapport sur l'état de la nation de 2022, prestigieux rapport établi par des chercheurs et extrêmement respecté au Costa Rica, «cela fait de nombreuses années que le pays n'a pas de politique nationale de l'emploi, assortie d'une perspective de genre et axée sur les jeunes personnes non qualifiées». Dans le dernier rapport concernant l'application de la convention, le gouvernement n'a fourni aucune donnée relative à l'application de la convention. Mais dès qu'il s'est retrouvé sur la liste provisoire, il a envoyé à la commission, quelques jours avant la Conférence, en date du 24 mai, un document contenant des informations actualisées sur les mesures prises pour mettre en œuvre les observations de la commission d'experts. Nous n'avions pas connaissance de ce document,

présenté au dernier moment. Nous n'avons donc pas pu y apporter les contributions syndicales pertinentes, ce qui reflète le manque de considération et le mépris du gouvernement à l'égard des mécanismes de consultation et du tripartisme. Et ici, nous ne pouvons pas tout dire. Dans ce document, il est question d'avancées, justifiées avec des indicateurs concernant le chômage, la pauvreté, la hausse du PIB et d'autres chiffres qui n'attestent ni de l'élaboration ni de la mise en place d'une politique de l'emploi au sens de l'article 1 de la convention, mais bien plutôt d'une application manifestement lacunaire de cet instrument.

Aucune politique ni aucun plan national pour l'emploi n'ont été élaborés dans le cadre de consultations tripartites ni mis en œuvre. En outre, depuis fin 2022, les tendances en matière de production retrouvent les caractéristiques d'avant la pandémie: une économie à deux vitesses avec une dynamique de croissance modérée par la faible création de possibilités de travail formel. Les données utilisées par le ministère dans son récent rapport doivent donc être relativisées lorsque l'on essaie d'établir un lien entre la création d'emplois et la pauvreté. Tandis que le gouvernement affirme que l'employabilité est en hausse, le taux de chômage est passé de 39,7 à 41,7 pour cent et s'ajoute à l'augmentation de l'extrême pauvreté.

D'après le rapport portant analyse du marché du travail et de la pauvreté au Costa Rica (*Análisis del mercado laboral y pobreza en Costa Rica*), établi par l'Institut de recherche en sciences économiques de l'Université du Costa Rica pour 2022 et 2023, le pays connaît une hausse de l'extrême pauvreté qui est passée de 6 pour cent en avril 2022 à 8 pour cent en février 2023. On estime que 265 528 travailleurs vivent dans une pauvreté totale, d'après les données que l'INEC a fournies à l'occasion de la Journée du travailleur en 2023. En outre, 20,9 pour cent des salariés travaillent plus de 48 heures par semaine et 15,1 pour cent des salariés ne touchent pas le salaire minimum; 50,8 pour cent de ces travailleurs ne sont pas payés en cas d'heures supplémentaires et 27,7 pour cent ne sont pas assurés contre les risques professionnels, d'après l'enquête permanente sur l'emploi menée au quatrième trimestre 2022. Dans l'agriculture, 12 000 emplois ont été perdus, aussi bien chez les agriculteurs que chez les ouvriers qualifiés de l'agriculture et de l'élevage. D'après l'enquête permanente sur l'emploi de l'INEC, menée entre février et avril 2023, 586 000 travailleurs ne disposent pas de sécurité sociale, soit plus d'un quart des personnes en emploi dans le pays (28,4 pour cent). Même si, en avril, le taux de chômage a reculé de 11 à 10,6 pour cent, cela tient au fait qu'il y a un grand nombre de personnes qui ne cherchent plus d'emploi puisque, au premier trimestre 2023, il y avait 2,10 millions de personnes dans l'emploi, contre 2,20 millions en octobre 2022. La majorité des personnes qui ont quitté la population active au cours de l'année écoulée sont des femmes (114 000 des 196 000 personnes qui ont arrêté de chercher un emploi), si l'on compare les chiffres de l'enquête permanente sur l'emploi pour le trimestre mobile février-avril 2023 à ceux du même trimestre de 2022. Plus d'un million de femmes sont en dehors du marché du travail au Costa Rica (1 167 547), soit près du double par rapport aux hommes (664 547), pour un total de 1 832 094 personnes dans un pays qui compte 5 180 000 habitants.

À la pauvreté et au manque de possibilités professionnelles s'ajoute l'un des principaux problèmes du pays: l'accentuation de la diminution des revenus et l'inégalité sociale. Aucune politique publique n'a été élaborée pour infléchir cette tendance. En une génération, le Costa Rica est passé de société parmi les plus égalitaires d'Amérique latine à société parmi les plus inégalitaires du monde. Dans son rapport, le gouvernement semble oublier que les conditions de travail, les politiques salariales et la relation de travail sont inhérentes et reliées, ou qu'elles devraient l'être, aux politiques de l'emploi et aux revenus. La Stratégie nationale pour l'emploi productif est un document théorique à la rédaction duquel le bureau de l'OIT à San José a participé avec le gouvernement précédent et qui sert désormais de référence dans les discours, alors qu'il n'y a ni mesures correspondantes ni mise en œuvre. Plusieurs programmes

décrits de manière purement bureaucratique par le gouvernement sont anciens, n'apportent aucun changement significatif et ne s'inscrivent pas dans un plan national pour l'emploi. Il n'y a aucune corrélation entre les politiques de l'emploi et les politiques de formalisation, qui n'ont pas non plus été mises en œuvre. Dans les zones franches, il n'y a ni syndicat ni convention collective: il n'y a donc pas de tripartisme sectoriel. Le gouvernement vante un projet de loi qui alourdit les journées de travail avec des modalités qui accentuent la précarité: 12 heures par jour sur quatre jours, sans paiement d'heures supplémentaires, en rendant la main-d'œuvre aussi bon marché que possible. L'argument avancé est le suivant: dans les faits, dans les zones franches, il y a déjà des journées de 12 heures sans paiement d'heures supplémentaires, ce qui est illégal; il faut donc régulariser et légaliser les choses moyennant ladite loi, qui contrevient à la convention (n° 1) sur la durée du travail (industrie), 1919. Aux termes de la résolution de l'OIT sur la troisième discussion récurrente sur l'emploi (juin 2022), «le dialogue social – y compris la négociation collective et la coopération tripartite – contribue à la création d'emplois décents». De ce fait, il est surprenant que le gouvernement ignore ou omette le lien entre négociation collective et politique de l'emploi et conditions de travail, ainsi que les relations professionnelles découlant du cadre juridique de la politique de l'emploi.

En ce qui concerne l'observation de la commission d'experts, deux lois limitent fortement les possibilités de négociation collective, qu'elles éliminent quasiment, et les droits syndicaux: la loi sur le renforcement des finances publiques, qui restreint la négociation collective dans le secteur public, en limitant le budget des institutions de l'État, en obligeant à diminuer et à supprimer les composantes du salaire et les primes, en éliminant les conventions collectives ou en les privant d'effets, sans oublier le gel indéfini des salaires du secteur public; et la nouvelle loi-cadre sur l'emploi public qui contraste avec la résolution de l'OIT susmentionnée, qui pose le principe d'«un appui au rôle du secteur public en tant qu'important employeur et prestataire de services publics de qualité». Ces lois sont imbriquées et cette loi-cadre met en péril l'exercice des droits syndicaux et la négociation collective, avec des restrictions qui contreviennent aux conventions nos 87 et 98 et qui empêchent l'augmentation de salaires des travailleurs publics en consolidant le gel indéfini des salaires. Il est expressément interdit de négocier les salaires, entre autres aspects de la relation de travail, vidant ainsi la négociation collective de son contenu.

En ce qui concerne les consultations tripartites, cette observation – s'inscrivant dans le droit fil de l'article 3 de la convention – n'a pas été respectée et les syndicats n'ont pu participer à l'élaboration de politiques relatives à l'emploi et au marché du travail, à aucun stade que ce soit. Les espaces tripartites qui existent au niveau national sont au point mort, inefficaces. Le programme de travail décent n'a été ni revu ni pris en charge par le gouvernement, alors que l'une de ses priorités est la promotion de l'emploi et le travail décent. Le dialogue social et le tripartisme sont ce qui fait le plus défaut dans le monde du travail au Costa Rica. D'après le prestigieux rapport sur l'état de la nation de 2022, le contexte sociopolitique actuel du pays se caractérise par une normalisation de résultats qui vont à l'opposé du développement humain, comme suite à l'abandon progressif du contrat social costaricien. L'unilatéralisme se consolide de manière alarmante au Costa Rica. C'est pour cela que nous avons besoin que l'OIT et ses organes de contrôle agissent résolument.

Membre gouvernementale, Colombie – Je prends la parole au nom d'une **majorité importante de pays d'Amérique latine et des Caraïbes** qui souhaitent s'exprimer sur l'inscription du Costa Rica sur la liste des pays soumis à l'examen de la commission.

Nous remercions le représentant gouvernemental pour les informations fournies, mises à la disposition des délégués et de la commission. Nous relevons que, depuis plusieurs années, le Costa Rica élabore une série de stratégies et de programmes actifs du marché du travail

visant des résultats positifs pour les travailleurs, en mettant particulièrement l'accent sur la population en situation de vulnérabilité, dont les femmes et les jeunes, en créant des programmes actifs du marché du travail et en changeant la perspective appliquée à l'intermédiation du travail dans le but de renforcer le lien qu'il doit y avoir entre les besoins du marché et les programmes institutionnels.

Nous savons que le pays a fait de l'insertion des personnes en situation de vulnérabilité sur le marché du travail et de la mise en adéquation de la demande et de la formation technique et professionnelle des travailleurs une priorité. En ce sens, le pays a déployé des efforts concernant les questions visées par la convention. Comme exemple de ces efforts mentionnés par le gouvernement, citons le SNE, fondé sur le dialogue social, la création de l'ANE, outil public qui fait le lien entre les travailleurs et les entreprises, et la loi sur la formation en alternance.

En dernier lieu, on constate que le gouvernement a dit qu'il bénéficie actuellement de l'assistance technique du bureau de l'OIT en Amérique centrale, Haïti et République dominicaine, comme recommandé par la commission d'experts dans son rapport de 2023, aux fins d'élaboration et de développement de la Stratégie nationale pour l'employabilité et le talent humain.

Nous sommes convaincus que le gouvernement continuera de prendre des mesures pour garantir le bien-être et la qualité de vie moyennant le dialogue social avec les partenaires sociaux.

En dernier lieu, nous prions instamment l'OIT de continuer à fournir une coopération technique au Costa Rica.

Membre employeuse, Guatemala – Aux termes de la convention, les États Membres doivent formuler et appliquer une politique active visant à promouvoir le plein emploi, productif et librement choisi, en vue de stimuler la croissance et le développement économiques, d'élever les niveaux de vie, de répondre aux besoins de main-d'œuvre et de résoudre le problème du chômage et du sous-emploi.

Comme le gouvernement l'a dit, je dirais qu'en l'espèce des efforts nationaux ont été déployés pour améliorer la situation de l'emploi national et que le gouvernement actuel commence à peine ses travaux concernant l'emploi, moyennant les moyens et espaces prévus à cet effet, en lançant et en instaurant en outre des réformes et normes adaptées.

Il convient de souligner que le gouvernement a fait de la politique publique visant à offrir un écosystème adapté pour faciliter l'insertion des personnes en situation de vulnérabilité sur le marché du travail et la formation technique et professionnelle des travailleurs une priorité, grâce au Plan national de développement et d'investissement public.

Outre les efforts entrepris par le pays depuis 2019, un travail est fait avec les partenaires sociaux au sujet d'une série d'instruments, de politiques, de guides et de décrets qui visent à contribuer à la diminution des chiffres du chômage dans le pays, à combler les lacunes en matière de formation professionnelle et à faire reculer l'informalité.

Nous pouvons notamment mentionner une loi qui réglemente l'enseignement et la formation technique en alternance, mesure nécessaire pour s'adapter aux besoins du marché du travail sur lequel on exige une main-d'œuvre axée sur les métiers techniques et à la pointe du développement des technologies, en offrant une insertion sur le marché du travail aux personnes ou groupes en situation de vulnérabilité ou socialement à risque. Cette mesure est

un outil de politique publique favorisant l'accès à un modèle d'enseignement susceptible de donner l'expérience nécessaire pour s'insérer ultérieurement dans l'emploi formel.

Il en va de même pour l'adoption d'une loi portant réglementation du télétravail qui a permis de préserver nombre de ces postes de travail pendant la pandémie de COVID-19.

Pour toutes ces raisons, nous pensons que l'examen de ce cas par cet organe de contrôle, aujourd'hui, ne correspond pas à l'examen du non-respect de la convention mais à l'examen d'un cas de progrès.

Membre travailleuse, Singapour – Permettez-moi de dire tout d'abord qu'il est tout à fait désolant de constater que le gouvernement n'a pas encore élaboré de politiques concrètes pour s'attaquer efficacement au manque d'emplois et combler l'écart entre croissance économique et création d'emplois.

L'incapacité du Costa Rica à établir une politique nationale visant à créer des emplois plus nombreux et de meilleure qualité est un motif de préoccupation; tout un ensemble d'interventions publiques est indispensable. En outre, il est regrettable que le gouvernement n'ait pas effectué de consultations tripartites en vue de l'élaboration et de l'application de politiques de l'emploi.

Un aspect essentiel à prendre en compte est le lien qui existe entre les politiques de l'emploi et les stratégies de formalisation, de façon à garantir des investissements et à élargir ainsi la protection sociale de base. La recommandation n° 204 sert de point de départ à une formalisation progressive pour parvenir à une croissance durable et équitable. Malheureusement, le gouvernement ne semble avoir pris aucune mesure pour se conformer à cette recommandation.

Alors que le rapport du gouvernement fait mention de programmes pour les micro et petites entreprises, qui bénéficient à quelques 200 petites et moyennes entreprises (PME), leur impact sur l'ensemble des PME en place est négligeable. Il est d'ailleurs significatif que le gouvernement n'ait pas mentionné le nombre exact d'emplois créés grâce à tous ces programmes.

Bien au contraire, la proposition du gouvernement destinée à augmenter jusqu'à 30 pour cent les impôts sur les PME entraînera probablement le départ d'une grande majorité de petites entreprises, ce qui aggravera l'informalité et le chômage.

De plus, le soutien du gouvernement à l'enseignement en alternance est défaillant. La situation se traduit par une exploitation des apprentis, lesquels n'ont ni sécurité sociale, ni droits ni salaires justes. Et le fait que seul l'un des 11 membres de la commission consultative pour l'enseignement en alternance représente les travailleurs est préoccupant.

Enfin, je voudrais attirer votre attention sur un rapport récent du Rapporteur spécial sur les formes contemporaines d'esclavage, y compris ses causes et ses conséquences, qui met en évidence de graves cas d'esclavage moderne au Costa Rica. On trouve ces cas dans différents secteurs, tels que production de bananes et d'ananas, sécurité, vente au détail, service domestique, construction, voire activités d'entités de l'État, en violation des dispositions de la convention.

Le rapporteur formule d'importantes recommandations à l'adresse du gouvernement, et souligne qu'il faut améliorer l'inspection du travail en lui allouant des ressources suffisantes, tant humaines que financières, et en lui conférant des facultés supplémentaires, par exemple celle d'imposer des sanctions immédiates.

En conclusion, je prie instamment le gouvernement de remédier rapidement à toutes ces lacunes, en ayant à l'esprit qu'il est impérieux de mettre en œuvre des politiques de l'emploi efficaces et de corriger tous les problèmes qui existent.

Membre employeur, Argentine – La République du Costa Rica a été intégrée à la liste de cas soumis à la commission parce qu'il y aurait eu non-respect ou violation des articles 1 et 3 de la convention. Le gouvernement a dit qu'il avait en temps utile mis en œuvre le Plan national de développement et d'investissement public qui prévoit l'adoption de mesures visant à renforcer la capacité de production du pays et à promouvoir l'emploi. Nous rappelons que la commission d'experts a constaté que, parmi les défis actuels, figure la nécessité d'aligner l'éducation sur les exigences du marché du travail car, même s'il est tenu compte des efforts déployés par le gouvernement, l'Enquête nationale sur les entreprises de 2018 a montré que, faute de compétences suffisantes des candidats à ces postes, beaucoup de postes sont à pourvoir. En outre, l'étude fournie par le gouvernement montre que, en raison du manque d'expérience et de formation dans des branches d'activité non traditionnelles (sciences, technologie et ingénierie), les taux d'emploi des femmes et des jeunes sont les plus bas et leur accès aux possibilités d'emploi est limité. Il s'agit là d'une question extrêmement importante pour les employeurs, car il est impossible de renforcer la capacité de production d'un pays sans améliorer l'employabilité et la formation professionnelle des travailleurs. Le gouvernement a dit que la politique publique visant à faire de l'insertion des personnes vulnérables (femmes, jeunes, personnes en situation de handicap) une priorité avait été élaborée et que la formation technique et professionnelle avait été rendue prioritaire avec le Plan national de développement et d'investissement public qui, d'après le gouvernement, était un sujet prioritaire. De fait, c'est le BIT qui a apporté une assistance technique, comme recommandé par la commission d'experts.

Si l'on reprend les articles 1 et 3 de la convention, on peut voir que l'article 1 dispose que tout Membre formulera et appliquera, comme un objectif essentiel, une politique active visant à promouvoir le plein emploi, productif et librement choisi. La convention a pour but de stimuler la croissance et le développement économiques, en vue d'élever le niveau de vie des travailleurs, de répondre aux besoins de main-d'œuvre des entreprises et d'essayer de résoudre le problème du chômage et du sous-emploi. Toutefois, cette politique active doit être conçue en consultation avec les représentants des organisations de travailleurs et d'employeurs, milieux intéressés par les mesures qui seront prises, ces politiques devant faire l'objet d'une consultation tripartite. Même si l'on peut toujours améliorer les mesures mises en œuvre, rien ne prouve que le gouvernement n'a pas déployé d'efforts importants à ce sujet. Sur ce point, il convient de rappeler que c'est l'OIT qui a conseillé le gouvernement dans l'élaboration de politiques et de mesures concrètes visant à jeter des ponts et à susciter la confiance dans le processus participatif et tripartite. Nous pensons que le gouvernement a fait montre de la volonté politique qu'il y avait à continuer de promouvoir des politiques de l'emploi et des mesures visant à garantir l'employabilité.

Membre travailleuse, Argentine – Nous examinons le cas du Costa Rica, à savoir un cas de manquement à la convention qui, comme nous le savons, fait partie des quatre conventions qualifiées de prioritaires par le Conseil d'administration en raison de son importance pour le fonctionnement des normes internationales du travail. Il s'agit d'une convention de gouvernance, conformément à la Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable. Ce sont des normes de la plus haute importance lorsque l'on parle de la création de travail décent, axe prioritaire pour cette Organisation.

Comme on peut le déduire du rapport de la commission d'experts, les efforts sont limités au Costa Rica, car il y est bien montré que, sans préjudice des plans économiques mentionnés

par le gouvernement pour sortir de cette situation, aucun indicateur ni aucune donnée ne montre qu'ils ont porté leurs fruits.

Même si la convention qui n'a pas été respectée renvoie à l'absence de politiques relatives à la création d'emplois réels et de qualité, le rapport mentionne particulièrement le cas des emplois publics. Sur ce point, la commission d'experts dit qu'a été adoptée la loi n° 9635 sur le renforcement des finances publiques qui, entre autres mesures, prévoit l'ajustement des salaires des fonctionnaires et de leurs avantages, ce qui contrevient, d'après les travailleurs, aux conventions n°s 87 et 98, car elle dispose que l'on ne peut négocier sur des questions qui ont des effets sur le budget national, par exemple les salaires. De ce fait, il n'y a pas de négociation collective dans le secteur public, les salaires sont gelés par la loi de finances publiques et la loi-cadre sur l'emploi public interdit expressément la négociation collective sur les salaires.

Dans son observation de 2020, la commission d'experts s'était déjà prononcée, comme repris dans le rapport. Elle avait souligné que, dans le secteur public, on doit jouir du droit de négocier collectivement, y compris les rémunérations, et qu'il existe des mécanismes qui permettent de concilier le respect des disponibilités budgétaires, d'une part, et la reconnaissance du droit de négociation collective, d'autre part.

Il est indéniable que le fait qu'il ne peut y avoir de négociation collective dans le secteur public nuit à la convention, compte tenu qu'il s'agit d'un outil fondamental qui établit le dialogue social entre les parties pour fixer des salaires justes et des conditions de travail adéquates, en contribuant à la création d'emplois décents et de qualité. En effet, l'application de la convention passe par la promotion de politiques actives de l'emploi et le droit subjectif qui en découle, à savoir le fait que les travailleuses et les travailleurs du pays peuvent obtenir un travail décent, ce qui est indispensable pour faire reculer la pauvreté et l'inégalité.

Ainsi, compte tenu du fait que cette situation n'est pas reflétée dans la réalité actuelle, elle doit être examinée, au vu de la gravité du cas.

Membre employeuse, Colombie – Selon les informations fournies par le gouvernement, le Costa Rica a déployé des efforts considérables pour apporter une réponse efficace, par le biais d'une consultation tripartite, aux besoins en matière d'emploi.

Il est important de noter qu'au Costa Rica deux organes tripartites traitent des questions liées au monde du travail. Il s'agit du CST et du Conseil de l'emploi. Tous deux, dans leurs plans de travail, ont donné la priorité à l'adoption de mesures que nous considérons comme appropriées. Le gouvernement attache une grande importance à la participation des organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives à ces conseils. Je voudrais donc me concentrer sur certaines mesures qui méritent d'être soulignées et sur lesquelles le Costa Rica a fait des progrès.

D'une part, avec l'assistance technique du BIT, le Costa Rica progresse dans la mise en œuvre de sa Stratégie nationale pour l'employabilité et le talent humain. Cette stratégie permet aux partenaires sociaux de participer à la conception et à la mise en œuvre de solutions visant à améliorer les conditions d'emploi. En outre, le SNE, sous la direction stratégique du Conseil de l'emploi, tripartite, est doté d'organes opérationnels chargés de promouvoir une dynamique positive sur le marché du travail. Le gouvernement a dégagé des ressources pour faire de l'Observatoire du marché du travail un outil permettant de comprendre et d'agir sur les causes structurelles des problèmes liés à l'emploi. Conscient que l'une de ces causes tient aux compétences requises, le Costa Rica a mis en place une Commission consultative mixte pour la promotion de l'enseignement et de la formation techniques et professionnels en

alternance, dont l'objectif est d'évaluer quelles sont les compétences que recherche le marché du travail. Il ne s'agit là que d'un petit échantillon des mesures qu'adopte le tripartisme costaricain et qui vont dans la bonne direction.

Par ailleurs, je tiens à souligner que, si le chômage et l'informalité au Costa Rica atteignent des niveaux inquiétants, soit 11 et 43 pour cent pour le premier trimestre 2023, de multiples avancées positives sont perceptibles. Le taux d'informalité du Costa Rica, à 42,9 pour cent, est inférieur à la moyenne régionale, qui avoisine les 50 pour cent. Le taux de chômage a reculé de 2,3 points de pourcentage par rapport à la même période de l'année précédente, ce qui a permis de récupérer plus de 240 000 emplois. Il convient également de noter, en ce qui concerne la composition de l'emploi au Costa Rica, que 75 pour cent des employés sont salariés, ce qui constitue un indicateur positif atypique par rapport à d'autres pays de la région.

Enfin, il est clair que les meilleures politiques de l'emploi sont des politiques de productivité, d'industrialisation et de croissance économique. Il est évident que les problèmes structurels du chômage et de l'informalité au Costa Rica, comme dans une grande partie de l'Amérique latine, exigent des solutions à long terme, et qu'il ne faut donc pas s'attendre à des solutions à court terme face à des réalités aussi complexes.

Membre travailleur, Uruguay – Comme cela a déjà été dit, il est nécessaire que nous relativisons certaines données qu'utilise le ministère du Travail dans le rapport tardif, établi sans consultation, qu'il a communiqué à la commission d'experts mais dans lequel il est dit que le gouvernement établit en particulier le lien qui existe entre la création d'emplois et la pauvreté, l'extrême pauvreté qui a augmenté. De ce fait, aborder au cours de la discussion la question de la pauvreté n'est pas un caprice et ne nous écarte pas du cœur de la discussion à laquelle nous avons été invités.

Même si l'économie a pu retrouver les niveaux de production antérieurs à la pandémie, cela s'est accompagné d'une demande d'emplois moins forte. Ce manque de possibilités d'emploi fait que la pauvreté de revenu est demeurée à des niveaux historiquement élevés. En juillet 2020, 26,2 pour cent des ménages étaient en-deçà du seuil de pauvreté et 7 pour cent vivaient en situation d'extrême pauvreté. Ce chiffre s'élevait à 23 pour cent en 2021 et se situerait, en 2022, d'après les estimations officielles, à 23 pour cent, mais avec 15 934 nouveaux ménages concernés.

D'après des rapports établis par l'Université du Costa Rica, le pays est confronté à une augmentation de l'extrême pauvreté. On l'a déjà dit: de nos jours, 8 Costariciens sur 100 se trouvent dans cette catégorie socio-économique et ne peuvent satisfaire leurs besoins alimentaires de base. Cette augmentation signifie que 32 000 ménages et 10 300 personnes s'ajoutent au nombre de personnes en situation de pauvreté dans le pays.

Face à cette réalité, le gouvernement doit instaurer d'urgence un véritable dialogue social qui permettra d'élaborer une politique de l'emploi assortie du travail décent qui contribuera notamment à inverser cette grave situation de pauvreté que connaît le pays.

Membre employeur, Chili – Il est surprenant que le cas du Costa Rica ait été retenu pour examen par la commission. Toutefois, comme tel est le cas, il est important de mettre en avant le fait qu'il s'agit d'un cas de progrès en raison des multiples initiatives de promotion active de l'emploi formel et protégé qui le caractérisent.

En particulier, depuis 2019, le Costa Rica s'emploie à élaborer une série d'instruments, de politiques, de guides et de décrets en vue de réduire le chômage national, de combler les lacunes en matière de formation professionnelle et de faire reculer l'informalité. La seule dette que le pays doit encore éprouver pour continuer d'avancer, comme l'a mis en avant la

commission d'experts, c'est l'amélioration des informations statistiques afin d'évaluer les effets des différentes mesures adoptées pour créer de l'emploi. Tout cela ne peut toutefois pas effacer les efforts considérables déployés par les différentes autorités pour augmenter l'employabilité au Costa Rica, souvent avec le concours de l'OIT.

Ces derniers mois, le MTSS s'est employé à élaborer une stratégie nationale pour l'employabilité et le talent humain, avec l'accompagnement technique du BIT, stratégie qui a été présentée aux secteurs qui constituent le Conseil de l'emploi, instance de représentation tripartite. Cette stratégie doit également être approuvée par le CST, organe également tripartite et habilité à prendre des décisions.

En définitive, je ne dispose que de peu de temps pour énumérer et préciser les multiples efforts déployés par les pouvoirs publics, dans le cadre d'une participation tripartite, dans le but de promouvoir l'emploi formel et protégé. C'est l'occasion rêvée pour reconnaître les multiples efforts déployés et mettre en exergue le cas du Costa Rica, comme un cas de progrès à prendre en compte à titre d'exemple.

Membre travailleur, Espagne – Dans son rapport, la commission d'experts a pris note des observations que les syndicats ont formulées en 2017 et 2021 sur l'application de la convention. Ces années s'inscrivent dans la période pendant laquelle le Costa Rica a subi une forte détérioration socio-économique, politique et démocratique.

Comme le montrent des études telles que le rapport sur l'état de la nation, depuis de nombreuses années, le pays ne dispose pas d'une politique nationale globale de l'emploi. Du reste, il ressort des rapports fournis par le gouvernement lui-même à la commission d'experts qu'il y a de graves problèmes dans l'accès à l'emploi, l'accent étant particulièrement mis sur les difficultés des femmes et des jeunes.

En ce qui concerne la situation des travailleuses, les femmes constituent la majorité des personnes qui ont été exclues de la main-d'œuvre au cours de l'année écoulée. Plus d'un million de femmes se trouvent hors du marché du travail, soit près de deux fois plus que les hommes. Le taux net de participation des femmes au marché du travail est inférieur de 26 points de pourcentage à celui des hommes; elles représentent 54 pour cent des chômeurs, mais moins de 40 pour cent des personnes ayant un emploi. Ce constat de ségrégation évidente à l'encontre des travailleuses démontre l'absence et la nécessité d'une politique de l'emploi sans discrimination d'aucune sorte, comme l'indiquent les articles 1 et 2 de la convention.

Or la politique de l'emploi est un outil essentiel non seulement pour se conformer à la convention n° 122, mais aussi à d'autres conventions de l'OIT, dont des conventions fondamentales. Par conséquent, nous estimons que cette commission doit prendre en considération les déclarations des travailleurs du Costa Rica selon lesquelles l'une des principales initiatives qui a eu des conséquences sur l'emploi, à savoir la loi de 2019 sur le renforcement des finances publiques, a été adoptée alors qu'elle est contraire à plusieurs conventions de l'OIT, par exemple les conventions n°s 87 et 98. Cette déclaration importante a été corroborée, comme le mentionne la commission d'experts, par un memorandum technique élaboré par le BIT.

En outre, la commission d'experts se réfère à son observation de 2020 sur l'application de la convention n° 98, dans laquelle elle a exprimé l'espoir que le projet de loi sur l'emploi public tiendrait pleinement compte des garanties de la convention n° 98.

Le gouvernement prétend que la Stratégie nationale pour l'emploi et le développement productif qui est mise en œuvre constitue sa politique de l'emploi, alors qu'il n'a même pas

fourni à la commission des informations sur ses résultats, ni sur l'impact d'autres initiatives censées favoriser l'emploi.

Pour finir, je dirai que le contexte au Costa Rica montre bien qu'il est urgent que le gouvernement élabore une politique de l'emploi qui respecte la convention, c'est-à-dire une politique de l'emploi fondée sur la consultation des représentants des travailleurs, sur leur collaboration aux fins de l'élaboration de cette politique et sur leur soutien pour la mettre en œuvre.

Membre employeur, Mexique – Tout d'abord, permettez-nous de souligner les efforts déployés par le gouvernement pour se conformer à la convention. De fait, l'article 1 de la convention établit que, afin de résoudre le problème du chômage et du sous-emploi, il faut appliquer, en tant qu'objectif essentiel, une politique active destinée à promouvoir le plein emploi, productif et librement choisi.

Depuis le «Plan de sauvetage 2014-2018», l'un des trois piliers de l'action menée pour redresser le Costa Rica a été la croissance économique et la création d'emplois plus nombreux et de meilleure qualité afin de réduire la pauvreté et de l'inégalité. Le 27 mai 2014, le Conseil de gouvernement de la République du Costa Rica a adopté un accord visant à faire de la politique de l'emploi un objectif institutionnel stratégique de l'État du Costa Rica pour lutter contre la pauvreté et l'inégalité, et en a confié l'élaboration au MTSS.

Ainsi, nous estimons qu'il n'y a pas de motifs suffisants pour que la République du Costa Rica figure sur la liste des cas traités par cette commission.

Il est surprenant aussi que, à propos du cas à l'examen, la commission d'experts ait formulé des observations sur les conventions nos 87 et 98, alors que ces conventions couvrent des domaines tout autres que la promotion de l'emploi.

Manifestement, rien ne justifie d'étendre la prétendue violation d'une convention à d'autres conventions couvrant d'autres domaines, puisque, en tout état de cause, s'il y avait des problèmes en ce qui concerne la liberté syndicale, le droit d'organisation et la négociation collective, cela légitimerait une plainte spécifique, ce qui n'est pas le cas ici.

Il est clair que la pandémie de COVID-19 a eu un impact sur l'économie de toutes les nations, partout dans le monde, et que, par conséquent, tous les pays se trouvent dans une phase de redressement. Mais nous sommes convaincus que, grâce à des efforts tels que ceux que le Costa Rica déploie pour se conformer à la convention, la courbe du chômage commencera à s'infléchir, au bénéfice de la population.

Membre employeuse, Honduras – La convention vise à faire en sorte que les pays membres élaborent et développent des politiques de promotion de l'emploi décent qui permettent de répondre aux besoins de main-d'œuvre afin de résoudre le problème du chômage et du sous-emploi. Pour cette raison, et conformément à ce que prévoit la convention, le gouvernement a donné la priorité à la politique publique visant à faciliter un écosystème adapté à l'insertion professionnelle des personnes vulnérables en vue de mieux mettre en adéquation la demande de main-d'œuvre et la formation technique et professionnelle des travailleurs, au moyen de l'actuel Plan national de développement et d'investissement public (2023-2026).

Le fait que l'on parle de non-respect de la part du gouvernement interpelle. En effet, dans ses rapports, il a à chaque fois affirmé le respect de la convention et détaillé largement les efforts qu'il déployait et les différentes mesures auxquelles il travaillait (élaboration d'instruments, de politiques, de décrets et de guides, entre autres actions), en donnant la

priorité à la diminution des chiffres du chômage national pour combler le décalage entre la formation professionnelle et la réduction de l'informalité. De ce fait, nous avons l'impression que les points soulevés par la commission d'experts dans son rapport ne sont pas fondés, compte tenu que le gouvernement et les mandants ont montré qu'ils étaient animés de volonté politique pour engager des mesures visant à élaborer des réformes et des normes adaptées dans le SNE.

Compte tenu de ce qui précède, les engagements pris et les progrès réalisés à titre prioritaire en matière de travail par le gouvernement sont convaincants. De ce fait, nous considérons qu'il aurait mieux valu reconnaître les avancées réalisées par le gouvernement dans le cadre de l'application de cette convention au lieu d'examiner ce cas au sein de la commission. Nous demeurons convaincus que des mesures continueront d'être prises pour assurer le bien-être et la qualité de vie des travailleurs au Costa Rica, dans le cadre de processus participatifs et du dialogue tripartite au sein du pays.

Observateur, Confédération syndicale des travailleurs et travailleuses des Universités des Amériques (CONTUA) – Il est rare que l'on examine le cas du Costa Rica au sein de cette commission, car il s'agit d'un pays qui a toujours respecté les normes internationales du travail et que nous avons toujours cité en exemple en matière de promotion des droits de l'homme dans notre région. Toutefois, son histoire, ces dernières années, a été marquée par un fort recul de la protection sociale et, depuis l'arrivée du gouvernement en place, des mesures régressives qui portent fortement préjudice aux travailleurs ont été adoptées. L'attaque la plus dure a été portée contre les travailleurs du secteur public auxquels on essaie d'appliquer une nouvelle «loi sur l'emploi public» qui supprime les effets de toutes les conventions collectives du travail conclues dans les différents organismes de l'État, qui unifie toutes les carrières administratives au sein d'une seule et même échelle unilatéralement administrée par le ministère de la Planification, et qui gèle les salaires avec un barème unique, appelé salaire global, qui réduit le montant du salaire des travailleurs qui dépasse ce qui est prévu dans le tableau central.

Des années de négociation collective et de travail pour développer des carrières professionnelles, par exemple, dans les secteurs de la santé et de l'éducation, rayées d'un seul coup de crayon. Ce n'est pas un hasard. C'est dans les services publics que la syndicalisation est la plus importante et le gouvernement est vent debout contre les syndicats et les syndicalistes. Cela a commencé par l'interdiction absolue, dans certains cas, et la restriction abusive, dans d'autres, de l'exercice du droit de grève dans les services publics; c'est à présent le tour de la négation de l'exercice de la négociation collective et l'avenir fait peur avec des projets de loi qui visent à augmenter la journée de travail pour la faire passer jusqu'à 12 heures, en précarisant l'emploi et à rendant la main-d'œuvre aussi bon marché que possible. Les projets et programmes que le gouvernement a annoncés ici sont des tentatives isolées qui n'arrivent pas jusqu'aux gens. L'enseignement en alternance est précaire, les étudiants n'ont aucun droit ni salaire ni sécurité sociale. L'interventionnisme en matière de relations de travail collectives est manifeste dans les universités publiques. Le gouvernement refuse d'homologuer les conventions collectives. La loi-cadre sur l'emploi public, couplée à la loi sur les finances publiques, porte atteinte à l'autonomie des universités, conquête historique du peuple costaricien et bastion de la défense de l'État social de droit du pays.

L'OIT doit agir de toute urgence au Costa Rica pour collaborer en toute bonne foi avec les travailleurs et les employeurs qui veulent défendre le travail décent, sous toutes ses formes, et le respect des droits humains, sociaux, économiques et culturels. Nous devons mettre un frein à cette reculade et œuvrer à la reprise du dialogue social et des principes établis dans la convention.

Représentant gouvernemental – Il convient de rappeler que, ces cinq dernières années, le Costa Rica a mis en œuvre des politiques et des programmes qui visent à contribuer à la croissance économique inclusive et au bien-être de toutes les personnes, en se fondant sur une perspective axée sur les droits de l'homme.

La réduction des écarts économiques, sociaux, territoriaux et de genre, entre autres écarts, a guidé les politiques actives du marché du travail, les politiques de protection sociale et les stratégies différenciées par type de population. Leur mise en œuvre et leurs effets ont été influencés et conditionnés, comme je l'ai dit tout à l'heure, par l'assainissement des finances publiques et la pandémie de COVID-19.

Par ailleurs, il convient de rappeler en particulier que la commission d'experts a pris note avec intérêt des mesures que le Costa Rica a adoptées dans le cadre de l'application d'autres conventions, notamment de la convention n° 88: «La commission prend note avec intérêt de (...) l'adoption du décret exécutif instituant le Système national de l'emploi (SNE) (...) pour répondre à la fois aux dynamiques du marché du travail et aux besoins des personnes à la recherche d'un emploi ou déjà employées pour conserver cet emploi ou améliorer leurs conditions de travail, la priorité allant aux personnes en situation de vulnérabilité.»

De la même manière, la commission d'experts a pris note avec intérêt des informations fournies par le gouvernement au sujet de l'application de la convention n° 111: «la discrimination fondée sur l'état de santé est interdite, suite à l'adoption de [...] la réforme complète de la loi générale sur le VIH/sida, portant modification de l'article 404 du Code du travail». Elle a pris note avec intérêt des «mesures d'action positive en faveur des personnes d'ascendance africaine qui visent à promouvoir l'accès de ces personnes à l'emploi et à l'éducation».

Enfin, elle a pris note avec intérêt des «nombreuses mesures prises pour accélérer l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap», au sujet de l'application de la convention n° 159.

En ce qui concerne les personnes en situation de handicap, il convient de dire que la Commission nationale pour l'employabilité et le travail des personnes en situation de handicap (CNETPcD) a été créée par voie du décret exécutif n° 41761 de 2019. Il s'agit d'une instance qui, par des stratégies techniques et politiques, pèse sur l'employabilité et l'entrepreneuriat nationaux, en vue de parvenir à une véritable inclusion et au maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap, tant dans le secteur public que dans le secteur privé.

La composition de la CNETPcD est tripartite: gouvernement, secteur productif et société civile, par l'intermédiaire des organisations de personnes en situation de handicap. Le plan de travail biennal de cette commission d'insertion sur le marché du travail a été adopté à l'une de ses séances, le 30 mai dernier. Je me dois également de mentionner la loi n° 8862 qui réserve au moins 5 pour cent des postes vacants du secteur public, aux niveaux central et local, ainsi que des entités publiques non étatiques et des entreprises publiques placées sous le régime de la concurrence, à ces personnes.

Le MTSS, en tant qu'institution chargée d'assurer le suivi continu et exprès de cette loi, a mis en œuvre un plan stratégique visant à accélérer la concrétisation, par les institutions publiques, de l'engagement pris en faveur de l'insertion sur le marché du travail, conformément aux textes en vigueur. On compte actuellement quelque 882 personnes en situation de handicap dans le secteur public grâce à cette réserve de 5 pour cent.

Mes collègues du Département de l'égalité des chances pour les personnes en situation de handicap (DIOPCD) de la Direction nationale de la sécurité sociale du MTSS sont chargés,

aux niveaux institutionnel et interinstitutions, de définir les politiques publiques relatives à l'égalité et à l'égalité de chances pour les personnes en situation de handicap dans le domaine social et dans le domaine du travail, afin de promouvoir l'inclusion sur le marché du travail, la protection des droits au travail et des droits de l'homme, ainsi que la promotion du travail décent et de qualité pour ces personnes.

Je me dois de mentionner l'appui que confère le Programme national d'appui aux personnes en situation de pauvreté et à la mobilité sociale (PRONAMYPE). Depuis le début, ce programme exécute les politiques publiques visant à combattre le chômage, car c'est là l'un des principaux facteurs d'inégalité dans le monde du travail. La Direction de l'économie sociale et solidaire du MTSS administre ce programme qui constitue un outil permettant d'appuyer les entreprises individuelles et collaboratives, dans le cadre d'un partenariat.

Ce programme contribue à la société en favorisant la mobilité sociale moyennant une autre source de revenu pour les personnes et leur famille, grâce à la création de possibilités d'autoemploi, par l'entremise de projets productifs, ou microentreprises.

Parmi les autres mesures concrètes visant à garantir l'élimination de la discrimination, je me dois de mentionner, en ce qui concerne les femmes et l'emploi, les mesures suivantes, car elles sont absolument indispensables ici: 1) l'accent particulier mis par la Direction nationale de l'inspection du travail (DNI) sur les droits des travailleurs, moyennant un programme de visites comportant une perspective de genre qui a permis d'établir que les femmes et les hommes n'étaient pas traités de la même manière et qu'il y avait des différences entre eux sur le marché du travail, notamment en matière de rémunération, de harcèlement sexuel, de harcèlement au travail et de ségrégation professionnelle en raison des rôles traditionnellement assignés aux hommes et aux femmes; 2) l'augmentation de la demande en faveur du programme «Empléate» qui a majoritairement favorisé les femmes; et 3) les chiffres concernant le «Bono Proteger», aide temporaire octroyée sans condition en réponse aux effets des restrictions et de la crise liées au COVID-19, qui montrent que 52,4 pour cent des bénéficiaires étaient des femmes.

Nous nous employons également à mettre en œuvre le Programme national du travail domestique rémunéré qui représentera un outil indispensable pour la lutte contre l'informalité et qui concerne surtout les femmes migrantes, car ce sont principalement elles qui travaillent dans le secteur domestique au Costa Rica. Nous nous attelons à cette tâche avec la coopération de l'OIT, en ce moment même.

Tout cela va dans le sens de ce qui a déjà été dit et montre qu'il y a non seulement une volonté politique et de multiples bonnes pratiques, toutes susceptibles d'amélioration, bien entendu, mais aussi que le gouvernement demeure convaincu qu'il faut continuer d'agir pour garantir le bien-être et la qualité de vie des travailleuses et des travailleurs au Costa Rica, dans le cadre de processus participatifs et de dialogue avec les secteurs, sans lesquels il serait, sans nul doute, impossible de concrétiser ces mesures gouvernementales.

Il est important que la commission constate que l'État costaricien fait preuve de constance et de volonté lorsqu'il s'agit de créer des conditions juridiques, administratives et liées à l'investissement propices à l'amélioration des profils d'employabilité de la population. C'est à cela que nous ne cessons et ne cesserons de nous employer.

De la même manière, le gouvernement tient résolument à créer les conditions macroéconomiques nécessaires, comme je l'ai dit tout à l'heure, pour que les investissements financiers nationaux et internationaux trouvent le meilleur environnement qui soit dans une

région, celle où nous nous trouvons, de plus en plus concurrentielle et où les défis migratoires sont extrêmement importants.

Nous vous savons gré de nous avoir permis de présenter ici des mesures que nous avons engagées et que le Costa Rica souhaite étendre et harmoniser avec tous les secteurs afin de poursuivre dans le droit fil de la tradition costaricienne du dialogue tripartite et sincère, assorti d'objectifs, afin que notre population ait le meilleur niveau de vie.

Président – Je vous remercie, monsieur le vice-ministre, ainsi que votre délégation, d'avoir participé aux travaux de la commission. Nous prenons note de l'engagement pris par le gouvernement de continuer à dialoguer avec la commission, ainsi qu'avec les partenaires sociaux.

Membres travailleurs – Nous remercions le gouvernement pour ses commentaires, mais aussi tous les autres orateurs pour leurs interventions.

Nous voulons rappeler, tout d'abord, que la liste des cas traités par cette commission résulte d'un consensus entre employeurs et travailleurs, de sorte que le Costa Rica figure à juste titre dans la liste des cas que cette commission doit examiner. Comme nous l'avons indiqué dans notre déclaration initiale, le Costa Rica continue de subir des niveaux très élevés de pauvreté et de chômage. Bien qu'il mette en avant, comme de nombreux pays de notre région, la croissance économique et le développement, nous constatons qu'au Costa Rica une part considérable de la population reste marginalisée et privée de possibilités d'emploi stables. Pour nous, il ne s'agit pas ici d'un cas de progrès.

Compte tenu de ces observations, le Costa Rica doit revoir ses politiques et programmes afin de promouvoir l'investissement dans la création d'emplois décents, stables et durables, et de réduire la pauvreté. De plus, au vu des caractéristiques et de la composition de l'emploi dans le pays, il semble évident que des mesures spécifiques doivent être prises pour ouvrir la voie à la formalisation de l'économie informelle, conformément à la convention n° 122 et à la recommandation n° 204. Dans le contexte de la reprise après la pandémie, les politiques de l'emploi doivent prendre particulièrement en compte les besoins des travailleurs qui ont été ou qui restent lourdement touchés par la pandémie et ses conséquences. Les politiques de l'emploi doivent être globales; les mesures ou les programmes isolés qui n'ont pas d'effets sur les personnes sont inefficaces et insuffisants. Les politiques de l'emploi doivent faire face aux profondes inégalités sur le marché du travail qui affectent considérablement les femmes, comme nous l'avons expliqué en détail. Il faut s'efforcer davantage de parvenir à une plus grande égalité de chances dans l'accès à l'emploi, ainsi qu'à l'égalité de traitement dans les conditions de travail. Toutes ces mesures doivent être soutenues par un système solide de collecte et d'analyse de données statistiques, en particulier sur la situation et les tendances actuelles de la population active, de l'emploi, du chômage et du sous-emploi dans l'ensemble du pays. Le gouvernement doit abroger la loi sur le renforcement des finances publiques et la loi-cadre sur l'emploi public, car elles ne satisfont pleinement ni aux exigences de la convention n° 122 ni à celles des conventions nos 87 et 98. Le Costa Rica doit rétablir, fondamentalement, tous les espaces de dialogue social et engager des consultations effectives et réelles avec les partenaires sociaux, en particulier lors de l'examen de toute législation ayant un impact sur la création d'emplois. Les espaces tripartites au niveau national doivent être activés. Par conséquent, au vu de tout ce qui précède, les membres travailleurs considèrent qu'il ne s'agit pas d'un cas de progrès. Enfin, nous demandons au gouvernement d'accepter une mission de contacts directs.

Membres employeurs – Nous remercions le gouvernement pour le complément d'informations et les éclaircissements qu'il a fournis, ainsi que tous les intervenants pour leur contribution à ce débat. Pour notre part, en tant que membres employeurs, nous estimons que, étant donné les conséquences de la pandémie de COVID-19, tous, gouvernements, employeurs et travailleurs, chacun selon sa position et sa perspective, avons visé l'adoption de politiques et de stratégies permettant à l'économie de chaque pays de se redresser, et donc de reconstituer les sources d'emploi qui, sans aucun doute, ont été affectées considérablement partout dans le monde.

La préoccupation exprimée ci-dessus doit non seulement répondre aux besoins et à la réalité de chaque pays, mais aussi prendre en compte des aspects tout aussi essentiels, notamment la formalisation de l'emploi, l'accès des jeunes aux sources d'emploi, l'égalité des genres dans l'application de ces politiques, la création d'espaces et d'alternatives pour la formation technique et professionnelle, la réduction des écarts économiques en matière de salaires, la non-discrimination, l'insertion des personnes en situation de handicap sur le marché du travail et la promotion, dans la mesure du possible, de ce que cette Organisation a qualifié d'emplois verts. Aucun de ces objectifs n'est facile à atteindre, mais leur réalisation doit être la motivation de tous; tous les acteurs au Costa Rica ont pris en compte ces éléments, au sujet desquels les employeurs du pays sont pleinement disposés à agir. Nous comprenons les préoccupations des travailleurs suscitées par les modalités d'application d'autres conventions mais il est important de concentrer nos efforts et de limiter notre discussion à l'application de la convention qui nous intéresse ici, c'est-à-dire la convention n° 122. À ce sujet, des progrès significatifs ont été constatés au Costa Rica grâce aux multiples programmes qui ont été élaborés et qui, comme tout, peuvent bien sûr être améliorés et actualisés en fonction de la réalité sociale du pays. Dans ce contexte, afin de ménager les susceptibilités et d'éviter ainsi des tensions inutiles, et afin de porter à la connaissance de tous les progrès réalisés sur les plans législatif et réglementaire, ainsi que les motifs des textes législatifs et réglementaires, qui ont également été exposés aujourd'hui, il est vital d'expliquer à toutes les parties prenantes les plans et politiques sur l'emploi; des informations utiles doivent être fournies aux organisations de travailleurs et d'employeurs afin que, par le dialogue social, tous puissent contribuer à cette tâche en faisant part de leur expérience, de leurs opinions et de leurs intérêts, conformément aux dispositions de l'article 3 de la convention, qui recherche précisément une approche collaborative.

À la lumière de ce qui précède et après avoir pris note des explications fournies par le gouvernement lors de la présente réunion, gouvernement qui, nous l'observons et le répétons, a mis en place des politiques de l'emploi, les membres employeurs recommandent au gouvernement: premièrement, de redoubler d'efforts pour améliorer l'action visant à sensibiliser et informer tous les acteurs au sujet des politiques et programmes de l'emploi qu'il a élaborés ou qu'il pourrait élaborer à l'avenir, dans le cadre de la convention, en poursuivant le dialogue social tripartite qu'il mène en tant que principal moyen de résoudre les problèmes du pays dans le domaine de l'emploi; et, deuxièmement, de se prévaloir de l'appui technique que le BIT fournit déjà au Costa Rica – cette question n'est pas chose nouvelle pour le Costa Rica – aux fins de certains programmes, afin d'améliorer l'action présentée ci-dessus, et d'actualiser les informations sur les résultats obtenus dans la mise en œuvre de ses plans et programmes de l'emploi.

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 regretté que le gouvernement n'ait établi ni mis en œuvre une politique nationale exhaustive visant à promouvoir le plein emploi, productif et librement choisi, en pleine consultation avec les partenaires sociaux.

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

- d'adopter une politique nationale de l'emploi exhaustive en vue de promouvoir la création de possibilités de plein emploi, productif et librement choisi, au sens de la convention;
- de redoubler d'efforts pour renforcer le dialogue social et inclure les partenaires sociaux dans les initiatives déjà créées, ainsi que celles qui pourraient être lancées, en particulier sur les politiques et les programmes relatifs à l'emploi, l'intégration des jeunes sur le marché du travail et la promotion de l'égalité des genres et de l'égalité des chances dans l'accès à l'emploi;
- de fournir des informations sur les effets des mesures adoptées pour atteindre les objectifs de la convention, notamment celles prises dans le cadre de la Stratégie nationale de l'emploi et du développement productif (ENDEP) et du Plan national de développement et d'investissement public (PNDIP) (2019-2022);
- de prendre des mesures pour faire en sorte que la loi sur le renforcement des finances publiques respecte entièrement la convention et qu'elle ne contrevienne pas aux principes et droits fondamentaux au travail;
- d'indiquer comment les représentants des organisations de travailleurs et d'employeurs ont été consultés, ainsi que les représentants des parties associées à la conception, au développement, à la mise en œuvre, au suivi et au réexamen des mesures actives du marché du travail adoptées, y compris s'agissant de la loi sur le renforcement des finances publiques; et
- de garantir une consultation tripartite au moment d'élaborer des politiques et des programmes relatifs à l'emploi, moyennant la création d'un conseil national tripartite.

La commission prie le gouvernement de fournir à la commission d'experts des informations complètes sur les points susmentionnés d'ici au 1^{er} septembre 2023.

Représentant gouvernemental – Les conclusions lues ce jour dans cette enceinte au sujet du cas concernant le Costa Rica jettent le discrédit sur le travail de la commission. Elles traduisent un manque d'analyse objective et rigoureuse des nombreuses informations fournies qui est préoccupant.

Dans ces conclusions, la commission demande des informations sur d'anciens projets concernant l'emploi, des projets d'il y a cinq ans. Avec ce décalage temporel inexplicable, ces conclusions traduisent une déformation et une méconnaissance de la réalité du marché du travail actuel, ainsi que de toutes les mesures communiquées à la commission en temps utile et présentées oralement.

Nous aurions aimé qu'il y ait un examen technique reflétant une réflexion fondée sur l'essence même des dispositions de la convention n° 122, loin notamment d'aspects tels que la

loi sur le renforcement des finances publiques de l'État. De ce fait, et que la commission veuille bien en prendre note, la voie est dangereusement ouverte à l'insécurité juridique, ce qui représente un risque pour une véritable culture du respect des instruments.

Toutefois, le Costa Rica tient à réaffirmer qu'il est fermement résolu à faire naître toutes les actions de politique publique disponibles pour favoriser l'emploi pour toutes les personnes, et surtout la promotion du développement national à partir d'un dialogue constructif, mené en toute bonne foi et guidé par les principes démocratiques.

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 salue tous ses frères et sœurs de la classe ouvrière à travers le monde. En tant que pays fondateur, nous respectons les conventions internationales de l'OIT et ses mécanismes de contrôle, tels que cette commission. Nous sommes convaincus de leur rôle fondamental dans notre quête d'un travail décent et dans la consolidation de la paix dans le monde.

Cependant, je voudrais exprimer ma préoccupation, ma perplexité et mon indignation face à l'utilisation de ce mécanisme de contrôle pour des raisons politiques. Nous figurons parmi les gouvernements invités à fournir des informations à la commission, à la suite de négociations peu transparentes, marquées par la suspicion et le secret, très loin des valeurs promues par cette institution. Ces pratiques remettent en question le rôle de chef de file de l'OIT, son honneur, sa crédibilité et la transparence de ses mécanismes de contrôle.

Il est étrange que de nombreux cas de violations graves des droits du travail ne soient pas évoqués dans ces instances, et il y a lieu de se demander si ce phénomène est dû à une gestion politique ou géopolitique des cas. Les responsables des négociations ne doivent pas oublier que, alors qu'ils attaquent des pays comme le nôtre sur le plan politique, dans d'autres régions du monde, des syndicalistes sont assassinés, torturés et réduits au silence pour avoir défendu leurs droits et ceux de la grande majorité de la population.

Je voudrais insister sur le respect des méthodes de travail de la commission; la sélection des cas est censée répondre à un critère d'équilibre géographique et de gravité des cas.

D'un point de vue géographique, la sous-région d'Amérique centrale représente moins de 1 pour cent de la population mondiale, alors qu'elle compte 17 pour cent des cas examinés. La plupart des problèmes rencontrés à travers le monde semblent être concentrés dans cette petite sous-région.

Compte tenu de la gravité de la situation, pourquoi certains pays concernés par des cas de violation des conventions fondamentales, ayant entraîné de nombreux préjudices non seulement aux droits du travail et aux droits syndicaux, mais aussi aux droits de l'homme en termes d'exploitation du travail, de travail forcé, de travail des enfants, de discrimination, d'assassinats de dirigeants syndicaux, d'arrestations injustifiées, entre autres, sont-ils absents? Ces pays ne figurent même pas dans la liste préliminaire ou dans la liste finale.

Pourquoi ne pas inclure les pays qui ont fait un usage excessif de la force policière pour réprimer les manifestations de travailleurs dénonçant des réformes du travail mises en œuvre de manière incohérente?

D'autre part, certains pays concernés par des cas controversés de violation des droits du travail ont même tenté de corrompre certains dirigeants de travailleurs au niveau mondial afin d'obtenir des opinions favorables et de redorer leur blason au niveau international.

Certains pays concernés par des cas de violation grave des droits des peuples indigènes n'ont pas été invités à présenter de rapport à la commission grâce au recours à leur capacité de *lobbying*. Ces pays nous utilisent comme monnaie d'échange dans le processus de négociation. Un pays hégémonique, qui est certainement l'un des plus grands financeurs de l'organisation, n'a jamais été invité à rendre compte des actes graves et avérés de discrimination et de violation des droits des travailleurs migrants.

Nous refusons de penser que la contribution financière est une excuse pour ne pas être convoqué, alors que les pays aux moyens financiers plus modestes ont plus de chance d'être élus dans ce groupe. Il est par conséquent nécessaire de faire preuve de transparence dans la négociation des cas.

Nous serions fiers, en tant que pays, de nous présenter devant cette commission, et devant tous les mécanismes de contrôle dont dispose l'Organisation, pour soumettre tous les rapports qu'elle juge appropriés, si les graves violations des conventions fondamentales étaient résolues dans ces grandes puissances économiques.

El Salvador est un petit pays dont la population est honorable qui a entrepris de repenser son avenir sous la houlette du Président Nayib Bukele. Pour commencer, nous avons regagné notre dignité, ce qui implique de retrouver notre propre identité et notre propre détermination, sans intervention de la part d'autres gouvernements. Ces évolutions suscitent le ressentiment et le malaise d'un des États les plus influents, qui a décidé pendant de nombreuses années du destin de notre pays.

Pour aller de l'avant, en El Salvador, nous avons dû nous libérer des structures de pouvoir qui contrôlaient notre société. Ces structures ont perdu leur pouvoir d'influence et se battent pour retrouver les privilèges dont elles ont joui pendant des décennies.

Notre gouvernement a pris la ferme décision de protéger la vie des citoyens en s'attaquant ouvertement à la criminalité, l'un des principaux problèmes de notre société. Un plan de sécurité, basé sur deux approches, a été mis en œuvre et a remporté un franc succès. D'une part, les organisations criminelles et terroristes qui, pendant des décennies, ont plongé nos familles dans la douleur et le deuil ont été neutralisées et, d'autre part, des investissements ont été réalisés dans l'éducation, la santé, la prévention de la violence et la construction d'une culture pacifique.

Comme pour toutes les politiques publiques, certains sortent gagnants et d'autres perdants. Nous devons nous efforcer d'obtenir le maximum d'avantages sociaux pour la grande majorité de la population. Deux types de réactions peuvent donc être observés: d'une part, un soutien large et généralisé de la part de la population qui retrouve un peu de sérénité et d'espoir; d'autre part, un petit groupe qui considère que les mesures prises ne sont pas satisfaisantes. Ces derniers tiraient pour la plupart profit de l'insécurité. À l'heure actuelle, il est certain que, en tant que gouvernement, nous sauvons des générations d'enfants dont le rêve n'est plus de faire partie d'un gang, mais de devenir médecin, ingénieur, architecte ou enseignant des affaires de la violence.

Nous aspirons depuis longtemps à pouvoir rêver d'un avenir meilleur. Les mesures économiques et sociales mises en œuvre par les gouvernements de droite, dont les cabinets étaient issus de l'Association nationale des entreprises privées (ANEP), ont plongé le pays dans le désespoir, la pauvreté et l'exclusion, pendant qu'eux-mêmes en ont profité et se sont enrichis.

Je voudrais souligner que nous continuons à promouvoir le dialogue social tripartite dans notre pays, et c'est pourquoi nous avons institutionnalisé le Prix national du travail décent et le Prix de la négociation collective, qui visent à reconnaître les bonnes pratiques des entreprises en matière de respect du cadre réglementaire national et international sur le travail, et à promouvoir de bonnes relations entre les travailleurs et les employeurs.

Je voudrais souligner que, suite aux conclusions de cette commission, le Conseil supérieur du travail a été créé en 2021 et que plusieurs réunions ont été organisées, plus fréquemment que ne le prévoit le règlement intérieur. Le fonctionnement du conseil a été confirmé par la mission tripartite de haut niveau qui s'est rendue en El Salvador, avec une large participation de tous les partenaires sociaux. La mission tripartite a notamment été invitée à participer à une séance plénière dudit conseil.

De même, en réponse aux conclusions de la mission de haut niveau et aux conclusions de cette commission, le gouvernement a soumis plusieurs conventions, protocoles, recommandations et rapports au Conseil supérieur du travail pour consultation.

Dans une note envoyée le 19 mai 2022, trois conventions internationales de l'OIT et sept recommandations ont été soumises au conseil pour consultation tripartite.

Dans une note envoyée le 1^{er} septembre 2022, 17 conventions de l'OIT et un protocole ont été soumis au conseil pour consultation tripartite. Dans une note envoyée le 13 mars 2023, 13 rapports relatifs aux conventions de l'OIT ont été soumis au conseil pour consultation tripartite.

Toutes ces consultations ont été réalisées avec les partenaires sociaux, notamment par le biais du président de l'ANEP, M. Agustín Martínez, en sa qualité de vice-président du Conseil supérieur du travail. Il convient de noter qu'à ce jour aucune réponse n'a été reçue de l'ANEP, alors que les organisations de travailleurs nous ont déjà répondu. Sans réponse de l'ANEP, il ne nous a pas été possible d'avancer dans le processus de ratification d'autres conventions plus importantes et de progresser sur d'autres questions.

L'année dernière, la présente commission avait, dans ses conclusions, qualifié, de manière surprenante et à l'instigation de l'ANEP, de «regrettable» le fait que cinq conventions de l'OIT aient été ratifiées sans consultation de l'organisation patronale la plus représentative. Nous avons donc procédé à une consultation de l'ANEP sur les normes internationales du travail, mais nous n'avons, à ce jour, obtenu aucune réponse aux communications envoyées. Cela montre clairement que l'ANEP ne cherche pas à être consultée et ne s'intéresse pas au dialogue social tripartite.

Les motivations de l'ANEP sont manifestement éminemment politiques afin de lui permettre de se poser en victime, en instrumentalisant ce mécanisme de contrôle pour ses propres intérêts.

Cependant, ces processus de consultation montrent l'intense activité du Conseil supérieur du travail en tant qu'organe consultatif sur les normes internationales du travail. Tout ce que je viens d'indiquer a été communiqué aux organes correspondants de l'OIT mais, aujourd'hui,

nous laisserons auprès de la précédente commission les documents concrets qui permettront d'étayer mes propos.

En outre, le gouvernement s'est montré ouvert aux propositions des secteurs, comme la demande du secteur des travailleurs de présenter un ensemble de propositions relatives au travail, qui a été entendue. Nous avons créé un groupe de travail au sein duquel les travailleurs ont présenté leurs projets tels que l'augmentation du salaire minimum, la ratification des conventions, les contributions à la réforme du Code du travail, qui comprend des questions telles que l'extension de la validité des pouvoirs syndicaux, entre autres, et nous travaillons ensemble sur ce sujet.

L'ANEP se plaint régulièrement de ne pas être reconnue; une plainte non fondée puisque son président est le vice-président du Conseil supérieur du travail et représente donc le secteur des employeurs. Par ailleurs, le secteur des employeurs est représenté dans les instances bipartites et tripartites du pays mais, paradoxalement, l'ANEP a refusé que les instances bipartites deviennent tripartites. C'est pourquoi sa plainte auprès de cet organe de contrôle nous semble incohérente.

De même, dans le cadre du dialogue social tripartite, je vous informe que, afin de respecter les engagements pris par l'État en faveur de la dignité de la classe ouvrière, une nouvelle loi sur les retraites a été promulguée, pour plus d'équité et de justice envers les travailleurs. Pour ce faire, certains privilèges dont bénéficiaient les grands employeurs aux dépens des travailleurs ont été supprimés. Par cette loi a été créé l'Institut salvadorien des retraites, un organisme tripartite (gouvernement, travailleurs et employeurs) chargé de l'administration et de la gestion des décisions relatives au système de retraite en El Salvador, une instance qui a longtemps été refusée à tous les partenaires sociaux.

Je voudrais rappeler que l'objectif de la convention stipule à l'article 2, paragraphe 1, que tout Membre de l'OIT qui ratifie la convention s'engage à mettre en œuvre des procédures qui assurent des consultations efficaces entre les représentants du gouvernement, des employeurs et des travailleurs sur les questions concernant les activités de l'OIT.

En outre, ces questions sont clairement détaillées et délimitées à l'article 5, paragraphe 1, de la convention, qui fait référence à: a) l'ordre du jour de la Conférence internationale du Travail; b) la soumission qui doit être faite des conventions et recommandations de l'OIT; c) le réexamen de conventions non ratifiées; d) la soumission des rapports sur les conventions; et e) la dénonciation de conventions ratifiées.

À la lumière de la convention et en examinant les recommandations formulées l'an dernier par ladite commission, qui demande à El Salvador d'abroger 23 décrets législatifs, je demande quelle est la base juridique d'une telle conclusion, quel article de la convention établit un tel pouvoir et quelles sont les méthodes de travail de la commission qui l'obligent à abroger les lois des pays. Nous pensons que cette conclusion est contraire aux principes de non-ingérence, d'autonomie et d'autodétermination des pays.

En conclusion, je renouvelle ma demande auprès des dirigeants de l'OIT de faire preuve de transparence et de protéger ces mécanismes de contrôle de toute influence politique. Les travailleurs du monde entier doivent être protégés et ces instances ont été créées dans ce but. C'est pourquoi un processus de réflexion approfondie est nécessaire.

Enfin, je réaffirme que notre engagement envers les valeurs et les principes de l'OIT est inébranlable et que nous continuerons à travailler dur pour renforcer le dialogue social tripartite et le travail décent en El Salvador.

Membres travailleurs – C’est la huitième fois consécutive que nous examinons le cas d’El Salvador au sein de la présente commission, et la sixième fois consécutive pour ce qui est du respect de la convention n° 144. Lors de la dernière session, nous avons reconnu certains progrès réalisés par le gouvernement. Nous avons salué le fait que le Conseil supérieur du travail soit à nouveau opérationnel après de nombreuses années de paralysie.

En outre, nous avons pris note de la ratification de plusieurs conventions de l’OIT qui sont entrées en vigueur en juin dernier en réponse aux demandes des organisations syndicales salvadoriennes. Nous apprécions la clarification apportée par le gouvernement selon laquelle les partenaires sociaux ont été consultés avant la ratification des conventions.

Le gouvernement a également accepté de recevoir une mission tripartite de haut niveau qui a eu lieu en mai 2022. La mission a formulé d’importantes recommandations qui avaient été approuvées de manière tripartite. Malgré ces progrès indéniables, nous ne pouvons pas manquer de mentionner que, comme l’an dernier, certains défis subsistent en ce qui concerne la mise en œuvre de la convention.

Tout d’abord, nous devons répéter ce que nous avons déjà signalé à d’autres occasions, à savoir qu’il subsiste des obstacles juridiques qui empêchent les organisations syndicales de participer aux instances tripartites et même d’exercer librement leurs droits à la liberté syndicale et à la négociation collective. Il s’agit notamment de l’obligation imposée par le Code du travail aux organisations de travailleurs de renouveler la composition de leur comité directeur tous les douze mois. Cette prescription constitue une forme d’ingérence dans le fonctionnement des organisations syndicales. Il convient de rappeler que l’article 3 de la convention prévoit que les représentants doivent être librement désignés et que les autorités publiques doivent s’abstenir de toute forme d’ingérence susceptible de restreindre ou d’entraver l’exercice légitime de ce droit. Comme l’a noté la commission d’experts, le gouvernement devrait prendre sans délai les mesures nécessaires pour abroger l’obligation légale faite aux syndicats de demander le renouvellement de leur statut juridique tous les douze mois.

En outre, nous avons été informés que le gouvernement a récemment mis en place des frais pour de prétendus services fournis par le ministère du Travail, y compris la délivrance de pouvoirs aux organisations syndicales. Cette mesure représente un obstacle supplémentaire à une procédure déjà lourde.

Nous constatons également que, pour les organisations représentant les employeurs, la période de renouvellement des pouvoirs est plus raisonnable. Elle est en effet supérieure à deux ans.

Nous prenons bonne note du fait que le gouvernement affirme avoir lancé un processus d’étude visant à proposer des réformes du Code du travail afin de simplifier et d’accélérer les processus de délivrance des pouvoirs.

Nous prenons également note de la décision du ministère du Travail de créer un Bureau d’assistance syndicale au sein de la Direction générale du travail afin de fournir une assistance juridique aux représentants syndicaux. Nous demandons instamment au gouvernement de veiller à ce que cette mesure conduise concrètement au plein respect de la convention.

Cette dernière mesure ne constitue cependant pas une solution au problème et nous nous voyons donc une nouvelle fois contraints de demander au gouvernement d’abroger cette obligation légale afin de se conformer pleinement aux dispositions de la convention.

Précédemment, nous avons reconnu les mesures positives prises par le gouvernement pour rétablir le fonctionnement du Conseil supérieur du travail. Cependant, nous comprenons que le conseil ne s'est pas réuni au complet depuis les conclusions de cette commission l'année dernière et qu'il n'y a pas eu de réunions de son comité directeur au cours de cette même période.

Ce constat est inquiétant car la consultation tripartite promue par le conseil pourrait permettre une approche plus équilibrée des décisions prises par le gouvernement en prenant en considération les intérêts et les préoccupations de toutes les parties concernées.

En particulier, le conseil joue un rôle essentiel dans la mise en œuvre des recommandations de la mission tripartite effectuée en 2022 et des conclusions de cette commission.

La formulation et l'élaboration d'une feuille de route en accord avec les partenaires sociaux afin de mettre en œuvre toutes les recommandations formulées par la mission tripartite figurent précisément parmi ces conclusions.

Enfin, le gouvernement doit cesser tout acte de harcèlement, d'ingérence ou d'intimidation à l'égard des organisations de travailleurs ou d'employeurs. Le rôle du gouvernement est de faciliter et de fournir une plateforme pour un dialogue efficace entre les partenaires sociaux, sans exercer d'influence ou de contrôle excessif sur leur participation.

Toutes ces considérations impliquent que, malgré les progrès significatifs réalisés et évalués dans le rapport, le gouvernement n'est pas encore en pleine conformité avec les prescriptions de la convention.

Membres employeurs – Je voudrais remercier le ministre pour les informations qu'il fournit aujourd'hui à la présente commission, même si nous ne sommes pas d'accord avec le contenu de plusieurs de ses communications.

Nous regrettons, à ce jour, que le représentant de l'ANEP n'ait pas reçu de pouvoir pour cette commission, puisque le gouvernement en a décidé ainsi. Par conséquent, il est présent à cette assemblée en tant que représentant de l'Organisation internationale des employeurs (OIE).

Je souhaiterais donc, pour commencer, évoquer le cas concernant la convention n° 144 en insistant sur notre préoccupation, en tant que secteur des employeurs, de devoir aborder la même question pour la sixième fois consécutive, compte tenu d'une situation qui, fondamentalement, demeure quasiment identique et qui, dans certains cas, s'est même détériorée.

Nous sommes inquiets de devoir rappeler que la commission d'experts formule des observations dans le même sens depuis 2013, à l'exception de 2020, en raison du non-respect par El Salvador, tant en droit que dans la pratique, de la convention n° 144, une convention de gouvernance très pertinente pour l'OIT, qui reste inappliquée en raison de l'utilisation erratique du Conseil supérieur du travail; de l'ingérence du gouvernement dans l'administration et le fonctionnement de l'ANEP, qui constitue l'organisation d'employeurs la plus représentative; des attaques contre ses dirigeants et de graves déficiences dans le fonctionnement du dialogue social et de la consultation tripartite; ainsi que des retards dans la délivrance des pouvoirs aux membres des organisations de travailleurs.

Je vais maintenant détailler les informations concrètes qui en témoignent. Le non-respect de la convention est très grave aux yeux du groupe des employeurs, notamment en raison de son lien avec la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical,

1948, qui est fondamentale pour cette assemblée. C'est pourquoi il est urgent de résoudre ce cas grave.

Pour commencer, je vais évoquer la réactivation et le fonctionnement du Conseil supérieur du travail et les lacunes dans les consultations tripartites. Tout d'abord, il faut rappeler que le Conseil supérieur du travail a été créé provisoirement en 2019, de manière symbolique, comme nous l'avons vu l'année dernière. Par la suite, et après l'interruption due à la pandémie, le gouvernement a recréé le Conseil supérieur du travail en décembre 2021. Les informations fournies par celui-ci semblent indiquer que le dialogue social progresse avec l'élection de représentants des travailleurs, des employeurs et du gouvernement. Le gouvernement ajoute que, depuis lors, le Conseil supérieur du travail a organisé cinq réunions, dix réunions de son comité directeur (qui se réunit plus souvent que prévu), ces réunions ayant permis d'élaborer une stratégie tripartite pour la création d'emplois décents, avec l'assistance technique du bureau sous-régional de l'OIT.

Il convient toutefois de noter que l'OIT a effectué une mission de contacts directs en mai 2022. Bien que la mission ait constaté que le Conseil supérieur du travail était de nouveau opérationnel, tant la Confédération syndicale internationale (CSI) que l'OIE relèvent des anomalies dans son fonctionnement qui ne sont pas conformes aux termes de la convention. Ainsi, depuis la fin de la mission de l'OIT, le conseil ne s'est plus réuni. La seule session convoquée n'a pas atteint le quorum nécessaire puisque ni le président ni son adjoint n'étaient présents. En outre, le gouvernement s'était engagé lors de la mission à organiser une consultation sur la ratification des cinq conventions de l'OIT au sein du Conseil supérieur du travail, ce qui n'a pas été effectué.

Cette situation a des conséquences sur les processus de réforme du droit du travail en El Salvador, car ni le Conseil supérieur du travail ni les partenaires sociaux ne sont consultés. Preuve en est que, avant l'approbation en deux semaines de cinq conventions de l'OIT soumises à l'Assemblée nationale en mai 2022, aucune consultation n'a été organisée avec l'ANEP, l'organisation la plus représentative du groupe des employeurs, ce qui témoigne d'un mépris manifeste pour le dialogue social et la consultation tripartite et constitue une violation de la législation nationale et des articles de la convention. Ce problème a déjà été soulevé lorsque nous avons examiné le cas l'année dernière.

Bien que la volonté souveraine de l'Assemblée législative d'El Salvador ne soit pas en cause, nous considérons qu'il est extrêmement grave que le gouvernement ne tienne pas compte de l'article 5 de la convention, sans préjudice du fait que le respect adéquat des traités ne peut être effectif que lorsque des analyses exhaustives des implications, en droit et dans la pratique, des effets de la transposition d'une norme internationale dans le droit interne ont été effectuées, et ce après consultation des groupes d'employeurs et de travailleurs.

En ce qui concerne la feuille de route demandée par cette commission l'année dernière, nous savons que le Conseil supérieur du travail ne s'est pas réuni à ce sujet et qu'il n'a pas été consulté pour l'élaboration tripartite de la mise en œuvre des recommandations découlant de la mission.

Ensuite, je vais parler de l'ingérence du gouvernement. L'OIE affirme que l'ingérence du gouvernement se poursuit par le harcèlement de l'ANEP et de ses organisations membres chaque fois que des représentants doivent être élus au sein d'un organe. L'OIE cite notamment le cas de l'Institut salvadorien de formation professionnelle (INSAFORP) comme exemple d'ingérence et d'affaiblissement, mais cite également un certain nombre d'autres exemples dans lesquels les représentants des employeurs n'ont pas été élus: l'Autorité maritime portuaire (AMP), le Centre international des expositions et des congrès (CIFCO), la Commission

exécutive du port autonome (CEPA), la Corporation salvadorienne du tourisme (CORSATUR), le Fonds environnemental d'El Salvador (FONAES) et le Fonds national pour le logement populaire (FONAVIPO).

Entre avril et juillet 2022, le gouvernement a organisé l'élection des représentants des employeurs au Conseil national du salaire minimum, auquel les organisations membres de l'ANEP ont adressé des candidats. Or quatre mois après les élections, les personnes élues n'ont pas encore prêté serment.

Le gouvernement a affirmé qu'il travaillait en harmonie et dans le respect du tripartisme, avec professionnalisme et compétence. Cependant, la réforme de 23 lois est le cas d'ingérence le plus grave, puisque le groupe des employeurs a cessé d'élire ses représentants aux comités directeurs des 23 entités tripartites et paritaires qui font l'objet de ces lois. Ce pouvoir a été transféré au Président de la République, qui non seulement élit les représentants du groupe des employeurs, mais dispose également du pouvoir discrétionnaire et arbitraire de révoquer les administrateurs du groupe des employeurs des comités directeurs de ces 23 entités.

Enfin, je voudrais mentionner que le ministère du Travail a récemment indiqué que l'ANEP ne serait pas invitée à la Conférence, au prétexte qu'elle aurait manigancé pour qu'El Salvador figure sur la liste de la présente commission. Le gouvernement n'est pas autorisé à prendre seul cette décision, car il s'agit d'une obligation que l'État assume en tant que Membre de cette assemblée et en tant que pays ayant ratifié la convention; de plus, cette situation a été utilisée pour faire pression sur certains représentants des employeurs afin qu'ils quittent la direction de l'ANEP.

Cette situation est extrêmement grave et, outre le fait qu'elle viole la convention, elle viole également la convention n° 87, comme cela a déjà été dit.

Enfin, nous partageons les affirmations du groupe des travailleurs concernant les obstacles que rencontrent les syndicalistes, les autorités et les syndicats pour obtenir leurs pouvoirs annuels de manière rapide et opportune, ce qui implique également une ingérence injustifiée dans l'activité syndicale en El Salvador.

Membre travailleur, El Salvador – Je voudrais parler de la liberté syndicale dans le pays. Bien que des défis importants subsistent, nous disposons aujourd'hui d'un espace qui vise à renforcer le mouvement syndical, à promouvoir la négociation collective, le travail décent et à réduire la stigmatisation des syndicalistes, une stigmatisation qui nous vient des gouvernements de droite.

En ce qui concerne la consultation tripartite, je voudrais souligner que, en tant qu'organisation de travailleurs, nous sommes pleinement représentés dans les organes tripartites et que nous avons élu nos représentants sans l'intervention de l'État, car nous avons affirmé notre indépendance et notre autonomie. Nous avons acquis des espaces de dialogue et nous avons été entendus dans l'élaboration de politiques publiques qui bénéficient à notre peuple.

Par exemple, la récente réforme des retraites a tenu compte des contributions des travailleurs, et l'Institut salvadorien des retraites, un nouvel organe tripartite pour la gouvernance du système de retraite, auquel participent les travailleurs et les employeurs, conformément à la convention (n° 102) concernant la sécurité sociale (norme minimum), 1952, récemment ratifiée, a été créé. Par le passé, les travailleurs n'avaient pas la possibilité de peser sur la gestion des retraites, activité qui était jusqu'alors réservée aux entreprises privées.

Au cours des trois dernières années, le mouvement syndical s'est enrichi de 65 nouveaux syndicats et de 4 fédérations de travailleurs. De plus, 58 conventions collectives ont été signées, 35 dans le secteur privé, 11 pour les travailleurs indépendants et 12 dans le secteur public.

Nous reconnaissons également que des progrès ont été réalisés en vue de réduire le retard dans la délivrance des pouvoirs. De nombreux syndicats ont fait usage des conseils fournis par le Bureau d'assistance syndicale créé en 2022 au sein du ministère du Travail, ce qui a permis de réduire considérablement les délais d'attente pour la délivrance des pouvoirs auxquels nous avons droit.

En tant que mouvement syndical, nous avons présenté au gouvernement un ensemble de propositions relatives au travail. En instaurant des tables rondes techniques avec le ministère du Travail, ces propositions ont pour objectif d'augmenter le salaire minimum, la ratification des conventions, l'assurance-chômage et la réforme du Code du travail. Nous avons notamment demandé à étendre la validité des pouvoirs syndicaux à trois ans. Cette réforme constituera sans aucun doute une avancée importante, c'est pourquoi nous demandons au gouvernement de la faire adopter dans les plus brefs délais par le Congrès de notre pays.

En tant qu'organisation de travailleurs, nous avons également participé activement au Conseil supérieur du travail, tant aux réunions qui ont eu lieu qu'aux processus de consultation qui ont été menés avec notre secteur, pour ce qui est de la présentation de conventions et de la présentation de rapports relatifs aux conventions, et nous avons examiné, discuté et présenté nos commentaires et nos propositions au conseil, par l'intermédiaire de notre vice-président.

Aujourd'hui, certaines organisations estiment que la liberté syndicale est inexistante en El Salvador. Il convient de rappeler que pendant de nombreuses années, sous les gouvernements de droite, le mouvement syndical a été malmené, affaibli et stigmatisé. Ces gouvernements de droite ont privatisé le système bancaire du pays, le système de retraite, les télécommunications et la distribution d'énergie, ont conclu des pactes avec des organisations criminelles et ont entrepris bien d'autres choses sans aucune consultation tripartite.

Ils ont également essayé de privatiser la santé et l'éducation, et seules les marches et les luttes menées par le véritable mouvement syndical, confronté à la répression et à la violence du gouvernement en place, de nombreux collègues syndicalistes ayant ainsi perdu la vie, ont pu les en empêcher.

Au nom des travailleurs, je voudrais partager mon point de vue sur l'ANEP, qui a déposé plainte auprès de la présente commission. Pendant des décennies, mon pays a été souillé et corrompu par des structures du pouvoir qui ont tiré profit de l'État et de ses institutions. Or ces structures ont toujours été en lien avec l'ANEP.

(Motion d'ordre.)

Membres employeurs – Je pense que cette intervention s'éloigne de l'objectif visé dans le cadre de cette discussion et dépasse ses limites, surtout lorsqu'elle identifie, critique et accuse directement une organisation, alors que nous ne sommes pas là pour discuter de cela aujourd'hui. Je demande donc que le dialogue se concentre sur l'objectif de la présente réunion et, bien entendu, que toute mention faite à l'organisation des employeurs en question soit retirée du procès-verbal.

Membre travailleur, El Salvador – La ligne politique des candidats à l'élection présidentielle est telle que, comme chacun le sait, l'un des anciens présidents est aujourd'hui en prison pour de graves délits de corruption et de détournement de fonds publics. C'est pourquoi, en tant que travailleurs, nous sommes scandalisés par cette démarche hypocrite de se présenter comme les victimes d'un système qui, depuis des années, bafoue les droits de millions de travailleurs.

Pendant vingt ans, l'ANEP a gouverné par l'intermédiaire de son parti politique, l'ARENA, et, à cette époque, l'OIT n'a enregistré aucun problème de dialogue social tripartite en El Salvador. Le problème n'est pas qu'il n'y avait pas de véritable dialogue social tripartite, mais que l'ANEP décidait de tout et corrompait les faux représentants syndicaux, en leur accordant des privilèges tant qu'ils étaient en phase avec ses intérêts, sans se soucier du sort de la classe ouvrière. Par ailleurs, certains des faux syndicalistes ont extorqué des entreprises et continuent de défendre l'ANEP même au sein de ces espaces.

C'est pourquoi, face à la perte de ces privilèges, ils utilisent aujourd'hui les mécanismes de contrôle de l'OIT pour évoquer des questions purement politiques, sous le faux argument du dialogue social et de la démocratie. Ils n'ont jamais engagé de dialogue, ils ont toujours imposé leur volonté.

Maintenant qu'ils ne peuvent plus rien nous imposer et qu'ils ont perdu le droit de dire au gouvernement ce qu'il doit faire, ils se sentent lésés et bafoués. Pendant leurs mandats, lorsqu'ils réprimaient et assassinaient des syndicalistes, lorsqu'ils adoptaient des centaines de lois allant dans le sens de leurs avantages, ils n'ont jamais déposé de plainte auprès de l'OIT et ont même bloqué les mécanismes d'accès du vrai mouvement syndical.

Ils impliquent le pays dans les cas individuels, pour un sujet sur lequel des progrès sont réalisés au niveau national, alors que nos frères syndicalistes dans d'autres pays sont emprisonnés, assassinés et portés disparus, et nous pensons que ces cas devraient être abordés ici. À cet égard, je voudrais également discuter de la manière dont sont choisis les pays appelés à siéger dans cette commission.

Pour moi, le processus et les négociations manquent de transparence, et, pour garantir l'objectivité et l'impartialité des décisions de la commission, la participation du secteur de chaque pays est nécessaire, car les opinions du véritable secteur des travailleurs n'ont pas été prises en compte. Les réunions ne sont pas publiques, on ne sait pas où et quand les pays inscrits se rencontrent. En outre, nous ne pouvons nier l'intérêt des pays puissants, qui utilisent ces espaces comme des mécanismes de pression géopolitique.

Notre pays doit faire face à de nombreux défis, et le mouvement syndical salvadorien s'est engagé à progresser vers une société plus juste et plus équitable.

Troisièmement, nous nous félicitons que la liberté d'entreprendre existe dans notre pays, que l'investissement privé soit encouragé, comme en témoigne le grand nombre de nouvelles entreprises créées, et qu'il s'agisse d'un pilier fondamental pour la création d'emplois décents et le développement du pays.

D'autre part, nous regrettons que les informations soumises par le vrai mouvement syndical du pays ne soient pas reconnues et qu'un petit groupe de pseudo-syndicalistes qui ont toujours été liés à l'ANEP soit pris comme référence.

Enfin, nous demandons au gouvernement de ne pas revenir sur les politiques publiques mises en œuvre, de ne pas céder aux pressions de l'ANEP, de ne pas réduire les espaces pour

le vrai mouvement syndical et de ne pas revenir sur les politiques de protection des millions de travailleurs salvadoriens.

(Motion d'ordre.)

Membres employeurs – Je tiens à préciser que le secteur des employeurs rejette catégoriquement les déclarations relatives à l'ANEP, car elles ne relèvent pas de la compétence de cette commission, et nous voulons que toutes les références faites par l'orateur à l'ANEP soient supprimées du procès-verbal. Nous sommes venus ici aujourd'hui avec un seul objectif, celui de discuter du respect ou de l'éventuel non-respect de la convention et, en ce sens, nous sommes ouverts et disposés au dialogue. Par ailleurs, nous demandons que les aspirations du groupe des employeurs soient prises en compte.

Membre gouvernementale, Suède – J'ai l'honneur de m'exprimer au nom de l'**Union européenne (UE) et de ses États membres. La Bosnie-Herzégovine, la Macédoine du Nord, la République de Moldova, le Monténégro et la Serbie**, pays candidats, ainsi que la **Norvège**, pays de l'Association européenne de libre-échange (AELE) et membre de l'Espace économique européen (EEE), 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. 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 supervision de la mise en œuvre effective des normes internationales du travail ratifiées et, particulièrement, des conventions fondamentales. 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 ainsi que par notre importante structure de coopération. 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. En outre, nous discutons actuellement de l'établissement d'un protocole d'accord sur les consultations bilatérales qui permettra d'intensifier notre engagement bilatéral et notre dialogue avec El Salvador.

L'année dernière, l'UE a salué les mesures prises par le gouvernement en vue du respect de la convention, notamment le rétablissement du Conseil supérieur du travail pour la période biennale 2021-2023 et la création d'une commission technique tripartite chargée de mettre en œuvre l'agenda du conseil. Toutefois, nous prenons note avec préoccupation des observations de la CSI et de l'OIE concernant la complexité du processus administratif actuel de désignation des représentants des employeurs et des travailleurs, le nombre de sièges vides au sein de l'organe qui entrave la représentativité du Conseil supérieur du travail, les obstacles juridiques et le processus complexe de nomination, ainsi que l'inactivité du conseil lui-même.

Nous sommes profondément préoccupés par la situation des droits de l'homme dans le pays, notamment par les nouvelles allégations d'actes d'ingérence et de harcèlement à l'encontre des organisations d'employeurs et de travailleurs et de marginalisation de leurs

activités, y compris sur les réseaux sociaux. Nous regrettons que 23 décrets adoptés en 2021 empêchent les organisations d'employeurs d'élire leurs représentants dans 23 instances tripartites et paritaires, et nous demandons au gouvernement de les abroger. L'obligation faite aux syndicats de demander le renouvellement de leur statut juridique tous les douze mois devrait également être abrogée.

Nous constatons avec tristesse les régressions par rapport aux attentes des années passées, qui étaient que le dialogue social et les consultations tripartites deviennent pleinement fonctionnels dans le pays. Nous notons que ce cas a déjà été discuté lors des cinq dernières sessions de la commission, y compris en tant que cas grave en 2017.

Nous demandons instamment au gouvernement de prendre les mesures nécessaires pour assurer le fonctionnement effectif et immédiat du Conseil supérieur du travail et des autres entités tripartites, en respectant l'indépendance des partenaires sociaux, y compris dans la désignation de leurs représentants.

Nous réitérons également l'appel de la commission d'experts invitant le gouvernement à respecter pleinement l'autonomie des organisations d'employeurs et de travailleurs, tant en droit que dans la pratique. Nous demandons au gouvernement de mettre en œuvre les mesures essentielles pour garantir sans délai l'abrogation de toutes les dispositions légales qui permettent une ingérence dans l'autonomie de ces organisations, conformément aux instruments ratifiés par le pays. Cela implique également que le gouvernement prenne les mesures nécessaires pour garantir la délivrance rapide des pouvoirs pour toutes les organisations.

Nous nous faisons l'écho de l'appel urgent lancé par la commission d'experts au gouvernement pour qu'il fournisse des informations détaillées et actualisées sur le contenu et les résultats des consultations tripartites, y compris au sein du Conseil supérieur du travail. Nous attendons du gouvernement qu'il se conforme 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 biais du dialogue social, par exemple dans le cadre du Conseil supérieur du travail.

Nous espérons voir des progrès en vue du respect intégral et durable de la convention dès que possible, compte tenu des problèmes de longue date et de l'importance cruciale d'un dialogue social fonctionnel. À cet égard, nous rappelons que le gouvernement devrait élaborer, de manière tripartite, une feuille de route pour la mise en œuvre, sans délai, des recommandations formulées par la mission tripartite de haut niveau de l'OIT, comme l'a demandé la présente commission l'an dernier.

L'UE et ses États membres restent attachés à un engagement constructif commun avec El Salvador dans le but de renforcer la capacité du gouvernement à traiter les questions soulevées dans le rapport de la commission d'experts.

(Motion d'ordre.)

Représentant gouvernemental – À mon avis, la présente réunion offre à chacun la possibilité d'exprimer son point de vue. La demande qui vient d'être formulée par le secteur des employeurs montre clairement qu'il ne veut même pas laisser la parole à la classe ouvrière en tant que telle. Je demande simplement que les discussions se déroulent dans une atmosphère normale et calme, que la réunion se poursuive normalement et que la participation soit ouverte à tous les secteurs.

Membre gouvernementale, Colombie, s'exprimant au nom de la grande majorité des pays d'Amérique latine et des Caraïbes – Nous remercions le gouvernement, par l'intermédiaire du ministre du Travail et de la Prévoyance sociale, M. Rolando Castro, pour les informations fournies au sujet du respect de la convention.

Nous avons été informés des progrès significatifs réalisés par El Salvador dans la promotion du dialogue social tripartite. Comme le prévoit l'article 11 du règlement intérieur du Conseil supérieur du travail, celui-ci doit se réunir au moins deux fois par an en session plénière ordinaire, sur convocation du président ou à la demande de l'un des vice-présidents, qui sont en l'occurrence les partenaires sociaux.

En 2022, comme l'a noté le gouvernement, le Conseil supérieur du travail a tenu cinq réunions, au cours desquelles des sujets importants ont été abordés, tels que la loi «Grandir ensemble pour la protection globale de la petite enfance, de l'enfance et de l'adolescence», qui a été soumise pour consultation au conseil, bénéficiant de la contribution des travailleurs et des employeurs et qui est finalement entrée en vigueur en janvier 2023.

Une commission technique tripartite a également été créée afin d'examiner la loi et d'élaborer une stratégie nationale pour la création d'emplois décents. Nous prenons note de la déclaration du gouvernement selon laquelle cette commission est également chargée du suivi de la soumission des conventions, protocoles et recommandations internationales, raison pour laquelle trois conventions et sept recommandations de l'OIT lui ont été envoyées pour consultation, comme stipulé dans le processus de soumission.

Il convient de noter qu'en mai 2022 une mission tripartite de haut niveau dirigée par la délégation mexicaine s'est rendue en El Salvador et a pu vérifier le fonctionnement de cet organe. De même, il est important de souligner que, dans ce pays, les institutions tripartites légalement constituées fonctionnent et se réunissent régulièrement, ce qui prouve le respect du dialogue social tripartite.

Malgré cela, El Salvador figure à nouveau parmi les 24 pays invités à présenter un rapport à la commission. Nous encourageons donc le gouvernement à s'engager dans l'application de la convention, et le BIT à continuer à fournir une coopération technique au gouvernement et à tous les mandants tripartites.

Membre employeuse, Colombie – Tout d'abord, il est important de prendre en considération le fait que le respect de la convention est abordé pour la sixième fois au sein de la commission. En 2022, cette même commission a présenté une série de conclusions mais, malheureusement, le gouvernement ne s'est conformé à aucune d'entre elles. À cet égard, je voudrais aborder deux points essentiels.

L'article 2 de la convention, qui fait référence à l'engagement en faveur d'une consultation efficace, a pour fondement le dialogue social, qui est également un outil essentiel pour l'élaboration de propositions communes entre les travailleurs, les employeurs et le gouvernement, favorisant la croissance, la paix et le bien-être général.

Il est donc préoccupant que, malgré ces appels répétés des organes de contrôle de l'OIT, le Conseil supérieur du travail soit resté inactif depuis mai 2022 et ait refusé de participer au dialogue social tripartite avec les organisations les plus représentatives.

Nous déclarons à nouveau qu'il est de la plus haute importance que les consultations se déroulent dans un cadre de bonne foi et de confiance et que les employeurs et les travailleurs puissent exprimer leurs points de vue, leurs analyses et leurs propositions afin de parvenir à

un véritable consensus et d'avancer dans la recherche d'améliorations des relations de travail par le biais du dialogue social.

Deuxièmement, en ce qui concerne les représentants des travailleurs et des employeurs, il convient de noter qu'ils doivent être librement élus et représentés en toute égalité, comme le prévoient les conventions n^{os} 87 et 144, article 3. La commission d'experts a indiqué à plusieurs reprises qu'il appartient aux organisations de travailleurs et d'employeurs de déterminer les conditions d'élection de leurs dirigeants et que les autorités doivent s'abstenir de toute ingérence injustifiée dans l'exercice de ce droit.

Pour toutes ces raisons, nous constatons avec inquiétude que le gouvernement, d'une part, continue d'ignorer l'ANEP en tant qu'organisation d'employeurs la plus représentative en El Salvador et, d'autre part, n'a pas délivré de pouvoirs aux employeurs désignés par l'ANEP pour participer à cette Conférence, faisant fi de l'esprit de la Constitution de l'OIT et niant le droit de l'organisation d'employeurs la plus représentative de nommer ses délégués. Ce manquement s'inscrit dans un climat contraire aux libertés et notamment à la liberté syndicale en El Salvador.

En conclusion, nous demandons au gouvernement, par respect pour – et en conformité avec – la convention, de reconnaître l'ANEP comme l'organisation d'employeurs la plus représentative, de réunir dès que possible le Conseil supérieur du travail afin de faire progresser le dialogue social tripartite et de mener des consultations efficaces sur les questions liées à l'OIT et sur toutes les questions relatives aux politiques sociales et du travail dans le pays.

Membre gouvernemental, Panama – Le processus fondamental de l'OIT, qui consiste à promouvoir la paix dans le monde dans un esprit de collaboration pour la protection des droits des travailleurs, repose sur le dialogue social tripartite.

Par conséquent, dans le cadre de la discussion sur ce cas particulier, nous rappelons que l'objectif de la convention, ratifiée par El Salvador en 1995, est la consultation tripartite sur les questions liées aux activités de l'OIT, définies aux articles 2 et 5. À cet égard, nous saluons l'engagement d'El Salvador en faveur des mécanismes de contrôle de cette organisation, engagement que mentionne le rapport de la mission tripartite de haut niveau qui a visité El Salvador en 2022 dans le cadre du suivi des conclusions de la présente commission.

Cette mission de haut niveau, comme nous en avons été informés, a été invitée et reçue à la session plénière du Conseil supérieur du travail salvadorien, et elle a pu vérifier son installation et son fonctionnement, et formuler quelques recommandations pour avancer dans le renforcement du dialogue social tripartite.

À la lumière de ce rapport, nous reconnaissons que la création du conseil constitue en soi une avancée majeure, car un tel organe n'était pas utilisé depuis de nombreuses années en El Salvador.

Nous prenons également note des communications envoyées par le gouvernement aux travailleurs et aux employeurs pour les inviter à des consultations tripartites. Vingt conventions, 7 recommandations et un protocole de l'OIT, ainsi que 13 rapports de conventions, ont été soumis aux vice-présidents du Conseil supérieur du travail, ce qui témoigne d'une activité importante au sein de ce conseil, conformément aux recommandations de la commission et de la convention.

Le Panama pratique depuis longtemps le dialogue social tripartite. Nous sommes actuellement en train de créer un Conseil supérieur du travail. Il est donc essentiel de

déterminer si l'objectif des consultations se limite aux normes internationales du travail, de sorte que toutes les questions de chaque pays ne soient pas soumises à des consultations tripartites, mais uniquement celles liées au monde du travail, sans que cela ne porte atteinte à l'importance du dialogue social dans nos pays.

Nous encourageons donc les acteurs tripartites d'El Salvador à poursuivre le dialogue et nous invitons les partenaires sociaux à faciliter leurs réponses à la consultation menée par le gouvernement pour promouvoir la paix sociale et le bien-être social, professionnel et économique.

Membre employeur, Honduras – Aujourd'hui, nous examinons une convention de gouvernance de notre organisation pour laquelle le gouvernement a ignoré l'application effective des dispositions de cette convention, au détriment du dialogue social et de l'organisation d'employeurs la plus représentative de ce pays, à savoir l'ANEP.

Pour rappel, le gouvernement a promulgué 23 lois privant l'ANEP de toute représentation dans autant d'instances de dialogue bipartites et tripartites et, bien que cette commission ait émis des observations et conclusions en vue d'abroger ces lois et d'accorder le respect dû à l'organisation des employeurs, à ce jour, rien n'a changé. En outre, le gouvernement a nommé directement les représentants des employeurs, sans tenir compte des organisations d'employeurs. Il n'a pas établi de feuille de route tripartite pour restaurer le dialogue et la consultation tripartite.

Les attaques contre les directeurs et les organisations membres de l'ANEP se poursuivent. Elles ont pour but de faire pression sur l'organisation et ses membres afin qu'ils démissionnent de leurs fonctions, notamment ceux qui travaillent ou ont conclu des contrats avec l'État. Une telle pratique est inacceptable et ne devrait pas être tolérée par cette assemblée.

Par volonté d'ignorer et dans un mépris évident de l'organisation représentative d'El Salvador, le gouvernement a délivré des pouvoirs à un représentant des employeurs à la présente Conférence, sans avoir ni demandé ni entendu l'avis de l'ANEP à ce sujet, ce qui constitue une attaque directe contre le secteur des employeurs d'El Salvador et une violation de la convention et de la Constitution de l'OIT.

Nous voudrions souligner que les documents envoyés par le gouvernement sont clairement contradictoires. Tout d'abord, le gouvernement reconnaît que l'ANEP est l'organisation d'employeurs la plus représentative, puis il supprime le droit à la consultation et à la représentation, ignorant ainsi les dispositions des conventions n^{os} 87 et 144 de l'OIT.

Membre travailleur, Argentine – Je m'exprime devant vous au nom des trois confédérations argentines. Dans le cas présent, l'OIE dénonce des faits de violation présumée des conventions n^{os} 87 et 144 commis par le gouvernement.

En analysant le cas à la lumière de la convention, le lien établi par l'OIE entre la convention n^o 87 et la convention n^o 144 est justifié, car aucun mécanisme de consultation tripartite pour l'application des normes internationales du travail ne peut être mis en place sans que les organisations d'employeurs et de travailleurs ne les représentent. À cet égard, nous rappelons à l'OIE que la convention n^o 87 ne se limite pas au droit d'association, mais englobe la liberté syndicale et son plan d'action, qu'elle ne décrit pas littéralement, mais qui inclut le droit de grève. Le droit de grève est indissociable de la liberté syndicale, de même que le droit de s'organiser en vue de la consultation tripartite prévue par la convention.

D'autre part, l'OIE et l'ANEP avancent un certain nombre d'allégations selon lesquelles le gouvernement n'aurait pas respecté la convention, allégations qui ne correspondent pas à la

situation réelle en El Salvador, et c'est probablement la raison pour laquelle ils souhaitent garder l'anonymat.

Alors que l'OIE et l'ANEP dénoncent l'absence de dialogue social en El Salvador, l'ANEP participe régulièrement à cinq instances de dialogue social, dont l'Institut de formation professionnelle, présidé par l'ANEP.

Quant au Conseil supérieur du travail, cinq réunions plénières et dix réunions de son comité directeur ont été organisées, conformément à l'article 11 de son règlement intérieur, qui stipule qu'il doit se réunir au moins deux fois par an. L'ANEP a participé à ces réunions.

Lors de la création du Conseil supérieur du travail (2021-2023), les représentants des travailleurs et des employeurs ont été élus librement et indépendamment, conformément à l'article 4 du règlement intérieur.

Le Conseil supérieur du travail est actif et traite de manière tripartite les questions qui relèvent de sa compétence, notamment l'accord sur la mise au point tripartite d'une stratégie pour la création d'emplois décents.

Néanmoins, et compte tenu des revendications des travailleurs, nous demandons au gouvernement d'adopter sans délai la feuille de route demandée par la Conférence concernant les pouvoirs et sommes ravis de la création du Bureau d'assistance syndicale, qui fournit une assistance juridique aux représentants, en vue d'accélérer les processus de délivrance des pouvoirs, l'extension des délais de validité des pouvoirs et la réforme du Code du travail.

En d'autres termes, le gouvernement s'efforce de s'acquitter de son obligation au titre de la convention en organisant et en promouvant des espaces de consultation et de dialogue, en veillant à ce que les représentants des employeurs et des travailleurs bénéficient pleinement de la liberté syndicale, conformément aux conventions n^{os} 87 et 144.

Membre gouvernemental, République dominicaine – Nous saluons les efforts déployés par le gouvernement par l'intermédiaire de son ministère du Travail, qui a fait preuve d'un engagement ferme en faveur du renforcement du respect des normes qui font l'objet de la discussion aujourd'hui. Nous saluons les progrès rapportés par le gouvernement qui indiquent, avant tout, un engagement à résoudre et à surmonter tous les événements qui ont été signalés par les partenaires sociaux dans ce pays.

D'autre part, nous sommes heureux de constater que le gouvernement fait preuve d'un grand intérêt pour l'application de la législation du travail et des normes internationales du travail émanant de cette assemblée. Nous invitons El Salvador à poursuivre ces bonnes pratiques et encourageons le renforcement des travaux en cours.

Membre employeur, Costa Rica – Le secteur des employeurs du Costa Rica est préoccupé par le cas de violation de la convention commis par le gouvernement, car cette question est débattue depuis plusieurs années et fait l'objet d'une convention dite de gouvernance au sein de cette assemblée.

Ces conventions sont essentielles en raison de leur importance dans le fonctionnement du système des normes internationales du travail. Une société qui ne permet pas le dialogue social, qui ne permet pas la participation libre et indépendante des employeurs et des travailleurs au sein de chaque pays n'est pas une démocratie à part entière et ne peut pas parvenir à des conditions d'emploi équitables, à un travail décent, à la sécurité et à la santé au travail et au développement dans l'intérêt de tous.

La participation de divers acteurs sociaux aux conseils, commissions et autres organes collégiaux au sein d'institutions publiques autonomes et décentralisées a pour but de

contribuer au développement des pays par le biais de mécanismes de contrôle, en favorisant la transparence et en étoffant les débats et les réponses proposées.

Ignorer le rôle de l'ANEP et forcer ses adhérents à renoncer à leur adhésion en leur refusant les autorisations courantes et spécifiques qu'ils obtiennent auprès des administrations publiques, telles que les permis de construire, les licences d'exportation ou d'importation, les autorisations sanitaires, entre autres, sont des pratiques coercitives et abusives qui portent atteinte à la liberté syndicale.

Pour que le dialogue social et la consultation tripartite puissent avoir lieu, des organisations de travailleurs et d'employeurs fortes et indépendantes, dotées des capacités techniques et de l'accès à l'information nécessaires, de la volonté politique et de l'engagement de toutes les parties prenantes, ainsi que du respect des droits fondamentaux que sont la liberté syndicale et la négociation collective, sont nécessaires.

Nous réitérons les observations que nous avons formulées lors des discussions précédentes sur le fâcheux exemple que représente, au niveau international, l'ingérence des autorités salvadoriennes dans les processus de désignation des représentants au sein des instances publiques tripartites et paritaires, et nous ne pouvons pas faire abstraction du fait terrible que, cette année, le gouvernement n'a pas communiqué le nom du délégué du secteur des employeurs qui participerait à cette conférence, et n'a pas autorisé l'ANEP à le faire.

Nous demandons instamment au gouvernement de respecter la convention qu'il a ratifiée, étant donné que, selon la Constitution, la convention a le statut de loi et que, en cas de conflit avec d'autres lois, elle prévaut sur ces dernières.

Il est important que le groupe le plus représentatif du secteur salvadorien des employeurs, l'ANEP, puisse participer aux espaces de dialogue social afin de renforcer la démocratie et de lutter contre l'autoritarisme, ce qui profitera au développement du pays.

Membre travailleuse, Pérou – Pour ce qui est du cas en question, nous nous concentrerons sur l'obstacle juridique de l'article 203 du Code du travail, qui exige le renouvellement du comité directeur tous les ans, ou tous les douze mois. Il convient de noter que les organisations d'employeurs disposent d'une période plus longue pour le renouvellement de leur comité directeur, à savoir deux ans.

Cette prescription, qui n'a pas été modifiée à ce jour, constitue une ingérence dans l'autonomie syndicale dont disposent les organisations de travailleurs afin d'élaborer leurs statuts et d'élire librement leurs représentants, à savoir de fixer la durée du mandat des comités directeurs. Avec cette réglementation, le gouvernement ne respecte pas les dispositions de l'article 3 de la convention n° 87 de l'OIT.

Alors que la modification du Code du travail est en cours de discussion, en raison des implications de cet article, les mesures du gouvernement doivent être immédiates, car tant que les comités directeurs ne sont pas effectifs ou ne sont pas renouvelés à temps, les organisations syndicales demeurent dans une situation précaire et leurs dirigeants sont privés de privilèges syndicaux en raison du retard dans la délivrance des pouvoirs. En plus de cet acte d'ingérence, le gouvernement a maintenant introduit le paiement de frais pour de prétendus services fournis par le ministère du Travail, comme la délivrance de pouvoirs aux organisations syndicales. Cette mesure représente un obstacle supplémentaire à un processus déjà lourd. Nous pensons que cette procédure devrait rester gratuite.

La durée du mandat et la procédure de délivrance de pouvoirs compliquent la représentation des travailleurs au sein du Conseil supérieur du travail, ce qui nuit au fonctionnement normal du conseil.

Il est donc urgent que le gouvernement simplifie et facilite la procédure de désignation des représentants des travailleurs et réforme la disposition du Code du travail qui prévoit le renouvellement annuel du comité directeur des syndicats.

Membre gouvernementale, Guatemala – Nous remercions le ministre du Travail et de la Prévoyance sociale d'El Salvador pour les informations qu'il a fournies concernant le respect de la convention. Nous encourageons les parties à faire tout ce qui est en leur pouvoir pour assurer la continuité du fonctionnement du Conseil supérieur du travail. Notre propre expérience nous permet de souligner que ces espaces privilégiés de dialogue facilitent le renforcement d'un consensus tripartite, pilier fondamental de cette assemblée. Nous nous joignons au gouvernement pour demander au Bureau de continuer à fournir la coopération technique nécessaire.

Membre employeur, État plurinational de Bolivie – La discussion sur le respect de la convention en El Salvador n'est pas nouvelle, puisque, en réalité, c'est depuis 2017, c'est-à-dire au cours des cinq dernières législatures, que la commission a été appelée à discuter précisément de ce cas, qui est directement lié à une convention dite de gouvernance.

Nous sommes préoccupés par le fait que, malgré les observations faites à plusieurs reprises par le passé, les autorités gouvernementales persistent à ne pas respecter un élément aussi essentiel que la consultation tripartite et, plus encore, à ignorer systématiquement la représentation de l'ANEP en tant qu'organisation la plus représentative du groupe des employeurs en El Salvador.

À cet égard, il convient de rappeler que, comme le veut la tradition de la présente assemblée, le dialogue social et la capacité à développer le tripartisme ont toujours été encouragés comme moyen de rechercher des solutions globales aux divers problèmes et intérêts légitimes de tous les acteurs, qu'il s'agisse des groupes d'employeurs ou de travailleurs.

En ce sens, il n'est pas normal que la participation de l'un ou de l'autre des secteurs, employeurs ou travailleurs, à l'adoption de décisions essentielles pour les relations de travail, telles que l'approbation des conventions de l'OIT ou les réformes du Code du travail, n'ait pas été prise en compte, et il est tout aussi inacceptable que le gouvernement s'immisce directement dans la vie institutionnelle des organisations d'employeurs et de travailleurs. Il s'agit d'une atteinte directe au droit à l'autodétermination dont disposent ces organisations, et la légitimité de l'ANEP en tant qu'organisation la plus représentative du groupe des employeurs en El Salvador ne peut être ignorée. Cette institution a subi un véritable outrage du fait de la pression exercée sur ses adhérents, laquelle constitue manifestement une violation flagrante de leur droit d'association.

Compte tenu de ce qui précède, il est essentiel que les autorités gouvernementales soient tenues de se conformer sans délai à toutes les observations formulées par cette commission et de demander l'assistance technique du BIT pour rétablir pleinement le dialogue social dans le cadre de la convention.

Membre employeur, Mexique – La délégation des employeurs du Mexique exprime sa profonde inquiétude quant à l'évolution et au comportement du gouvernement d'El Salvador. Il convient de noter et de souligner que ce cas a été examiné à plusieurs reprises, comme

indiqué ci-dessus, et plus récemment en 2022, et que la commission d'experts a émis neuf observations depuis 2013, la dernière datant de 2022.

Il convient de mentionner que le Rapport mondial sur les droits de l'homme 2023 note que le gouvernement et ses alliés, l'Assemblée législative, ont systématiquement démantelé le système d'équilibre démocratique. En outre, en mai de cette année, Reporters sans frontières a noté que le gouvernement maintient un régime d'exception qui limite les garanties constitutionnelles telles que la confidentialité de la correspondance privée.

S'il est vrai que la commission a pris note de la mission tripartite de haut niveau, acceptée par le gouvernement et qui a eu lieu en mai 2022, il est également vrai que, malheureusement, cinq conventions de l'OIT ont été ratifiées en El Salvador sans que les organisations d'employeurs les plus représentatives aient été consultées.

De même, c'est avec une profonde inquiétude que nous constatons que les autorités continuent de s'immiscer dans la désignation des représentants du groupe des employeurs dans les organes publics tripartites et paritaires. Nous demandons donc que les conclusions de cette commission réitèrent la demande faite au gouvernement:

- de s'abstenir de toute agression et de toute ingérence dans la constitution et les activités des organisations d'employeurs, en particulier de l'ANEP;
- d'assurer le fonctionnement efficace du Conseil supérieur du travail et d'autres organes tripartites, dans le respect de la pleine autonomie de l'organisation d'employeurs la plus représentative, et veiller à ce que le dialogue social garantisse leur plein fonctionnement sans aucune ingérence;
- de s'abstenir de nommer unilatéralement les représentants des employeurs participant aux consultations et institutions tripartites et d'élaborer, en consultation avec les partenaires sociaux, des procédures pour la nomination de ces représentants; et
- d'élaborer une feuille de route assortie d'un calendrier afin de mettre en œuvre sans délai toutes les recommandations formulées par la mission tripartite de haut niveau de l'OIT.

Pour nous, la réactivation effective du Conseil supérieur du travail est sans doute l'un des objectifs importants à atteindre au vu des conclusions. Ainsi, en ce qui concerne la feuille de route demandée, il convient de noter qu'à ce jour toutes les décisions prises par le gouvernement au détriment des organisations d'employeurs d'El Salvador n'ont pas fait l'objet de discussions ni de consultation tripartite.

Observateur, Organisation internationale des employeurs (OIE) – Il est regrettable que le gouvernement fasse une nouvelle fois l'objet d'une procédure d'évaluation pour non-respect de la convention. Comme le reconnaît le rapport de la commission d'experts, le dialogue social s'est détérioré en El Salvador. En réalité, le gouvernement n'a respecté aucune des conclusions émises par cette commission en 2022 ni les recommandations de la mission tripartite de haut niveau de 2022.

J'en veux pour preuve, premièrement, le fait que le Conseil supérieur du travail est resté inactif depuis le 5 mai 2022, date de la fin de la mission tripartite de haut niveau, et ne s'est pas réuni depuis cette date pour discuter d'une quelconque convention. Le gouvernement a ratifié cinq conventions 11 jours plus tard, sans consultation, et sans qu'une seule session du conseil n'ait été convoquée.

Deuxièmement, le gouvernement refuse de reconnaître l'ANEP comme l'entité la plus représentative des employeurs en El Salvador. Par exemple, l'ANEP n'a pas été consultée pour

la nomination des délégués des employeurs à cette Conférence, pas plus que pour la nomination du représentant des employeurs à l'Institut des retraites.

Troisièmement, les 23 lois qui retirent aux employeurs le pouvoir de nommer des représentants dans les instances publiques tripartites et paritaires n'ont pas été abrogées, ce qui nuit au dialogue social. En conséquence, le gouvernement continue de procéder à ces nominations, comme c'est le cas pour le Fonds social pour le logement, tandis que l'Institut salvadorien de sécurité sociale n'a pas nommé de représentants des employeurs depuis deux ans et que le Conseil du salaire minimum ne s'est pas réuni depuis septembre 2022.

Quatrièmement, l'ANEP a continué à faire l'objet d'ingérences et d'attaques, alors que, selon le gouvernement, il est toujours possible de revenir sur la voie du dialogue social tripartite. L'ANEP réitère sa proposition de l'année dernière d'élaborer une feuille de route tripartite non seulement pour se conformer aux conclusions et recommandations des organes de contrôle de l'OIT, mais également pour créer un environnement de confiance qui attirera davantage d'investissements et générera des emplois plus nombreux et de meilleure qualité.

Les avantages du dialogue social tripartite doivent être concrets, à savoir une amélioration de la qualité de vie des familles salvadoriennes. C'est pourquoi nous invitons le gouvernement à élaborer, de manière tripartite et avec l'assistance technique du BIT, une feuille de route pour le bien des Salvadoriens.

Observateur, Internationale des services publics (ISP) – J'interviens au nom de l'Internationale des services publics (ISP) et des quatre organisations qui lui sont affiliées en El Salvador. Comme le montre le rapport de la commission d'experts, il existe des allégations «d'ingérence» des autorités dans la désignation des représentants des employeurs au sein des instances publiques tripartites et paritaires. Sans vouloir minimiser ces allégations, nous pensons qu'il faut également tenir compte du contexte et de la situation des droits du travail dans son ensemble.

El Salvador a ratifié un nombre important de conventions de l'OIT, dont neuf des dix conventions fondamentales et toutes les conventions de gouvernance. En outre, le gouvernement a ratifié cinq nouvelles conventions au cours de l'année dernière.

Nous savons également que, le 1^{er} septembre 2022, le Conseil supérieur du travail a demandé aux partenaires sociaux qui y sont représentés leur avis sur la ratification de 18 conventions supplémentaires, en vue de se conformer à l'article 19 de la Constitution de l'OIT. La convention (n° 187) sur le cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail, 2006, figure sur cette liste. Il s'agit là d'un élément positif et d'une source de satisfaction. L'OIT adopte en effet des normes internationales qui doivent ensuite être respectées et appliquées.

Nous trouvons donc quelque peu contradictoire et même paradoxal que cette commission déplore, comme elle l'a fait l'an dernier, que seules cinq conventions de l'OIT aient été ratifiées par un État Membre, alors qu'il faudrait au contraire encourager et féliciter les États qui ratifient des conventions et se soumettent aux mécanismes de contrôle. C'est bien plus que ce qu'a fait l'État Membre auquel nous avons gracieusement confié la présidence de cette Conférence, qui n'a ratifié que six conventions et qui, entre autres, ne compte aucune organisation de travailleurs.

Le terme «terrible» a été employé pour qualifier la nomination du délégué des employeurs salvadoriens à la Conférence, qui n'a pas été désigné par l'organisation d'employeurs la plus représentative. Je ne partage pas cet avis. La guerre, la violence, la persécution d'innocents qui pensent différemment ou la traite d'enfants en vue de générer plus de profits, entre autres fléaux, peuvent être qualifiées de terribles. En El Salvador, les

représentants des travailleurs et des employeurs ne sont pas persécutés, emprisonnés, déportés ou tués simplement parce qu'ils appartiennent à une organisation qui représente et défend les droits de ses membres.

Nous pensons donc que nous devrions faire preuve de davantage de discernement et de cohérence dans la sélection des cas individuels, chaque session de la Conférence n'en comptant que 24, afin de pouvoir traiter les situations de manquement grave, qui justifient le travail et la mobilisation de cette commission.

Observateur, Organisation internationale des employeurs (OIE) – Il est très fréquent que cette éminente commission traite de cas liés à la violation des dispositions de la convention. Intimider, menacer, outrepasser et ignorer le rôle des organisations patronales et syndicales les plus représentatives est monnaie courante au sein des gouvernements qui ne croient ni aux principes et droits fondamentaux de l'OIT ni à la valeur du tripartisme, et encore moins à la valeur du dialogue social.

Le manque de respect et l'ingérence dans l'autonomie des organisations d'employeurs représentatives et indépendantes, qui sont, je le répète, représentatives et indépendantes, en l'occurrence l'ANEP, sont des pratiques constantes de la part d'un gouvernement, en l'occurrence celui d'El Salvador, connu sur la scène internationale pour sa position conflictuelle, voire agressive, à l'égard des voix dissidentes ou critiques. Je voudrais rappeler que l'ancien président de l'ANEP vit actuellement en exil et que, contrairement à ce que vient de dire l'orateur précédent, les organisations représentatives font l'objet de persécutions et d'intimidations. L'objectif est clairement d'affaiblir l'OIE et toutes ces organisations qui défendent des intérêts légitimes, mais qui ne sont pas nécessairement en phase avec les intérêts du gouvernement.

Notre point de vue n'est pas nouveau, nous en discutons pour la sixième fois au sein de cette commission, mais les intimidations et les oppressions dans le pays ont atteint un niveau inédit. La liberté syndicale et la liberté d'expression n'ont jamais été aussi menacées en El Salvador, tout comme l'État de droit.

Les associations professionnelles de l'ANEP ainsi que leurs entreprises sont menacées si elles décident de continuer à adhérer à l'organisation. L'ANEP n'est pas invitée à participer aux instances tripartites. Ses dirigeants, comme je l'ai dit, subissent une coercition directe ou indirecte et, d'autre part, le gouvernement confie des fonctions de représentation à des organisations proches ou à des hommes d'affaires individuels. Ce comportement est courant au sein des gouvernements qui ne croient pas au dialogue social ou au tripartisme.

Le ministre qui vient de s'exprimer se targue, sur les réseaux sociaux, de ne pas avoir délivré de pouvoirs à l'ANEP pour cette Conférence. J'invite tous les participants à ce débat à lire le *tweet* que M. le ministre a posté quelques jours avant la tenue de cette session. Il parle de lui-même. Ce mépris à l'égard des voix critiques est connu de différentes organisations internationales que le gouvernement critique et affronte de manière notoire et particulièrement agressive.

Nous partageons l'inquiétude du représentant du groupe des travailleurs quant au manque de progrès. Malgré la mission tripartite qui a eu lieu l'an dernier et la feuille de route qui a été adoptée, le gouvernement continue d'ignorer ses devoirs en tant que mandant de l'OIT et, dans le cas qui nous préoccupe, les devoirs découlant de la convention.

Nous ne venons pas ici par plaisir, mais dans l'espoir que le gouvernement ouvrira d'abord la voie du respect, puis celle du dialogue avec les organisations patronales et syndicales représentatives. Dans le cas contraire, soyez assurés qu'en tant qu'organisation d'employeurs

la plus représentative, nous utiliserons tous les moyens dont nous disposons pour que le gouvernement remplisse son obligation de respecter, en droit et dans la pratique, les obligations auxquelles il a volontairement adhéré en ratifiant la convention.

Représentant gouvernemental – Je voudrais commencer par répondre à certains points qui ont été soulevés, en particulier par les membres employeurs qui affirment que le Conseil supérieur du travail a commencé à fonctionner en 2021. Je cite, il existe des «anomalies dans son fonctionnement», selon les termes exacts du représentant des employeurs.

Il réaffirme clairement et catégoriquement que le Conseil supérieur du travail fonctionne. Certes, des anomalies, des irrégularités et des procédures doivent être améliorées, car toute procédure peut être améliorée avec le temps, mais, selon lui, il apparaît clairement que le conseil fonctionne dans le pays, de sorte que le sujet de l'application de la convention n'est pas à propos, dans la mesure où nous sommes en plein développement dans ce sens.

Par ailleurs, la question des organes tripartites doit être abordée car l'ANEP participe au FONAES, à l'Autorité portuaire maritime, au Centre international des expositions et des congrès (CIFCO). Je tiens à préciser que le représentant des employeurs au niveau international a mal été informé. Il ne s'agit pas d'organes tripartites, mais d'organes bipartites, auxquels seuls l'ANEP et le gouvernement ont participé pendant des décennies.

Nous comprenons que la convention a fait du dialogue social tripartite une priorité mais, dans les cas évoqués, seul le bipartisme fonctionne. Tous les organes tripartites qui existent dans notre pays, absolument tous, fonctionnent.

Ensuite, nous présentons aujourd'hui, dans le cadre de la présente réunion, les documents papier sur lesquels figurent les cachets de l'ANEP et les dates auxquelles elle a été prévenue des réunions, sans pour autant répondre à notre demande.

Nous parlons de l'année dernière, et également de cette année, et, qui plus est, nous avons le projet, à la suite d'une demande du secteur du travail, de ratifier cinq autres accords ce 1^{er} mai pour commémorer la Journée internationale de la classe ouvrière. Nous n'avons pas pu ratifier d'autres accords parce que l'ANEP n'a pas répondu, ce qu'elle n'a toujours pas fait aujourd'hui. C'est pourquoi, compte tenu des documents que nous montrons, nous ne comprenons pas pourquoi la convention devrait être appliquée au présent cas.

La différence entre la durée de validité de deux ans accordée au secteur des employeurs et celle d'un an accordée au mouvement syndical reflète parfaitement l'absence d'équilibre en matière de protection des travailleurs en général. Les deux secteurs ne bénéficient pas du même traitement, depuis l'époque où l'ANEP gérait le parti ARENA et où la législation a été mise au point en leur faveur, au détriment des travailleurs. Il m'a été demandé d'intervenir sans délai afin de définir le calendrier et la périodicité et de prolonger la durée de validité des pouvoirs des dirigeants syndicaux, mais je ne peux le faire sans dialogue social tripartite. Nous avons déjà organisé une réunion au cours de laquelle le mouvement syndical a proposé de fixer la durée à deux ou trois ans, et je respecterai la volonté du mouvement syndical. Je respecterai la volonté du dialogue social tripartite, en donnant la priorité à la convention. Dans les prochains jours, lors de la modification du Code du travail, nous proposerons au mouvement syndical que ses pouvoirs soient prolongés et que la périodicité des mandats syndicaux soit modifiée.

De même, nous avons créé un bureau permettant que toutes les procédures, qui prenaient jusqu'alors trois, quatre, cinq, voire huit mois, soient maintenant réalisées en une semaine. En huit jours, nous délivrons des pouvoirs au mouvement syndical, par l'intermédiaire d'un bureau que nous avons mis en place afin de conseiller le mouvement

syndical. Ce bureau représente l'un des acteurs les plus concernés par le renforcement du mouvement syndical. Nous souhaitons favoriser le dialogue social tripartite avec tous les acteurs et secteurs de la société. En ce qui concerne certaines organisations d'employeurs qui ont déclaré publiquement qu'elles quittaient l'ANEP, il s'agit de problèmes internes sur lesquels nous ne pouvons intervenir. Cette décision leur appartient.

Aujourd'hui, tous les travailleurs, au niveau syndical, suivent la présente Conférence. Il est crucial que le peuple, la société soient bien informés. Toutes les organisations syndicales d'El Salvador voient par elles-mêmes ce qui se passe à l'OIT, et il est regrettable que seuls deux acteurs de la société décident des listes préliminaires, au détriment de la véritable classe ouvrière et des personnes légitimes car un dirigeant syndical, quelle que soit sa position nationale ou internationale, est le porte-parole des opinions des travailleurs. Faire une proposition et se prêter à une négociation qui n'est pas transparente, pas claire, qui est au détriment de l'opinion publique, et ce dans le dos de la classe ouvrière, constitue une situation très complexe pour les représentants au niveau international. En effet, ce sont eux qui se mettent d'accord pour définir qui participe ou non, sans que nous en sachions précisément les circonstances.

Nous avons eu la tâche de revoir la liste préliminaire, et nous avons relevé environ six pays supplémentaires dans lesquels sont appliquées des conventions fondamentales alors que des restrictions à la liberté syndicale, des violations de différentes conventions internationales fondamentales existent, tandis que des conventions de gouvernance ou des conventions d'ordre technique n'y figurent pas. L'histoire se chargera de juger de ce paradoxe.

Nous demandons instamment à la direction de l'OIT, parce que nous faisons partie des fondateurs de l'OIT, parce que nous croyons fidèlement en l'OIT, parce que nous faisons confiance à la direction authentique de l'OIT, de faire preuve de transparence et de définir des critères précis sur l'élaboration de ces listes, car elles sont établies dans le dos de la classe ouvrière. La manière dont les employeurs salvadoriens et les représentants internationaux agissent est un élément clé dans le cadre de cette Conférence.

Les employeurs sont intervenus à deux reprises pour tenter de faire taire la voix de la classe ouvrière. Tout ce que nous avons fait en El Salvador est de démocratiser le pays, d'ouvrir tous les espaces, de respecter le rôle de l'État, c'est-à-dire d'établir un équilibre avec les partenaires sociaux, ce qui n'a jamais été le cas dans ce pays.

L'ANEP est l'un des secteurs qui a bénéficié d'énormes privilèges dans ce pays, dont même le gouvernement a profité à maintes reprises, comme en témoigne le fait que la principale plateforme de l'ANEP, utilisée également par des candidats à l'élection présidentielle, est précisément le secteur syndical. Ils ont tout à fait le droit de donner leur avis ou de mener des actions politiques. La politique partisane, l'accès à un mandat électif est une chose, mais ils n'ont pas le droit d'instrumentaliser les syndicats d'entreprises. C'est pourquoi nous respectons le caractère institutionnel de l'OIT et nous sommes conscients que le pouvoir de l'OIT doit être garanti et renforcé chaque jour davantage.

Nous sommes plus que disposés à adopter toutes les recommandations nécessaires et nous en assurerons le suivi.

Notre pays ne fait aucune distinction entre ses citoyens. Nous sommes le gouvernement et nous devons soutenir tous les types d'organisations, même si elles nous critiquent et nous jugent.

Tout gouvernement doit être critiqué et tout gouvernement doit faire entendre son point de vue critique. Voilà comment fonctionne la démocratie et c'est pourquoi nous sommes

totallement ouverts. Toutefois, nous considérons qu'il n'est pas correct d'inviter à mentir, à changer la réalité d'un pays au niveau international, simplement pour revenir aux privilèges d'autrefois en utilisant l'appareil d'État.

Aujourd'hui, le Président Bukele a clairement indiqué que l'appareil d'État appartient à tout le peuple salvadorien, en toute équité. Le secteur des employeurs sera toujours représenté ici, tout comme celui des travailleurs, en toute équité. L'appareil d'État doit garantir des règles claires pour tous, une garantie et une protection pour tous, un soutien et une assistance pour tous, en toute équité.

Nous avons insisté auprès de l'ANEP pour que ces 20 ou 30 réunions bipartites, auxquelles seuls le gouvernement et l'ANEP participent, soient ouvertes au tripartisme, mais l'ANEP a toujours refusé et continue de refuser qu'il en soit ainsi.

Pour conclure, nous, en tant que peuple salvadorien, en tant que représentants de l'État au nom du Président Nayib Bukele, considérons que l'OIT est l'instrument qui garantit les droits fondamentaux de toute la société à travers le monde et que nous devons veiller à ce qu'elle soit renforcée chaque jour davantage.

Je pense que l'OIT devrait revoir les procédures d'élaboration des listes. Il arrive parfois que le porte-parole des travailleurs ne tienne pas compte des opinions et du ressenti des travailleurs d'un pays.

Nous pensons que la négociation est valable dans n'importe quelle partie du monde, mais que celle-ci doit être transparente, elle doit garantir non seulement la légalité, car c'est à deux que ces listes sont établies, mais aussi la légitimité et le ressenti authentique de la classe ouvrière.

Pour finir, je dirais que nous resterons attachés aux principes contenus dans les normes de l'OIT, que nous les respecterons dans leur intégralité et que nous sommes tout à fait disposés, en tant que gouvernement, à continuer de recevoir les recommandations de n'importe quelle instance de l'OIT.

Membres employeurs – Nous avons écouté attentivement toutes les interventions faites au cours de ces discussions, en particulier l'intervention du représentant du gouvernement d'El Salvador.

Nous tenons à préciser que, selon nous, il est évident que plusieurs instances tripartites ne fonctionnent pas en El Salvador, notamment le Conseil supérieur du travail et le Conseil du salaire minimum. La consultation tripartite ne fonctionne pas non plus au Fonds national pour le logement, au sein duquel le gouvernement a désigné les représentants des employeurs, ni à l'Institut de sécurité sociale, pour lequel aucun représentant des employeurs n'a été nommé.

Par conséquent, pour nous, il est clair que les paroles du représentant du gouvernement, M. Castro, ne correspondent à aucune intention de la part du gouvernement d'El Salvador de se conformer aux dispositions de la convention qui, comme nous le savons tous, vise à promouvoir la bonne gouvernance et les bonnes relations de travail.

Les faits présentés ici montrent l'absence de mise en œuvre adéquate, en droit comme dans la pratique, de tous les articles de la convention, ratifiée volontairement par El Salvador. Et ce malgré les conclusions adoptées par la commission en 2017, 2018, 2019, 2021 et 2022, malgré les huit observations publiées par la commission d'experts, malgré les nombreuses interventions urgentes demandées à l'OIT par l'ANEP et l'OIE, malgré l'assistance technique du BIT, malgré les offres faites par la mission tripartite de haut niveau qui s'est récemment rendue dans le pays.

Cette situation de non-respect de la convention par El Salvador est à la fois permanente, grave et urgente pour le secteur des employeurs. Ces derniers jours, nous avons traité au sein de cette commission des cas de gouvernements qui ont dissous par décision administrative les organisations les plus représentatives. Nous ne voulons pas être alarmistes et annoncer que quelque chose de semblable pourrait se produire en El Salvador.

En ce sens, le secteur patronal, les employeurs, qui croient au dialogue social, qui croient à l'instrumentalité de la consultation tripartite et au fait qu'il ne peut s'agir d'un simple exercice de façade, demanderont instamment au gouvernement, dans la mesure du possible, et malgré ce non-respect prolongé, de ne pas interférer dans la constitution des organisations de travailleurs et d'employeurs et de faciliter, conformément à la législation nationale et internationale, volontairement ratifiée par El Salvador, la représentation de ces organisations, en délivrant les pouvoirs correspondants en temps voulu et avec la souplesse qui s'impose.

Que le gouvernement d'El Salvador s'abstienne d'attaquer et de discréditer l'ANEP, l'organisation d'employeurs la plus représentative, et ses dirigeants.

Que le gouvernement élabore, en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives, des règles claires, objectives, prévisibles et juridiquement contraignantes pour la réactivation réelle et durable et le plein fonctionnement du Conseil supérieur du travail.

Que le gouvernement d'El Salvador réactive sans délai la consultation effective au sein du Conseil supérieur du travail; qu'il soutienne, avec des règles claires, objectives et prévisibles, le fonctionnement des autres organes tripartites en respectant l'autonomie des organisations de travailleurs et d'employeurs les plus représentatives par le biais du dialogue social, afin de garantir leur plein fonctionnement sans aucune ingérence.

Le gouvernement d'El Salvador doit comprendre que la nomination par le Président de la République des délégués des entreprises n'est pas adaptée au fonctionnement exigé par les conventions fondamentales du travail de cette assemblée, qu'El Salvador a volontairement ratifiées.

Il doit également, en concertation avec les partenaires sociaux, prendre sans délai toutes les mesures nécessaires pour modifier les 23 décrets adoptés le 3 juin 2021, afin qu'ils soient conformes aux garanties énoncées dans les conventions de l'OIT ratifiées par El Salvador.

Bien entendu, tout ceci est souvent difficile à réaliser de manière isolée, c'est pourquoi nous suggérons au gouvernement de continuer à faire appel à l'assistance technique du BIT.

Que le gouvernement présente un rapport détaillé sur l'application de la convention, en droit et dans la pratique, à la commission d'experts avant sa prochaine réunion dans le courant de cette année.

Nous demandons qu'une nouvelle mission de contacts directs soit effectuée pour vérifier la réalité du fonctionnement des consultations tripartites en El Salvador et que le cas présent, en raison de sa gravité et de son caractère prolongé, fasse l'objet d'un paragraphe spécial dans le rapport de la commission.

Membres travailleurs – El Salvador a pris quelques mesures afin de rétablir le dialogue social tripartite. Nous disposons d'informations selon lesquelles les organisations syndicales, y compris celles affiliées à IndustriALL, ont récemment présenté un programme de travail visant à promouvoir diverses questions d'intérêt pour les travailleurs, telles que la réforme du Code du travail, qui contient une proposition, conformément à leur engagement, visant à augmenter la durée de validité des pouvoirs syndicaux en El Salvador. Il est important que

cette réforme garantisse et améliore le droit à la libre organisation et établisse la négociation collective comme un principe fondamental de la loi.

Toutefois, certains problèmes se posent également en ce qui concerne le plein respect de la convention.

Nous avons noté précédemment que le Conseil supérieur du travail avait été rétabli et qu'il fonctionnait. Il est important pour ce groupe qu'il ne devienne pas inactif, c'est-à-dire que son fonctionnement soit rétabli.

Le gouvernement doit également s'attaquer de manière adéquate aux obstacles existants et aux règles déraisonnables qui régissent la délivrance de pouvoirs aux syndicats.

Nous sommes donc contraints de réitérer certaines des demandes que nous avons adressées au gouvernement l'année dernière. J'émettrai toutefois une mise en garde avant d'évoquer les trois mesures.

Tout d'abord, nous pensons que ce n'est pas le bon moment pour discuter des méthodes de notre commission, qui ont été évoquées principalement par le gouvernement, mais nous reconnaissons également que l'intensité même de ce débat démontre combien il est utile d'en discuter au sein de cette commission. C'est pourquoi nous pensons qu'il est important de nous écouter et de répondre ainsi, en inscrivant El Salvador sur la liste.

Selon nous, le groupe des travailleurs peut contribuer aux trois mesures ci-après: premièrement, le gouvernement devrait veiller à ce que le Conseil supérieur du travail soit pleinement fonctionnel et en mesure de tenir des réunions plénières, en particulier sur les décisions concernant à la fois le droit du travail et toute politique publique concernant les partenaires sociaux.

Deuxièmement, El Salvador devrait élaborer une feuille de route assortie d'un calendrier, en consultation avec les partenaires sociaux, afin de mettre en œuvre sans délai les recommandations formulées par la mission tripartite de haut niveau de l'OIT et les conclusions de notre commission.

Troisièmement, peut-être le point le plus important, le gouvernement doit prendre sans délai les mesures nécessaires pour abroger cette obligation légale et la modifier, ce qui nécessite le renouvellement du statut juridique des syndicats tous les douze mois.

Plus généralement, nous invitons le gouvernement à donner suite aux recommandations de la mission tripartite.

Afin de contrôler tous ces éléments, nous demandons au gouvernement de présenter un rapport à la commission d'experts lors de sa prochaine session, et nous lui suggérons également de continuer à demander l'assistance technique du BIT.

Enfin, je voudrais informer le gouvernement que le groupe des travailleurs entretient une communication permanente afin d'échanger non seulement des informations, mais aussi des actions de soutien et de solidarité sur le respect des droits des travailleurs dans nos pays, et nous sommes fiers de savoir et d'avoir le sentiment que nous représentons tout le monde. Par conséquent, nous pouvons avoir certaines différences, mais notre représentation est réelle.

Conclusions de la commission

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

La commission a pris note des allégations de violations graves et répétées de la convention par le gouvernement.

La commission a noté avec une profonde préoccupation les multiples allégations d'ingérence des autorités dans le processus de désignation des représentants des employeurs et des travailleurs au sein des organes publics tripartites et paritaires.

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

- cesser immédiatement tous les actes de violence, les menaces, la persécution, la stigmatisation, l'intimidation ou toute autre forme d'agression à l'encontre d'individus ou d'organisations, en rapport avec l'exercice d'activités syndicales légitimes et d'activités d'organisations d'employeurs, et adopter des mesures pour garantir que de tels actes ne se reproduisent pas, en particulier à l'égard de l'Association nationale de l'entreprise privée (ANEP) et de ses membres;
- s'abstenir de toute ingérence dans l'exercice de la liberté syndicale des employeurs et des travailleurs, y compris dans la constitution des organisations de travailleurs et d'employeurs;
- mettre fin aux retards dans la délivrance de pouvoirs aux organisations de travailleurs et d'employeurs, y compris pour l'ANEP, conformément à leur droit de représentation;
- veiller à ce que toutes les organisations de travailleurs et d'employeurs, y compris l'ANEP, jouissent des droits et libertés prévus par la convention et soient pleinement associées aux consultations tripartites et au dialogue social;
- réactiver, sans délai, le Conseil supérieur du travail (CST) et d'autres entités tripartites et en assurer le fonctionnement effectif, et veiller à l'élaboration et à l'adoption, en consultation avec les partenaires sociaux, de règles claires, objectives, prévisibles et juridiquement contraignantes, afin de garantir leur fonctionnement efficace et indépendant, sans aucune ingérence extérieure;
- prendre sans délai toutes les mesures nécessaires pour abroger l'obligation légale faite aux syndicats de demander le renouvellement de leur personnalité juridique tous les douze mois;
- modifier les 23 décrets adoptés le 3 juin 2021, afin de garantir que les organisations d'employeurs puissent exercer leur droit d'élire librement leurs représentants sans ingérence extérieure; et
- élaborer une feuille de route assortie de délai pour mettre en œuvre sans délai toutes les recommandations formulées par la mission tripartite de haut niveau de l'OIT de 2022 et les recommandations de la commission.

La commission prie le gouvernement d'accepter une mission de contacts directs pour assurer le plein respect de la convention.

La commission prie en outre le gouvernement de soumettre à la commission d'experts, d'ici le 1^{er} septembre 2023, un rapport détaillé sur l'application de la convention en droit et dans la pratique, y compris des informations sur le contenu et les résultats des consultations tripartites.

Représentant gouvernemental – Au nom de la délégation d'El Salvador, je prends note des conclusions tirées par cette commission. Je saisis cette occasion pour souligner qu'El Salvador respecte les organes de contrôle de cette organisation.

Par ailleurs, nous regrettons que la commission n'ait pas pris en compte les communications écrites et orales que nous avons présentées à différentes occasions, en réponse officielle à la commission d'experts. Nous regrettons vivement que, dans ses conclusions, la présente commission ne reconnaisse aucun signe de progrès en El Salvador. Nous sommes surpris de constater que la commission demande à nouveau que 23 décrets soient modifiés.

Au cours de la discussion sur ce cas, les questions suivantes ont été posées à la commission, au regard du texte de la convention (n° 144) sur les consultations tripartites relatives aux normes internationales du travail, 1976: Sur quelle base juridique est fondée une telle conclusion? Quels sont les articles de la convention n° 144 qui prévoient un tel pouvoir? Quelles méthodes de travail de la présente commission l'amènent à déroger aux lois ou à mandater des pays pour qu'ils modifient leurs lois lorsque celles-ci ne sont pas en lien avec les normes internationales du travail? Ces questions ont également été posées à la commission d'experts, qui n'a pas fourni de réponse. Nous demandons qu'il soit inscrit que, pendant et après la discussion du cas, nous n'avons pas reçu de réponse à ces questions. Malgré cela, la conclusion a été adoptée.

Nous regrettons de constater que nos opinions et les informations que nous avons fournies sont rejetées sans qu'aucun motif ne soit avancé. Il semble que les conclusions ne répondent ni à la discussion ni aux informations fournies, mais à une simple négociation à leur sujet. Cette question nous semble devoir faire de toute urgence l'objet d'une réflexion.

Néanmoins, nous réaffirmons notre engagement inébranlable envers les principes et les valeurs de l'OIT, et nous continuerons à œuvrer en faveur du travail décent, en favorisant le dialogue social avec tous les secteurs et tous les acteurs. Nous remercions vivement le BIT pour sa précieuse coopération et son assistance technique.

Gabon (ratification: 2014)

Convention du travail maritime, 2006, telle qu'amendée (MLC, 2006)

Informations écrites communiquées par le gouvernement

Le gouvernement du Gabon réitère tout d'abord sa disponibilité ainsi que sa volonté à fournir le premier rapport attendu sur la convention du travail maritime, 2006, telle qu'amendée (MLC, 2006). Il précise à cet effet que le retard accusé dans la rédaction dudit rapport procède principalement de deux facteurs: la procédure juridique ayant conduit à la ratification de ladite convention, d'une part, et la méconnaissance de la convention par les professionnels du secteur maritime du Gabon, d'autre part. De cette situation résulte la nécessité pour le gouvernement de se conformer à la procédure interne en vigueur, relative à la ratification des conventions internationales, procédure qui n'a pas été suivie lors du dépôt de l'instrument de ratification de la MLC, 2006, en 2014, mais aussi de pallier l'insuffisance, voire l'absence d'informations pouvant permettre de réaliser le premier rapport attendu.

Le gouvernement sollicite à cet effet l'assistance technique et financière du Bureau aux fins d'assurer la vulgarisation de la convention auprès des professionnels du secteur concerné, de renforcer les capacités techniques des agents, l'administration du travail et de la marine

marchande en charge de la confection dudit rapport et de renforcer les capacités des agents en charge du suivi et de la mise en œuvre de ladite convention, notamment les inspecteurs et contrôleurs en charge du secteur maritime.

Le gouvernement réaffirme son attachement aux normes de l'OIT, notamment à l'ensemble des mécanismes du contrôle normatif, et s'engage à fournir toute information utile pouvant permettre de donner suite aux recommandations de la commission. Le gouvernement souligne enfin que, grâce à la participation de deux de ses agents à une formation organisée au cours du premier semestre de 2023 par le Centre international de formation de l'OIT à Turin en vue de renforcer les capacités des mandants sur la confection des rapports relatifs à la mise en œuvre de la MLC, 2006, et en dépit du fait que la période officielle prévue pour la mise à disposition de la commission d'experts des rapports dus au titre de l'article 22 de la Constitution, le gouvernement rassure la commission de la transmission effective du premier rapport relatif à la mise en œuvre par le Gabon de la MLC, 2006. Il sollicite par ailleurs de cette dernière la possibilité d'y apporter des éléments complémentaires ultérieurement.

Discussion par la commission

Président – Nous allons maintenant aborder le premier cas individuel inscrit à l'ordre du jour de la séance, celui du Gabon, relatif à l'application de la convention du travail maritime, 2006, telle qu'amendée (MLC, 2006).

Représentante gouvernementale – À la suite de l'inscription du Gabon sur la liste définitive des cas individuels soumis à l'examen de la commission pour manquement à l'envoi du premier rapport après la ratification de la MLC, 2006, en 2014, je voudrais vous remercier pour l'occasion que vous accordez à la délégation de mon pays de vous fournir des informations actualisées et détaillées sur les actions et mesures prises au niveau national pour porter effet aux dispositions de la convention.

Avant de poursuivre mon propos, il me plaît de présenter les compliments de mon pays à la commission d'experts pour l'important travail qu'elle ne cesse de réaliser depuis sa création dans le suivi de la mise en œuvre des normes internationales du travail.

Le gouvernement du Gabon voudrait, par ma voix, réaffirmer son engagement à respecter ses obligations en matière de rapports sur les conventions ratifiées et non ratifiées, tel que prévu par les dispositions des articles 19 et 22 de la Constitution de l'OIT, y compris pour la convention maritime dont le premier rapport, quoi que tardivement, a été transmis au Bureau.

L'interpellation du gouvernement de mon pays, quant au retard accusé dans la transmission du premier rapport relatif à la mise en œuvre de la MLC, 2006, me donne l'opportunité de faire un bref historique de la situation, aux fins d'apporter des informations détaillées et précises aux membres de la commission sur les raisons qui ont occasionné ledit retard. Pour rappel, le ministre des Affaires étrangères du Gabon a signé l'instrument de ratification le 29 mars 2011, lequel a été transmis au BIT via la mission permanente du Gabon à Genève, le 27 avril 2011. Cependant, le BIT n'a pas été en mesure d'enregistrer la ratification, car elle n'était pas accompagnée de la déclaration obligatoire concernant les branches de la sécurité sociale applicables. Le 25 septembre 2014, le BIT a reçu la déclaration manquante et par conséquent, pour ce dernier, la ratification a pu être enregistrée le même jour, à savoir le 25 septembre 2014.

Toutefois, pour le gouvernement du Gabon, des procédures internes relatives à la ratification des instruments internationaux et conformes à sa Constitution devaient être observées pour rendre effective la procédure de ratification. Dès lors, entre 2014 et 2019, soit durant cinq ans, vont subsister des divergences d'interprétation juridiques relatives à l'effectivité ou non de la ratification de la MLC, 2006, entre les experts des deux parties, avec pour conséquence l'impossibilité de faire rapport sur ledit instrument. Fort heureusement, à la faveur d'une réunion conjointe en marge de la Conférence internationale du Travail (CIT) en 2019, les deux parties ont convenu de ce que la ratification de la MLC, 2006, par le Gabon, devait définitivement être considérée comme effective en dépit de ce que la régularisation des mécanismes internes relatifs aux procédures de ratification des normes internationales devait se poursuivre.

De 2019 à 2022, des difficultés supplémentaires vont survenir avec la dissolution de l'Assemblée nationale (une des principales chambres du Parlement), la survenue de la pandémie de COVID-19, un déficit de communication autour de l'instrument qui est resté méconnu des principaux praticiens, une insuffisance des capacités des administrations en charge de la préparation du premier rapport relatif à la MLC, 2006, et l'absence d'une assistance technique conséquente, en raison notamment de la mutation sans remplacement immédiat du spécialiste en charge des normes au sein du bureau basé à Yaoundé au Cameroun.

Fort de ce qui précède, le retard observé dans la soumission de son premier rapport par le Gabon sur l'application de la MLC, 2006, est imputable à une combinaison des facteurs précités.

À titre d'exemple, la méconnaissance dudit instrument par bon nombre d'acteurs du secteur maritime, l'insuffisance de capacités des administrations en charge de la préparation du rapport ainsi que sa non-vulgarisation depuis sa ratification ont effectivement constitué des facteurs bloquants, car les informations sollicitées auprès des praticiens au quotidien que sont les gens de mer n'ont jamais été disponibles, rendant ainsi difficile la soumission du premier rapport faute d'informations conséquentes. Au-delà de ces éléments explicatifs, nous sommes conscients que, par la ratification de la MLC, 2006, le Gabon est tenu de respecter les obligations qui en découlent, en tant qu'État côtier, État du pavillon et État du port, de manière à accorder aux gens de mer l'accès à un travail décent. De ce fait, la MLC, 2006, s'applique aux gens de mer.

À cet effet, nous tenons à relever qu'en dépit de la méconnaissance de cet instrument à ce jour par les principaux acteurs concernés, il est à noter que ce secteur est fort heureusement couvert par une solide législation conforme aux exigences de la MLC, 2006. J'en veux pour preuve, au plan juridique et en rapport avec les exigences de la MLC, 2006, l'application des dispositions du règlement n° 08/12-UEAC-088-CM-23 portant adoption du Code communautaire de la marine marchande, mention doit être faite sur les documents qui doivent être à bord des navires battant pavillon gabonais et des navires étrangers opérant dans les eaux territoriales gabonaises. En outre, il y a lieu d'indiquer que par l'adhésion au Code communautaire de la Communauté économique et monétaire de l'Afrique centrale (CEMAC), les parties reconnaissent contribuer à l'amélioration de la sécurité des navires, des biens en mer ainsi que la sauvegarde de la vie humaine à bord des navires, de sorte à donner plein et entier effet aux dispositions de ce code.

Par ailleurs, avant l'adhésion du Gabon à la MLC, 2006, le Gabon appliquait à la fois la loi n° 10/63 du 12 janvier 1963 portant «Code de la marine marchande gabonaise» et le Code communautaire CEMAC pour traiter les questions des gens de mer. En vertu de la loi n° 10/63,

les dispositions du code communautaire sont applicables à tous les navires immatriculés au Gabon, aux états-majors et équipages qui y sont embarqués. La loi n° 10/63 ne fait pas de restriction quant aux navires qui sont exemptés de l'application. S'agissant de la sécurité sociale, par exemple, la loi n° 10/63 à l'article 98 prévoit que «le marin est soigné aux frais de l'armateur s'il est blessé au service du navire ou s'il tombe malade pendant son embarquement. En cas de décès, les frais funéraires sont à la charge de l'armateur.» Nous sommes cependant engagés à prendre des mesures spécifiques pour donner davantage effet aux dispositions de la convention, et ce pour le bien-être des marins.

Parmi les dispositions prises pour donner effet à la MLC, 2006, pour en assurer la rédaction des rapports et le suivi de la mise en œuvre, nous avons entrepris de renforcer les capacités des personnels en charge de ce dossier. Nous saisissons à cet effet l'opportunité qui nous est offerte pour remercier le BIT pour son assistance, qui a permis à quelques agents du ministère en charge du travail et du transport de participer aux formations organisées en ligne par le Centre de formation de Turin, en vue du renforcement de leurs capacités en 2020 et 2021.

Plus récemment au premier semestre de 2023, deux fonctionnaires, dont l'un de l'administration de la marine marchand et l'autre de l'administration du travail, suivent cette année le cours du Centre de formation de Turin sur la présentation des rapports. Les résultats desdites formations viennent de nous permettre de pouvoir transmettre au BIT le premier rapport relatif à la mise en œuvre de la MLC, 2006.

Au regard des difficultés que le gouvernement de mon pays a pu rencontrer dans l'élaboration de ce premier rapport, nous sollicitons du BIT une assistance technique et financière en vue de nous accompagner dans la soumission effective et régulière des rapports conformément aux dispositions de l'article 22 de la Constitution de l'OIT, de renforcer les capacités techniques des personnels des administrations du travail et des transports permettant de fournir régulièrement les rapports relatifs audit instrument, de bénéficier d'un appui pour le suivi et la mise en œuvre de la convention.

En considération de ce qui précède, je voudrais réitérer l'engagement du gouvernement de mon pays à continuer de fournir régulièrement l'ensemble de ses rapports comme cela a généralement été le cas, mais aussi, et surtout, de prendre des mesures en vue de la mise en œuvre effective des normes internationales du travail en général et de la MLC, 2006, en particulier, pour le bien de nos travailleurs.

Membres travailleurs – C'est la troisième fois que la présente commission examine l'application d'une convention par le Gabon. C'est aussi la deuxième fois seulement qu'elle examine l'application de la MLC, 2006.

Comme la commission d'experts l'a souligné dans une partie de son rapport général consacrée à cette question, les gens de mer du monde entier ont été confrontés à des difficultés considérables au cours de la pandémie de COVID-19. Des centaines de milliers de travailleurs de cette catégorie se sont retrouvé coupés de leur foyer pendant plusieurs mois. Beaucoup n'ont pas perçu leur salaire; beaucoup ont été dans le cas de ne pas pouvoir accéder à des soins médicaux et l'ampleur des situations d'abandon de gens de mer a atteint des niveaux sans précédent. La commission d'experts a signalé à ce propos que c'est précisément dans les périodes de crise que la couverture protectrice de la MLC, 2006, revêt pleinement sa signification et doit être scrupuleusement appliquée. De fait, la MLC, 2006, est un instrument pionnier, conçu pour faire face aux nombreux problèmes auxquels peuvent être confrontés les travailleurs du secteur d'activité qui est le plus mondialisé – celui des transports maritimes. C'est à ce titre un instrument unique, en ce qu'il reflète fidèlement la réalité de ce secteur et

fait intervenir des approches originales afin que sa ratification devienne aussi étendue que possible. À ce jour, 103 États Membres devant réglementer les conditions des gens de mer de plus de 96,6 pour cent du tonnage brut mondial ont ratifié la convention. Ce chiffre est indéniablement remarquable. Mais la ratification n'est qu'une première étape. L'épreuve de vérité, c'est la mise en œuvre effective.

Cet aspect doit être le point de départ de notre discussion sur l'application de la convention par le Gabon en droit et dans la pratique. Ce pays a ratifié la MLC, 2006, en 2014, et il en a également accepté les amendements qui ont été adoptés par la Conférence internationale du Travail en 2016 et en 2018. Si nous ne pouvons pas savoir d'après les données publiquement accessibles quel est le nombre effectif des gens de mer dans la marine marchande de ce pays, nous croyons comprendre que la flotte marchande du Gabon se compose d'environ 146 unités, comprenant des navires de transport de pétrole brut, des navires de transport mixtes de produits chimiques/produits pétroliers et enfin des navires de transport de marchandises diverses. On sait que, en termes de croissance exprimée en pourcentage mondial, le pavillon du Gabon est celui qui connaît actuellement l'expansion la plus rapide dans le monde. Le fait que ce pays n'a toujours pas fait parvenir à la commission d'experts son premier rapport sur l'application de la MLC, 2006, six ans après que celui-ci a été attendu est donc extrêmement préoccupant. Comme la commission d'experts l'a relevé, les dispositions de cette convention sont incarnées essentiellement par un règlement de la Communauté économique et monétaire de l'Afrique centrale (CEMAC) du 22 juillet 2012 portant Code des transports maritimes pour ladite communauté, instrument directement applicable au Gabon et dont une copie doit être accessible à bord de tout navire battant pavillon gabonais, qu'il soit affecté à une navigation internationale ou à une navigation dans les eaux nationales.

On notera comme un élément positif que l'article premier du Code du travail n'exclut pas les gens de mer de son champ d'application. Cela étant, on ne saurait dire si les organisations syndicales et patronales gabonaises ont été consultées dans le cadre du processus de ratification ou encore au sujet de l'une quelconque des déterminations prévues par la convention. Il importe de manière prioritaire que le gouvernement clarifie cet aspect.

On observera également que, en application de la norme A4.5.2 et A4.5.10, le gouvernement a spécifié les branches suivantes de sécurité sociale: les prestations de vieillesse; les prestations en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle; les prestations familiales; les prestations d'invalidité et les prestations de survivants. Cependant, en l'absence de tout rapport tel que prévu par l'article 22, nous ne disposons d'aucun élément quant aux mesures prises conformément au paragraphe 2 de la règle 4.5 de la convention pour atteindre progressivement une protection de sécurité sociale complète pour les gens de mer. C'est par conséquent avec regret que nous notons que, faute de réponse du gouvernement, la commission d'experts n'a pas été en mesure de formuler quelque observation que ce soit relativement à l'application de plusieurs dispositions de la convention.

Sans méconnaître les nombreux aspects novateurs que peut receler la MLC, 2006, notamment ce régime d'inspection assez élaboré qui doit être assuré par l'État du port, le rôle de supervision que la commission d'experts est convenue d'exercer à travers son examen de l'application de la convention au niveau national par chaque État Membre reste et demeure un rouage critique et essentiel pour l'application effective de cet instrument.

Nous rappelons que l'essence même du système de contrôle de l'OIT réside dans le dialogue entre ses mandants aussi bien au niveau national qu'au niveau international. Un tel dialogue dépend nécessairement de la communication d'informations sur l'application des

conventions en droit et dans la pratique. S'il n'est pas soumis de rapports ou communiqué de commentaires ou de réponses, le fonctionnement du système de contrôle et, par le fait, celui de l'Organisation elle-même, se trouve gravement compromis. Il incombe au gouvernement de rechercher, et ce de toute urgence, l'assistance technique du BIT pour parvenir à s'acquitter de ses obligations de faire rapport.

Il est obligatoire pour les navires des États Membres ayant ratifié la convention, en ce compris les navires battant pavillon gabonais, d'avoir à leur bord un certificat du travail maritime ainsi qu'une déclaration de conformité du travail maritime. La déclaration doit non seulement «mentionner les prescriptions nationales visant l'application de la présente convention en ce qui concerne les conditions de travail et de vie des gens de mer» mais elle doit également fournir «dans la mesure nécessaire, des informations concises sur la teneur essentielle des prescriptions nationales pertinentes». L'État du pavillon est également tenu de veiller à ce que la législation nationale donnant application à la convention soit également respectée à bord des navires plus petits, notamment de ceux qui effectuent une navigation ne revêtant pas un caractère international et qui ne sont pas, à ce titre, concernés par le système de certification. Cette disposition revêt une importance particulière dans le cas du Gabon, en raison de l'étendue de la façade maritime du pays et du rôle déterminant que les transports maritimes y exercent. De même, sans mise en œuvre adéquate de la convention au niveau national, on ne voit pas comment les inspecteurs de l'État du port pourraient y accomplir efficacement leur mission d'inspection des navires conformément à ce que prévoit la MLC, 2006.

Il est évident que la nécessité d'une transposition appropriée des normes internationales du travail dans la législation nationale revêt un caractère d'autant plus impérieux qu'il est question de la MLC, 2006. Il est donc impératif que le gouvernement s'engage d'urgence dans une démarche propre à assurer la mise en œuvre adéquate de la convention au niveau national, en concertation avec les partenaires sociaux.

Enfin, s'il est indéniable que la MLC, 2006, est une convention de caractère technique, le fait est que de son application appropriée dépendent le bien-être et la vie même de plus de 1 600 000 de gens de mer dans le monde. De fait, la MLC, 2006, est le fondement des droits des gens de mer à des conditions décentes dans pratiquement tous les aspects de leur travail et de leur vie à bord, notamment en ce qui concerne le salaire minimum, les contrats d'engagement, la durée du travail et la sécurité sociale. La convention prévoit également que tout navire étranger qui touche un port d'un État Membre de l'OIT dans le cadre normal de son exploitation ou pour des raisons opérationnelles peut être sujet à inspection conformément au paragraphe 4 de l'article V de la convention aux fins de la vérification du respect de ses dispositions. Par suite, il n'est pas surprenant que l'application de cette convention se soit traduite par une amélioration significative des conditions de vie et de travail des gens de mer dans le monde, même si cette catégorie professionnelle se trouve assez éloignée du regard, et donc de la sollicitude, du reste de l'humanité.

La MLC, 2006, est un instrument vital pour les gens de mer du monde entier. Il incombe à la présente commission d'envoyer un message exprimant dans les termes les plus nets que son application effective exige de la part des États Membres qui l'ont ratifiée qu'ils remplissent les obligations qui en découlent, notamment celles de la mettre en œuvre au niveau national et de faire rapport à ce sujet. Nous appelons donc instamment le gouvernement à satisfaire à ses obligations de présenter des rapports et à ce titre de faire parvenir son premier rapport à la commission d'experts avant la prochaine session de cette instance.

Membres employeurs – Les membres employeurs ont remercié le gouvernement du Gabon pour les informations que celui-ci a fournies à la commission oralement et par écrit. Ils ont pris acte de l'intention manifestée par le Gabon de rectifier la situation, qui concerne l'application par ce pays de la MLC, 2006. Cet instrument est le fruit de cinq années d'un travail tripartite concerté entre les gouvernements, les organisations représentatives des gens de mer et celles des armateurs. C'est non seulement un instrument juridique qui fera date dans l'histoire de l'OIT, mais encore un instrument qui joue désormais un rôle crucial dans la protection des conditions de travail et de vie des gens de mer et qui contribue à ce titre à garantir que les activités du secteur des transports maritimes s'exercent globalement à égalité de chances entre tous ses acteurs. La MLC, 2006, incarne ce qu'il y a de plus actuel et de plus dynamique parmi les instruments juridiques de l'OIT: depuis son adoption, des amendements y ont été apportés à quatre reprises et elle vient d'enregistrer cette année deux nouvelles ratifications, venues s'ajouter à une liste déjà respectable.

Il est donc de la plus haute importance que rien ne vienne saper l'efficacité de cet instrument juridique. Le Gabon a ratifié toutes les conventions fondamentales, à l'exception de la convention (n° 187) sur le cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail, 2006, ainsi que 41 autres conventions de l'OIT. Plus spécifiquement, le Gabon a ratifié la MLC, 2006, en septembre 2014.

Ce n'est pas la première fois que la commission d'experts exprime ses préoccupations quant au respect par le Gabon de ses obligations au titre de la MLC, 2006. Elle a en effet émis à ce sujet trois observations depuis 2020, et celles-ci ont été renouvelées par deux fois, faute d'avoir, pour le gouvernement, soumis son premier rapport, malgré un appel instant à le faire. C'est par contre la première fois que ce cas fait l'objet des discussions de la présente commission. Les membres employeurs prennent également note du fait que le Gabon a demandé une assistance technique et financière pour la mise en œuvre de cette convention. Ils estiment que ce cas soulève essentiellement deux grandes questions:

- la présentation en temps voulu de rapports sur la mise en œuvre de la MLC, 2006, par le Gabon;
- l'adoption de mesures propres à mettre en œuvre, en droit comme dans la pratique, les obligations énoncées dans la MLC, 2006, de manière à garantir le respect du droit de tous les gens de mer à des conditions d'emploi décentes.

Sur le premier aspect, les membres employeurs déplorent que le gouvernement du Gabon ait omis depuis non moins de quatre ans de présenter son premier rapport sur la mise en œuvre de la MLC, 2006. Ils tiennent à souligner que la ratification de tout instrument juridique entraîne nécessairement des obligations juridiques. En particulier, conformément à l'article 22 de la Constitution de l'OIT, la ratification d'une convention de l'OIT entraîne non seulement l'obligation d'en mettre à exécution les dispositions de fond, mais encore, sur un plan procédural, l'obligation de présenter au Bureau des rapports annuels sur les mesures prises pour mettre cette convention à exécution en droit et dans la pratique. À cet égard, la soumission en temps opportun de premiers rapports détaillés revêt une importance capitale car cette démarche constitue le préalable au fonctionnement efficace du système de contrôle que la présente commission contribue à incarner. Les membres employeurs tiennent à souligner que les États ne devraient pas ratifier une convention de l'OIT aussi complexe que peut l'être la MLC, 2006, sans s'être assurés d'avoir la capacité de donner suite aux obligations qui en découlent ainsi que celle de faire rapport sur l'application de cet instrument en droit et dans la pratique.

Les membres employeurs prennent note en outre des informations communiquées par le gouvernement sur cette question, notamment à propos de l'omission de soumettre le premier rapport, omission qui serait imputable, en premier lieu, à la procédure interne devant conduire à la ratification de la convention et, en second lieu, à la méconnaissance de cet instrument dans le milieu des professions maritimes du Gabon.

Les membres employeurs apprécient également les efforts entrepris par le gouvernement pour tenter de combler ces lacunes, notamment en participant à des cours de formation du BIT. Soulignant que le défaut de présentation de rapports a des répercussions néfastes sur le fonctionnement et le déroulement des travaux de la présente commission, les membres employeurs appellent le gouvernement du Gabon à combler ces lacunes et faire parvenir sans plus tarder au Bureau son premier rapport sur l'application de la MLC, 2006. Ils prennent note de la demande d'assistance technique et financière exprimée par le gouvernement et ils demandent eux-mêmes que le gouvernement mette à profit une telle assistance sous les meilleurs délais afin de satisfaire à son obligation de présenter un rapport.

Quant au deuxième aspect, les membres employeurs prennent note du fait que les dispositions de la convention sont principalement mises en œuvre par un règlement de la Communauté économique et monétaire de l'Afrique centrale du 22 juillet 2012 portant Code de la marine marchande, qui est directement applicable au Gabon. Ils notent en outre que l'article premier du Code du travail n'exclut pas les gens de mer de son champ d'application. Ayant ces éléments à l'esprit, les membres employeurs demandent que le gouvernement prenne sans délai les mesures nécessaires pour mettre en œuvre la convention, en répondant aux questions dont il a été saisi directement par la commission d'experts. Ils rappellent à cet égard qu'il reste loisible au gouvernement de recourir à l'assistance technique du Bureau à cette fin. Enfin, sur la base des informations fournies par le gouvernement du Gabon, ils expriment le ferme espoir que celui-ci fera tout ce qui est en son pouvoir pour que ses obligations soient remplies.

Membre gouvernementale, Cameroun – C'est pour moi un réel plaisir de prendre la parole au nom du gouvernement du Cameroun.

Venant au point à l'ordre du jour, le gouvernement du Cameroun remercie celui du Gabon pour les informations préliminaires soumises à notre commission, d'abord orales, et puis que nous venons d'entendre sur la mise en œuvre en droit et en pratique de la MLC, 2006. Il ressort de toutes ces informations que le Gabon n'a lésiné sur aucun effort pour se conformer aux obligations constitutionnelles qui découlent de la ratification de la MLC, 2006. Nous encourageons par conséquent le gouvernement du Gabon en sa qualité d'État du pavillon et État du port à poursuivre toutes les démarches engagées en vue du respect des obligations sus-évoquées. Stanislaw Jerzy a dit: «la méconnaissance du droit ne dispense pas du devoir de rendre compte». Fondé sur cette citation, le gouvernement du Cameroun se réjouit de l'engagement pris par le gouvernement du Gabon à respecter les obligations constitutionnelles.

Dans le même ordre d'idée, tout en remerciant le Bureau qui, à travers le Centre international de formation de Turin, a procédé au renforcement des capacités des agents de la république du Gabon sur la rédaction des rapports, nous appuyons la demande d'assistance technique et financière formulée par la République du Gabon et prions le Bureau de bien vouloir donner suite favorable à cette demande, afin d'aider le gouvernement du Gabon à assurer la vulgarisation de la convention auprès des professionnels du secteur concerné, tout en renforçant les capacités techniques de tous les mandants tripartites en charge de la confection du rapport demandé ainsi que du suivi et de la mise en œuvre de ladite convention.

Pour conclure, le gouvernement du Cameroun encourage le Gabon à mettre à profit l'expertise du Bureau sollicitée afin de se conformer désormais à toutes ses obligations constitutionnelles.

Membre travailleur, Eswatini – C'est au nom des travailleurs du Royaume d'Eswatini que je prends la parole. Les délégués travailleurs des pays du Commonwealth se rallient à cette déclaration. En premier lieu, nous félicitons le gouvernement du Gabon d'avoir pris les mesures nécessaires pour ratifier la MLC, 2006, en 2014. La ratification de la convention implique que, conformément à l'article I de cet instrument, le Gabon s'engage à donner pleinement effet à ses dispositions afin de garantir le droit de tous les gens de mer à un emploi décent, obligation qui inclut de présenter périodiquement des rapports sur son application.

Le fait que le gouvernement n'a pas présenté de rapport sur l'application de la convention nous préoccupe gravement. Nous tenons à rappeler au gouvernement du Gabon qu'à travers cette omission il se met en défaut par rapport à ses obligations au regard de la Constitution de l'OIT, dont les articles 22 et 23 disposent: «Chacun des Membres s'engage à présenter au Bureau international du Travail un rapport annuel sur les mesures prises par lui pour mettre à exécution les conventions auxquelles il a adhéré. Ces rapports seront rédigés sous la forme indiquée par le Conseil d'administration et devront contenir les précisions demandées par ce dernier. [...] Chaque Membre communiquera aux organisations représentatives reconnues telles aux fins de l'article 3 copie des informations et rapports transmis au Directeur général en application des articles 19 et 22.»

Le Gabon doit consulter les partenaires sociaux sur l'élaboration de ces rapports, de même que sur toutes autres mesures visant à donner effet à la MLC, 2006, dans le cadre prévu par la convention (n° 144) sur les consultations tripartites relatives aux normes internationales du travail, 1976, instrument auquel il est partie. À cet égard, nous appelons instamment le gouvernement du Gabon, en concertation avec les interlocuteurs concernés, à soumettre sans plus attendre le rapport attendu par la commission d'experts et mettre en place les mesures nécessaires à la mise en œuvre pleine et entière de la convention, y compris au moyen de réformes législatives.

Membre travailleur, Australie – Je m'exprime au nom des syndicats australiens et du groupe des syndicats du Commonwealth. Nous souhaiterions évoquer ici quelques exemples de bonnes pratiques de mise en œuvre de la MLC, 2006, par certains pays. J'évoquerai l'exemple du mien, l'Australie, à cet égard. L'Australian Maritime Safety Authority (AMSA) est l'autorité compétente en ce qui concerne l'application de la convention et de ses prescriptions en Australie. Comme ce pays est un gros utilisateur d'unités appartenant à des flottes étrangères et qu'il n'a lui-même qu'une flotte marchande restreinte, c'est sa fonction de contrôle par l'État du port qui constitue le mécanisme clé par lequel il assure dans la pratique l'application de la MLC, 2006, en Australie. L'AMSA veille ainsi au respect de la MLC, 2006, notamment sur le plan des conditions de travail et de prévoyance des gens de mer en instruisant toutes les plaintes invoquant la MLC, 2006, qui mettent en cause des navires touchant des ports australiens; en assurant, en qualité d'État du port ou d'État du pavillon, l'inspection de navires touchant des ports australiens; en veillant à ce que les navires immatriculés en Australie soient couverts par les certifications prévues par la MLC, 2006; et enfin en jouant un rôle moteur dans le fonctionnement de l'Australian Seafarers' Welfare Council (ASWC), organisme ayant pour vocation de développer les services de bien-être, de protection et de prévoyance prévus pour les gens de mer dans les ports australiens. La Fédération internationale des travailleurs des transports (FIT) et les organisations syndicales australiennes qui lui sont affiliées sont membres de l'ASWC. En Australie, tous les navires battant pavillon étranger sont sujets à des inspections par l'État du port telles que détaillées par la règle 5.2 de la convention, sans considération de ce que l'État du pavillon a ratifié ou non

la convention. Lorsque l'État du pavillon n'a pas ratifié la MLC, 2006, le navire ainsi inspecté doit être en mesure de produire les pièces documentaires attestant de sa conformité par rapport aux règles et normes pertinentes. Les gens de mer concernés doivent avoir le droit de saisir l'AMSA de toute plainte alléguant le non-respect de prescriptions de la MLC, 2006. L'ordonnance maritime n° 11 prévoit qu'un marin a la faculté de signaler tout manquement de cette nature à l'AMSA afin de permettre que, le cas échéant, des mesures correctives soient prises promptement.

L'AMSA agit en étroite coopération avec l'inspection maritime de la FIT dans l'exercice de ses fonctions de contrôle par l'État du port et elle a passé un protocole d'accord avec le Fair Work Ombudsman afin de contribuer à assurer le respect des droits au travail des gens de mer prévus par la MLC, 2006. La plupart des plaintes dont l'AMSA est saisie se rapportent aux conditions d'emploi dont il est question sous le titre 2 de la MLC, 2006. Ceci recouvre les contrats d'emploi, la rémunération, la durée du travail et du repos, le droit aux congés, le rapatriement, les indemnisations, la dotation du navire en membres d'équipage et l'évolution dans la profession. L'AMSA assure l'instruction et le suivi des plaintes et recherche des solutions avec diligence. Certaines affaires sont renvoyées devant la juridiction compétente de l'État du pavillon; bon nombre de situations sont résolues sur place; mais un nombre de cas non négligeable justifie l'émission de constats de carence, qui entraînent un suivi de la situation jusqu'à ce que les déficiences aient été corrigées.

Dans le cadre de ses inspections, l'AMSA vérifie que les contrats d'emploi des gens de mer se réfèrent à une convention collective, que la rémunération et les autres droits liés à l'emploi y sont bien spécifiés et que les gens de mer intéressés bénéficient effectivement d'un rapatriement dans leur pays d'origine à l'expiration de leur contrat d'engagement. L'AMSA assure des fonctions d'inspection en matière de sécurité et de santé au travail pour les gens de mer australiens et elle applique les mêmes principes à l'égard des gens de mer étrangers couverts par la MLC, 2006. L'AMSA est dotée d'un solide programme d'inspection de la sécurité à bord des navires, qui repose sur des instruments d'évaluation des risques permettant à la fois de déceler toutes déficiences de nature à constituer une menace pour la sécurité au travail et de prescrire des mesures correctives avant que le navire ne puisse appareiller. Elle agit en étroite collaboration avec le représentant de l'Union des travailleurs maritimes et des travailleurs portuaires d'Australie compétent en matière de sécurité et santé au travail (SST). S'agissant de développement des compétences, l'AMSA procède à des contrôles systématiques des certificats d'aptitude professionnelle des gens de mer dans le but de vérifier que les intéressés sont effectivement qualifiés pour accomplir les fonctions qui leur sont attribuées à bord des navires et réagir de manière adéquate en cas de situation d'urgence en mer.

Observateur, Fédération internationale des travailleurs des transports (FIT)

– Comme l'a fait remarquer le porte-parole des travailleurs, c'est seulement la deuxième fois dans les annales de la présente commission que celle-ci est saisie d'un cas touchant à l'application de la MLC, 2006, en droit et dans la pratique.

Non moins de cinq années de concertations tripartites ont été nécessaires pour élaborer cet instrument, qui a été conçu de manière à recueillir une ratification pratiquement universelle. Nous sommes parvenus à inscrire dans le droit international, pour le bénéfice des gens de mer, des normes du travail solides assorties d'un mécanisme d'exécution sans précédent dans un secteur d'activité qui s'était acquis jusque-là un palmarès peu glorieux par certaines de ses pratiques en matière d'emploi, comme l'abandon de gens de mer ou des situations relevant du travail forcé.

Par-delà les innovations introduites par la convention et par-delà le rôle éminent de la Commission tripartite spéciale sur la MLC, 2006, le passage en revue de la mise en œuvre de cet instrument dans les différents pays qui est assuré par la commission d'experts puis par la présente commission reste et demeure un instrument déterminant de son application appropriée en droit et dans la pratique. C'est pourquoi il est particulièrement décevant que le gouvernement du Gabon n'ait toujours pas soumis son premier rapport sur l'application de cette convention non moins de six années après que ce rapport a été dû. Il est non moins inquiétant de constater qu'apparemment bien peu de mesures ont été prises au niveau national pour faire porter effet à cet instrument près d'une décennie après sa ratification. Nous avons néanmoins entendu dans la matinée certaines informations qui semblent encourageantes sur des dispositions nationales. De fait, la commission d'experts a noté que les dispositions de la convention trouvent essentiellement leur expression dans un règlement de la Communauté économique et monétaire de l'Afrique centrale et nous souhaiterions assurément en savoir plus sur la mise en œuvre de la convention au niveau national. Nous souhaitons faire observer que l'omission grave de soumission de rapports n'est pas qu'une question purement procédurale, c'est avant tout une situation qui peut avoir des répercussions négatives pour les gens de mer travaillant à bord de navires battant pavillon gabonais ainsi que pour les gens de mer qui touchent l'un des ports de ce pays.

Depuis 2021, l'inspection maritime de la FIT a procédé à l'inspection de non moins de 14 unités différentes battant pavillon gabonais. Différents types de problèmes se posant à bord de ces navires ont été signalés, notamment, entre autres, un cas d'abandon de gens de mer, dix occurrences de non-respect du contrat d'emploi, deux cas de non-respect de normes internationales, deux situations sanitaires problématiques, un cas de salaires impayés. S'agissant des inspections par l'État du pavillon et par l'État du port, toutefois, il n'est pas certain qu'il existe effectivement des procédures nationales propres à garantir leur accomplissement effectif. Nous aurions besoin, à ce sujet, des précisions susceptibles d'être apportées par un rapport au titre de l'article 22. Il est dans une certaine mesure rassurant de voir le gouvernement faire appel à l'assistance technique du BIT et s'engager à fournir à la commission d'experts son premier rapport au titre de l'article 22. Outre la formation qu'il assure grâce à son Centre international de formation de Turin, le Bureau tient à disposition, naturellement, de précieuses séries de recueils de directives pratiques et autres documents pédagogiques sur la MLC, 2006. Ce qu'il est convenu d'appeler l'apprentissage par les pairs est aussi un bon moyen de se «mettre à niveau» sur les questions d'application de la MLC, 2006. Et, naturellement, les organisations syndicales internationales et les organismes internationaux d'armateurs se feront assurément un plaisir de fournir leur concours au gouvernement gabonais. Enfin, nous voulons croire que le gouvernement fera effectivement parvenir son rapport pour la prochaine session de la commission d'experts.

Représentante gouvernementale – Le gouvernement de mon pays, par ma voix, remercie les différents intervenants et leur riche contribution à ce débat. Comme cela a été souligné dans mon intervention préliminaire, le Gabon est engagé à continuer de coopérer avec les organes de contrôle de l'OIT en fournissant régulièrement l'ensemble de ses rapports, comme cela a généralement été le cas.

Au cours de cette année, le gouvernement avait 16 rapports sur les conventions ratifiées à fournir au BIT. Sur les 16 rapports, 15 ont été transmis au Bureau, ce qui témoigne de l'engagement et de la volonté de mon pays à souscrire à ses engagements internationaux. Seul le premier rapport sur la MLC, 2006, pour les raisons évoquées tout à l'heure, pour lequel nous sommes devant la commission ce matin, n'a pas été fourni dans les délais requis.

S'agissant de la mise en œuvre effective, le gouvernement prendra progressivement les mesures nécessaires pour le bien des gens de mer. C'est pourquoi il saisit cette occasion pour solliciter l'appui du BIT de manière à lui permettre de donner effet à certaines préoccupations qui ont été soulevées par les intervenants. Nous nous appuierons aussi sur les bonnes pratiques qui ont été partagées dans la salle.

Membres employeurs – Nous remercions les différentes personnes qui sont intervenues, notamment la représentante du gouvernement du Gabon. Les membres employeurs tiennent à souligner une fois encore le caractère essentiel de l'obligation de tout État ayant ratifié une convention de mettre cet instrument en œuvre en droit comme dans la pratique. Nous rappelons une fois encore que la MLC, 2006, instaure des normes juridiques internationales fondamentales dans le secteur maritime, secteur qui est entré depuis longtemps dans le champ d'action des normes de l'OIT.

Les membres employeurs réitèrent que le premier rapport sur l'application d'une convention qui vient d'être ratifiée est un instrument d'une importance vitale en ce qu'il sert de point de départ d'un dialogue qui doit s'instaurer en temps utile entre la commission d'experts et les États Membres de l'OIT sur son application.

Sur la base de ces éléments, les membres employeurs demandent que le gouvernement du Gabon:

- comble son grave retard sur ce plan et fasse parvenir son premier rapport sur l'application de la MLC, 2006, sans plus attendre;
- prenne toutes les mesures nécessaires pour que sa législation et sa pratique fassent porter effet à la MLC, 2006;
- communique des informations complètes sur l'application de la MLC, 2006, par le Gabon en droit et dans la pratique, notamment:
 - i) la teneur de tous instruments législatifs ou réglementaires pertinents, une fois que ceux-ci ont été adoptés;
 - ii) des informations exhaustives sur la mise en œuvre de la convention;
 - iii) des données statistiques actualisées sur les gens de mer qui sont des nationaux du Gabon, des résidents de ce pays, ou encore qui travaillent à bord de navires battant pavillon gabonais.

Enfin, les membres employeurs demandent que le gouvernement du Gabon recoure à l'assistance technique du Bureau pour la réalisation de ce qui est énoncé ci-dessus.

Membres travailleurs – Nous remercions le gouvernement du Gabon des éléments qu'il a communiqués, en ce compris les dispositions de la législation nationale qui font porter effet à certains aspects de la convention. Nous remercions également les personnes qui sont intervenues pour contribuer à la discussion.

Comme cela a été dit aujourd'hui, l'application effective de la MLC, 2006, nécessite une mise en œuvre exhaustive au niveau national, en concertation avec les partenaires sociaux. Le gouvernement doit, sans atermoyer, engager un dialogue significatif avec les partenaires sociaux dans cette optique.

Comme on l'a fait observer, la MLC, 2006, est un instrument qui ne transige pas sur les droits mais qui est flexible quant aux modalités de leur concrétisation, en ce sens qu'elle définit les droits fondamentaux des gens de mer à des conditions de travail décentes tout en laissant

une grande latitude aux États qui la ratifient quant aux moyens de faire porter effet dans leur législation nationale à ces normes axées sur un travail décent. Cette flexibilité doit permettre à chaque gouvernement de faire porter effet à la convention dans son secteur maritime de la manière appropriée. Naturellement, une telle flexibilité doit s'exercer en concertation avec les partenaires sociaux et en tenant le Bureau informé de toutes les déterminations prises.

Nous soulignerons également ici l'importance de l'article III de la convention, relatif aux droits et principes fondamentaux, aux termes duquel le gouvernement doit vérifier que les dispositions de sa législation respectent, dans le contexte de la MLC, 2006, les droits fondamentaux au travail qui y sont spécifiés et doit en outre faire rapport à ce sujet à la commission d'experts.

Nous nous déclarons favorables à la demande d'assistance technique du BIT exprimée par le gouvernement et nous espérons que ceci se concrétisera d'ici la prochaine session de la Conférence. Nous voyons à ce titre un signe encourageant dans la participation récente de deux fonctionnaires du gouvernement à un cycle de formation organisé par le Centre international de formation de l'OIT, Turin, dans le but de développer les capacités des mandants dans le domaine de l'élaboration des rapports sur la mise en œuvre de la MLC, 2006. Nous voulons croire que le gouvernement contribuera également à ce que des représentants syndicaux du secteur maritime puissent participer à des sessions de formation analogues. Comme nous l'avons entendu dire aujourd'hui sur les bancs de cette assemblée, il existe plusieurs exemples remarquables de mise en œuvre de la MLC, 2006, en droit et dans la pratique – et, dans ce domaine, le mode d'apprentissage «par les pairs» est un instrument décisif du processus.

Nous attendons en outre du gouvernement qu'il présente son rapport sur la MLC, 2006, à la commission d'experts d'ici à la prochaine session de cette instance. Dans le cas où interviendrait à brève échéance une déclaration d'acceptation des amendements à la convention qui n'ont pas encore été acceptés à ce jour, le rapport attendu devrait tenir compte de cet élément. À cet égard, nous relevons que le formulaire de rapport relatif à la MLC, 2006, a opportunément été modifié pour tenir compte des amendements introduits dans la partie code de cet instrument.

Enfin, il a également été suggéré à nouveau que les gouvernements procèdent à une analyse de leur situation avant d'envisager une ratification. Comme nous l'avons déjà fait dans cette commission, nous voudrions assurer tout un chacun qu'à notre connaissance aucun gouvernement ne s'engage à la légère dans la voie d'une ratification, y compris lorsqu'il s'agit d'une convention technique. Une telle démarche est bien souvent le fruit d'un long processus impliquant un dialogue social avec les mandants au niveau national, avec l'assistance, au besoin, de l'OIT. Le Bureau reste disponible pour fournir de l'assistance technique sur la mise en œuvre des obligations découlant d'une convention et nous demandons que le gouvernement saisisse l'opportunité ainsi offerte.

Président – Je tiens à informer les membres de la présente commission que le gouvernement du Gabon a envoyé son premier rapport sur l'application de la MLC, 2006, rapport qui est parvenu au Bureau hier. Notre discussion relative à ce cas se conclut ainsi avec la prise en considération de cet élément.

Conclusions de la commission

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

La commission a insisté sur la nécessité d'appliquer efficacement la convention du travail maritime, 2006, telle qu'amendée (MLC, 2006), au niveau national, et de s'assurer que le gouvernement remplit ses obligations de faire régulièrement rapport dans les délais prévus.

Prenant en compte la discussion qui a eu lieu, la commission prie le gouvernement de:

- prendre toutes les mesures nécessaires afin d'assurer la conformité de sa législation et de sa pratique avec la convention, en consultation avec les partenaires sociaux;
- fournir des informations complètes à la commission d'experts concernant l'application de la convention en droit et dans la pratique, comprenant:
 - i) une copie de tous les textes législatifs ou autres instruments de réglementation une fois adoptés; et
 - ii) des statistiques actualisées sur le nombre de gens de mer qui sont des nationaux, des résidents au Gabon ou qui travaillent à bord des navires battant pavillon gabonais.

La commission prie instamment le gouvernement de fournir les informations indiquées avant le 1^{er} septembre 2023.

La commission prie également le gouvernement de solliciter l'assistance technique du BIT pour la mise en œuvre des recommandations susmentionnées.

Représentante gouvernementale – Le gouvernement de la République gabonaise remercie la commission pour l'important travail réalisé avant et pendant son passage devant cette dernière.

En vue de fournir des informations relatives aux difficultés rencontrées autour de la transmission de son premier rapport sur la convention du travail maritime, MLC, 2006, il prend acte des conclusions et recommandations de ladite commission visant à lui permettre de mieux s'acquitter dans l'avenir de ses obligations constitutionnelles et réaffirme sa disponibilité ainsi que sa volonté à coopérer avec l'ensemble des organes de contrôle de l'OIT, dans le cadre du suivi et de la mise en œuvre des conventions ratifiées et non ratifiées en la matière, et ce conformément à son ancrage au multilatéralisme.

En concertation avec les partenaires sociaux du secteur maritime, le gouvernement s'engage à fournir les informations complémentaires sollicitées dans les délais indiqués par la commission. De même, il s'engage à formuler la demande d'assistance technique pour soutenir et concrétiser ses efforts visant à donner effet aux dispositions de la convention du travail maritime, MLC, 2006, aux fins d'assurer une protection plus efficace aux gens de mer.

Guatemala (ratification: 1952)

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

Informations écrites communiquées par le gouvernement

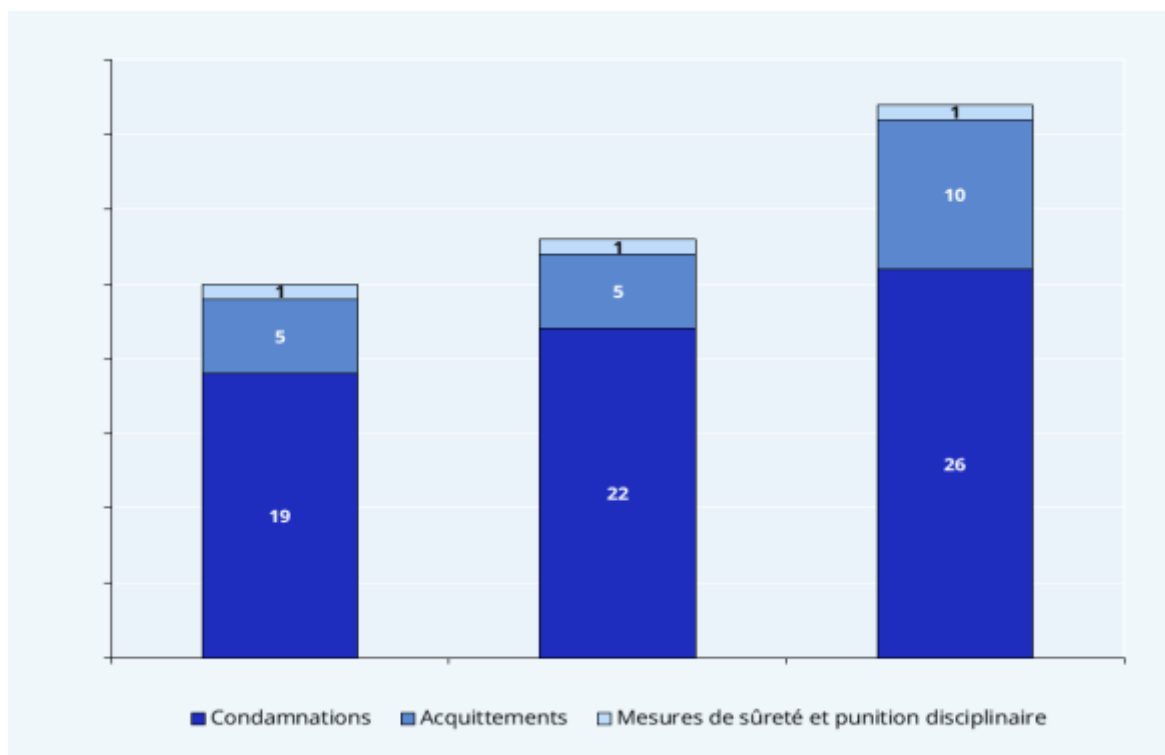
Droits syndicaux et libertés publiques

1. *Efforts institutionnels.* Afin que l'instruction portant sur des actes de violence à l'égard de dirigeants syndicaux et de syndicalistes soit digne de ce nom, le ministère public saisit le juge compétent par voie de réquisitoire introductif d'instance afin que les auteurs matériels et intellectuels du décès de dirigeants syndicaux et de syndicalistes soient condamnés. La directive n° 1-2015 sert de base à l'instruction, dans le cadre du système intégré de gestion des cas. Comme indiqué dans l'encadré n° 1 ci-après, le gouvernement apporte la preuve qu'augmente chaque année, systématiquement et continuellement, le nombre de condamnations dans des affaires liées au décès de dirigeants syndicaux et de syndicalistes dénoncés auprès de l'OIT, comme indiqué dans l'indicateur clé n° 1 de la feuille de route, en application de la convention n° 87. En outre, le secteur syndical fait partie des priorités de la politique en matière pénale: un parquet spécialisé a été créé et renforcé par un budget lui permettant de garantir que suite est donnée à ces sujets en temps voulu, en toute objectivité, de la façon qui convient et en se fondant sur le droit.

► Décisions rendues et communiquées à la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations de l'OIT (2020, 2021, 2022 et 2023)

	2020 (sept. CEACR) 25 décisions	juillet 2021-juin 2022 28 décisions	2023 (fév.) 37 décisions
Condamnations	19	22	26
Acquittements	5	5	10
Mesures de sûreté et punition disciplinaire	1	1	1
Total	25	28	37

Source: Graphique établi par l'unité chargée des affaires internationales sur la base des informations figurant dans le rapport soumis au sujet de l'application de la convention n° 87 (2020, 2021, 2022 et 2023).



2. *Coordination en matière de sécurité.* Le ministère public est chargé de l'enquête préliminaire et dirige l'enquête menée par la police nationale civile. En effet, il incombe à la police nationale civile d'enquêter sur les infractions donnant lieu à des poursuites d'office, d'empêcher que de tels faits n'aient de conséquences ultérieures et d'identifier les prévenus, entre autres tâches. Ainsi, le personnel du ministère de l'Intérieur assure la sécurité aux abords des bâtiments pour les syndicalistes ou leur sécurité personnelle, en fonction de l'analyse de risque menée dans un bref délai (une semaine maximum). Le ministère public, la partie lésée, le bureau du procureur chargé des droits de l'homme et le ministère de l'Intérieur peuvent demander des mesures de sécurité. En 2023, tous les cas traités par le ministère de l'Intérieur au sujet de la protection de syndicalistes avaient été soumis par le ministère public, ce qui signifie que tous font l'objet d'une enquête. Le temps de l'analyse de risque, le ministère de l'Intérieur octroie au syndicaliste une mesure de prévention qui permet de fournir une protection rapide, efficace et adaptée aux dirigeants syndicaux et aux syndicalistes à risque, afin d'éviter que tout autre acte de violence antisyndicale soit commis. Le gouvernement dit qu'en matière de sécurité le ministère de l'Intérieur ouvre des cantines pour la police nationale civile et que six sont déjà ouvertes dans la capitale. Cela permet d'éviter que le dirigeant syndical ou le syndicaliste qui bénéficie des services d'un agent pour sa sécurité n'ait de dépenses à faire.

3. *Groupes de travail technique syndical avec le ministère public et le secteur syndical; instance d'analyse des attaques contre les dirigeants syndicaux et syndicalistes du ministère de l'Intérieur et du secteur syndical.* Depuis début 2023, le ministère public encourage les espaces de dialogue avec le secteur syndical, compte tenu de la disponibilité des représentants des travailleurs. Ils ont décidé d'une date à laquelle se retrouver pour examiner ponctuellement des questions intéressant les travailleurs. Il y a néanmoins eu des dialogues bilatéraux entre la Procureure générale et son équipe, la cheffe du parquet spécialisé et des représentants des travailleurs, sur des sujets intéressant les travailleurs. En outre, depuis fin 2022, il existe, dans le cadre de l'Instance d'analyse, un espace de dialogue avec les représentants des travailleurs en vue de modifier l'arrêté ministériel n° 288-2022 qui permet de prendre en compte les

besoins des travailleurs avec plus de précision (voir [GB.346/INS/10](#), section III, paragr. 15, point 1).

4. Le gouvernement redit qu'il regrette profondément les 98 décès enregistrés **en 2022** auxquels le ministère public a donné suite comme suit:

Nombre d'affaires	Statut
26	Décisions (26 condamnations, 10 acquittements et 1 mesure de sûreté).
7	Affaires dans lesquelles 8 mandats d'arrêt ont été délivrés.
3	Affaires prévues pour 2023: selon les cas, la date de l'audience publique a été fixée ou l'affaire en est à un stade intermédiaire; ces 3 affaires n'avaient pas été jugées.
46	Classements au titre de l'article 327 (dont 1 cas examiné par le Comité de la liberté syndicale – cas n° 2609; le ministère public indique que des agents de sécurité ont été condamnés pour entrave à la bonne marche de la justice parce qu'ils n'avaient pas consigné l'entrée de véhicules; le 9 mai 2023, des poursuites pour non-dénonciation ont été engagées et l'affaire n'est plus classée au titre de l'article 327 mais fait l'objet d'une enquête).
10	Sous enquête (dont 2 par le parquet spécialisé contre l'impunité, Bureau du Procureur spécial contre l'impunité).
6	Extinctions des poursuites pénales (dont 2 également classées au titre de l'article 327).
98	Total d'affaires communiquées à l'OIT

Sur ces 98 affaires, le gouvernement a dit au Comité de la liberté syndicale, au sujet du cas n° 2609, que la Commission nationale tripartite des relations professionnelles et de la liberté syndicale (CNTRLLS) avait remis officiellement copie à la Procureure générale de la République des recommandations du Comité de la liberté syndicale sur le cas n° 2609 figurant dans le rapport n° 391 du comité (337^e session du Conseil d'administration (octobre-novembre 2019)), afin que les affaires correspondantes soient réglées conformément à ces recommandations. En outre, il a été demandé que le groupe de travail technique syndical soit officialisé au moyen d'un document établi par la Procureure générale de la République pour en garantir la sécurité juridique. À ce sujet, les 35 cas renvoyés par le Comité de la liberté syndicale et la CNTRLLS sont inclus dans le tableau ci-dessus. Les groupes de travail technique syndical sont opérationnels et les travailleurs y participent, selon les dates que ceux-ci ont fournies.

Types de procédure. Le gouvernement souhaite informer que le ministère public, donnant suite aux engagements pris lors de la réunion extraordinaire n° 1-2023 de la CNTRLLS tenue le 29 mars 2023, a invité les représentants des secteurs au sein de la Commission nationale tripartite à participer à une réunion le 31 mai 2023. Au cours de cette réunion, après avoir défini les types de procédure, ont été indiquées, de manière générale, les raisons ayant motivé la décision rendue par le procureur en charge des dossiers et les conséquences juridiques, à savoir que ces affaires peuvent changer de statut: une affaire classée au titre de l'article 327 peut être requalifiée en enquête (comme mentionné dans un cas spécifique de décès survenu en 2007 contre un membre du Syndicat des travailleurs de la banane – changement de statut intervenu au cours du mois de mai 2023), soulignant une fois de plus que les dossiers peuvent être rouverts à tout moment, et que la décision de classer 46 affaires au titre de l'article 327 ne

relève pas d'une décision juridique unilatérale, mais fait l'objet d'un examen approfondi, chaque dossier étant examiné pendant plusieurs jours. De même, à l'instar des 46 affaires classées au titre de l'article 327, on peut citer 3 cas connus et décrits comme relevant de ce que l'on appelle le «phénomène Coatepeque», pour ce qui est du nombre de procédures réalisées par le ministère public (275 procédures entre les 3 cas), de l'analyse exhaustive de chaque cas – au cours de longues journées avec des équipes de coordination et de haut niveau du ministère public –, et que ces cas ont été traités conformément à la directive n° 1-2015, et qu'aucun d'entre eux ne correspond à des motifs syndicaux.

- a) *Classement – conformément à l'article 327 du Code pénal du Guatemala*: i) cette procédure est utilisée dès lors que l'on n'a pu établir avec précision l'identité de la personne ayant commis le délit malgré une instruction en bonne et due forme; ou ii) dès lors que l'état de contumace a été prononcé. Aucune autorisation du juge n'est nécessaire et cette décision n'aura pas l'autorité de la chose jugée. L'enquête doit se poursuivre si de nouveaux éléments permettant d'établir l'identité de l'auteur des faits apparaissent ou si l'inculpé a été appréhendé.

Le ministère public définit le recours au classement aux termes de la directive n° 04-2005. L'instructeur est tenu de recourir aux moyens nécessaires pour faire aboutir les poursuites pénales et, **lorsque des circonstances factuelles ne le permettent pas** (ensemble de circonstances de caractère juridique ou matériel ne permettant pas que la procédure aboutisse), il est nécessaire de réglementer le recours approprié au classement, selon les principes suivants: i) principe d'efficacité (veiller à respecter l'obligation de garantir les droits fondamentaux en matière de protection); ii) principe de légalité (les procureurs doivent se conformer aux exigences requises par l'article 327 du Code de procédure pénale pour classer les dossiers contenant des poursuites pénales); et iii) principe de reconnaissance des victimes (le ministère public est tenu de fournir à la victime les moyens nécessaires pour faire valoir ses droits dans le cadre de la procédure pénale). À cet égard, et conformément à l'article 8 de la loi organique du ministère public, les procureurs doivent notifier à la victime la décision écrite portant classement du dossier. Et ce sans préjudice de la notification aux parties à la procédure, prévue à l'article 327 du Code de procédure pénale.

Selon la directive n° 04-2005, la procédure d'application du classement, au titre de l'article 325 du Code de procédure pénale du Guatemala, doit être observée aux conditions suivantes: i) identification de l'auteur des faits; ii) étapes préalables à l'utilisation du classement au titre de l'article 327 dans le cadre de procédures générales et de procédures spécifiques; en cas d'atteintes à la vie et d'atteintes à la vie avec usage d'arme à feu; et iii) lorsque la victime se refuse expressément à apporter son appui aux enquêtes, les procureurs doivent s'efforcer d'obtenir des informations par tout autre moyen, en particulier lorsqu'il s'agit de crimes ayant une dimension sociale ou un impact social grave. Ils doivent également collaborer avec le Bureau chargé de la prise en charge des victimes afin de s'entretenir avec la victime et de trouver le moyen de l'amener à participer à l'instruction.

- b) *Extinction des poursuites pénales*. Selon le Code de procédure pénale du Guatemala, un juge compétent en la matière peut la prononcer dans les cas suivants: décès de l'accusé; amnistie; prescription; paiement de l'amende maximale; expiration de la période de mise à l'épreuve, sans que la suspension soit révoquée, lorsque les poursuites pénales sont suspendues; révocation des poursuites engagées à la demande d'une partie, dans les cas de délits de nature privée qui en dépendent; renonciation ou abandon de la plainte en ce qui concerne les délits de nature privée à la demande d'une partie; décès de la victime, en

cas de délits privés, sauf si l'action déjà engagée par la victime peut être poursuivie par ses héritiers ou successeurs, sauf dans les cas prévus par le Code pénal. Dans ses effets, le délai de prescription court, est suspendu ou interrompu séparément pour chacun des participants au délit, sauf disposition contraire expresse.

Application de la convention dans la pratique

5. *Registre public des syndicats.* Le gouvernement, par l'intermédiaire du ministère du Travail et de la Sécurité sociale, informe qu'il a pris l'arrêté ministériel n° 214-2023 portant procédure de délivrance de la carte d'identité syndicale aux membres actifs de la structure administrative des organisations syndicales, le but étant de réglementer clairement et simplement cette procédure de délivrance gratuite, et de fournir aux travailleurs le document qui permettra aux entités correspondantes de vérifier leur identité, aux fins du libre exercice de leurs droits syndicaux. Étant donné que le registre public des syndicats, l'homologation des conventions collectives sur les conditions de travail et la campagne de sensibilisation à la liberté syndicale et à la négociation collective sont des indicateurs clés de la feuille de route au titre de la convention n° 87, la Sous-commission d'application de la feuille de route les a examinés lors de deux sessions, en 2023, auxquelles ont participé des fonctionnaires de la Direction générale du travail, du Secrétariat général et du Conseil technique et juridique. Au cours de ces sessions, un dialogue tripartite a eu lieu sur les sujets suivants: base juridique, actions procédurales, préalables à respecter, notifications et difficultés que nous devons continuer à traiter. Enfin, outre les efforts que le gouvernement déploie dans le cadre de la campagne de sensibilisation à la liberté syndicale, la Procureure générale de la République propose une initiative visant à contribuer à la réalisation de l'indicateur clé n° 7 de la feuille de route au titre de la convention n° 87.

6. *Réintégrations.* Le président de la Chambre des recours en *amparo* et des procédures préliminaires continue de tenir des réunions bilatérales avec des représentants des travailleurs sur les préoccupations qui sont exprimées.

7. *Homologation des conventions collectives sur les conditions de travail.* Dans le cadre de l'indicateur clé n° 9 de la feuille de route, le gouvernement du Guatemala, par l'intermédiaire du ministère du Travail et de la Sécurité sociale, indique que, dans le contexte institutionnel du Guatemala, on entend par homologation des conventions collectives un examen de leur validité juridique, tant quant au fond qu'à la forme. L'examen des conventions collectives sur les conditions de travail constitue l'un des principaux problèmes observés dans le secteur public au Guatemala. L'expérience nous a montré que si le gouvernement, en tant qu'autorité compétente dans ces domaines, procède à un examen adéquat de l'homologation de conventions collectives dans le secteur public, il progressera dans la prévention de situations telles que celle signalée par le Comité de la liberté syndicale. Dans cette optique, il a été demandé que le processus d'homologation soit aussi rigoureux que possible au moment de l'examen des lois en vigueur; même si les parties qui négocient l'homologation et signent les conventions sont des autorités publiques et des organisations d'employés ou de travailleurs du secteur privé ou public, et sont donc censées connaître la législation en vigueur qui régit les conventions qu'elles négocient et signent, la méconnaissance de la législation est toujours possible, ce qui peut aboutir à des clauses qui peuvent ne pas être dûment validées d'un point de vue juridique.

Dès lors, au moment d'examiner la validité juridique d'une convention collective sur les conditions de travail, on devrait au moins veiller: a) à ce que soit reconnu le fait que l'article 106 de la Constitution politique de la République établit que la négociation collective est un moyen constitutionnellement souhaitable pour garantir les droits sociaux minimaux des travailleurs,

en l'occurrence dans le secteur public, et qu'à cette fin la promotion et la défense de ce droit fondamental constitue une finalité de l'État; b) à ce que, dans le cadre du plein exercice du droit fondamental à la négociation collective, on considère que les parties signataires sont totalement libres de négocier les conditions de travail et d'emploi, comme le prévoit la convention (n° 154) sur la négociation collective, 1981, étant entendu que cette liberté est subordonnée au respect par les parties de la loi et de l'ordre public dans le processus de négociation, comme l'indique l'Étude d'ensemble de 2013 de la commission d'experts relative aux relations de travail et à la négociation collective dans la fonction publique (l'Étude d'ensemble indique en particulier que la négociation collective doit toujours être menée de la manière prescrite par la loi); c) à ce que cette condition fondamentale de légalité s'applique particulièrement au secteur public, où les autorités publiques, en tant qu'employeur, peuvent négocier des conventions, à condition que le contenu de ces textes relève de la compétence légale que la Constitution du Guatemala confère aux fonctionnaires.

Le gouvernement redit son engagement inconditionnel à redoubler d'efforts au niveau interinstitutionnel et de l'État pour donner effet à la convention.

Discussion par la commission

Président – J'invite le représentant gouvernemental du Guatemala, Monsieur le ministre du Travail et de la Sécurité sociale, à prendre la parole.

Représentant gouvernemental, ministre du Travail et de la Sécurité sociale – Je suis reconnaissant au gouvernement du Guatemala pour l'opportunité qu'il me donne, accompagné à cette occasion par des représentants des magistrats de la Cour suprême et de la Cour constitutionnelle, ainsi que par de hauts représentants du ministère public et de l'intérieur, afin de fournir, en réponse aux observations formulées par la commission d'experts en vertu de la convention, des informations sur sa mise en œuvre par le gouvernement du Guatemala. Cela a déjà été fait de manière régulière devant le Comité de la liberté syndicale et le Conseil d'administration lors de leurs différentes sessions concernant les décisions prises au cours des années 2018-2020, au cours desquelles il avait été demandé au gouvernement, en collaboration avec les partenaires sociaux du Guatemala et avec l'assistance technique du Bureau, de continuer à consacrer tous les efforts et les ressources nécessaires pour parvenir à une application durable et complète des dispositions du plan d'action. Nous avons pris note avec satisfaction du programme triennal de coopération et d'assistance technique du BIT visant à renforcer les efforts étatiques pour la mise en conformité avec la convention. Le Guatemala a assumé ses engagements internationaux avec ses propres ressources, auxquelles s'ajoutent les contributions financières de l'OIT tirées de ses propres fonds et de ceux d'autres programmes depuis 2022, troisième année de mise en œuvre. L'Organisation prend en considération les informations fournies par le Bureau dans le document GB.346/INS/10, en particulier les actions prioritaires identifiées à l'occasion de la mission conjointe du BIT, de l'Organisation internationale des employeurs (OIE) et de la Confédération syndicale internationale (CSI). Par conséquent, je me permets d'insister à nouveau sur le fait que le Guatemala communique régulièrement des informations et d'indiquer qu'il a réalisé des progrès significatifs tant dans la mise en œuvre du plan d'action qu'en réponse aux points soulevés par la mission conjointe et adoptés par la Commission nationale tripartite des relations de travail et de la liberté syndicale. En réponse à ces points, il y a lieu de noter:

- 1) Une augmentation significative du budget institutionnel du service du ministère public spécialisé dans la poursuite des crimes commis contre les dirigeants syndicaux et que nous regrettons profondément, couplée d'une augmentation budgétaire affectée à la sécurité des travailleurs. En outre, dans le cadre de l'initiative d'organisation du pouvoir

judiciaire, un budget d'environ trois millions de dollars a été affecté à la création d'un tribunal pénal collégial compétent pour les délits de désobéissance en matière de travail. Tout cela a abouti, sur les 26 affaires présentées par le ministère public et jugées par le tribunal, à 80,77 pour cent de condamnation et 19,23 pour cent d'acquittements.

- 2) En comparaison avec les années 2016-2022, les taux de criminalité ont diminué au Guatemala; néanmoins, le ministère de l'Intérieur a créé un espace de dialogue au plus haut niveau pour traiter de la question des violences contre les dirigeants syndicaux et les syndicalistes, réglementé également par un arrêté ministériel. Parallèlement, des processus d'analyse des risques ont été instaurés afin de fournir des mesures de sécurité au secteur syndical, ce qui a permis de déployer des efforts institutionnels pour assurer une protection rapide et efficace à tous les dirigeants syndicaux exposés à des risques, et donc à prévenir la commission de tout nouvel acte de violence antisyndicale. De plus, il faut signaler que le gouvernement du Guatemala a ouvert des cantines pour les agents de la police nationale civile, ce qui permet aux syndicats, sous la protection de ce ministère, de faire des économies.
- 3) En ce qui concerne les questions législatives, le gouvernement a soumis des projets de loi à l'organe législatif dans les délais convenus lors de la mission conjointe de l'année dernière.

Nous éprouvons néanmoins des difficultés à respecter nos obligations et à assurer une application efficace de la convention en matière de questions normatives. C'est pourquoi, en mars 2023, nous avons sollicité l'assistance technique du BIT pour un appui à l'organe législatif dans l'examen des projets de loi. Nous sommes à nouveau dans l'attente d'une réponse positive, généralement accordée par le Bureau. Nous sommes également soutenus par les fonds accordés par l'Union européenne à travers le Programme d'assistance et de coopération, opérationnel depuis septembre 2022, ce dont nous lui sommes reconnaissants. Ces efforts, ajoutés à ceux du gouvernement, nous permettront d'atteindre avec une plus grande certitude nos engagements.

- 4) En ce qui concerne la mise en œuvre pratique de la convention, nous tenons à exprimer notre gratitude pour le soutien et l'assistance technique du BIT en ce qui concerne le registre public des syndicats. Le gouvernement tient à souligner qu'il a réalisé des progrès significatifs dans la campagne de sensibilisation à la liberté syndicale et à la négociation collective. Des affiches, distribuées dans 18 départements prioritaires de la République du Guatemala, devaient initialement comporter les logos des organisations les plus représentatives d'employeurs et de travailleurs. Cependant, compte tenu des préoccupations exprimées par le secteur des travailleurs, cette campagne n'a été déployée que sous le logo du gouvernement. Il convient de souligner que les informations relatives à la campagne de sensibilisation à la liberté syndicale ont été partagées avec la sous-commission chargée du suivi de la mise en œuvre de la feuille de route de la Commission nationale tripartite des relations professionnelles et de la liberté syndicale. Lors de la réunion du 31 mai 2023, le secteur des travailleurs a salué l'initiative de la Procureure générale de la République du Guatemala de mener une campagne de sensibilisation à la liberté syndicale et a demandé son soutien dans sa mise en œuvre. Je tiens à souligner une fois de plus que notre plus grande force a été et reste le dialogue tripartite au sein de la commission nationale tripartite, avec la participation de la procureure générale. Je cède à présent la parole au secrétaire de l'organe du ministère public du Guatemala chargé de la lutte contre la corruption qui ne manquera pas d'approfondir le sujet.

Autre représentant gouvernemental – En ce qui concerne l'urgence d'enquêter sur tous les actes de violence contre les dirigeants syndicaux et les syndicalistes afin de déterminer les responsabilités et de punir tant les auteurs matériels que les commanditaires de ces actes, en tenant pleinement compte des enquêtes et des activités syndicales des victimes, le ministère public du Guatemala tient à souligner que, en 2017, il y avait 64 procureurs municipaux. À ce jour, grâce à une utilisation appropriée du budget, nous couvrons 340 municipalités de toute la République du Guatemala, ce qui représente une couverture nationale de 100 pour cent, offrant un accès effectif à la justice pour toutes et tous les Guatémaltèques dans leurs communautés respectives. Cela permet au ministère public de prendre les mesures nécessaires pour traiter les plaintes dans les cas d'atteinte aux dirigeants syndicaux et aux syndicalistes. Cela se fait par le biais de la mise en œuvre d'un système intégré de gestion des cas avec des délais d'intervention de 24, 48 et 72 heures pour les nouveaux cas.

Pour obtenir des résultats immédiats et indispensables en vue de présenter des poursuites pénales appropriées devant un tribunal compétent, le ministère public a actuellement obtenu la certification ISO 9001-2015 pour 273 de ces 340 procureurs municipaux, en attendant la certification pour tous les procureurs à l'échelle nationale.

Compte tenu de l'importance de la question et conformément aux obligations de l'État du Guatemala, depuis 2019, il existe un bureau du procureur spécialisé dans les crimes perpétrés contre les acteurs de la justice et les syndicalistes, dont la certification est en cours selon les mêmes normes de qualité, afin de fournir une réponse différenciée en fonction des besoins du secteur syndical et contrer efficacement la dynamique du phénomène criminel.

En ce qui concerne les affaires anciennes, elles ont été examinées en profondeur et traitées conformément aux instructions du parquet afin de leur apporter une réponse et de réduire ainsi le retard judiciaire.

Il est important de rappeler que le ministère public du Guatemala est une entité autonome et auxiliaire de l'administration de la justice. En tant que représentant du pouvoir public chargé de l'enquête et des poursuites pénales, il constitue un pilier fondamental dans la construction d'un État de droit garantissant le respect de la loi, le droit à un procès équitable et le respect des droits de l'homme. La négligence de cette fonction légale laisserait la place à une impunité.

Le droit de dénonciation des citoyens ne peut jamais être limité ou restreint, et les dénonciations faites par des leaders syndicaux et des syndicalistes au Guatemala font l'objet d'un traitement spécial. À cette fin, l'instruction n° 1-2015 émise par la Procureure générale du ministère public établit les lignes directrices pour que les enquêtes et les poursuites pénales des crimes commis contre les délégués syndicaux et les défenseurs des droits du travail et des syndicalistes soient diligentées de manière efficace. Cette instruction souligne l'importance de travailler en collaboration avec le monde syndical pour obtenir des informations essentielles sur les plaintes déposées par les victimes syndicalistes. Je tiens à souligner que ces plaintes sont traitées, et l'enquête est faite de manière objective, impartiale et scientifique. Les condamnations ou les acquittements prononcés conformément à la législation guatémaltèque ne sont pas les seules façons de résoudre ou de répondre à ces plaintes.

Dans le cadre des objectifs et des principes énoncés dans la Charte des Nations Unies, il est nécessaire de respecter le droit à un procès équitable, ce qui signifie que chaque cas doit être examiné conformément à la loi, de sorte que, lorsque sera rendue une décision judiciaire, celle-ci déterminera en toute certitude juridique les actions de l'État du Guatemala conformément au principe de légalité. Dans ce contexte, la procureure générale de la République, accompagnée de son équipe technique dont j'ai l'honneur de faire partie, a

participé à trois réunions de la Commission nationale tripartite et a tenu des réunions bilatérales avec les représentants syndicaux pour expliquer les concepts juridiques, les formalités, les critères d'application, les conséquences juridiques, la méthodologie et les fondements, tout en les illustrant d'exemples de cas concrets.

Ceux qui souhaitent s'exprimer dans l'intérêt des cas ont été invités à s'associer à des plaintes ou à intervenir dans les différents procès, conformément à la loi.

Je tiens à souligner que cet espace de dialogue a été exclusivement réservé aux représentants syndicaux. De même, en réponse à la demande des représentants des employeurs et du gouvernement au sein de la Commission nationale tripartite, une réunion extraordinaire a eu lieu le 29 mars, suivie d'une réunion tripartite de suivi le 31 mai de cette année, afin d'examiner les données chiffrées et les suites judiciaires des cas de décès de dirigeants syndicaux et de syndicalistes.

Ainsi que cela a été expliqué dans les documents remis à cette commission, l'archivage des cas, conformément à l'article 327 du Code de procédure pénale, intervient lorsque le suspect n'a pas pu être identifié ou qu'il a été déclaré en fuite. C'est-à-dire qu'il ne se présente pas volontairement ou ne peut pas être localisé. Cela ne signifie pas que le cas est définitivement clos, car seule la décision de classement produit cet effet. L'archivage permet de reprendre les cas lorsqu'il y a suffisamment d'éléments pour présenter une demande d'action pénale devant un juge compétent. Cette possibilité a récemment été mise en œuvre par le parquet compétent pour des crimes contre des syndicalistes : les procédures ayant été reprises à l'étape de la mise en accusation lorsque les affaires présentaient des éléments suffisants permettant d'obtenir un jugement définitif. Le ministère public fonde cette décision sur l'instruction n° 4-2005 régissant l'utilisation de l'archive au sein du ministère public.

Il n'a pas été établi que les cas signalés de décès de leaders syndicaux ou de syndicalistes, portés à la connaissance du ministère public aient été motivés par des mobiles ou des activités syndicales. Cependant, le ministère public réaffirme son engagement absolu à remplir sa fonction constitutionnelle et à redoubler d'efforts sur le plan institutionnel pour résoudre rapidement les cas dans lesquelles des syndicalistes sont victimes, indépendamment des cas en cours, d'enquête ou faisant l'objet d'un mandat d'arrêt en attente d'exécution.

Je tiens à souligner que la porte de l'administration du ministère public est ouverte et que les autorités nationales sont invitées à maintenir un dialogue interactif tripartite avec les institutions autonomes et les institutions étatiques afin d'obtenir une justice efficace pour toutes et tous.

Membres travailleurs – J'aimerais rendre hommage à notre frère Carlos Mancilla, décédé en février. Il a représenté inlassablement les syndicats guatémaltèques aux niveaux national, régional et international, notamment au BIT. Puisse-t-il poursuivre sa vision en veillant à ce que la voix des travailleurs soit entendue et que leurs droits soient protégés.

Peu de cas ont nécessité un suivi aussi rigoureux de la part de cette assemblée que celui du Guatemala. En effet, c'est la quatorzième fois en vingt ans que cette commission examine un cas centré sur la liberté syndicale ou la négociation collective. Bien que nous reconnaissons que le BIT n'a ménagé aucun effort pour faire face aux nombreuses violations graves et persistantes dans le pays, grâce au mécanisme de contrôle, au renforcement des capacités techniques, ainsi que l'implication financière et politique continue de plusieurs gouvernements, à la participation des parties prenantes tripartites, etc., nous déplorons profondément que si peu de progrès aient été réalisés en dépit de tant d'efforts.

Outre le BIT, la Cour interaméricaine des droits de l'homme a récemment reconnu que le Guatemala ne respectait pas la liberté syndicale, y compris le droit de grève. Le Conseil des droits de l'homme des Nations Unies, dans le rapport de la dernière revue périodique d'avril 2023, a fait part de ses préoccupations quant à la violence contre des syndicalistes et à l'impunité de tels crimes. Mais aussi clairs qu'aient été les appels, ils n'ont pas été entendus.

Aujourd'hui, le protocole d'accord et la feuille de route du BIT, élaborés après une plainte visant à constituer une commission d'enquête, restent en grande partie lettre morte, avec peu d'améliorations. En septembre 2022, une mission conjointe de l'OIT, de la Confédération syndicale internationale (CSI) et de l'Organisation internationale des employeurs (OIE) préoccupée par l'absence d'actions significatives concernant la feuille de route s'est rendue au Guatemala, et un plan prioritaire d'une année a été adopté afin de s'assurer que l'attention du gouvernement soit centrée sur les questions les plus urgentes. Malheureusement, ces questions n'ont pas été résolues. La violence et l'impunité par exemple demeurent des problèmes très graves en dépit des demandes constantes adressées au gouvernement pour qu'il mette fin de toute urgence à cette situation. Il y a seulement dix mois, Hugo Eduardo Gamero González, secrétaire de l'organe chargé des conflits au Syndicat de l'entreprise portuaire nationale Santo de Castilla, âgé de 45 ans, a été assassiné. Il n'est que le dernier d'une liste de plus de 100 syndicalistes assassinés depuis 2005.

Pendant des années, ces attaques brutales sont restées impunies. Au lieu d'engager des enquêtes approfondies, le gouvernement les réduit désormais à de simples conséquences d'un climat généralisé d'insécurité dans le pays. Cette position ne fait que minimiser la gravité de la situation, exposant davantage les syndicalistes à la violence et à la mort dans l'exercice de leur emploi.

En refusant de reconnaître le ciblage spécifique des leaders syndicaux et en tolérant une culture d'impunité pour les auteurs de ces actes, le gouvernement admet *de facto* ces actes de violence et perpétue une culture d'impunité.

Les licenciements antisyndicaux dans les secteurs public et privé sont monnaie courante et demeurent un problème grave. Les quelques décisions de réintégration font l'objet de recours, des années durant, ce qui signifie qu'il n'existe aucune solution efficace ni sanction dissuasive pour lutter contre la discrimination antisyndicale.

Nous prenons acte de la création par le gouvernement de trois tribunaux spécialisés chargés de traiter les délits d'infraction aux résolutions relatives au travail et à la sécurité sociale, et nous espérons que ces tribunaux aboutiront à des résultats concrets, notamment à une justice diligente et efficace dans les cas de discrimination antisyndicale, conformément à la convention. D'autres obstacles persistent également, notamment en ce qui concerne l'enregistrement des syndicats. Les syndicats continuent de signaler que les employeurs remettent souvent en question l'enregistrement des nouveaux syndicats ou font appel des décisions d'enregistrement. Il existe également plusieurs cas où le service d'enregistrement des syndicats du ministère du Travail rejette ou retarde abusivement la mise à jour de la liste des membres syndicaux. Cela entrave l'exercice des droits protégés par la convention et se traduit par un faible taux de syndicalisation.

En ce qui concerne les réformes législatives demandées depuis de nombreuses années par la commission d'experts, il n'y a toujours aucun progrès. En 2018, un accord tripartite a été conclu concernant certaines des réformes demandées. Cependant, ces réformes sont restées en suspens pendant des années. Fin 2022, à la suite d'une mission conjointe OIT/OIE/CSI, le gouvernement a appelé l'attention du Congrès sur le projet de loi, mais l'absence de tout effort significatif pour en assurer l'adoption fait que le projet de loi est resté bloqué sans perspective

d'adoption avant les élections de juin 2023. À ce jour, aucun effort n'a été déployé pour traiter de la question des syndicats de branche et les modalités de la négociation collective à ce niveau. Dès lors, il n'existe aucune possibilité de négociation au-delà du niveau de l'entreprise.

En ce qui concerne la campagne médiatique, le gouvernement ne s'est pas véritablement engagé à mener une campagne nationale efficace, vigoureuse et convaincante pour inverser la stigmatisation des syndicats et promouvoir, au contraire, le libre exercice syndical et l'éradication de la violence contre nos camarades.

En réalité, les efforts déployés pour créer des opportunités de dialogue avec le soutien de l'OIT ne conduisent en réalité à aucun résultat en raison d'un manque manifeste de volonté politique en faveur d'un changement systémique.

Les membres travailleurs s'associent à la déclaration de la commission d'experts qui exprime sa préoccupation quant à la persistance, dans la loi et dans la pratique, de violations graves de la convention. La commission a également raison de souligner, concernant le plan d'action prioritaire, qu'il est d'une importance vitale que les attentes suscitées par l'identification de telles actions se traduisent par des progrès tangibles. De toute évidence, le gouvernement n'a pas répondu à ces attentes et nous sommes profondément préoccupés par le peu d'espoir laissé par le gouvernement de progrès tangibles à court terme.

Membres employeurs – Il s'agit d'une question que nous examinons depuis un certain temps. En 2012, une plainte a été déposée concernant l'article 26 de la Constitution de l'OIT et a été clôturée en 2018.

D'autre part, au cours de l'évaluation de suivi, le Conseil d'administration a approuvé en 2013 un mémorandum d'accord de haut niveau. En 2014, le lancement d'une feuille de route a été approuvé; en 2015, neuf indicateurs clés ont été spécifiquement intégrés pour suivre la feuille de route; en 2017, un accord tripartite a été conclu sur quatre des six questions législatives; en 2018, la Commission nationale tripartite des relations de travail et de la liberté syndicale, qui est un organe très important, a été mise en place et a permis la conclusion d'accords nationaux et d'autres accords complémentaires, et trois sous-comités ont été créés pour examiner diverses questions, y compris les questions internationales qui nous préoccupent ici.

Après la clôture de la plainte, il a été convenu qu'à partir de 2020 un programme d'assistance technique serait élaboré. Le Conseil d'administration a expressément demandé que ce programme fasse l'objet d'un suivi via une évaluation des indicateurs établis dans la feuille de route, ce que nous considérons avoir été réalisé, des rapports ayant été présentés à cet égard.

De plus, une mission conjointe OIT/OIE/CSI chargée de la coopération technique fournie par le BIT a été effectuée en septembre 2022. Un certain nombre d'actions prioritaires ont été identifiées conjointement avec la Commission nationale tripartite afin de donner un nouvel élan à ce processus.

Ceci montre à l'évidence que le Guatemala a suivi les engagements pris envers les différents organes de cette institution.

Tout d'abord, nous tenons à remercier le gouvernement pour l'envoi des rapports qui lui ont été demandés, par lesquels il rend compte des mesures prises pour combattre la violence qui nous préoccupe tant, notamment en ce qui concerne les 98 cas de décès signalés au cours des vingt dernières années, y compris l'année 2022. Je tiens à préciser cela, car il arrive parfois que l'on pense que ce chiffre concerne cette année ou l'année dernière. Nous avons constaté

que 26 cas ont donné lieu à des condamnations, 10 à des acquittements et un à une mesure de sécurité, mentionnée dans l'indicateur de suivi pour les questions liées à la convention. Nous apprécions également les rapports relatifs aux mesures prises par le gouvernement devant le Congrès pour l'adaptation de la loi de la manière convenue. Nous saluons l'enregistrement de 29 organisations syndicales ainsi que l'augmentation du budget affecté au renforcement des organes d'enquête et de justice afin de garantir la protection de l'exercice des libertés et des droits syndicaux dans le pays, tant sur le plan législatif que pratique.

Toutefois, le groupe des employeurs condamne fermement tous les actes de violence qui ont été signalés. Nous déplorons profondément les décès rapportés et espérons que tous les efforts déployés pour enquêter sur les actes de menace et de violence mentionnés dans le rapport aboutiront à un véritable changement de la situation actuelle. À cet égard, sans revenir sur notre position, nous devons reconnaître que, ces dernières années, le nombre de décès a considérablement diminué, ce qui devrait encourager le gouvernement à poursuivre dans la même voie.

Nous constatons que l'assistance technique et les actions des institutions de l'État du Guatemala n'ont pas été vaines, et, même si nous souhaiterions obtenir de meilleurs résultats, nous nous devons d'admettre les progrès atteints dans les investigations et la répression des crimes commis contre les membres du mouvement syndical, et nous espérons que des progrès comparables s'étendront au reste de la société.

Il est également important de prendre en compte que, en dépit de nombreuses manifestations de violence au Guatemala, le gouvernement national a pris diverses mesures conformément à ses engagements et aux décisions de la Commission nationale tripartite, en mettant en œuvre différentes politiques. Malheureusement, comme nous l'avons déjà dit à d'autres occasions, cette forme de violence ne touche pas exclusivement les dirigeants syndicaux, la plupart des citoyens du Guatemala y étant également exposés.

Évidemment, ce constat ne justifie rien, mais c'est une réalité que nous ne pouvons pas occulter. Nous sommes confrontés à un phénomène social qui a une origine et une nature propres et qu'il faut continuer à traiter.

Bien que cette circonstance ne justifie en aucun cas les actes de violence, il ne faut pas non plus perdre de vue cette environnement de violence généralisée, car il constitue un élément important à prendre en compte pour les décisions de cette commission.

Dans ces conditions, nous espérons que le gouvernement continuera à prendre des mesures radicales et efficaces pour promouvoir un climat de non-violence dans le pays.

J'ai entendu le représentant des travailleurs déclarer qu'une autre agence des Nations Unies avait identifié des violations des principes de la liberté syndicale et du droit de grève. Nous tenons à rappeler la position des employeurs selon laquelle la question de la grève n'est pas pertinente au regard du champ de la convention, cette question relevant de la législation en vigueur dans chaque pays.

Cette clarification étant faite, en ce qui concerne la protection des syndicalistes, nous avons également remarqué qu'il y a eu un renforcement de toutes les actions entreprises à cet égard, comme l'ont expliqué les représentants du gouvernement et comme cela est également mentionné dans les rapports.

La commission d'experts a indiqué dans ses commentaires que le gouvernement du Guatemala a bien soumis à l'examen du Congrès de la République le projet de loi sur le travail, en temps utile et conformément à ce qui a été convenu.

À cet égard, il est évident que personne n'ignore la réalité de cette initiative, mais nous nous adressons ici au gouvernement et nous espérons qu'il en sera débattu dans le contexte de l'autonomie de cet organe et que le projet sera approuvé conformément à sa procédure interne dès que possible, eu égard à son importance capitale et au fait qu'elle répond à l'un des engagements pris par le gouvernement. Nous espérons qu'il pourra prendre des mesures pour accélérer ce processus.

Concernant le dialogue social, nous constatons que la Commission nationale tripartite des relations de travail et de la liberté syndicale fonctionne conformément à la feuille de route. Enfin, nous observons qu'il existe un certain nombre d'indicateurs/conditions, et nous regrettons que toutes les décisions de justice ne permettent pas d'établir une responsabilité. Comme nous l'avons déjà exprimé à maintes reprises, nous réfutons l'avis de la commission d'experts selon lequel une décision d'acquiescement prononcée à l'égard d'un auteur présumé équivaudrait à un déni de justice.

La justice consiste à mener à bien les procès sur la base des informations disponibles et des éléments de preuve et, le cas échéant, à déterminer la responsabilité de la personne suspectée. Il me semble que le gouvernement en a pris conscience jusqu'à présent et l'a réalisé avec l'appui de toutes les mesures prises de la manière la plus pertinente possible, notamment avec l'assistance du BIT.

Je constate que le gouvernement, face à une situation que nous réprouvons tous et qui nous préoccupe tous, a manifesté de l'intérêt pour tous les mécanismes qui lui ont été suggérés. Nous avons souvent été confrontés au déni des faits, au refus du soutien, de l'aide et de la vérité et, de notre point de vue, il est encourageant de voir que le gouvernement continue de montrer son intention de faire tout ce qui est nécessaire pour combattre la violence et les événements tragiques mentionnés dans le rapport.

Membre travailleur, Guatemala – À la mémoire de notre camarade, Carlos Mancilla, récemment décédé.

Après plusieurs années de mise en œuvre de la feuille de route, le bilan global est qu'aucun des engagements du ministère du Travail n'a été respecté. Les politiques antisyndicales au Guatemala se sont multipliées. Les actes de répression, de violence et de persécution à l'encontre des syndicalistes et de destruction des syndicats sont incessants. Les listes noires persistent, tout comme les articles dans les médias sociaux diffusés par des personnes liées à certains secteurs privés, générant de la haine, jusqu'à atteindre leur expression la plus extrême, tels que les assassinats de camarades syndicalistes. L'un des derniers cas d'assassinat concerne celui de notre camarade, Hugo Eduardo Gamero González, secrétaire de l'organe chargé des conflits au Syndicat de l'entreprise portuaire nationale Santo de Castilla, à Puerto Barrios, Izabal, sur lequel s'est prononcée la commission d'experts dans son rapport de 2022.

Nous avons reçu des plaintes de camarades concernant le comportement des procureurs et/ou des services du ministère public à l'intérieur du pays, consistant, lorsqu'on signale des attaques contre des syndicalistes, à refuser presque systématiquement de les instruire, bien que cela soit l'un des principaux objectifs de l'instruction n° 1-2015, qui prévoit toujours l'analyse du contexte lors des attentats.

Ces faits ont été portés à la connaissance de l'unité des syndicalistes du ministère public. Nous sommes en attente de sa réaction. Au final, plus de 100 cas d'attentats et d'assassinats de camarades syndicalistes, qui ont été rapportés et documentés auprès de cette commission, n'ont pas été élucidés. Ils n'ont pas donné lieu à la mise en place d'un cadre normatif et

institutionnel de protection des travailleurs contre les crimes commis à leur rencontre, et encore moins à une des avancées aussi simples que la mise en œuvre de campagnes de sensibilisation sur le droit à la liberté syndicale et à la négociation collective au niveau national. Quelles peuvent être les raisons pour lesquelles les autorités ministérielles ne respectent pas leurs engagements?

Bien qu'il soit vrai qu'une Commission nationale tripartite des relations de travail et de la liberté syndicale ait été créée, ses réunions n'ont ni objectifs clairs ni délais définis, ce qui est vivement critiquable. D'autres questions d'intérêt tripartite devraient être examinées et débattues, et des accords devraient être cherchés au sein de cette instance; cependant, ce n'est pas la pratique. Deux exemples de cette lacune: pour l'année 2023, l'exécutif a approuvé, sur recommandation du ministère du Travail, les salaires différenciés (par régions), avant même la fin de la procédure de la Commission nationale tripartite, et il en a été de même pour la mise en œuvre du Règlement d'application de la convention (n° 175) sur le travail à temps partiel, 1994. Comme nous l'avons dénoncé tant de fois, ces cas contribuent à la précarisation de la classe ouvrière, en particulier dans les zones urbaines et rurales où se trouvent les plus grandes poches de pauvreté et d'extrême pauvreté, avec toutes les implications que cela comporte. Il convient de rappeler que cette importante instance a été créée avec l'aval tripartite et le soutien de l'OIT, et qu'elle est reconnue en vertu d'un accord ministériel, dans la perspective annoncée par le gouvernement d'officialiser cette reconnaissance par un décret-loi.

De même, en ce qui concerne les observations successives de la commission d'experts, notamment la création des syndicats, on peut citer deux manquements: Il ne ressort aucun progrès au regard de la feuille de route; au contraire, il y a eu des attaques contre les syndicats, contre les syndicalistes et, en particulier, contre la négociation collective. Un autre exemple concerne la procédure administrative d'homologation des accords collectifs, par l'application de nouveaux critères, durcissant et affaiblissant le processus, même si les employeurs et les travailleurs ont entériné leur volonté de valider les accords. Le ministère du Travail a envoyé une note, datée du 1^{er} juin 2023, dans laquelle il fournit des informations sur le mécanisme de la procédure administrative d'homologation des accords collectifs du secteur public, mentionnant des critères connus de tous puisqu'ils sont appliqués depuis plus de deux ans.

Ce sujet est constamment remis en question par les organisations syndicales en raison des conséquences néfastes pour la classe ouvrière en général. De plus, ces manquements vont à l'encontre des principes constitutionnels qui consacrent la négociation collective comme un moyen de garantir les droits sociaux minima des travailleurs et des travailleuses. Le ministère du Travail, en tant que principal garant des normes du travail, est devenu le principal obstacle au développement positif des processus de négociation et d'organisation syndicale, ce qui entraîne de graves reculs, en particulier en ce qui concerne la liberté syndicale et la négociation collective, en collusion totale avec les patrons.

Il existe en outre d'autres projets de lois du travail régressives à l'encontre des travailleurs et, au bout du compte, du pays, car ils sont élaborés sans que soient épuisées les consultations avec les syndicats. Par exemple, des réformes du Code pénal ont été proposées, incluant des articles qui pénalisent la négociation collective et criminalisent l'action et la gestion syndicales.

D'autre part, le pouvoir judiciaire a élaboré une proposition de Code de procédure du travail et de la sécurité sociale, qui montre même de sérieux reculs par rapport à la législation du travail actuelle. Une loi criminalisant la protestation sociale et syndicale est également en cours de discussion. Nous sommes dans une situation de totale impuissance.

Enfin, il faut mentionner que, dans quelques jours, notre pays élira de nouvelles autorités nationales qui prendront leurs fonctions en janvier 2024. Le climat sociopolitique général est

empreint d'une incertitude totale pour les travailleuses, les travailleurs et en particulier pour le mouvement syndical guatémaltèque. Nous avons de sérieux doutes quant à la volonté des futurs dirigeants de prendre la responsabilité de respecter la feuille de route. Face à ce scénario complexe, nous continuons d'insister sur la nécessité de décider d'urgence de la mise en place immédiate d'une commission d'enquête pour le Guatemala.

Membre employeur, Guatemala – Tout d'abord, je tiens à exprimer nos plus sincères condoléances aux travailleurs, en particulier à MM. Francisco Mendoza, Julio Coj et Luis López, à la suite du décès de Carlos Mancilla, un syndicaliste reconnu, un ami personnel et un combattant pour la cause des travailleurs, dont la présence était fréquente lors de ces conférences.

Comme l'a mentionné le porte-parole des travailleurs, sa disparition est sans aucun doute une énorme perte pour les travailleurs au niveau international, pour les camarades au Guatemala et pour nous tous qui avons eu la chance de partager avec lui les espaces tripartites, et à qui nous devons l'engagement de continuer à travailler pour un pays plus juste et offrant des opportunités pour tous.

Je voudrais commencer comme je l'ai souvent fait par saluer la Commission de l'application des normes et ce Bureau pour leur soutien et leur patience envers le Guatemala ces dernières années. En ma qualité de président de la Commission nationale tripartite des relations de travail et de la liberté syndicale, je tiens également à remercier le gouvernement de mon pays et le secteur des travailleurs pour leur participation et leur soutien au sein de la commission.

Je tiens à souligner une nouvelle fois l'importance de la feuille de route lancée en 2014 et l'engagement absolu du secteur que je représente à la respecter.

Je réaffirme également l'engagement du groupe employeurs à soutenir toutes les revendications légitimes des travailleurs dans le cadre de la feuille de route, et surtout à condamner toute forme de violence, en exprimant notre solidarité envers ceux qui en ont souffert.

Je rejette catégoriquement les accusations selon lesquelles le secteur que je représente encouragerait la haine ou la violence. Il me semble que de telles accusations dénuées de fondement sont non seulement arbitraires, mais aussi incompatibles avec l'esprit de respect qui devrait caractériser les relations tripartites.

Bien qu'il reste encore beaucoup à faire pour respecter la feuille de route, nous ne pouvons ni ne devons ignorer les progrès réalisés.

Premièrement, il y a l'institution même de la Commission nationale tripartite des relations de travail et de la liberté syndicale, ainsi que l'opportunité du dialogue social qu'elle nous offre. C'est un espace grandement appréciable qui requiert la volonté et le courage des parties pour parvenir à des compromis, identifier les défis, exiger des résultats, mais aussi reconnaître les progrès réalisés. Nous pouvons faire davantage, mais nous devons démontrer notre volonté de le faire, de participer et de saisir cette opportunité qui nous est offerte.

Nous sommes ravis, par exemple, de l'esprit de travail au sein des sous-commissions, avec un engagement, des efforts et une volonté de parvenir à des accords que nous n'avons malheureusement pas pu concrétiser au sein de la commission nationale tripartite. Je dois également souligner la disposition des institutions gouvernementales à respecter les engagements de la feuille de route. Parmi ceux-ci figurent:

À la Cour suprême de justice et de constitutionnalité: la création d'un tribunal pluripersonnel de paix pénale pour les délits de désobéissance en matière de travail, ainsi que le soutien clair de la Cour constitutionnelle en assistant aux réunions tripartites et en se montrant ouverte à l'égard des travailleurs.

Au ministère du Travail et de la Prévoyance sociale: la réactivation du Conseil consultatif tripartite de l'inspection du travail ainsi que la soumission à l'examen du Congrès de la République d'une proposition de loi, qui prévoit l'institutionnalisation de la Commission nationale tripartite des relations de travail et de la liberté syndicale.

Au ministère public: la création d'un parquet spécialisé et une augmentation significative de son budget institutionnel pour traiter des crimes commis contre les leaders syndicaux et les syndicalistes. En outre, une augmentation budgétaire destinée au ministère de l'Intérieur pour assurer la sécurité du secteur des travailleurs a renforcé le Parquet compétent pour les crimes contre les opérateurs de justice et les syndicalistes, avec une formation continue sur les normes internationales du travail et la diffusion de l'instruction n° 1-2015 du ministère public concernant le traitement des plaintes de violence antisyndicale.

Je tiens également à souligner l'esprit d'ouverture dont la Procureure générale de la République a fait preuve cette année, notamment par sa disponibilité en participant à trois reprises cette année avec la commission nationale tripartite. Il a en outre donné à son équipe de travail des instructions leur demandant de rencontrer le secteur des travailleurs chaque fois que la demande lui en est faite pour l'examen de cas particuliers.

En ce qui concerne les signalements de violence contre les leaders syndicaux et les syndicalistes, il y a un consensus absolu sur la nécessité de condamner toute forme de violence. Nous réitérons notre solidarité et notre soutien inconditionnels aux victimes et au secteur des travailleurs, par une contribution répondant autant que possible aux besoins qu'ils auront identifiés.

Cela étant dit, je pense qu'il est important de noter que le premier des 98 cas mentionnés remonte à 2004, ce qui montre la difficulté de mener des enquêtes sur des faits survenus il y a près de vingt ans. Je le répète, aucune mort n'est justifiable et, pour nous, il est inacceptable de faillir à l'obligation de faire justice.

Sur ces 98 cas, il y a déjà eu 37 jugements, dont 26 condamnations. Comme mentionné précédemment, il y a 46 cas pour lesquels une mesure d'archivage a été appliquée après l'épuisement du processus d'investigation, mais cela n'empêche en aucun cas leur réouverture en cas de nouvelles preuves.

Je pense également qu'un sujet aussi délicat ne peut pas se limiter à de simples statistiques et que nous devons analyser les tendances qu'elles révèlent. Le taux d'homicides au Guatemala est passé d'environ 48 pour 100 000 habitants à moins de 20 pour 100 000 habitants l'année dernière. En réalité il convient de noter que, sur les 98 cas signalés depuis 2004, et nous réitérons notre rejet absolu de tout acte de violence, nous ne déplorons que deux décès au cours des deux dernières années.

Ces résultats sont-ils acceptables? Certainement pas, et nous avons encore un long chemin à parcourir pour inverser la tendance.

Chaque vie est importante et nous devons travailler ensemble pour protéger l'intégrité de chaque individu et exprimer notre rejet absolu de tout acte d'intimidation. Les travailleurs peuvent compter sur notre solidarité et notre soutien à cet égard.

Mon message aujourd'hui est que nous continuions à travailler ensemble dans le dialogue social, mais sans nous accrocher à un passé dont il faut se dégager, en exigeant plus de justice, tout en reconnaissant les énormes défis qui nous restent à relever. Je vous demande, instamment de reconnaître et de ne pas nier les progrès que nous avons accomplis. Je n'ignore pas qu'il reste beaucoup à faire, mais nous sommes sur la bonne voie.

Nous avons réussi à obtenir une feuille de route en 2014 et je vous invite à réfléchir:

Avant 2014, avions-nous une instance de dialogue social institutionnalisée?

Avant 2014, avions-nous un parquet spécialisé dans les crimes contre les syndicalistes?

Avant 2014, avions-nous un tribunal spécialisé dans les cas de désobéissance en matière de travail pour faciliter les réintégrations professionnelles?

Avant 2014, les plus hautes institutions judiciaires étaient-elles accessibles aux conflits relatifs aux questions syndicale ?

Avant 2014, avions-nous obtenu trois réunions avec la Procureure générale de la République comme cela a été le cas au cours des huit derniers, avec la promesse de fournir à chaque organisation syndicale toutes les réunions nécessaires à l'examen de cas particuliers?

Dans un pays où près de 90 pour cent des assassinats restent impunis, pouvons-nous dire à ces personnes qui n'ont pas obtenu justice, mais qui n'ont pas accès à un parquet spécialisé dans la poursuite de tels cas, que les 37 jugements rendus sur 98 cas ne constituent pas un progrès minime dans le domaine de la justice?

Outre l'importance des résolutions judiciaires et de la condamnation de responsables, ne devrions-nous pas reconnaître également qu'entre 2004 et aujourd'hui les cas de violence antisyndicale ont baissé de manière significative?

Il est incontestable que nous attendons tous des résultats. Néanmoins, il n'est ni juste ni constructif de nier les progrès accomplis. Il est essentiel de valoriser les avancées, qu'elles correspondent ou non à nos attentes. Le droit d'exiger des résultats requiert un engagement déterminé et constant, ainsi qu'une volonté politique de les atteindre.

Nous avançons peut-être trop lentement, mais nous continuons à progresser. Le secteur employeur reste engagé à siéger à la table de négociations avec la meilleure volonté pour soutenir tous les secteurs tout au long du chemin qu'il nous faudra parcourir.

Je tiens à souligner que, en raison de notre responsabilité envers nos secteurs, notre pays et tous les Guatémaltèques, il est de notre devoir de nous comprendre mutuellement et de rechercher de meilleures opportunités de développement.

Les gouvernements changent et, en janvier 2024, nous aurons un nouveau gouvernement, mais les secteurs des travailleurs et des employeurs restent.

Pour ma part, ainsi pour le secteur que je représente, je vous assure de notre meilleure disposition à assumer cette responsabilité, avec pour seule demande de continuer à avancer ensemble avec détermination et volonté pour atteindre non seulement les objectifs de la feuille de route, mais également ceux des accords conclus par notre pays. C'est notre responsabilité et notre devoir de le faire, et nous ne devons pas cesser de travailler dans ce sens.

Membre gouvernementale, Suède – Je prends la parole au nom de **l'Union Européenne (UE) et de ses États membres. La Bosnie-Herzégovine, la Macédoine du Nord, la République de Moldova, le Monténégro**, pays candidats, et **la Norvège**, pays membre de l'ALELE, se rallient à cette déclaration. L'UE et ses États membres s'engagent à promouvoir,

protéger, respecter et garantir les droits de l'homme, y compris les droits du travail tels que le droit de s'organiser et la liberté syndicale. Nous encourageons activement la ratification universelle et la mise en œuvre des normes internationales du travail fondamentales. Nous soutenons le BIT dans son rôle indispensable de développement, de promotion et de supervision de l'application des normes internationales du travail ratifiées, en particulier des conventions fondamentales.

Nous tenons à rappeler l'engagement pris par le Guatemala dans le cadre de l'Accord d'association entre l'UE et l'Amérique centrale, au chapitre concernant le commerce et le développement durable visant à mettre en œuvre de manière effective, tant en droit qu'en pratique, les conventions fondamentales de l'OIT. L'UE et ses États membres continuent de suivre de très près la situation au Guatemala. Nous réitérons notre profonde préoccupation concernant la situation des droits de l'homme, y compris les droits du travail, et notons un manque persistant de progrès dans les réformes. Nous partageons pleinement la profonde préoccupation de la commission d'experts concernant les allégations d'un nouveau cas d'assassinat et d'autres actes de violence antisyndicale perpétré en 2022, ainsi que la persistance d'un degré élevé d'impunité et de mesures de protection insuffisantes. Nous saluons l'intention du gouvernement de poursuivre la mise en œuvre de la feuille de route adoptée en octobre 2013. Cependant, nous soulignons la nécessité d'intensifier des efforts visant à mettre pleinement en œuvre la feuille de route en consultation avec les partenaires sociaux et conformément à la série d'actions prioritaires identifiées par la mission conjointe OIT/OIE/CSI effectuée en septembre 2022. Il est de la plus haute importance que ces efforts se traduisent par des progrès concrets dans l'application de la convention.

L'UE et ses États membres condamnent les actes graves et persistants de violence en général, la violence contre les dirigeants et les membres des syndicats, y compris les meurtres et les agressions physiques, ainsi que la culture de l'impunité qui prévaut. Nous appelons le gouvernement à enquêter sur tous les actes de violence contre des dirigeants et des membres de syndicats dans le but de déterminer les responsabilités et de punir à la fois les auteurs et les instigateurs de ces actes, en prenant pleinement en considération, dans les enquêtes, des activités syndicales des victimes.

Nous continuons de noter avec préoccupation, en accord avec la commission d'experts, les difficultés rencontrées dans la résolution d'anciennes affaires d'assassinats et autres actes de violence antisyndicale. Il est regrettable que la majorité des assassinats de syndicalistes n'aient pas encore abouti à des condamnations et que trop peu d'informations soient fournies quant à l'identité des instigateurs et aux sanctions prononcées à leur encontre. Nous exhortons le gouvernement à renforcer les mécanismes de prévention, de protection et de réponse en ce qui concerne les menaces et les attaques dirigées contre les responsables syndicaux et les syndicalistes. Si cette situation ne change pas, elle est susceptible de perdurer, voire de s'aggraver.

Malgré de nombreuses demandes de la part de la Commission de la Conférence, les modifications qui auraient dû être apportées à divers articles du Code du travail et du Code pénal nécessaires pour assurer l'application de la convention ne l'ont pas encore été. Nous constatons avec inquiétude les défis persistants liés au processus d'enregistrement des syndicats, aux critères pour exercer la fonction de dirigeant syndical, aux obstacles au droit de grève et aux limitations de la liberté syndicale dans le secteur public.

Nous exhortons une fois de plus le gouvernement à adopter, sans délai, les réformes qui ont été soumises, avec le consensus tripartite, à l'examen du Congrès de la République, et à

progresser dans la révision de la législation relative aux syndicats de branche et aux conditions de vote des grèves.

L'UE et ses États membres continueront de suivre et d'analyser la situation et restent attachés à une étroite coopération et à un partenariat avec le Guatemala pour l'accomplissement de toutes ses obligations en vertu des conventions de l'OIT, avec une attention particulière aux conventions fondamentales, telle la présente convention.

L'UE réaffirme son engagement à continuer de coopérer avec le Guatemala dans le cadre du programme d'assistance technique financé par l'UE, mis en œuvre par le BIT. Une coopération étroite se poursuivra avec le BIT et les acteurs nationaux tripartites pour atteindre les objectifs de ce programme d'assistance technique.

Membre gouvernementale, Colombie, s'exprimant au nom d'une majorité significative de pays d'Amérique latine et des Caraïbes – Nous remercions le gouvernement du Guatemala d'avoir communiqué aujourd'hui à cette commission des informations relatives à l'application de la convention. Nous rappelons que le gouvernement guatémaltèque doit fournir des informations sur cette même convention au Conseil d'administration à l'occasion de ses réunions d'octobre-novembre durant les trois années de durée du Programme de coopération technique intitulé «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» pour lequel un financement a été demandé selon la décision (GB.340/INS/10) adoptée en octobre-novembre 2020.

Nous soutenons l'appel du gouvernement du Guatemala à d'autres donateurs, formulé lors de la présentation du premier et du deuxième rapport annuel sur la mise en œuvre dudit programme, à d'autres donateurs pour une contribution financière et techniquement au renforcement des ressources et des efforts nationaux visant à mettre en œuvre le programme de coopération technique. Les actions qui ont été mentionnées aujourd'hui devant cette commission ont été financées par des fonds propres du gouvernement guatémaltèque ainsi que par des fonds alloués par le Bureau, provenant d'autres programmes.

Une majorité significative de pays d'Amérique latine et des Caraïbes reconnaît l'engagement des autorités guatémaltèques à renforcer les processus de négociation et de conclusion d'accords au sein de la Commission nationale tripartite des relations de travail et de la liberté syndicale et de ses sous-commissions, en priorisant sur le dialogue social et le respect des normes internationales du travail.

Nous encourageons les autorités des trois pouvoirs de l'État du Guatemala à poursuivre leurs efforts, leurs engagements et les progrès dans le suivi de la feuille de route, afin de consolider le dialogue social et le travail accompli jusqu'à présent par la commission nationale tripartite et de garantir l'application de la convention.

Une majorité significative de pays d'Amérique latine et des Caraïbes note que le gouvernement du Guatemala fait à nouveau l'objet d'un examen dans plusieurs instances de contrôle des normes de cette institution. La mise en œuvre simultanée des mécanismes visant à traiter les mêmes manquements d'un même pays pourrait affaiblir le fonctionnement des organes de contrôle de l'Organisation.

Membre employeuse, Colombie – Tout d'abord, le groupe des employeurs condamne fermement tous les actes de violence antisyndicale. Nous regrettons profondément les morts évoquées dans les cas examinés. Il est important de souligner à cet égard qu'il avait été convenu qu'à partir de l'année 2020 le Guatemala bénéficierait d'un programme d'assistance technique en appui au suivi de la feuille de route.

Cette assistance technique a en effet porté ses fruits, et même s'il est évidemment toujours souhaitable d'obtenir de meilleurs résultats et de disposer de plus de ressources, on ne peut nier les progrès réalisés en matière d'investigations et de sanctions dans les cas d'homicides de personnes liées au mouvement syndical. Ces progrès se reflètent dans les stratégies de prévention de nouvelles conduites criminelles à caractère antisyndical.

Deuxièmement, la commission d'experts s'inquiète de l'impunité résultant du traitement judiciaire des cas au Guatemala. Nous considérons à cet égard que la commission ne devrait pas considérer que la justice ne fonctionne que lorsqu'il y a des condamnations. Le non-lieu, la forclusion, l'archivage de l'enquête et l'acquiescement existent en tant qu'autres formes de décisions de justice, si l'on entend par justice la garantie donnée aux citoyens d'obtenir des réponses raisonnables et cohérentes de la part d'autorités indépendantes comme à la suite de faits dénoncés.

C'est pourquoi nous considérons comme positif les progrès du ministère public et du pouvoir judiciaire en matière d'enquêtes, de poursuites et de mandats d'arrêt. Nous tenons à souligner que les organes judiciaires guatémaltèques sont autonomes et indépendants et qu'ils disposent aujourd'hui de plus de capacités et de connaissances techniques par rapport aux années précédentes. Ce sont ces organes, et non le gouvernement ou les employeurs, qui ont mené les enquêtes appropriées et conclu que certains cas relevaient d'autres formes et dynamiques de violence.

Troisièmement, au Guatemala, le dialogue social s'est approfondi, avec l'appui du BIT, dans un cadre tripartite, via la tenue des réunions régulières de la Commission nationale tripartite des relations de travail et de la liberté syndicale, ainsi qu'au sein de divers organes du ministère public. Des représentants d'organisations syndicales et d'employeurs participent de manière permanente au sein de ces instances.

Il convient également de noter que récemment le gouvernement guatémaltèque a présenté au législateur un projet de réforme législative qui avait été préalablement soumis aux partenaires sociaux, afin de parvenir à la conformité de la législation avec les normes internationales.

À cet égard, il convient d'observer que le gouvernement n'est pas en mesure de garantir, du moins pas dans l'immédiat, des résultats qui ne dépendent pas du pouvoir exécutif, mais du Congrès de la République du Guatemala, organe démocratique, autonome et indépendant.

Enfin, nous invitons le gouvernement, les travailleurs et les employeurs à continuer d'emprunter la voie du dialogue social et de la négociation, c'est-à-dire, en définitive, celle de la réconciliation.

Membre travailleur, Colombie – La violence antisyndicale au Guatemala se perpétue depuis des années et, selon les derniers rapports, cette situation s'est considérablement aggravée, comme en témoigne l'assassinat récent de notre camarade, Hugo Eduardo Romero, qui occupait le poste de secrétaire de l'organe chargé des conflits au Syndicat de l'entreprise portuaire nationale Santo de Castilla. La commission d'experts s'est exprimée sur ce cas dans son rapport de 2022.

Cet assassinat s'ajoute aux autres 100 cas aux moins, restés impunis, de camarades syndicalistes guatémaltèques victimes de violences antisyndicales.

Dans son rapport, la commission d'experts a demandé au gouvernement d'enquêter sans délai sur tous les actes de violence perpétrés à l'encontre de dirigeants syndicaux au motif de

la nature de leurs activités et de fournir une protection efficace aux dirigeants syndicaux exposés à des menaces.

Toutefois, en dépit des informations fournies par le gouvernement dans ses rapports quant aux progrès réalisés dans les procédures judiciaires relatives aux homicides de nos camarades, quant à l'augmentation significative du budget alloué au parquet compétent pour ces crimes et quant au programme de protection, il est évident que ces mesures n'ont pas démontré leur efficacité pour garantir l'exercice effectif du droit à la liberté syndicale.

À cet égard, il convient de souligner ce que la commission d'experts a rappelé dans son rapport au sujet du principe de la liberté syndicale en relation avec ce cas: «les droits syndicaux ne peuvent être exercés que dans un climat exempt de violence, de pressions ou de menaces de quelque nature à l'encontre des syndicalistes, et il incombe au gouvernement de veiller au respect de ce principe».

C'est pourquoi nous exhortons le gouvernement guatémaltèque à remplir la mission qui lui incombe en garantissant l'exercice libre du droit syndical et de mener les investigations, par le biais des autorités compétentes, sur les homicides, qu'ils soient anciens ou récents, des dirigeants syndicaux victimes d'actes de violence, afin que leurs familles et le mouvement syndical guatémaltèque obtiennent une véritable justice.

Dans ce contexte, et dans le but d'éviter tout nouvel acte de violence antisyndicale, nous appelons instamment le gouvernement à fournir une protection adéquate à tous les dirigeants syndicaux et à donner un nouvel élan à la mise en œuvre de la feuille de route approuvée en 2013.

Membre employeur, Honduras – Que l'examen de l'application de la convention par le Guatemala soit à nouveau soumis à cette commission nous inquiète car, comme tout le monde le sait ici, ce pays bénéficie depuis 2020 d'un programme d'assistance technique, et c'est le Conseil d'administration qui a demandé que ce programme fasse l'objet d'un suivi et d'une évaluation des indicateurs de la feuille de route.

Nonobstant ce qui précède, nous voulons dire ici que: 1) nous déplorons la violence généralisée au Guatemala, en tant qu'elle est subie par tous les Guatémaltèques, mais nous avons néanmoins pu constater l'évolution progressive des améliorations durables apportées par le ministère public en matière d'investigation et de répression des assassinats dénoncés; 2) nous avons constaté des avancées dans la mise en œuvre de la feuille de route grâce au dialogue social et au tripartisme, mais il est important de souligner à nouveau que toutes les parties doivent s'impliquer pour une pérennité des progrès et le succès de la feuille de route. Nous nous réjouissons donc des décisions judiciaires de réintégration des travailleurs guatémaltèques dans leurs emplois; 3) nous avons pris note des avancées dans la discussion de la réforme législative, qui prend du temps et suscite de nombreux débats, et nous considérons qu'elle est en bonne voie. C'est pourquoi nous exhortons toutes les parties à maintenir le dialogue social afin de parvenir, avec le soutien du BIT, à l'adoption de cette législation.

Nous lançons un appel à l'ensemble des parties pour qu'elles continuent, avec le soutien du BIT, de croire et d'espérer que la feuille de route sera rigoureusement suivie, et de maintenir le dialogue social tripartite afin de préserver la paix sociale au Guatemala. Nous demandons simplement à cette commission d'apporter son soutien à toutes les parties pour la réalisation des objectifs fixés par la feuille de route adoptée de manière tripartite.

Membre travailleur, Pérou – Le Guatemala vit une situation très grave, dénoncée depuis des années par les dirigeants syndicaux, sans obtenir des autorités de leur pays une réponse

concrète, situation exposée à nouveau aujourd'hui devant cette commission par les membres de la délégation syndicale du pays.

Une justice dilatoire n'est pas une vraie justice. Nous sommes préoccupés par le manque de volonté du gouvernement de garantir la sécurité et la vie des syndicalistes, qui continuent de subir des violations de leur droit humain à la vie et de leur droit au libre exercice de la liberté syndicale. Tout indique que les crimes et les menaces contre la vie des syndicalistes se multiplient en l'absence de toute intervention appropriée de l'État par le biais de ses institutions dédiées. L'absence d'une réaction efficace du gouvernement aux atteintes à la vie des dirigeants syndicaux du Guatemala constitue une grave violation de la convention, mais aussi de la Déclaration universelle des droits de l'homme.

L'impunité porte un coup dur aux travailleurs syndiqués, qui commencent à réaliser que l'exercice de leur droit à la liberté syndicale les expose en permanence au risque de perdre la vie, ce qui affecte leur capacité à remplir leurs fonctions syndicales dont l'objectif est la défense des intérêts des travailleurs. Ces faits sont graves et, malgré les nombreuses dénonciations de ces crimes au BIT, sans réaction en temps opportun, les conclusions et recommandations émises n'ont pas été suivies d'effet.

Eu égard à la perspective des élections qui auront lieu dans quelques jours au Guatemala et de l'entrée en fonction de nouvelles autorités, nous exhortons la commission à adresser au gouvernement, à la demande de la délégation syndicale, une communication officielle que nous soutiendrons, annonçant la visite d'une commission d'enquête.

Membre gouvernemental, Suisse – La Suisse est préoccupée par le climat de violence et de répression qui règne au Guatemala à l'encontre des syndicalistes. Les menaces et les actes de violence dont sont victimes les représentants des organisations de travailleurs constituent des violations graves des droits fondamentaux reconnus par la convention. La Suisse condamne ces actes et rappelle que les travailleurs doivent pouvoir exercer leurs droits syndicaux sans que cela ne puisse porter atteinte à leur intégrité physique ou psychique. La Suisse a pris note de l'augmentation du budget alloué au parquet du ministère public spécialisé dans les infractions contre le personnel judiciaire et les syndicalistes. Nous souhaitons insister sur l'importance d'un accès à une justice indépendante et exempte de toutes restrictions.

La Suisse rappelle également que les travailleurs doivent pouvoir se former en association librement, sans que ce processus ne puisse être entravé. À cet égard, nous prions le gouvernement guatémaltèque de prendre les mesures nécessaires pour garantir pleinement le droit d'association.

Le gouvernement de la Suisse prend note des informations transmises par le Guatemala, notamment le renforcement des mesures de prévention et de protection contre les violences antisyndicales ainsi que l'augmentation des enquêtes et décisions judiciaires sur des affaires relatives aux décès de représentants syndicaux. Nous encourageons le gouvernement du Guatemala à poursuivre et renforcer ses efforts pour garantir la sécurité des syndicalistes dans l'exercice de leurs droits. La Suisse exprime l'espoir que les actions prioritaires identifiées par la mission conjointe de l'OIT, l'OIE et la CSI seront mises en œuvre par le gouvernement du Guatemala afin d'assurer l'application, en droit et dans la pratique, de la convention.

Membre employeuse, Costa Rica – Il convient de soutenir et de mettre en évidence les réussites du gouvernement du Guatemala, grâce au dialogue social.

Comme nous l'avons déjà mentionné, cet outil conduit à des résultats positifs qui permettent de résoudre des problèmes d'ordre social, économique et en matière de travail. Le Guatemala a réussi à trouver des solutions pratiques et concrètes pour les problèmes auxquels

il est confronté, en suivant les recommandations de la commission d'experts et du Conseil d'administration du BIT.

Nous soulignons la promulgation par le gouvernement guatémaltèque de mesures législatives au cours des dernières années. Tout d'abord, la création, à la demande de la commission nationale tripartite, d'un espace par le biais d'une loi, ce que nous devons voir comme une avancée majeure. Deuxièmement, le suivi par le gouvernement des recommandations résultant de la mission conjointe OIT/OIE/CSI. Troisièmement, le renforcement d'une instance tripartite, dans le but de créer un espace de dialogue visant à promouvoir le respect des engagements internationaux, garantissant sa durabilité dans le temps et lui conférant une sécurité juridique par le biais d'une loi nationale. Cette commission est composée de trois sous-commissions qui ont réalisé de grands progrès dans ce domaine: la sous-commission de suivi de la feuille de route, la sous-commission de médiation et de résolution des conflits, et la sous-commission de la législation et de la politique du travail. Quatrièmement, la discussion de la réforme législative concernant les syndicats de branche et les négociations de même niveau, conformément aux accords tripartites de mars et août 2018, en tenant compte des dispositions de cette convention et de la convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949. Le gouvernement a orienté ses actions conformément à cette demande.

C'est grâce à ce type d'actions que les partenaires sociaux, avec l'assistance technique du BIT, espèrent parvenir à l'harmonisation entre la législation nationale et les normes internationale, renforçant ainsi le caractère institutionnel de la Commission nationale tripartite des relations professionnelles et de la liberté syndicale.

Nous soulignons les progrès réalisés dans la réforme législative, car ils sont positifs, offrent une sécurité juridique à toutes les parties et bénéficient du soutien des parties concernées. Nous savons que modifier le cadre juridique, en particulier lorsqu'il s'agit de lois, est un processus lent qui nécessite un dialogue soutenu, des propositions, des accords et des solutions pour le bien commun. Cependant, il est préférable de le faire en prenant le temps nécessaire et de manière rigoureuse, car élaborer des lois dans le seul but de trouver une solution facile et rapide à des problèmes extrêmement délicats c'est prendre le risque de créer des normes qui ne sont pas pratiquement applicables.

Nous exhortons le gouvernement du Guatemala à poursuivre toutes les actions qu'il a entreprises jusqu'à présent de bonne foi et de manière volontaire, en s'appuyant sur l'un des outils fondamentaux pour des avancées réelles durables: le dialogue social.

Membre gouvernementale, Canada – La liberté syndicale, telle que pensée et conçue dans la convention ne saurait être exercée effectivement que dans un climat libre de violence, d'intimidation ou de menaces de quelque nature que ce soit.

Il incombe aux gouvernements d'assurer le respect de ce principe. Pourtant, depuis plus de quinze ans, la commission d'experts, le Conseil d'administration et la présente commission ont examiné des allégations relatives à de graves actes de violence à l'encontre des leaders syndicaux au Guatemala, incluant des allégations de meurtre de leaders syndicaux.

Alors que nous remercions le gouvernement du Guatemala quant aux nouvelles informations fournies à la commission, nous souhaitons néanmoins rappeler que tous les actes de violence contre les leaders syndicaux et sociaux doivent faire l'objet d'enquêtes sérieuses et, le cas échéant, les auteurs de ces actes doivent être sanctionnés, de manière à mettre fin au climat d'impunité au Guatemala et d'assurer une réelle protection des travailleurs et de leurs représentants.

Le Canada apprécie les résultats de la mission conjointe menée par l'OIT, l'Organisation internationale des employeurs et la Confédération syndicale internationale, en vue de faire le suivi de la feuille de route approuvée par le gouvernement du Guatemala en 2013. Le Canada note que cette mission a donné un nouvel essor à la feuille de route, y compris pour ce qui concerne la réforme du droit du travail recommandée par la commission d'experts depuis plus de dix ans.

Tout en reconnaissant les efforts du gouvernement du Guatemala et des partenaires sociaux dans les dernières années, il demeure néanmoins clair que beaucoup de travail reste à accomplir, notamment pour mettre fin à l'impunité et à la violence contre les leaders syndicaux.

Le Canada demande au gouvernement du Guatemala de prioriser et de continuer à travailler vers la protection effective de tous les leaders syndicaux et des travailleurs se trouvant dans une situation de risque, de manière à prévenir tout acte de violence antisyndicale; à travailler vers des progrès tangibles concernant la révision de la législation relative aux syndicats sectoriels et aux conditions pour le vote de grève; et à travailler, finalement, à la mise en œuvre des campagnes de sensibilisation sur le droit à la liberté d'association développée en consultation avec les partenaires sociaux.

Le Canada en appelle également à une protection effective des leaders syndicaux et encourage vivement le gouvernement du Guatemala à multiplier les efforts pour traduire en justice les auteurs de crimes contre les leaders syndicaux dans les meilleurs délais et conformément aux principes de l'état de droit.

Nous encourageons vivement le gouvernement du Guatemala à continuer de travailler de manière étroite avec l'OIT et à requérir son assistance technique lorsque nécessaire.

Membre travailleur, République bolivarienne du Venezuela – Nous avons pris note des informations reçues de la part du représentant de l'ensemble des travailleurs de ce pays sur les observations présentées par le bloc autonome mondial des travailleurs de ce pays, concernant le non-respect répété de la feuille de route et de l'accord tripartite signé par le gouvernement du Guatemala, le secteur des employeurs et les travailleurs, concernant les conventions n^{os} 87, 98 et la convention (n^o 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958.

Dans ce sens, la délégation des travailleurs de la Centrale bolivarienne socialiste des travailleurs et travailleuses de la ville (CBST) souhaite demander que l'Organisation internationale du Travail accélère les actions pour poursuivre le programme d'assistance et de coopération technique et faire avancer la mise en œuvre de la feuille de route. Il est important de mentionner que, malgré les efforts déployés par le Bureau international du Travail depuis la signature de l'accord tripartite, les événements qui en sont à l'origine ont augmenté de manière exponentielle. Plus de 100 dirigeants syndicaux ont été assassinés sans que les autorités guatémaltèques n'aient identifié les responsables. Les menaces contre les dirigeants syndicaux et certains membres de la commission nationale tripartite ont également augmenté. Les travailleurs de la République bolivarienne du Venezuela expriment leur solidarité envers les travailleurs du Guatemala et demandent au BIT de prendre des mesures concrètes en mettant en place une commission d'enquête pour mettre fin à cette situation grave.

Membre gouvernementale, États-Unis d'Amérique – Nous en sommes à la deuxième discussion par la Commission de la Conférence sur l'application de la convention par le Guatemala depuis la fin de l'examen de la plainte au titre de l'article 26 soumise à la session du Conseil d'administration de novembre 2018. Nous remercions le gouvernement pour les

nouvelles informations fournies à cette commission en réponse aux observations récentes de la commission d'experts et à la discussion de l'année dernière.

Le gouvernement fait état des mesures qu'il a prises en réponse aux problèmes durables et aux recommandations, en particulier des efforts déployés pour la mise en œuvre de la feuille de route de 2013, de l'accord tripartite de 2018 et du suivi de la mission tripartite conjointe qui s'est rendue dans son pays en septembre 2022.

Nous prenons note de l'indication par le gouvernement de l'augmentation substantielle du budget alloué au Parquet spécialisé pour les crimes perpétrés contre les membres de l'institution judiciaire et les syndicalistes, de la coopération permanente qu'il entretient avec le ministère public pour fournir aux syndicalistes menacés des mesures de protection et du déroulement de procédures améliorées de délivrance d'accréditation syndicale. C'est un bon début.

Nous demeurons toutefois profondément inquiets de l'absence de progrès en ce qui concerne des domaines clés et des recommandations essentielles. La commission d'experts s'est déclarée préoccupée par la persistance en droit et en pratique de graves violations de la convention. Elle regrette que, depuis 2005, de nombreuses allégations d'actes graves de violence à l'encontre de dirigeants et de membres syndicaux continuent de lui parvenir, en particulier de nombreux cas d'assassinats et de situations d'impunité.

La commission d'experts note en outre l'absence de progrès dans l'adoption des amendements de la législation, nécessaires à l'élimination des obstacles au droit de grève des travailleurs, à la possibilité de création de syndicats de branche et à l'autorisation, pour les travailleurs non guatémaltèques, d'être également éligibles en qualité de dirigeants syndicaux.

Nous appelons le gouvernement à respecter toutes les recommandations émises par les différents organes de contrôle de l'OIT. Nous exigeons une action immédiate et efficace visant à : améliorer les procédures d'investigation avec une augmentation du nombre de poursuites à l'encontre des responsables d'actes de violence et d'assassinats dirigés contre les syndicalistes; reconnaître comme actes de violence les menaces, intimidations et harcèlements dont ces derniers sont victimes; créer un environnement de sécurité dans lequel tous les travailleurs peuvent exercer librement leurs droits, y compris par le renforcement des mécanismes de protection des droits des travailleurs; adopter une législation qui soit conforme aux normes internationales du travail sur la liberté syndicale et le droit de négociation collective, y compris par l'institutionnalisation de la commission tripartite, et à donner effet à la décision concernant le droit de grève adoptée par consensus tripartite; continuer d'améliorer le système d'enregistrement des syndicats et des conventions collectives; et garantir de toute urgence le renforcement de la résolution des cas de licenciements et de représailles pour motif syndical.

Le gouvernement devra à cet effet allouer des ressources supplémentaires aux inspections du travail afin de leur permettre de fonctionner de manière efficace dans toutes les régions du pays, notamment dans les secteurs de l'agriculture et les *maquilas*, où les infractions au droit du travail relatives à la liberté syndicale et au droit de négociation collective persistent.

Les États-Unis réitèrent leur engagement déterminé à travailler avec le gouvernement pour faire progresser au Guatemala les droits du travail internationalement reconnus, notamment via le Plan de travail conjoint du Département du travail et du ministère du Travail et de la Sécurité sociale ainsi que via les projets financés par le Département du travail pour l'amélioration de la mise en œuvre du droit du travail. Nous invitons instamment le

gouvernement à continuer à travailler en étroite coopération avec le BIT, les partenaires sociaux et les autres parties concernées.

Membre employeur, État plurinational de Bolivie – Cette commission a traité de manière récurrente depuis l'année 2000 la question du non-respect de la convention par le Guatemala. Dans ce contexte, la perpétration d'assassinats est absolument inacceptable bien sûr, et les auteurs de ces actes criminels doivent être sanctionnés avec toute la rigueur de la loi.

Cependant, il est également évident que des événements aussi tragiques justifieraient amplement l'élaboration d'une politique intégrée de prévention visant l'éradication de toute forme de crime. Cela ne se limite pas à enregistrer le nombre de condamnations prononcées. Il est nécessaire de s'attaquer à l'origine et au fond du problème en identifiant les facteurs à l'origine de ces actes. Il existe des indicateurs qui montrent que le Guatemala a fait des progrès importants en mettant en place des mesures visant à accorder une plus grande protection aux dirigeants syndicaux. Cela se manifeste par l'existence d'instances spécialisées dans la protection des dirigeants syndicaux non seulement au niveau du parquet chargé des enquêtes, mais également au niveau du ministère de l'Intérieur, pour la prévention et la protection. Ces mesures ne sont pas courantes dans d'autres pays, mais il est entendu qu'elles ont été mises en place au Guatemala précisément pour répondre à la nécessité de progresser dans la lutte contre les actes criminels à l'encontre des dirigeants syndicaux.

Nous devons être conscients qu'il n'existe pas de formule magique pour mettre fin du jour au lendemain à la criminalité en général. Au contraire, cela résulte d'un processus qui, dans la plupart des cas, nécessite du temps pour sensibiliser l'ensemble de la population au phénomène.

Je suis sûr que nous souhaitons tous que le Guatemala puisse atteindre tous les objectifs fixés en la matière. En conséquence, nous devons encourager les autorités guatémaltèques et tous les acteurs impliqués à poursuivre les progrès réalisés dans la lutte contre tous les actes criminels qui ont suscité les observations répétées concernant la mise en œuvre de la convention.

Membre travailleur, Espagne – Je prends la parole au nom de la Confédération syndicale des Pays-Bas (FNV) et du Congrès des syndicats du Royaume-Uni de Grande-Bretagne et d'Irlande du Nord (TUC).

Malheureusement, le cas du Guatemala est récurrent au sein de cette commission depuis des décennies. Comme toutes les parties l'ont mentionné, les assassinats de syndicalistes sont le point culminant du climat antisyndical au Guatemala, dont la racine est l'absence de liberté syndicale. Comme le souligne le rapport de la commission d'experts, les violations de la liberté syndicale au Guatemala englobent un large éventail de situations, en plus de la violence et des niveaux élevés d'impunité. Je vais me concentrer sur l'un de ces aspects, à savoir le non-respect des décisions de réintégration.

La mission conjointe OIT/OIE/CSI de l'année dernière a confirmé l'existence d'une conjonction de facteurs juridiques, institutionnels et pratiques qui entravent le bon fonctionnement de la justice en matière de discrimination antisyndicale en général, et en ce qui concerne le respect des décisions de réintégration en particulier.

Après la discussion du cas du Guatemala l'année dernière, la commission d'experts a été catégorique quant à la situation avérée du contexte antisyndical dans le pays. Elle a non seulement déploré la violence et l'impunité, mais également demandé au gouvernement du Guatemala de prendre des mesures pour «garantir que les décisions judiciaires de réintégration à l'emploi à la suite de licenciements antisyndicaux soient exécutées sans délai».

Pourtant, la situation au Guatemala ne s'est pas améliorée, il y a même des cas où les travailleurs attendent toujours d'être réintégrés dans leur emploi près de cinq ans après que la décision a été rendue. Le non-respect des décisions de réintégration est une pratique courante tant dans le secteur privé que dans le secteur public, plus particulièrement de la part des autorités locales.

Je tiens à rappeler que la question de la réintégration fait partie de la feuille de route présentée par le gouvernement du Guatemala après consultation avec les partenaires sociaux et sous les auspices de l'OIT.

Le point 7 de la feuille de route stipule précisément qu'il est «important et urgent que les sentences des tribunaux du travail soient respectées et exécutées» et, parmi les actions prévues dans la feuille de route, il est prévu que l'unité du contrôle des réintégrations garantisse l'exécution des jugements. Le délai fixé par la feuille de route pour cette action est de 60 jours, mais ces 60 jours sont passés. En réalité, environ 4 000 jours se sont écoulés.

Les syndicalistes du Guatemala, confrontés à la violence et à l'impunité qui sont devenues monnaie courante, ont fait preuve d'un engagement admirable dans la recherche de solutions pour garantir le respect de la convention. Cependant, il est malheureusement évident que le gouvernement guatémaltèque ne s'engage pas suffisamment en faveur du respect et de l'exécution des jugements de réintégration.

C'est pourquoi nous demandons à la commission d'insister avec la plus grande vigueur pour que le gouvernement du Guatemala se conforme aux dispositions de la convention.

Enfin, je tiens à rappeler que, la dernière fois que nous avons eu l'occasion de parler avec notre collègue et ami Carlos Mancilla, il nous a parlé des menaces que lui et sa famille ont reçues. Recueillons-nous à sa mémoire.

Membre gouvernementale, République dominicaine – Nous saluons les efforts déployés par le gouvernement, soutenus aujourd'hui par le ministère public, en vue du respect de la convention, et nous l'encourageons vivement à les poursuivre afin de parvenir à une application totale de la convention.

Membre travailleuse, République de Corée – Le Guatemala et la Corée ont célébré soixante ans de relations diplomatiques l'an dernier. En Amérique centrale, le Guatemala est le plus grand marché des produits coréens, et l'industrie textile représente environ 80 pour cent des investissements sud-coréens au Guatemala. Environ 150 usines de textile et de vêtements appartiennent à des Coréens. Mais c'est précisément ce secteur qui a connu certaines des violations les plus graves contre les travailleurs et les syndicalistes. En 2015, la Confédération coréenne des syndicats (KCTU) et les ONG coréennes de défense des droits humains ont mené des recherches de terrain conjointes sur les droits humains et les violations des droits des travailleurs syndiqués au Guatemala. À l'époque, de nombreuses violations ont été signalées; y compris le non-paiement des salaires ou le paiement de salaires inférieurs au salaire minimum; le non-paiement de la cotisation de sécurité sociale pourtant déduite du salaire des travailleurs, ces derniers étant contraints à de longues journées de travail dans des conditions sanitaires déplorables. Dans certains cas, les propriétaires ont fermé leurs usines et rouvert sous différents noms pour pouvoir procéder à des licenciements massifs et échapper ainsi à leurs responsabilités légales envers les mêmes travailleurs. Cependant, comme indiqué dans le rapport de la commission d'experts, ces violations de la loi et des droits des travailleurs persistent, y compris dans les usines de vêtements appartenant à des coréens. En avril de cette année, lorsque 300 travailleurs d'une usine coréenne ont tenté de former un syndicat, la direction a lancé une campagne antisyndicale et une chasse aux sorcières pour

identifier les travailleurs qui ont évoqué leur intention de former un syndicat. Dans une autre usine, où 40 membres et dirigeants syndicaux ont été licenciés en 2013 et n'ont toujours pas été réintégrés, la direction a refusé de signer une convention collective en dépit d'une décision du tribunal arbitral ordonnant à l'entreprise de finaliser ou de mettre en œuvre l'accord. Dans une même logique, lorsque les travailleurs ont formé un nouveau syndicat en 2022, la société a refusé de leur accorder un congé syndical, celui-ci étant pourtant garanti par la loi. Le résultat est que, comme cela a été abondamment rapporté par la commission d'experts, le taux de syndicalisation dans le secteur est inférieur à 1 pour cent et, au cours des dernières années, une seule convention collective couvrant le secteur des *maquillas* a été recensée. Le gouvernement doit sans délai remplir son engagement envers l'Organisation internationale du Travail et mettre fin à tout obstacle empêchant l'exercice des droits syndicaux et de négociation collective dans les *maquillas*, et multiplier les initiatives pour la promotion effective de ces droits.

Membre employeur, Panama – Ainsi que l'a déclaré le ministre de la République du Guatemala, nous discutons de ce cas depuis un certain temps, ce qui en fait un cas dont le suivi montre des progrès substantiels que nous ne pouvons pas nier.

Le gouvernement a clairement exprimé ses regrets quant aux décès survenus dans un contexte de violence généralisée dans le pays. Cette violence généralisée ne touche pas seulement les syndicalistes, mais aussi les patrons et la population dans son ensemble. Nous constatons les avancées progressives et durables exposés par le ministère public dans l'enquête sur les cas signalés. Sur la base de ces enquêtes, le ministère public a prononcé, en 2020, 25 sentences; en 2021, 28 sentences; et entre 2022 et février 2023, 37 sentences. Il est important de souligner que la République du Guatemala est un État de droit où la Constitution et la loi s'imposent à tous. Le ministère public est compétent pour enquêter librement sur tous les cas survenant dans le pays.

De la même manière, les procédures judiciaires obéissent au principe du droit à un procès équitable, où toutes les parties jouissent de la liberté et de l'égalité en matière de preuves et du contradictoire. Toutes les décisions sont rendues conformément au principe de l'indépendance du pouvoir judiciaire : elles sont prononcées par un tribunal compétent, sur la base de preuves et conformément à la loi. Nous sommes convaincus que la commission d'experts ne souhaite pas que l'organe exécutif intervienne dans les cas examinés par le ministère public ni que l'organe judiciaire statue à charge ou à décharge. Cela irait à l'encontre du principe de séparation des pouvoirs, fondamental dans un État de droit et dans la vie en société.

Le gouvernement a démontré ici, en présence du ministère public, de la Cour suprême de justice et de la Cour constitutionnelle, qu'il a réalisé des progrès significatifs. Par conséquent, ce cas est un cas de progrès et nous estimons que cela devrait se refléter dans les conclusions.

Membre travailleur, Botswana – J'interviens au nom des travailleurs du Botswana, et le Groupe des syndicats du Commonwealth se joint à cette déclaration. Selon l'indice CSI des droits des travailleurs, le climat de violence contre les syndicalistes a valu au Guatemala la tristement célèbre distinction d'être le pays le plus dangereux au monde pour les syndicalistes. Les échos du climat de violence du Guatemala contre les syndicalistes s'étendent au-delà de ses frontières. En effet, le monde entier en est conscient, et la communauté internationale est parfaitement au courant des atrocités qui ont lieu au Guatemala. Même au Botswana, un pays situé à des milliers de kilomètres, le sort des syndicalistes guatémaltèques ne passe pas inaperçu. Les informations sur la violence, les intimidations et le déni des droits fondamentaux des travailleurs ont un écho planétaire et nous font prendre conscience de l'urgence de

s'attaquer à ce problème aigu. Il s'agit d'un climat où l'expression d'une dissidence, d'une revendication de meilleures conditions de travail ou d'un combat pour les droits des travailleurs peut exposer leurs auteurs au harcèlement, aux menaces et souvent à la mort.

En outre, nous devons souligner les violations répétées de la convention par le Guatemala. Chaque année, nous apprenons des cas de violations graves signalées par la commission d'experts et au sein de cette commission. En ciblant les syndicalistes et en les abandonnant à la violence, le Guatemala bafoue de manière flagrante les principes inscrits dans la convention. Outre une violation des obligations qui lui incombent en vertu du droit international, cela constitue de la part du gouvernement une trahison pour les travailleurs qui luttent pour une société juste et équitable. Nous appelons le gouvernement guatémaltèque à prendre des mesures immédiates et efficaces pour protéger les syndicalistes, à mener des investigations et à poursuivre les responsables de violence et d'intimidation, et à créer un environnement dans lequel les droits des travailleurs peuvent être exercés sans crainte. Enfin, le gouvernement doit respecter son engagement de mettre pleinement en œuvre la feuille de route adoptée avec l'OIT par la mise en œuvre de garanties et de mécanismes de protection des droits des travailleurs et promouvoir le dialogue et encourager une culture de respect pour les syndicats.

Membre travailleur, États-Unis d'Amérique – Une fois de plus, la commission discute du non-respect flagrant et continu de la convention par le Guatemala. En dépit de décennies d'engagement par les mécanismes de supervision de l'OIT, des nombreux projets d'assistance technique et des engagements bilatéraux avec plusieurs États Membres, la vie et les moyens de subsistance des Guatémaltèques qui soutiennent les syndicats sont toujours menacés. En août 2022, Hugo Eduardo Gamero González, secrétaire de l'organe chargé des conflits au Syndicat de l'entreprise portuaire nationale Santo de Castilla, a été assassiné lors d'une fusillade ciblée. Comme cela a déjà été observé, il n'est que le dernier d'une centaine de syndicalistes assassinés depuis 2005. Au-delà de la question de la violence, le gouvernement du Guatemala n'a toujours pas adopté les réformes législatives identifiées par la commission d'experts pour éliminer les obstacles à la création de syndicats de branche et garantir le droit de grève des travailleurs du secteur public.

En outre, les licenciements antisyndicaux, aussi bien dans le public que dans le privé, restent un grave problème. Dans les cas rares où les décisions judiciaires ordonnent la réintégration dans l'emploi, ces décisions sont en général tout simplement ignorées par les employeurs. Nous saluons le regain d'intérêt pour l'achèvement de la mise en œuvre de la feuille de route établie lors de la mission conjointe OIT/OIE/CSI de 2022. Toutefois, la prudence est de mise à cet égard, sachant qu'au cours des vingt dernières années les gouvernements successifs du Guatemala se sont engagés à adopter un certain nombre de feuilles de route et de plans d'action qui n'ont, en définitive, pas été mis en œuvre. Par conséquent, c'est au gouvernement qu'il appartient d'expliquer pourquoi il en serait autrement cette fois-ci. En conclusion, nous exhortons la commission à adopter des conclusions et des recommandations fermes, exigeant du gouvernement de faire des progrès tangibles et de garantir le droit des travailleurs à la liberté syndicale au Guatemala.

Observateur, Internationale des services publics (ISP) – Je m'exprime au nom de l'ISP et des sept organisations syndicales des services publics du Guatemala affiliées à l'ISP. Le cas du Guatemala est, comme l'ont déjà mentionné d'autres intervenants, un cas récurrent devant cette commission, consistant à examiner de graves violations de la liberté et des droits humains, que les gouvernements qui se sont succédé au Guatemala au cours des dernières années n'ont ni prises en compte ni accompagnées, ni encore moins résolues jusqu'ici.

Au contraire, depuis l'expulsion de la Commission internationale contre l'impunité au Guatemala le 3 décembre 2019, la situation s'est dégradée. Tout est devenu plus difficile pour la classe ouvrière et pour la population en général. Aux situations d'extrême pauvreté et de migration se sont ajoutés la persécution des médias indépendants qui informent sur la réalité nationale et la corruption ainsi que le fait que seul un petit nombre de juges et de procureurs osent prononcer des condamnations contre ceux qui sèment la terreur et se considèrent comme les propriétaires du pays.

Tous les dirigeants des organisations affiliées à l'ISP ont signalé ces dernières années des cas de menaces, de harcèlement, de licenciements, d'annulation arbitraire de conventions collectives, de campagnes médiatiques hostiles à leur endroit et, lorsque tout cela n'a pas suffi, pseudo procédures pénales fabriquées de toutes pièces et visant à démanteler les organisations et à intimider les travailleurs qui luttent pour les droits des travailleurs et dénoncent des cas de corruption.

Les précédents gouvernements n'ont jamais respecté – et n'en ont jamais eu l'intention – la feuille de route adoptée avec l'appui de l'OIT et ont désamorcé la commission d'enquête. Bien que nous ayons salué à l'époque le courage de l'Organisation de rechercher des mécanismes alternatifs qui permettent de respecter les conventions de l'OIT, nous regrettons aujourd'hui le temps perdu et, surtout, d'avoir fait confiance à des interlocuteurs sociaux qui nous ont trahi.

Aujourd'hui, pour nous, cette feuille de route est morte. Donnons-lui au cours de cette session une sépulture sacrée en espérant que la commission d'enquête puisse être ressuscitée lors des prochaines réunions du Conseil d'administration pour diligenter les investigations sur les graves cas de violation de la liberté syndicale et de violation des droits de l'homme au Guatemala.

Messieurs du gouvernement, nous ne pouvons pas rester de simples observateurs face à l'atteinte au droit le plus précieux – le droit à la vie - et nous devons garantir la liberté syndicale et, bien entendu, le travail décent promu par l'OIT.

Représentant gouvernemental – Je me permets de prendre à nouveau la parole pour vous faire part de l'attention et de l'intérêt avec lesquels j'ai écouté les interventions des représentants gouvernementaux, des employeurs et des travailleurs. Je les remercie d'avoir reconnu les progrès atteints par le gouvernement. Nous comprenons leurs inquiétudes, nous déplorons profondément la mort de dirigeants syndicaux et de syndicalistes et nous partageons l'importance qu'il convient de donner au respect des droits syndicaux de jure et de facto.

C'est pourquoi, en tant que membre responsable de la mise en œuvre de la feuille de route en tenant compte des observations de la commission d'experts en vertu de la convention, nous avons entamé et maintenu un dialogue social tripartite constructif, et nous avons démontré notre fermeté et notre constance à redoubler d'efforts pour agir avec détermination dans les actions permettant de progresser dans l'application de la convention, notamment en ce qui concerne les droits syndicaux et les libertés publiques, les questions législatives et l'application de la convention dans la pratique.

Conscients des défis et des obstacles qu'il reste à surmonter pour mener à bien les actions en suspens de la feuille de route au titre de la convention, nous croyons fermement que ces actions seront menées à bien et qu'il est essentiel pour cela de poursuivre le dialogue et que les institutions étatiques continuent à prendre les mesures nécessaires, dans le respect de la législation, pour obtenir les résultats tangibles requis, en respectant les délais fixés par la

mission conjointe tels qu'énoncés dans le document GB.346/INS/10 pour les actions prioritaires et durables, toujours dans le respect de l'État de droit.

La réalisation de ces objectifs sera possible grâce à l'accompagnement des interlocuteurs sociaux et au soutien de l'Organisation internationale du Travail à qui nous renouvelons notre demande d'assistance technique dans le cadre du programme de coopération technique «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» qui permettra de mener à bien le projet adopté par le Conseil d'administration en novembre 2022.

Permettez-moi de rappeler aux autorités que je représente que nous respectons les points définis par la mission conjointe lors de sa visite dans notre pays en septembre 2022, ainsi que son calendrier pour l'ensemble de l'année en cours en attendant la concrétisation de l'assistance technique.

Le gouvernement a concentré ses efforts techniques et financiers sur les sujets suivants: 1) l'inscription des organisations syndicales au registre public des syndicats, dans le strict respect de la légalité, comme l'a souligné la commission d'experts dans ses observations. Un dialogue nourri est maintenu avec les acteurs concernés au sein de la sous-commission de suivi de la feuille de route. Il convient de noter que le ministère du Travail a sauvegardé la confidentialité concernant les personnes syndiquées, afin d'éviter le risque de leur inclusion dans une liste révélant leur activité syndicale; et 2) le renforcement du ministère public par le biais de la formation à l'instruction 1-2015 à l'échelle de la République de Guatemala, afin de sensibiliser les procureurs aux objectifs de cette instruction. Il leur est demandé d'instruire les plaintes reçues à l'intérieur du pays en ouvrant des enquêtes et de répondre aux situations par des poursuites pénales à partir des bureaux dont le ministère public dispose désormais dans tout le pays.

Nous reconnaissons et réaffirmons qu'il est nécessaire de concentrer les efforts tripartites dans une dynamique nationale assortie d'une stratégie à moyen et long terme, qui dépasse la vision à court terme débattue avec les organes de contrôle du BIT, afin d'obtenir des résultats durables adaptés aux réalités du pays, sachant que les processus d'instauration de la confiance et les résultats eux-mêmes prendront un temps probablement plus long que nous ne le souhaiterions. Cependant, nous réitérons notre engagement à poursuivre nos efforts afin de relever les défis qui nous attendent, en privilégiant l'espace tripartite et en respectant le rôle de chaque partie prenante, et ce jusqu'à ce que les engagements pris soient pleinement respectés.

Le gouvernement du Guatemala s'efforce de maintenir des relations constructives avec les partenaires sociaux et de tenir informée la mission conjointe à l'occasion des réunions, ainsi que par écrit, des progrès et de la mise en œuvre d'actions immédiates et de leur suivi. Cela vise à garantir le respect de nos engagements et à témoigner de la détermination à assurer une pleine application de la convention. Nous avons régulièrement informé la commission nationale tripartite de nos avancées et, bien que progressant à la vitesse que la législation et la réalité nationale nous permettent, nous sommes sur la bonne voie.

Que l'on soit d'accord ou non avec les progrès réalisés et avec l'évaluation subjective de chaque secteur en la matière, il est important de reconnaître le rôle constructif joué par la commission nationale tripartite, ce qui constitue une réussite en soi, avec le soutien de l'Organisation internationale des employeurs, de la Confédération syndicale internationale et de l'OIT, dans tous ses processus.

Il est nécessaire de s'atteler résolument à l'instauration d'un climat de confiance afin de consolider un véritable dialogue social dans notre pays, soutenu par une volonté politique inébranlable pour faire suite aux observations de la commission d'experts relatives au respect de la convention, ainsi que pour mesurer les progrès de la feuille de route suivant les indicateurs clés et les points définis par la mission conjointe et adoptés par le Conseil d'administration lors de sa 346^e session en novembre 2022. Le Conseil d'administration du BIT en sera informé dans le cadre du programme d'assistance et de coopération technique, à la suite de la décision adoptée lors de la 340^e session en novembre 2020.

Je réaffirme avec force que le Guatemala est respectueux des droits du travail et qu'il déploie tous les efforts possibles pour remplir ses obligations internationales. Nous sommes attentifs à ce que, dans une approche tripartite, des propositions audacieuses et innovantes soient élaborées et que des consensus soient atteints pour apporter des solutions aux besoins et aux préoccupations de la population guatémaltèque quant au monde du travail.

Il faut absolument reconnaître l'importance de la poursuite du dialogue social et savoir faire preuve d'humilité, lorsque cela est nécessaire, en sollicitant de l'aide, comme nous l'avons fait jusqu'à présent. À cet égard, nous exprimons à nouveau l'espoir que les pays qui le souhaitent pourront participer par des contributions financières au programme d'assistance et de coopération technique adopté depuis novembre 2020, alimenté par les fonds de l'Union européenne depuis septembre 2022, ce qui permettra au gouvernement d'avancer et de continuer à le faire.

C'est dans ce contexte que je souhaite me référer à nouveau à notre demande d'assistance technique, telle que formulée par le gouvernement guatémaltèque le 7 mars de cette année, sur les points concernant les réformes législatives, qui ont été largement évoquées ici, en particulier concernant le renforcement de la commission nationale tripartite, demande en attente de réponse.

Il ne me reste plus qu'à encourager mes mandants à résoudre les questions relatives aux relations de travail et à la liberté syndicale, à développer des espaces de dialogue de haut niveau à cette fin, et aux pays intervenants au sein de cet honorable forum à nous soutenir et à nous aider à poursuivre un dialogue constructif débouchant sur des résultats dont nous serons en mesure de faire état devant le Conseil d'administration du BIT dans le cadre du programme de coopération technique qui guide les actions définies par la mission conjointe.

Avant de conclure, le Guatemala demande, afin de rester centrés sur l'objet de la discussion, que les conclusions qui se dégageront de cette commission fassent exclusivement référence aux questions liées à la convention n° 87 concernant le pays, et ne mentionnent pas d'autres sujets évoqués par les travailleurs au cours de cette session.

Je terminerai mon propos en réaffirmant que le Guatemala a montré des progrès et continuera de faire état d'autres avancées ainsi que de signes témoignant de sa détermination, de sa responsabilité et de ses efforts pour garantir le respect des engagements pris vis-à-vis de l'Organisation internationale du Travail. Nos efforts, notre volonté et notre engagement, axés sur la nécessité de poursuivre un dialogue mature, font honneur à la mémoire et au dévouement de Carlos Mancilla, qui fut, en tant que président de la commission nationale tripartite, la cheville ouvrière de la feuille de route et un fervent défenseur du dialogue et du tripartisme.

Membres employeurs – Nous sommes indéniablement en présence d'un processus d'amélioration démontré tout au long des différentes interventions et dans les rapports présentés par le gouvernement. Nous vous remercions vivement pour votre description

circonscrite des actions entreprises jusqu'à présent, ainsi que pour votre volonté de poursuivre cette assistance technique, conformément à la feuille de route et pour la continuité d'un dialogue tripartite efficace, moyen le plus à même de permettre une évolution positive de toute situation. Il est important de continuer à agir de manière constructive, en renforçant le dialogue, la coopération et l'assistance technique dont nous avons déjà parlé, plutôt que de proposer des mesures punitives qui, franchement, ne mèneront nulle part. Il a été question d'une ou deux propositions consistant à prendre des mesures plus drastiques, comme la mise en place d'une commission d'enquête, mais est-ce bien nécessaire? Nous sommes précisément en train de mettre en œuvre un projet visant à résoudre les problèmes soulevés. Le rôle d'une commission d'enquête, comme nous le savons tous ici, est d'enquêter sur les faits et de formuler des propositions de solution, et cela fait partie de l'approche que nous avons adoptée. Nous sommes déjà engagés dans cette voie.

Je vous demande de prendre en considération la proposition du gouvernement qui est de continuer de manière constructive dans la voie que nous avons tracée. Il est évident que nous nous préoccupons de la persistance des menaces et de la généralisation de la violence et qu'il faut prendre rapidement des mesures afin de les éradiquer et renforcer les méthodes d'investigation et de résolution satisfaisante des cas en cours dans les meilleurs délais afin de protéger les dirigeants et les membres des syndicats. Nous ne pouvons en aucun cas tolérer des conditions qui génèrent certaines des situations rapportées, y compris par le gouvernement lui-même. Ce cas semble avoir pris la bonne direction. Il reste à accélérer les changements législatifs. Nous comprenons que, dans tous les pays du monde, ce processus implique des délais plus ou moins longs, et nous espérons que le gouvernement pourra faire en sorte, tout en respectant le principe d'indépendance du pouvoir législatif, que cette question soit priorisée. Il nous semble également qu'il conviendrait de donner plus de visibilité à la campagne de sensibilisation à la liberté syndicale lancée par le gouvernement. Il faut garantir qu'aucune des composantes de l'équation de la négociation collective, à savoir les syndicats, les dirigeants et les entreprises, n'est stigmatisée. Il faut rester inflexibles quant à cette condition et redoubler d'efforts à cet égard. Je voudrais insister sur un autre point évoqué une nouvelle fois par l'Union européenne lors de son intervention. Il s'agit de l'exercice du droit de grève au regard de la convention. En tant que secteur employeur, nous tenons à réaffirmer notre position: la convention ne fait pas référence au droit de grève, il ne doit donc pas en être débattu dans les discussions ni être mentionné dans les conclusions de la convention, ce sujet étant régi par les dispositions nationales de chaque pays.

C'est tout ce que nous avons à dire et nous espérons que les conclusions, je le répète, seront constructives et nous permettront de continuer d'avancer dans la voie du progrès à un rythme peut-être plus lent que nous ne l'espérons, mais il faut reconnaître que nous sommes meilleurs aujourd'hui qu'hier.

Membres travailleurs – La réaction du gouvernement aux interventions dans cette enceinte parle d'elle-même. Les mesures prises par le gouvernement sont bien trop peu nombreuses et trop tardives. En conséquence, les travailleurs au Guatemala se voient toujours refuser, tant en droit qu'en pratique, leurs droits à la liberté d'association. Personne ne peut nier que le Guatemala demeure l'un des pays les plus dangereux pour les syndicalistes, nombreux ayant payé de leur vie pour avoir simplement exercé une activité syndicale légale. Les arrestations et les poursuites pour ces meurtres demeurent rares. Les licenciements antisyndicaux se poursuivent en toute impunité et le système de justice du travail s'est révélé incapable de fournir un recours. De plus, le droit du travail restreint, à bien des égards, le droit des travailleurs et des syndicats d'exercer leurs activités, y compris de négocier collectivement ou de faire grève.

Les gouvernements successifs ont fait des promesses et bénéficié d'un soutien considérable et d'une assistance technique pour résoudre ces problèmes, mais sans résultats. Il s'est écoulé maintenant onze ans depuis le dépôt d'une plainte au titre de l'article 26 concernant des violations systémiques des conventions n^{os} 87 et 98 par le Guatemala lors de la Conférence internationale du Travail de 2012 et près de dix ans depuis l'adoption du Mémorandum d'entente et de la feuille de route, adoptés par le Conseil d'administration en octobre 2013. Malheureusement, comme l'indique le rapport de la commission d'experts, peu de choses ont changé. Le gouvernement a failli dans la mise en œuvre de la feuille de route, laissant la grande majorité des problèmes sans solution. Le sous-ensemble de questions prioritaires identifiées en septembre dernier reste incomplet. Il n'y a pas de preuve de réformes systémiques et durables en matière de législation ou d'administration du travail. Nous avons entendu du gouvernement qu'il allait archiver environ 46 cas en raison de leur ancienneté. Cela est profondément préoccupant. Nous exhortons le gouvernement à continuer d'enquêter sur ces affaires afin d'assurer justice aux victimes et à leurs familles.

Les membres travailleurs appellent le gouvernement, avec bien sûr le soutien et l'engagement des représentants des travailleurs et des employeurs à tous les niveaux, à mettre en œuvre intégralement et sans délai la feuille de route adoptée le 17 octobre 2013, en consultation avec les partenaires sociaux; à enquêter sans délai sur tous les actes de violence et les menaces à l'encontre des dirigeants et des membres syndicaux, y compris Hugo Eduardo Gamero González, afin d'identifier et de comprendre les causes profondes de la violence, en tenant compte de leurs activités syndicales comme motif, de déterminer les responsabilités et de punir les auteurs, y compris les auteurs intellectuels et matériels; à fournir une protection rapide et efficace à tous les dirigeants et membres syndicaux menacés en augmentant le budget alloué à ces programmes et en veillant à ce que les personnes protégées n'aient pas à supporter personnellement les coûts liés à ces dispositifs; à adopter les amendements convenus pour éliminer les différents obstacles législatifs à la pleine exercice de la liberté syndicale; à élaborer une législation permettant la formation de syndicats de branche; à approuver le projet de loi 5508 afin de donner une base légale au Comité national tripartite sur la liberté syndicale; et, en consultation avec les partenaires sociaux, à assurer l'enregistrement efficace des syndicats, y compris la mise en œuvre de l'outil électronique conçu par l'OIT; à veiller à ce que les décisions judiciaires de réintégration dans l'emploi suite à des licenciements antisyndicaux soient appliquées sans délai, y compris en mettant en œuvre les recommandations du diagnostic technique global des défis en matière de réintégration préparé par l'OIT; à accroître la visibilité de la campagne de sensibilisation à la liberté syndicale dans les médias et à veiller à ce qu'il n'y ait pas de stigmatisation des syndicats, de leurs dirigeants ou des accords collectifs.

Nous appelons le gouvernement à accepter une mission tripartite de haut niveau. Étant donné la gravité et la persistance des violations et le danger imminent pour la vie des syndicalistes, ainsi que l'incapacité du gouvernement à prendre des mesures concrètes et significatives pour remédier de manière urgente à la situation, les membres des travailleurs demandent un paragraphe spécial pour ce cas.

Conclusions de la commission

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

La commission a noté avec une profonde préoccupation la persistance des allégations de meurtres de syndicalistes et d'autres actes de violence antisyndicale, ainsi que la situation générale d'impunité qui prévaut dans le pays.

Prenant en compte la discussion, la commission prie instamment le gouvernement, en consultation avec les partenaires sociaux, de:

- prendre des mesures immédiates pour faire face à la situation générale de violence et d'intimidation, mettre fin aux actes de violence et aux menaces de violence à l'encontre de dirigeants et de membres de syndicats;
- mettre pleinement en œuvre, sans autre délai, la feuille de route adoptée le 17 octobre 2013, ainsi que toute recommandation préparée par l'OIT;
- enquêter sans délai sur tous les actes et menaces de violence à l'encontre de dirigeants et de membres de syndicats afin de déterminer les responsabilités, de punir les auteurs et d'identifier les causes profondes de la violence;
- fournir une protection rapide et efficace à tous les dirigeants et membres syndicaux qui sont menacés, en accroissant le budget de ces programmes et en veillant à ce que les personnes protégées n'aient pas à supporter personnellement les coûts résultant de ces programmes;
- prendre des mesures pour adopter sans délai les amendements convenus afin d'éliminer les obstacles législatifs au plein exercice de la liberté syndicale, et élaborer une législation pour permettre la constitution de syndicats au niveau sectoriel; assurer l'enregistrement efficace des syndicats, y compris la mise en œuvre de l'outil électronique élaboré par le BIT; et
- accroître la visibilité de la campagne de sensibilisation à la liberté syndicale dans les médias, et garantir qu'il n'y ait pas de stigmatisation des syndicats, de leurs dirigeants et des conventions collectives.

Représentant gouvernemental, ministre du Travail et de la Sécurité sociale – Le gouvernement prend bonne note des conclusions de la commission et de la nécessité de continuer à travailler de manière coordonnée, en mettant en œuvre des mesures permettant la pleine application des principes de la liberté syndicale et du droit de s'organiser, avec le ferme espoir d'une continuité dans la construction du dialogue social au sein de la Commission tripartite des relations professionnelles et de la liberté syndicale.

Je tiens à souligner que c'est au ministère public qu'incombe l'obligation d'exercer l'action pénale contre les actes perpétrés contre la vie de tout Guatémaltèque, sans distinction. Dans cette optique, il continuera de soutenir la commission nationale tripartite et d'y participer, aux côtés du secteur syndical, afin de faire cesser de manière efficace les actes et les menaces de violence à l'encontre des dirigeants syndicalistes et des membres des syndicats, à qui la porte du ministère public reste ouverte.

Comme nous l'avons déjà affirmé, je reconnais que nous n'allons peut-être pas aussi vite que nous le souhaiterions, mais il est indéniable que nous avançons dans la bonne voie. C'est pourquoi nous sommes convaincus qu'à une prochaine occasion les progrès accomplis par le gouvernement guatémaltèque seront reconnus. Nous avons constamment démontré notre engagement en faveur de l'application de la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948. Nous voulons continuer à œuvrer pour l'instauration d'une confiance pérenne et à redoubler d'efforts pour parvenir à la pleine application de la convention, en bénéficiant de l'appui de l'assistance technique et de la coopération du BIT.

Guinée-Bissau (ratification: 1977)

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

Discussion par la commission

Président – Commençons notre discussion par le cas de la Guinée-Bissau à propos de l'application de la convention (n° 26) sur les méthodes de fixation des salaires minima, 1928. J'invite la représentante du gouvernement de la Guinée-Bissau, directrice générale du travail, à prendre la parole.

Interprétation du portugais: **Représentante gouvernementale** – C'est un grand honneur pour moi de m'exprimer devant vous en tant que représentante du gouvernement de la Guinée-Bissau. Je vous remercie de me donner l'occasion de dire toute la reconnaissance de la Guinée-Bissau vis-à-vis de l'OIT.

L'un des objectifs de l'Agenda 2030 auquel souscrit la Guinée-Bissau est une croissance économique durable, avec un emploi plein, productif et décent pour tous. Pour arriver au développement durable, la croissance économique doit aller de pair avec la promotion du travail décent. Malheureusement, partout dans le monde, il existe des cas de travail forcé, notamment de travail des enfants, ainsi que des situations de travail précaire, notamment pour les immigrants.

L'emploi n'est pas toujours stable ni décent, bien au contraire. L'emploi s'exerce souvent dans la pauvreté. Le travail décent suppose la création de chances égales pour les hommes, les femmes, les jeunes et les personnes en situation de handicap. Pour qu'ils puissent se réaliser dans un travail productif avec une rémunération juste, avoir la possibilité d'être protégés, eux et leur famille, et avoir des perspectives de développement personnel, ils doivent avoir la liberté d'exprimer leurs inquiétudes et leurs aspirations. C'est vrai, aujourd'hui, on ne peut pas promouvoir une croissance économique solide, durable et inclusive si l'on ne travaille pas sur l'amélioration de la situation de travail, des conditions de vie de nos travailleurs et si l'on ne leur fournit pas des garanties de subsistance, notamment lorsqu'ils manquent de moyens ou qu'ils sont dans l'incapacité de travailler.

Le gouvernement de la Guinée-Bissau s'engage pleinement en faveur de la promotion du travail décent. Nous sommes l'un des États signataires de l'Accord de Cotonou sur le commerce et les normes du travail pour un emploi productif, sûr, de qualité et inclusif pour créer des conditions propices à une meilleure croissance économique du pays. C'est dans cette perspective que nous avons mis en œuvre un grand nombre de projets. Nous menons à bien les politiques économiques et sociales adoptées par notre gouvernement, qui sont censées créer des chances égales et dignes pour toute la population active afin de combattre le travail des enfants et de créer des conditions de rémunération justes. Par ailleurs, le pays est en train de se pencher sur toute une série de mesures à prendre.

S'agissant des normes internationales du travail, la ratification de la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, est l'une des étapes que nous avons franchies. Nous prévoyons aussi de ratifier d'autres conventions.

Un nouveau Code du travail a été adopté en 2021 et promulgué par le Président de la République en 2022, avec le soutien de l'OIT. Tous les rapports de la Guinée-Bissau ont été présentés pour les années 2021-22. Ils ont été présentés dans les délais et nous avons aussi rattrapé notre retard. Par ailleurs, nous avons récemment organisé un atelier tripartite, lors duquel nous nous sommes penchés sur la question des normes internationales du travail.

S'agissant du salaire minimum, nous avons créé en 2021 une commission pluridisciplinaire, composée de représentants syndicaux et chargée notamment d'identifier les questions relatives à l'inflation et au salaire minimum. Cette commission n'a pas pu se réunir, mais nous avons pris un certain nombre de mesures par le biais de la réforme du Code du travail qui nous a permis de mettre en place les règles de fixation d'un salaire minimum. Il s'agit là d'une priorité pour le gouvernement de la Guinée-Bissau. Il s'agit de la fixation d'un salaire minimum pour le secteur privé, salaire minimum qui n'a pas été mis à jour depuis 1988 et qui a été fixé dans l'ancienne monnaie. Nous parlons d'un salaire qui tournait autour d'un euro à l'époque. Et, maintenant, la Guinée-Bissau demande au BIT de bien vouloir fournir l'assistance technique nécessaire à la détermination d'un salaire minimum en conformité avec la convention. C'est l'une des priorités de notre gouvernement. Il est vrai que nous avons des limitations techniques et financières parce que, pour fixer un salaire minimum, il faut mener à bien une étude. En outre, il faut à nouveau mettre sur pied un groupe de travail pluridisciplinaire, comprenant des représentants du gouvernement, des employeurs, des travailleurs et de la société civile, où l'on pourra discuter de toutes les questions qui concernent le salaire minimum. La Guinée-Bissau a mis en place un conseil de concertation sociale où l'on discute justement de ce type de sujet. Le Conseil permanent de la concertation sociale est présidé par le Premier ministre. D'autres ministres, qui ont des portefeuilles sociaux, siègent aussi en son sein, de même que des représentants des employeurs et des travailleurs. La société civile est également représentée. En fait, il pourrait constituer l'enceinte idoine pour discuter du salaire minimum puisque le fait que nous n'ayons pas encore fixé de salaire minimum crée des conditions de précarité et des divergences et offre à l'employeur la possibilité de disposer d'une certaine marge de manœuvre pour évaluer la prestation et la valeur du travail du travailleur. Nous avons connaissance de ces problèmes. Par ailleurs, nous avons bien à l'esprit que nous n'y arriverons pas seuls. Le gouvernement de la Guinée-Bissau demande donc à nouveau le soutien de l'OIT. Le BIT devrait identifier la Guinée-Bissau comme pays prioritaire, ou pays de première nécessité si vous voulez, pour que nous puissions fixer un salaire minimum, comme nous l'avons fait dans le cadre d'autres projets appuyés et accompagnés par le BIT. À cet égard, le programme par pays pour la promotion du travail décent (PPTD) est lui aussi mis à mal parce que nous manquons de moyens. Nous manquons de possibilités de préserver la dignité des travailleurs, or celle-ci nous est très chère.

En Guinée-Bissau, nous souscrivons pleinement aux valeurs de l'OIT. Nous avons un agenda pour le travail qui comporte un certain nombre d'activités sur lesquelles nous souhaitons avancer, pour la protection des travailleurs, et notamment la protection salariale, dans le secteur privé et dans le secteur public. Pour ce qui est du secteur public, nous avons fixé un salaire minimum de 50 000 francs de la Communauté financière africaine (FCFA). Par conséquent, il existe bien un salaire minimum dans la fonction publique, car nous sommes en présence d'indicateurs qui nous permettent de le déterminer.

Mais il nous faut quand même le soutien de l'OIT, notamment en matière de formation et d'acquisition de compétences pour les syndicats et les représentants des employeurs. En fait, il nous faut une analyse fidèle de la valeur du travail accompli par le travailleur bissau-guinéen. Il nous faut aussi élaborer des indicateurs, et c'est ainsi que nous pourrions aussi fixer un salaire minimum pour le secteur privé.

S'agissant du soutien à l'acquisition et au développement de compétences, je répète que nous avons besoin d'aide. Nous avons mené à bien une étude ou, plus exactement, nous avons besoin de mener une étude, pour pouvoir bien comprendre l'environnement économique de notre pays et mieux comprendre comment fixer les salaires pour garantir un travail et un salaire décents à nos travailleurs.

Membres employeurs – Les membres employeurs remercient le gouvernement de la Guinée-Bissau pour les informations fournies. Ce cas concerne l'application en droit et en pratique de la convention sur le mécanisme de fixation des salaires minima en Guinée-Bissau. Il s'agit d'une convention technique, adoptée en 1928 avec un statut provisoire. Elle reste l'une des conventions de l'OIT les plus largement ratifiées, avec 105 ratifications. La Guinée-Bissau a ratifié 32 conventions, dont 7 parmi les 10 conventions fondamentales de l'OIT. En particulier, cette convention a été ratifiée par la Guinée-Bissau après l'accession de l'État à l'indépendance. La ratification date de février 1977. En revanche, la Guinée-Bissau n'a pas ratifié la convention (n° 131) sur la fixation des salaires minima, 1970, dont le champ d'application est plus vaste.

C'est la première fois que le cas est discuté par la commission. Cependant, nous notons que la commission d'experts a émis des observations sur la mise en œuvre de la convention par la Guinée-Bissau en 2019, répétées en 2020, 2021 et 2022. La principale obligation découlant de la convention est d'établir et de maintenir un mécanisme de fixation des salaires minima pour les travailleurs employés dans certains métiers ou parties de métiers pour lesquels il n'existe pas de dispositions en vue d'une réglementation efficace des salaires et pour lesquels les salaires sont exceptionnellement bas. Conformément à l'article 2, les Membres qui ont ratifié cette convention seront libres de décider dans quels métiers ou parties de métiers le mécanisme de fixation des salaires minima visé à l'article 1, paragraphe 1, sera appliqué. Conformément à l'article 3, paragraphe 2 (1), les représentants des employeurs et des travailleurs concernés, y compris les représentants de leurs organisations respectives, s'il en existe, doivent être consultés avant qu'un mécanisme de fixation des salaires minima ne soit appliqué dans un secteur ou une partie d'un secteur. En vertu de l'article 3, paragraphe 2 (2), les employeurs et les travailleurs concernés sont associés au fonctionnement du mécanisme de fixation des salaires minima. En vertu de l'article 3, paragraphe 2 (3), les taux de salaires minima qui ont été fixés sont contraignants pour les employeurs et les travailleurs concernés.

Nous notons que la commission d'experts fonde son observation concernant la Guinée-Bissau et la convention sur le fait que, malgré des observations répétées, la Guinée-Bissau n'a fourni aucune information sur le fonctionnement du mécanisme de fixation du salaire minimum. D'après les informations présentées à la commission d'experts, le salaire minimum dans le secteur privé est fixé par le décret n° 17/88 du 4 avril 1988. La base juridique du décret de 1988 est la loi générale du travail de la Guinée-Bissau, la loi n° 2 de 1986. Le Code du travail de 1986, articles 110 et 114, fournit une base juridique pour la fixation d'un salaire minimum par décret.

D'après les informations fournies par le gouvernement, les membres employeurs notent que le rapport de 2011 laissait entendre qu'une étude sur la fixation des salaires minima nationaux était en cours de finalisation.

Les membres employeurs prennent également note des informations fournies par le gouvernement concernant le nouveau Code du travail adopté par l'Assemblée nationale populaire en juillet 2021. En vertu de ses articles 153 et 154, le salaire minimum est payable à tous les travailleurs, y compris les travailleurs ruraux, sans distinction fondée sur le sexe ou tout autre motif, selon un montant fixé annuellement par le gouvernement, après consultation des partenaires sociaux.

Les membres employeurs notent que le gouvernement de la Guinée-Bissau - malgré les observations formulées par la commission d'experts au fil des ans - n'a fourni aucune information sur la date de mise en place d'un mécanisme de fixation des salaires minima conformément aux articles 2 et 3 de la convention. Les sources accessibles au public indiquent

que le pays dispose d'un salaire minimum fixe pour les employés de la fonction publique. Toutefois, le décret le plus récent fixant le salaire minimum pour le secteur privé date maintenant de plus de trente ans et semble manifestement dépassé.

Les membres employeurs prennent note du nouveau Code du travail adopté par le Parlement en 2021 et promulgué en juillet 2022. À la suite de la demande d'assistance technique du BIT formulée par le gouvernement pour sensibiliser au contenu du nouveau Code du travail, un atelier tripartite d'une semaine a été organisé en novembre 2022 à cette fin. L'assistance technique du BIT a également été fournie en 2023, et une mission conjointe du BIT et de la Communauté économique des États de l'Afrique de l'Ouest est prévue pour le second semestre de 2023. Les membres employeurs sont convaincus que ces différents moyens d'assistance contribueront de manière positive à la résolution des problèmes dans ce cas.

Les membres employeurs sont bien conscients de l'instabilité qui règne en Guinée-Bissau depuis quelques années, mais ils soulignent également l'impact de la hausse des prix des denrées alimentaires. Les membres employeurs prennent note de la proposition de 2021 relative à une commission pluridisciplinaire, créée après consultation des organisations représentatives des travailleurs et des employeurs. Les membres employeurs rappellent que la commission d'experts a invité le gouvernement à fournir des informations, notamment sur la composition et le fonctionnement de la commission.

En conclusion, les membres employeurs invitent le gouvernement à prendre en considération les éléments suivants. Premièrement, les membres employeurs demandent au gouvernement de continuer à collaborer avec les organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives, ainsi qu'avec le BIT, par le biais de son assistance technique, afin de veiller à ce que les méthodes de fixation des salaires minima soient conformes aux articles 2 et 3 de la convention. Deuxièmement, ils demandent au gouvernement d'indiquer au BIT, conformément à l'article 5 de la convention, les industries ou parties d'industries dans lesquelles ont été appliquées des méthodes de fixation des salaires minima, en faisant connaître les modalités d'application de ces méthodes ainsi que leurs résultats, de même que les nombres approximatifs de travailleurs soumis à cette réglementation.

Membres travailleurs – C'est la première fois que la commission examine l'application de la convention sur les mécanismes de fixation des salaires minima par le gouvernement de la Guinée-Bissau. Nous notons que la Guinée-Bissau a ratifié la convention en 1977 et que la commission d'experts a émis quatre observations consécutives depuis 2019, montrant une préoccupation croissante face à la stagnation des salaires minima dans le pays et à l'incapacité du gouvernement à remédier à la situation. Les principales préoccupations soulevées par la commission d'experts concernent le réajustement du salaire minimum dans le secteur privé, qui aurait dû être effectué depuis longtemps, et l'incapacité du gouvernement à faire fonctionner correctement un mécanisme de fixation du salaire minimum en consultation avec les organisations représentatives des employeurs et des travailleurs.

En Guinée-Bissau, le dernier décret fixant le salaire minimum a été adopté en 1988. Depuis trente-cinq ans, le salaire minimum dans le secteur privé stagne à 29 000 francs de la Communauté financière de l'Afrique, soit 48 dollars des États-Unis d'Amérique (dollars É.-U.) par mois. À titre de référence, le coût d'un panier alimentaire de base est d'environ 14 000 francs, soit 23 dollars É.-U. Dans le secteur public, le salaire minimum a été relevé pour la dernière fois en 2018 à 50 000 francs, soit 82 dollars É.-U. Cependant, d'importantes lacunes persistent dans la mise en œuvre, car le gouvernement et les autorités publiques ont accumulé des arriérés de salaires allant jusqu'à neuf mois et n'ont toujours pas honoré leurs nombreux

engagements d'apurer la dette et de payer les salaires impayés. La situation est tout simplement intenable pour les travailleurs qui doivent faire face à l'augmentation du coût de la vie et à l'inflation. Près de 70 pour cent de la population du pays vit en dessous du seuil de pauvreté et, le 28 janvier 2021, le gouvernement a encore aggravé la situation du coût de la vie en augmentant de plus de 100 pour cent les taxes sur les biens et les services. Le prix de la plupart des produits de base a brusquement augmenté pour atteindre des niveaux inabordables.

Malgré les appels répétés de la commission d'experts depuis 1989, le gouvernement de la Guinée-Bissau n'a pas réalisé l'étude promise sur le réajustement du salaire minimum national dans le secteur privé. Dans son rapport de 2021, le gouvernement s'est référé à une ordonnance du Premier ministre du 9 juin 2021, qui a établi une commission pluridisciplinaire comprenant des représentants syndicaux pour effectuer une analyse du niveau actuel de l'inflation et proposer un salaire minimum national. En 2022, le gouvernement n'a pas communiqué de nouvelles informations à ce sujet. Nous sommes obligés de constater que deux ans après la création de cette commission, le gouvernement n'a toujours pas pris de mesures pour suivre ses recommandations et augmenter enfin les salaires minima dans le pays. Nous exprimons notre profonde inquiétude devant l'incapacité du gouvernement à se conformer aux exigences de la convention et à mettre en place un mécanisme efficace de fixation du salaire minimum, ainsi que devant l'absence de volonté politique d'assurer un salaire décent aux travailleurs.

Nous rappelons que, en vertu de l'article 1 de la convention, les États Membres s'engagent à créer ou à maintenir des mécanismes permettant de fixer des taux de salaire minimum. L'incapacité persistante du gouvernement à réajuster les salaires a de graves conséquences pour les travailleurs du secteur privé en Guinée-Bissau. Même pendant la pandémie de COVID-19, les travailleurs de Guinée-Bissau n'ont reçu aucune aide financière du gouvernement pour atténuer les difficultés économiques causées par la pandémie. À l'époque, l'Union nationale des travailleurs de Guinée-Bissau (UNTG-CS) a tenté d'engager le dialogue avec le gouvernement, mais celui-ci a refusé de négocier. En réponse, le syndicat a lancé un appel à la grève pour réclamer un salaire décent. Le gouvernement a réagi en recourant à la violence, en frappant les manifestants et en les menaçant de mort. Nous déplorons que le gouvernement de Guinée-Bissau ait fait preuve d'un mépris total pour le dialogue social et les consultations tripartites et qu'il se soit récemment livré à une ingérence pure et simple dans la représentation authentique des travailleurs, ce qui est contraire à l'esprit et à l'objectif de l'article 2 de la convention.

La liberté d'association et la protection des organisations de travailleurs et d'employeurs authentiques sont fondamentales pour remplir les obligations découlant de la convention. Malheureusement, nous signalons à la présente commission que, le 4 mai 2023, les bureaux de l'UNTG-CS ont été attaqués et pris de force par des individus sous le contrôle et la direction du gouvernement, dans le but de remplacer les dirigeants démocratiquement élus du syndicat, notamment Julio Antonio Mendoza, par une direction progouvernementale. Les auteurs de cette prise de contrôle espéraient ensuite faire un clonage du syndicat, afin d'engager dans un but intéressé des négociations cosmétiques avec le gouvernement. Cette façon de procéder porte atteinte à une véritable représentation des intérêts des travailleurs et vide de son sens l'obligation de consulter les organisations de travailleurs et d'employeurs prévue par la convention. Il ne peut y avoir de véritable consultation avec des représentants qui n'ont pas été librement choisis par, respectivement, les travailleurs et les employeurs.

Nous sommes profondément préoccupés par l'hostilité et les attaques récentes du gouvernement contre l'organisation syndicale faîtière indépendante du pays, compte tenu

notamment de l'intention déclarée du gouvernement de ratifier prochainement la convention n° 87. Nous rappelons que, en vertu de l'article 3, paragraphe 2 (1), de la convention n° 26, les employeurs et les travailleurs intéressés doivent être associés au fonctionnement du mécanisme de fixation du salaire minimum. Depuis 1988, le salaire minimum n'a pas été revu et, lorsque les travailleurs, pressés par l'augmentation du coût de la vie et l'inflation, ont exercé leur droit de grève pour exiger un changement, le gouvernement a décidé de se substituer à la direction du syndicat. Compte tenu du temps écoulé depuis la dernière révision du salaire minimum, de l'écart entre l'augmentation du coût de la vie et les faibles niveaux du salaire minimum et des attaques contre la direction du syndicat authentique de l'organisation syndicale faîtière la plus représentative, nous demandons au gouvernement de la Guinée-Bissau de prendre les mesures nécessaires pour réajuster le salaire minimum pour les secteurs privé et public sans plus attendre, en consultation avec la direction authentique de l'UNTG-CS. À cette fin, le gouvernement doit immédiatement cesser ses attaques contre l'UNTG-CS et veiller à ce que les bureaux du syndicat soient restitués aux dirigeants et qu'ils puissent y travailler en toute sécurité.

Membre travailleur, Botswana – Veuillez noter que le Commonwealth Trade Unions Group (CTUG) et le Southern African Trade Union Coordination Council (SATUCC) s'associent à cette déclaration. La commission d'experts a rappelé que, la dernière fois que le gouvernement de Guinée-Bissau a fixé un salaire minimum actualisé pour le secteur privé, c'était en 1988, il y a environ trente-cinq ans. Cette situation s'est poursuivie en violation des lois applicables et en dépit des propositions formulées par le Président de la République en 2021 au cours de son mandat. La commission d'experts a demandé à plusieurs reprises des informations au gouvernement, en vain.

Nous réitérons notre reconnaissance quant au fait que «la fixation d'un salaire minimum constitue un élément d'une politique visant à vaincre la pauvreté et à assurer la satisfaction des besoins de tous les travailleurs et de leurs familles». Cela signifie que la fixation d'un salaire minimum par un pays, même si elle n'est pas efficace en tant que telle, est un élément important nécessaire pour garantir que les travailleurs reçoivent un salaire égal pour un travail de valeur égale, ce qui leur confère de la dignité et préserve leur bien-être. À l'évidence, l'absence de conception et de mise en œuvre d'un mécanisme solide de fixation du salaire minimum met les travailleurs en danger, compromet l'efficacité de la mise en œuvre et encourage l'informalité.

Il est important que nous continuions à reconnaître les effets négatifs d'une mise en œuvre insuffisante des salaires minima conventionnels sur les travailleurs, leurs familles et leurs emplois, car il existe un lien établi entre les salaires et la santé mentale. Je le répète, il existe un lien établi entre les salaires et la santé mentale.

Au cours des trois dernières années, la triple crise a déclenché et exacerbé l'inflation, avec des conséquences désastreuses pour les salariés. C'est dans des périodes comme celle-ci que l'on attend de gouvernements responsables et réactifs qu'ils envisagent des mesures de protection économique et sociale et l'adoption de salaires minima adéquats, entre autres mesures.

En conclusion, une distribution juste et équitable des fruits du progrès à tous est possible en Guinée-Bissau. Cependant, cela dépend de la révision et de la fixation régulières et cohérentes des salaires minima afin de garantir un salaire égal pour un travail de valeur égale, et cela dépend également de la protection des droits du travail. Cela permettra également de réduire les inégalités au sein des pays africains et entre eux, comme le préconisent les objectifs de développement durable (ODD). Nous appelons le gouvernement de la Guinée-Bissau à

déployer efficacement les structures tripartites, conformément à la demande de la commission d'experts, et à fixer un salaire minimum actualisé pour le secteur privé.

Membre travailleur, Uruguay – Tout d'abord, nous tenons à souligner que nous regrettons vivement que les autorités bissau-guinéennes n'aient pas pris en compte la demande de la commission d'experts. Il est extrêmement grave que le salaire minimum dans le secteur privé n'ait pas été revalorisé depuis 1988 et que, comme cela a été dit ici, il existe d'autres problèmes qui dépassent la discussion que nous avons ici aujourd'hui, notamment dans le secteur public et dans l'éducation. Il est tout aussi grave qu'il y ait des États Membres de l'OIT qui, ayant ratifié la convention qui les oblige à établir ou à maintenir des méthodes de fixation des salaires minima pour les travailleurs masculins et féminins, ne veuillent pas se conformer à ses normes. La Déclaration de Philadelphie a intégré la garantie d'un salaire minimum vital adéquat et l'a considérée comme l'un des éléments les plus importants pour garantir une répartition équitable des fruits du progrès entre tous. Ainsi, le salaire minimum vital, par définition, vise à assurer une protection salariale garantissant un revenu permettant au travailleur de vivre dans la dignité et de satisfaire ses besoins vitaux pour la vente de sa force de travail.

Il est impératif que le gouvernement adopte les mesures nécessaires pour établir des salaires minimums actualisés pour le secteur privé dans le cadre de ses politiques de lutte contre l'inégalité et la pauvreté, ainsi que contre les écarts existants entre les hommes et les femmes, par la promotion de la négociation collective et le plein respect de la convention. Nous saluons à la fois ce qui a été proposé par le gouvernement et ce qui a été partagé par le secteur des employeurs, et nous espérons que des mécanismes, des voies et des moyens seront trouvés pour construire des accords et des consensus qui permettront non seulement de respecter les dispositions de la convention, mais aussi de contribuer à changer une réalité qui affecte actuellement les travailleuses et les travailleurs en Guinée-Bissau.

Interprétation du portugais: **Membre travailleur, Portugal** – La Confédération syndicale de commissions ouvrières (CCOO) se joint à cette intervention. La commission d'experts confirme qu'un meilleur salaire minimum n'a pas été établi depuis de nombreuses années. Les organisations représentatives ont soumis des propositions d'augmentation et, en 2019, un protocole d'accord pour l'augmentation du salaire minimum dans une commission supprimée par le gouvernement.

Nous savons que la situation des travailleurs en Guinée-Bissau se dégrade de jour en jour, ce qui se traduit par des salaires très bas, et qu'il n'y a pas de fixation d'un salaire minimum, élément essentiel pour une répartition équitable des richesses et l'éradication de la pauvreté.

L'augmentation des prix des produits de première nécessité et du coût de la vie fait que les propositions des travailleurs et l'absence de dialogue sont également ignorées. L'UNTG encourage les luttes, les manifestations et les grèves afin d'obtenir une augmentation du salaire minimum.

Face à cela, les manifestants sont attaqués, battus, les locaux syndicaux sont envahis, les directions syndicales sont interdites d'action. Or nous savons que la direction syndicale doit pouvoir définir librement ses actions et ses positions, jouir de la liberté d'action et agir pour la défense de ses intérêts. Pourtant, ces droits à la liberté syndicale sont attaqués. Outre l'absence de fixation d'un salaire minimum, le droit de grève et la liberté d'association sont également remis en cause. Nous en appelons donc à l'UNTG, dirigé Júlio António Mendoça, pour que la liberté d'association soit garantie, ainsi que le droit de grève, afin de répondre aux problèmes des travailleurs guinéens.

Interprétation du portugais: **Membre travailleuse, Portugal** – Dans le cadre de mon intervention au nom de la Confédération syndicale des pays de langue portugaise (CSPLP), je voudrais attirer l'attention sur l'importance des données et des rapports. La convention (n° 160) sur les statistiques du travail, 1985, souligne l'importance de la qualité de la production statistique pour l'élaboration de politiques éclairées, en insistant sur la nécessité pour les pays d'être en mesure d'étudier et de mettre en œuvre des systèmes statistiques solides qui collectent une gamme complète d'informations sur le monde du travail, y compris les niveaux d'emploi, les taux de chômage, les salaires, les conditions de travail, etc. Ces données permettent aux décideurs politiques de suivre les progrès, d'identifier les disparités et de concevoir des interventions sur le marché du travail fondées sur des données probantes.

Comment soutenir l'Agenda 2030 des Nations Unies pour le développement durable sans de bonnes données statistiques et comment les partenaires sociaux peuvent-ils jouer leur rôle s'ils ne disposent pas de données actualisées et fiables?

Nous comprenons que le processus de collecte, d'analyse et de diffusion des données peut être difficile, mais il est extrêmement important d'impliquer les partenaires sociaux dans le processus de prise de décision et il est également important de respecter l'autonomie des partenaires sociaux, qui ne peuvent être conditionnés de quelque manière que ce soit dans leurs actions.

Nous demandons instamment au gouvernement de produire des informations statistiques de qualité et des rapports réguliers afin que les politiques et les programmes publics puissent être conçus et mis en œuvre pour promouvoir l'emploi productif pour tous et des conditions de concurrence équitables, créant ainsi les conditions d'un développement économique plus juste et plus inclusif, qui ne laisse personne de côté.

Membre travailleur, Nigéria – Je représente le Congrès syndical du Nigéria et la Confédération syndicale internationale (CSI). Je tiens à préciser que l'article 1 de la convention stipule explicitement qu'un salaire minimum national doit être mis en place lorsqu'il n'existe aucune disposition permettant de réglementer efficacement les salaires par le biais d'une convention collective ou autre et que les salaires sont exceptionnellement bas. La notion contenue dans cet article s'applique à la situation actuelle en Guinée-Bissau, avec une économie informelle très importante et des travailleurs du secteur privé sans salaire minimum réglementé. Nous savons tous qu'un salaire minimum est un ancrage salarial qui permet d'éviter que les salaires ne tombent en dessous d'un certain niveau. Il permet également de servir de porte-parole aux travailleurs syndiqués et de chercher à protéger les travailleurs vulnérables.

Tout aussi important est l'article 2 de la convention, qui parle de la consultation des organisations de travailleurs et d'employeurs dans l'élaboration et les conclusions du salaire minimum. La convention stipule également que la consultation doit se faire dans des conditions favorables. Malheureusement, en Guinée-Bissau, le gouvernement facilite et supervise ouvertement la perturbation et la prise de contrôle par la force de l'UNTG-CS, la seule centrale syndicale nationale du pays. En mai, un groupe de personnes anonymes a été soutenu par la police pour prendre le contrôle des bureaux de l'UNTG-CS à la manière d'un coup d'État. Pour le confirmer, l'exécutif a activement soutenu cette action illégale et criminelle. Le Président a reçu les dirigeants de ce groupe sans visage lors d'une séance de photos officielle au bureau du Président.

Il est donc impossible d'avoir une consultation sincère et fructueuse dans de telles conditions. Nous savons de source sûre et crédible, notamment de la CSI-Afrique, que les

dirigeants légitimes et reconnus de l'UNTG-CS sont ceux qui sont dirigés par le camarade Julio Antonio Mendoza en tant que secrétaire général.

La CSI-Afrique, qui s'est rendue en Guinée-Bissau du 17 au 19 mai 2023, peut confirmer que le groupe dûment élu et légitime est dirigé par le camarade Mendoza, ce qui a également été confirmé par la Fédération des employeurs de ce pays, qui s'est également rendue sur place. Par conséquent, la présente commission doit appeler le gouvernement de Guinée-Bissau à faire le nécessaire en veillant à ce que la direction légitime et démocratique de l'UNTG-CS dirigée par Júlio António Mendoza soit reconnue, et à travailler sans plus tarder à la mise en place d'un mécanisme national de fixation du salaire minimum.

L'article 4, paragraphe 1, de la convention prévoit également que le mécanisme de fixation des salaires minima à mettre en place doit prendre les mesures nécessaires, par le biais d'un système de contrôle et de sanctions, pour que les employeurs et les travailleurs concernés soient informés du taux de salaire minimum en vigueur et que les salaires ne soient pas payés à un taux inférieur à ce taux dans les cas où ceux-ci sont applicables.

Nous notons que la Guinée-Bissau a actuellement besoin de dispositions relatives à la supervision et à la sanction dans le processus d'élaboration du salaire minimum national. L'absence de ces dispositions explique en partie les raisons de la prévalence du non-respect du salaire minimum existant, qui doit être revu à la hausse immédiatement. En l'absence de contrôle et de sanctions, l'impunité et le mépris de la dignité humaine prévalent. Les sanctions doivent être rapides, intelligentes et décisives afin d'améliorer le respect des règles. Elles ne doivent pas être considérées comme une simple tape sur les doigts ou une prescription légère.

Enfin, l'article 5 prescrit l'établissement d'un rapport annuel sur l'application de la présente convention à l'OIT. La Constitution de l'OIT et la convention (n° 144) sur les consultations tripartites relatives aux normes internationales du travail, 1976, corroborent le fait que les rapports à l'OIT doivent être établis en consultation complète et authentique avec les partenaires sociaux, en tant que produit du dialogue social. Dans une situation où un gouvernement compromet et sape ouvertement ce processus, en s'ingérant dans l'administration et les fonctionnaires de l'organisation des partenaires sociaux, il est très peu probable qu'un tel gouvernement inclue les partenaires sociaux dans le processus d'établissement des rapports.

Nous demandons à la présente commission d'accompagner la Guinée-Bissau dans la mise en place du soutien nécessaire à l'amélioration de la viabilité du mécanisme national de fixation du salaire minimum.

Interprétation du portugais: Membre travailleur, Brésil – Ces dernières années, nous avons pris note des informations de la commission d'experts sur la Guinée-Bissau et la convention. Nous attirons l'attention sur le fait que la commission d'experts note que, depuis que le décret n° 17.88 a fixé la valeur du salaire minimum, celui-ci n'a jamais été mis à jour, ce qui est, pour ainsi dire, une situation sans précédent.

Le nouveau Code du travail stipule, dans ses articles 153 et 154, que le salaire minimum doit concerner tous les travailleurs – y compris les travailleurs ruraux, sans distinction de sexe ou tout autre motif – et que le gouvernement doit fixer cette augmentation après consultation des partenaires sociaux. C'est précisément ce qui ne s'est pas produit depuis 1988 pour la majorité des travailleurs de Guinée-Bissau, à l'exception de la fonction publique; la commission d'experts, dans son rapport de 2021, indique qu'entre 2012 et 2017 le salaire minimum a été augmenté dans ce secteur grâce à des mesures gouvernementales. Cependant, cela implique que, pour le reste des travailleurs, le salaire minimum reste inchangé.

La commission d'experts regrette, dans le présent rapport, que le gouvernement ne fournisse pas d'informations sur l'ajustement du salaire minimum. Si nous pensons un instant que, conformément à la convention (n° 131) sur la fixation des salaires minima, 1970, celle-ci signifie que, en particulier dans les pays en développement, les États doivent tenir compte des besoins des travailleurs et de leurs familles, que pouvons-nous dire des conditions de vie et de travail de ceux qui n'ont pas bénéficié d'un tel ajustement salarial depuis trente-cinq ans? Récemment, de véritables syndicats ont été expulsés de leurs locaux, ce qui rend plus difficile la négociation des salaires, entraîne une détérioration des conditions de travail et empêche la liberté d'association et la liberté d'action de leurs dirigeants.

Pour ces raisons, il convient de toute évidence d'admettre qu'on ne peut pas parler de travail décent et digne dans le pays, et que ce cas est extrêmement grave. C'est pourquoi nous demandons instamment au gouvernement de faire un rapport sur les conditions salariales par rapport aux conditions de vie et de corriger d'urgence cette situation, tout en garantissant la pleine liberté syndicale dans le pays.

Membre travailleur, Nouvelle-Zélande – Je note dans le rapport de la commission d'experts que les salaires minima en Guinée-Bissau pour le secteur privé ont été révisés pour la dernière fois en 1988, il y a environ trente-cinq ans. Je suis vraiment alarmé par le fait que le gouvernement ne révisé pas périodiquement les salaires minima de ses travailleurs.

Je voudrais vous faire part de certaines mesures prises par mon gouvernement et ses partenaires sociaux pour améliorer les salaires minima en Nouvelle-Zélande. En octobre dernier, la Nouvelle-Zélande a introduit une législation relative à un *Fair Pay Agreement* (accord de rémunération équitable), qui s'applique à l'ensemble ou à une partie du secteur ou du groupe professionnel. Cette loi est le fruit de négociations tripartites entre les partenaires sociaux au sein d'un groupe de travail qui a finalement abouti à cette nouvelle loi. Les négociations réunissent les représentants désignés des employeurs et des syndicats et, dans certaines circonstances, une décision peut fixer les termes de l'accord. À l'issue des négociations, l'accord sur la rémunération équitable devient une législation secondaire, applicable en tant que telle. Cet accord est un ensemble de règles supplémentaires qui ne porte pas atteinte aux conventions individuelles ou collectives applicables aux travailleurs et à leurs employeurs dans les entreprises, mais qui répond aux besoins des professions ou des industries par les entreprises et les travailleurs engagés dans ces professions ou ces industries.

Bien qu'elle n'en soit qu'à ses débuts, la loi a suscité un certain nombre d'initiatives de négociation de la part des syndicats, et trois d'entre elles ont été validées et approuvées par notre agence gouvernementale en vue de l'ouverture des négociations.

Je voudrais évoquer l'une d'entre elles, qui a été lancée et approuvée pour couvrir les agents de sécurité dans le cadre d'un accord de rémunération équitable basé sur la profession. Cet accord est soutenu non seulement par les 1 200 agents qui l'ont signé, mais aussi par le principal organisme représentant les employeurs, la New Zealand Security Association (Association néo-zélandaise de la sécurité).

Les deux principales parties à la négociation, E tu Union et la New Zealand Security Association, sont convenues que les taux de rémunération, la formation et la santé et la sécurité étaient les trois priorités d'une nouvelle convention collective basée sur la profession. Cette décision reflète l'intérêt commun des deux parties à voir s'établir dans le secteur de la sécurité une norme qui favorise des emplois de qualité, la stabilité de la main-d'œuvre et un meilleur environnement pour les entreprises. Ces dernières en ressortent bénéficiaires, car les accords de rémunération équitable mettent fin à la course au moins-disant inhérente à la

signature de contrats de services. Cette course à l'abaissement des conditions d'emploi des travailleurs ne profite en fin de compte à personne.

Cette nouvelle étape consistant à introduire des accords de rémunération équitable afin d'améliorer la négociation collective et les normes du travail pour les professions et les industries n'a pas été sans controverse, mais il est clair, comme le montre l'exemple de la sécurité, que la nouvelle loi permet aux employeurs et aux syndicats de collaborer dans l'intérêt de l'industrie dans son ensemble. Cela pourrait créer une nouvelle ère de relations industrielles, progressistes et collaboratives, dans un pays où cela n'était pas la norme.

J'encourage le gouvernement de la Guinée-Bissau à considérer la Nouvelle-Zélande comme un exemple de modèle nouveau et positif de tripartisme dans les relations de travail, où la fixation de normes par le biais de taux de salaire minimum légaux, complétés par des négociations sectorielles réglementées, telles que notre législation secondaire sur les accords de rémunération équitable, est une option qui profite à tous les partenaires sociaux, aux entreprises et à l'économie.

Interprétation du portugais: **Observateur, Confédération syndicale internationale (CSI)**
– Je voudrais remercier la Confédération syndicale internationale d'Afrique (CSI-Afrique) et la CSI, la direction du BIT et, en particulier, le Bureau des activités pour les travailleurs (ACTRAV) pour tout ce qu'ils ont fait en Guinée-Bissau en faveur des travailleurs. Aujourd'hui est un jour spécial pour mon organisation syndicale, l'UNTG, et surtout pour les travailleurs martyrs de la patrie d'Amilcar Cabral et les grands combattants pour la liberté de la patrie.

Le sujet que j'ai le plaisir d'aborder concerne le niveau d'application de la convention fixant le salaire minimum national, ratifiée trois ans après notre indépendance, c'est-à-dire en 1977. En 1988, les autorités ont fixé, par l'adoption du décret n° 17/88 du 4 avril, le salaire minimum national à 15 000 pesos guinéens, soit environ 230 francs ouest-africains (CFA).

Il est important de noter que le salaire minimum n'a pas été actualisé pour les travailleurs du secteur privé, et il est également important de noter que la syndicalisation dans le secteur privé à l'époque, et encore aujourd'hui, est faible, en particulier en raison de la répression sévère de l'exercice de la liberté d'association et de la pratique de la négociation collective.

En 1997, notre pays a rejoint l'Union économique et monétaire ouest-africaine (UEMOA) et a adopté le franc CFA comme monnaie, neuf ans après avoir adopté le salaire minimum national de 15 000 pesos guinéens. Le salaire minimum reste inchangé et les travailleurs du secteur privé continuent d'être laissés pour compte face à l'inflation galopante et au coût de la vie.

En 2016, notre organisation, l'UNTG-CS, a commencé à réformer sa direction et, en décembre 2017, cette «transformation du paradigme syndical» a eu lieu au sein de la direction de notre centrale syndicale. Nous avons élu notre direction, entamé une lutte pour acquérir des droits du travail et défendre les intérêts légitimes des travailleurs ayant diverses revendications. Notre centrale syndicale a réussi à convaincre le gouvernement de l'époque d'ajuster le salaire de la fonction publique afin que les fonctionnaires du secteur public reçoivent un salaire minimum de 50 000 francs CFA, contre 29 000 francs CFA auparavant. Les différents gouvernements ont promis de définir un nouveau salaire minimum national et de favoriser ainsi la révision du décret n° 17/88 du 4 avril, déjà tombé en désuétude, et de réduire ainsi les souffrances des travailleurs du secteur privé, mais aucun d'entre eux n'a jamais tenu sa promesse. Les souffrances et les difficultés des travailleurs guinéens nous préoccupent en même temps qu'elles nous attristent. En tant que représentants légitimes dotés du pouvoir que les travailleurs nous ont conféré par les urnes, nous nous sentons obligés de nous y

conformer, au niveau stratégique, et d'augmenter la pression sur les gouvernements successifs pour qu'ils remplissent l'obligation de définir le salaire minimum national et de prendre en considération l'engagement pris par l'État dans le cadre de la ratification, en 1977, de la convention.

Quand un gouvernement légifère pour fixer l'indemnité mensuelle du Président de la République à 50 000 000 de francs CFA et qu'il a droit à 650 000 francs CFA par jour pour ses déplacements à l'étranger, on est vraiment choqué que le gouvernement ne pense pas à la souffrance des travailleurs et du peuple. Aujourd'hui, un sac de riz de 50 kilos, denrée alimentaire de base, correspond à 50 pour cent du salaire minimum de la fonction publique et, le pire, c'est que le gouvernement approuve toutes sortes de prestations, de subventions et d'avantages pour ses représentants, alors que la situation est de plus en plus difficile pour les travailleurs et le peuple.

Pendant la pandémie de COVID-19, tout le monde a dû faire face à une crise économique, en particulier les travailleurs et les entreprises. En effet, celle-ci a entraîné la perte de milliers d'emplois, et le gouvernement, au lieu de soutenir et de subventionner les entreprises impactées, a imposé des taxes supplémentaires, a introduit une taxe démocratique et a augmenté les taxes sur les produits de première nécessité pour la population. Aujourd'hui, il est urgent de restructurer le salaire minimum national en tenant compte de la grave situation socio-économique à laquelle sont confrontés les communautés et les travailleurs. Il est de toute évidence nécessaire d'établir un mécanisme de fixation du salaire minimum et nous demandons à la présente commission de faire pression sur le gouvernement pour la mise en œuvre effective de la convention.

Interprétation du portugais: **Représentante gouvernementale** – Je souhaiterais rappeler que la Guinée-Bissau a ratifié la convention n° 26, certes, mais, à cause des questions politiques et institutionnelles auxquelles le pays est confronté, nous n'avons pas encore pu mettre à jour le salaire minimum.

S'agissant du dialogue social, la Guinée-Bissau a fait beaucoup de progrès. La convention n° 87 vient d'être ratifiée. Cette convention était en processus de ratification depuis trente ans. Nous avons enfin pu avancer et déposer l'instrument de ratification auprès de l'OIT. Cela montre l'engagement du gouvernement, et que nous souhaitons insuffler une nouvelle dynamique dans nos relations avec les travailleurs et les entreprises, ainsi que la dignité pour les travailleurs.

La Guinée-Bissau est un État responsable. À partir du moment où nous ratifions une convention, nous sentons la charge de la responsabilité pour la mise en œuvre de la convention en question. Nous en sommes conscients et nous sommes en train de prendre des mesures par le biais du dialogue social.

S'agissant du salaire minimum national et de sa fixation, il s'agit d'un sujet dont on débat beaucoup et de façon active au sein du gouvernement, et nous en discutons également avec les partenaires sociaux à travers des consultations. En tant que Directrice générale du travail, j'ai moi-même convoqué des réunions en présence des représentations syndicales, et notamment l'UNGTG. Nous nous sommes rencontrés et nous avons bien signalé que le gouvernement souhaitait avancer dans le sens de la mise en œuvre de la convention.

Nous avons commencé à définir une trajectoire vers la fixation d'un salaire minimum. Des réunions ont eu lieu aussi avec des représentants des employeurs. Toutes ces réunions ont permis de définir des activités qui nous permettront de prendre des mesures avec l'assistance technique du BIT. Peut-être que nous pourrons aussi compter sur d'autres États Membres de

l'OIT pour un soutien financier, parce qu'il nous faut des ressources financières pour mener à bien cette réforme.

La Guinée-Bissau est un pays en développement. C'est un pays qui doit faire face à un grand nombre de limitations et de restrictions qui nous freinent dans nos travaux. Nous avons bien écouté les partenaires sociaux, nous avons bien écouté les syndicats. Nous les prenons au sérieux et nous savons que, sans écouter nos partenaires sociaux, nous ne pourrions prendre aucune décision puisque ce sont eux qui répercutent la réalité dans laquelle se trouvent les travailleurs. Nous ne saurons subvenir aux besoins des travailleurs, si nous ne les écoutons pas.

S'agissant de la détermination du salaire minimum, des réunions ont eu lieu. Nous avons montré que nous souhaitons continuer d'avancer. La définition du salaire minimum dont nous disposons à l'heure actuelle remonte à 1988, c'est vrai. Mais il nous faut une analyse politique et une analyse sociale du pays pour bien comprendre pourquoi tout ce processus a fini par stagner. Mais je dois dire, quand même, que ces trois dernières années nous avons pris des mesures et montré l'engagement du gouvernement. J'en veux pour preuve, par exemple, la réforme du Code du travail. Nous avons une loi du travail générale qui datait d'il y a trente ans et qu'il fallait mettre à jour pour mieux refléter ce qui se passe dans le monde du travail. Le gouvernement est allé de l'avant et a œuvré pour que le nouveau Code du travail soit adopté. Cela montre bien notre engagement, notre investissement. Nous sommes soucieux de nos travailleurs, puisque le gouvernement lui aussi est composé de travailleurs.

Nous avons des projets de ratification d'autres conventions. Nous voulons établir le travail digne et décent, notamment par le biais de la ratification de conventions et par la détermination du salaire minimum, ce qui constitue une garantie, évidemment, pour les travailleurs. Nous réitérons une fois de plus que nous souhaiterions que la Guinée-Bissau bénéficie d'un statut prioritaire dans l'obtention de l'assistance technique du BIT, pour que nous puissions aller de l'avant et nous mettre en conformité avec la convention.

Je souhaiterais vous dire que la Guinée-Bissau est un petit pays. Notre population n'est pas très nombreuse et la plupart des travailleurs sont des travailleurs publics. C'est l'État qui est le plus grand employeur de la Guinée-Bissau et, à ce titre, nous nous sommes penchés sur ces travailleurs-là. Nous devons mieux comprendre comment fonctionnent les entreprises avant de déterminer un salaire minimum dans le secteur privé. Il faut bien comprendre notre réalité. La fixation du salaire minimum en Guinée-Bissau présuppose une étude rigoureuse. Il ne suffit pas que le gouvernement fixe le montant du salaire minimum pour le secteur privé. Il faut des consultations générales, ouvertes, complètes, d'ailleurs, comme cela a été fait lorsque nous avons débattu du Code du travail. C'était un débat très inclusif. Le BIT nous a appuyés à l'heure d'élaborer notre Code du travail. Et, à l'époque, nous avons pensé au salaire minimum, puisqu'un article du Code du travail prévoit la façon dont il convient de fixer un salaire minimum. Ce travail doit être fait maintenant pour la définition du salaire minimum dans le secteur privé. Le gouvernement de la Guinée-Bissau y est pleinement engagé, et les travailleurs et employeurs de la Guinée-Bissau doivent nous y aider également. Mais nous avons besoin de l'assistance technique et financière.

Nous sommes tout à fait ouverts à tout type d'assistance que vous pourriez nous apporter pour que nous puissions nous aligner sur la convention n° 26, parce que le fait qu'il n'y ait pas de salaire minimum dans le secteur privé crée aussi des obstacles dans d'autres domaines, comme la sécurité sociale. Cela crée des difficultés dans la mesure où les travailleurs vivent de plus en plus dans la précarité. Les employeurs, eux, sont relativement libres maintenant de fixer leur salaire, ce qui aussi augmente le risque de précarité. Donc, il faudrait une étude pour

fixer le salaire minimum dans le secteur privé et il faudrait peut-être se servir du salaire minimum de la fonction publique comme référence.

S'agissant du dialogue social tripartite, il est dans notre intérêt, et nous l'avons bien montré puisque nous avons établi le Conseil permanent de la concertation sociale. Cela démontre bien que nous sommes pleinement investis dans le dialogue social. Les réunions sont convoquées en fonction des besoins qui émergent dans notre pays. Or les défis sont multiples, mais notre volonté est très importante, et la détermination du gouvernement de la Guinée-Bissau est sans faille.

Nous remercions l'OIT de sa solidarité avec notre pays. L'OIT a déjà constaté que nous sommes dignes de confiance puisque nous avons pris des mesures. Nous sommes pleinement dans une logique d'engagement. Il y va de notre intérêt. Nous avons fait avancer notre législation, nous nous sommes engagés davantage vis-à-vis de l'OIT en nous acquittant de nos obligations en matière de soumission de rapports, en mettant en œuvre des activités de lutte contre le travail des enfants, en développant le PPTD. Cet engagement se traduit aussi par notre volonté de ratifier les conventions fondamentales sur la sécurité et santé au travail. Autant d'éléments qui montrent que le bien-être des travailleurs Bissau-Guinéens nous tient à cœur, parce que, sans donner de la valeur au travail, nous n'irons nulle part.

Président – Merci beaucoup à vous, à votre délégation pour votre participation aux travaux de cette commission, et pour avoir partagé des informations détaillées tout en nous communiquant votre point de vue.

Membres travailleurs – Nous remercions le gouvernement de la Guinée-Bissau pour les informations qu'il a fournies. Nous réitérons notre préoccupation quant à l'incapacité persistante du gouvernement à se conformer aux prescriptions de la convention, à savoir mettre en place un mécanisme efficace de fixation du salaire minimum et réajuster les niveaux du salaire minimum afin d'assurer un salaire de subsistance adéquat à sa population. Dans un contexte de hausse du coût de la vie et d'inflation, les niveaux de salaire minimum sont restés scandaleusement bas en Guinée-Bissau et ne permettent pas aux travailleurs de subvenir à leurs besoins et à ceux de leur famille.

Nous rappelons l'importance de réajuster régulièrement les salaires minima afin de garantir aux travailleurs un niveau de vie décent. Si les taux ne sont pas ajustés, le système de fixation des salaires minima sera réduit à une simple formalité et ne sera plus du tout efficace comme moyen de lutte contre la pauvreté ou de protection sociale.

Une action gouvernementale concrète est attendue depuis longtemps. Le gouvernement de la Guinée-Bissau doit démontrer son engagement à l'égard des principes et des procédés énoncés dans la convention. À cette fin, le gouvernement doit mettre en place et maintenir un mécanisme approprié pour fixer, réviser régulièrement et réajuster les salaires minima. Conformément à l'article 3, paragraphe 2 (1), de la convention, les représentants des travailleurs et des employeurs doivent être consultés avant la mise en œuvre du mécanisme et être associés à son fonctionnement. Une représentation authentique et librement choisie des travailleurs doit être assurée dans ce processus.

Nous regrettons de constater que les intérêts des travailleurs ne sont pas véritablement représentés en Guinée-Bissau et au sein de la présente Conférence. Nous informons la commission que les membres travailleurs ont déposé une plainte auprès de la Commission de vérification des pouvoirs contre le gouvernement de la Guinée-Bissau pour ingérence dans la nomination des délégués travailleurs à ladite Conférence.

Nous avons également pris note de l'intention du gouvernement de convoquer une commission pluridisciplinaire composée du Premier ministre et d'autres ministres, de représentants des employeurs et des travailleurs et de la société civile. Nous devons insister sur le caractère tripartite du mécanisme de fixation du salaire minimum, comme le prévoit la convention. Les organisations de la société civile n'ont pas leur place dans le processus et nous demandons instamment au gouvernement de s'abstenir d'une telle ingérence dans le dialogue social tripartite.

Nous demandons instamment au gouvernement de cesser immédiatement ses attaques contre l'UNTG-CS et de garantir sa pleine participation et sa consultation dans le fonctionnement du mécanisme de fixation du salaire minimum. Nous prions également le gouvernement de la Guinée-Bissau de solliciter l'assistance technique du BIT pour remédier à ces graves lacunes dans l'application de la convention. Compte tenu du fait que le gouvernement n'a pas répondu aux commentaires de la commission d'experts depuis 2019, nous le prions instamment d'accepter une mission de contacts directs.

Membres employeurs – Les membres employeurs remercient les différents intervenants qui ont pris la parole, et plus particulièrement les informations orales fournies par le gouvernement de la Guinée-Bissau.

Une fois de plus, les membres employeurs soulignent l'importance des progrès et de la dynamique des efforts déployés par la Guinée-Bissau pour obtenir un mécanisme de fixation des salaires minima dans le secteur privé conformément aux articles 153 et 154 du nouveau Code du travail, conformément à la convention. Les employeurs réitèrent l'appel lancé par la commission d'experts au gouvernement pour qu'il fournisse une réponse rapide aux observations formulées depuis 2019. Les membres employeurs notent que le nouveau Code du travail a été adopté par le Parlement et que la promulgation a eu lieu. Les membres employeurs invitent le gouvernement à continuer de travailler avec ses partenaires sociaux pour harmoniser les lois nationales avec la convention.

Après examen de la discussion, nous demandons au gouvernement, premièrement, de prendre les mesures nécessaires pour mettre le mécanisme de fixation des salaires minima en conformité avec les articles 2 et 3 de la convention et, deuxièmement, de communiquer, conformément à l'article 5 de la convention, les métiers ou parties de métiers dans lesquels le mécanisme de fixation des salaires minima a été appliqué, en indiquant les méthodes et les résultats de l'application du mécanisme, ainsi que le nombre approximatif de travailleurs couverts.

Conclusions de la commission

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

Bien que certaines mesures aient été prévues pour ajuster le salaire minimum national, la commission a regretté que celles-ci n'aient toujours pas été appliquées et que le salaire n'ait pas été révisé depuis 1988.

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

- **revoir sans délai le salaire minimum pour les secteurs public et privé, conformément à la convention; et**

- **définir les méthodes de fixation des salaires minima en consultation avec les partenaires sociaux, en vue de fixer et de mettre régulièrement à jour le salaire minimum, conformément à la convention.**

La commission prie également le gouvernement de:

- **renforcer le dialogue social, y compris les méthodes de consultation des organisations de travailleurs et d'employeurs, en garantissant leur indépendance et leur autonomie, en droit et dans la pratique; et**
- **fournir à la commission d'experts une copie de la version promulguée et publiée du nouveau Code du travail.**

La commission prie le gouvernement de se prévaloir de l'assistance technique du BIT, en étroite coopération avec les organisations de travailleurs et d'employeurs indépendantes et librement établies, afin de garantir la pleine conformité avec la convention, et de transmettre un rapport sur les progrès accomplis à la commission d'experts d'ici au 1^{er} septembre 2023.

Interprétation du portugais: Représentant gouvernemental – Nous avons écouté attentivement dans le cadre du présent forum de l'OIT les différentes observations formulées hier sur l'application par la Guinée-Bissau de la convention (n° 26) sur les méthodes de fixation des salaires minima, 1928, dans le secteur privé.

Il est vrai que le décret n° 17/88 du 4 avril est en vigueur depuis 35 ans, ce ne sont pas 35 mois, 35 jours ou 35 secondes, et cela justifie l'actualisation de celui-ci. C'est pour cela que, comme l'a expliqué la responsable de la délégation du gouvernement de la Guinée-Bissau, le gouvernement de mon pays s'attèle à l'actualiser en impliquant les partenaires sociaux pour que personne ne soit exclu. Compte tenu de la caducité de ce décret, aucun employeur n'applique la valeur du salaire prévue par le texte. Même si le texte n'a pas été actualisé, l'inspection du travail, dans ses actions d'inspection dans les entreprises, a assumé un rôle important en vue d'orienter les employeurs de manière pédagogique pour qu'ils appliquent les salaires minima dans les entreprises bien placées en termes de paiement de salaires.

Nous avons bien tenu compte des recommandations de la commission d'experts sur l'actualisation du salaire et, comme indiqué hier par la responsable de la délégation, nous demandons à l'OIT une assistance technique dans le domaine de la fixation du salaire minimum.

Indonésie (ratification: 1957)

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 qu'une copie de la loi n° 6 de 2023.

Actualisation de la loi sur la création d'emplois

La loi sur la création d'emplois (loi n° 11 de 2020 et son amendement) ne porte pas modification des dispositions sur les conventions collectives. Les règles en matière de conventions collectives relèvent toujours de la loi n° 13 de 2003 sur la main-d'œuvre et de la loi n° 2 de 2004 sur le règlement des conflits collectifs du travail.

S'agissant des conventions collectives pour les travailleurs des petites et moyennes entreprises (PME), la loi sur la création d'emplois dispose clairement que les salaires et les droits des travailleurs à la cessation de la relation de travail (indemnités et autres droits financiers) doivent faire l'objet d'un accord entre les travailleurs et les employeurs. En effet, la capacité financière des PME n'est pas aussi élevée que celle des grandes entreprises.

En ce qui concerne la révision de la loi sur la création d'emplois (suite à la décision de la Cour constitutionnelle n° 91/PU-XVIII/2020), le gouvernement déclare ce qui suit:

- Le gouvernement et le Parlement ont procédé à une révision, sur la forme et sur le fond, de la loi en modifiant la loi n° 12 de 2021 sur la création de lois, afin d'inclure également un modèle de «loi omnibus» et une participation publique significative.
- Finalisation de la loi n° 6/2023 portant promulgation de la loi n° 2 de 2022 sur la création d'emplois, afin de remplacer la loi n° 11 de 2020.
- La révision de la loi sur la création d'emplois a été effectuée par le biais d'une socialisation et d'un engagement publics avec diverses parties prenantes (syndicats, employeurs, universités et autres secteurs publics). Le gouvernement a également accordé de l'attention aux propositions et suggestions des instituts de recherche indépendants, notamment sur les sujets critiques soulevés par la population.

Article 1 de la convention. Protection adéquate contre tous actes de discrimination antisyndicale

Le gouvernement rappelle que la législation nationale prévoit des procédures pour remédier à la discrimination antisyndicale ou à la violation du droit syndical: loi n° 21 de 2000 sur les syndicats de travailleurs et loi n° 2 de 2004 sur le règlement des conflits collectifs du travail. Le gouvernement encourage tous les travailleurs et les syndicats à recourir aux procédures nationales prévues par la loi, s'ils estiment que leurs droits ont été bafoués.

Article 2. Protection adéquate contre les actes d'ingérence

Le gouvernement rappelle son commentaire précédent selon lequel l'article 122 de la loi sur la main-d'œuvre ne vise pas à autoriser l'ingérence de la part des employeurs ou des fonctionnaires dans une procédure de vote. À ce jour, le gouvernement n'a pas reçu de plaintes relatives à la présence d'employeurs et/ou de fonctionnaires lors d'un vote. L'article 122 est également l'expression de la souveraineté de l'Indonésie en matière de réglementation de ses affaires intérieures. Il n'y a aucune raison impérieuse de le modifier.

Article 4. Promotion de la négociation collective

En vertu de la loi n° 2 de 2004, le règlement des conflits du travail par le biais d'un tribunal d'arbitrage et des relations professionnelles ne peut avoir lieu qu'après que les parties en litige ont épuisé toutes les mesures de négociation. Comme le suggère la commission, le tribunal d'arbitrage et des relations professionnelles sert de dernier recours lorsque les négociations entre les parties échouent.

Le gouvernement reste convaincu que les articles 5, 14 et 24 de la loi n° 2 de 2004 sont conformes à l'article 4 de la convention, ainsi qu'aux principes de l'arbitrage obligatoire (en dernier recours lorsque des négociations répétées aboutissent à une impasse). Il n'y a aucune raison impérieuse de modifier ces articles.

Reconnaissance d'organisations aux fins de la négociation collective

Le nombre de conventions collectives conclues à la fin de 2021 était de 17 495. À la fin de 2022, ce nombre s'élevait à 18 144.

Négociation collective au niveau sectoriel

Le gouvernement se concentre toujours sur la création de conventions collectives au niveau de l'entreprise afin de prévenir les litiges à l'avenir, conformément à la loi n° 13 de 2003 sur la main-d'œuvre et au décret ministériel n° 28 de 2014 sur les règles de conclusion et de validation des règlements d'entreprise et sur la conclusion et l'enregistrement des conventions collectives.

Zones franches d'exportation

Le droit des travailleurs de conclure des conventions collectives dans les zones franches d'exportation (ZFE) reste garanti. À ce jour, 687 conventions collectives ont été conclues dans les ZFE.

Discussion par la commission

Président – Le troisième cas inscrit à notre ordre du jour est l'Indonésie: application de la convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949.

Représentant gouvernemental – Au nom du gouvernement, je saisis l'occasion qui m'est donnée pour répondre aux notes de la commission d'experts sur l'application de la convention en Indonésie, liée à la mise en œuvre de la loi sur la création d'emplois et du règlement correspondant et à la mise en pratique de la négociation collective. Nous avons soumis notre réponse écrite et souhaitons saisir cette occasion pour dissiper des préoccupations.

Premièrement, les effets de la loi sur la création d'emplois et la demande d'informations actualisées sur les modifications apportées à la loi. Cette loi a pour objectif principal de promouvoir la création d'emplois et d'améliorer les possibilités d'emploi, tout en assurant une meilleure protection des travailleurs. Cet objectif est atteint de différentes façons: initiatives et amélioration de l'environnement national en matière d'investissement en vue d'attirer des investisseurs nationaux et étrangers; moyens d'agir donnés aux coopératives, aux micro, petites et moyennes entreprises; renforcement de l'industrie nationale et du secteur du commerce. Et, partant: stimulation de la croissance économique en Indonésie.

Cette loi a des effets positifs sur l'Indonésie, en particulier sur l'économie et l'investissement, ainsi que sur l'emploi. Elle doit donc recevoir l'appui de la communauté internationale, car elle représente un moyen concret permettant à l'Indonésie de se relancer et de jeter les bases d'une économie plus forte et plus durable. La loi sur la création d'emplois et son amendement, moyennant la loi n° 6/2023 portant règlement gouvernemental relatif à la loi sur la création d'emplois à promulguer, ne change aucune disposition concernant le droit des travailleurs de s'organiser, droit qui est régi par la loi n° 13/2003 sur l'emploi (loi sur la main-d'œuvre). Elle dispose que les syndicats et les organisations d'employeurs sont des instruments importants des relations professionnelles. Après la promulgation de la loi, le nombre de syndicats, de fédérations, de confédérations et de syndiqués a considérablement augmenté en Indonésie. D'après les estimations, il y avait plus de 10 000 syndicats comptant plus de 3,2 millions de membres avant la promulgation de la loi. Puis, entre 2020 et 2023, le nombre de syndicats a dépassé les 12 000, avec plus de 4,2 millions de membres. Cela montre clairement que la loi sur la création d'emplois n'a aucun effet négatif sur le droit d'organisation des travailleurs. En outre, la Constitution indonésienne garantit que nul ne peut agir de

manière discriminatoire ni antisyndicale à l'égard de certains groupes. Cela est prescrit par la loi n° 21/2000 sur les syndicats de travailleurs. Par conséquent, les préoccupations concernant les éventuels effets négatifs de la loi sur la création d'emplois sur l'application de la convention ne sont pas considérées comme pertinentes. La loi sur la création d'emplois ne modifie pas les dispositions relatives à la négociation collective. De manière générale, les dispositions relatives à la négociation collective s'appliquent à toutes les entreprises, indépendamment de leur taille, aussi bien pour les conventions collectives que pour le règlement des conflits collectifs du travail. S'agissant du salaire, l'Indonésie rappelle que les accords conclus entre employeurs et travailleurs dans les micro et petites entreprises le sont dans le cadre de la négociation collective et que le salaire ne peut être inférieur à la limite inférieure fixée par la réglementation. Cela vise à protéger le salaire des travailleurs et à préserver la viabilité de l'entreprise, compte tenu du fait que la capacité de ces entreprises n'est pas identique à celle des moyennes et grandes entreprises. De ce fait, les préoccupations relatives au fait que la loi sur la création d'emplois limiterait la négociation collective entre les travailleurs et les employeurs dans les micro et petites entreprises ne sont pas fondées. En outre, s'agissant de la modification de la loi sur la création d'emplois comme suite à la décision de la Cour constitutionnelle, nous souhaitons apporter les éléments de réponse suivants.

Les modifications, sur la forme comme sur le fond, ont été apportées à la loi moyennant la révision de la loi n° 12/2011 sur l'élaboration de textes législatifs qui régit la méthode dite de la loi omnibus et une participation à la vie publique de qualité, et la loi n° 6/2023 portant règlement gouvernemental relatif à la loi sur la création d'emplois à promulguer. Cette modification de la loi a été rendue publique, et des échanges publics ont eu lieu avec différentes parties prenantes, dont des syndicats, des employeurs, des universitaires et des représentants de la société civile. En outre, le gouvernement a étudié la contribution d'institutions de recherche indépendantes, en particulier sur des points critiques soulevés par la population.

Deuxièmement, les observations d'après lesquelles l'Indonésie ne fournit pas de protection adéquate contre la discrimination antisyndicale. L'Indonésie rappelle que les lois nationales garantissent la protection des travailleurs et des syndicats contre la discrimination antisyndicale. En outre, les procédures de règlement des différends liés à la discrimination antisyndicale ou de violation du droit d'organisation des travailleurs sont expressément énoncées dans la loi n° 21/2000 sur les syndicats et la loi n° 2/2004 sur le règlement des conflits collectifs du travail. Les travailleurs et les syndicats dont les droits auraient été enfreints sont invités à se tourner vers les dispositions énoncées dans ces deux lois. Le gouvernement a mis en place des services pour qu'il soit plus facile de dénoncer des violations alléguées sur ce point.

Troisièmement, la recommandation de la commission d'experts relative à la modification de plusieurs réglementations nationales. Nous avons soigneusement étudié les commentaires de la commission d'experts sur la procédure de vote dans le cadre de la négociation collective, les accords de négociation collective, article 122 de la loi n° 13/2003, et l'arbitrage obligatoire pour régler les différends dans les relations professionnelles, articles 5, 14 et 25 de la loi n° 2/2004. La réglementation relative aux procédures de vote, telle qu'énoncée à l'article 122 de la loi n° 13/2003, qui renvoie à l'article 119, paragraphe 2, est particulièrement importante, parce qu'elle défend les droits fondamentaux de tous les travailleurs de s'affilier, ou non, à un syndicat, et le droit d'établir ou de s'abstenir d'établir un syndicat. D'après notre analyse, ces articles conservent toute leur pertinence, et rien ne pousse à en justifier la modification.

Quatrièmement, la négociation collective au niveau sectoriel. L'Indonésie met actuellement l'accent sur la promotion de la conclusion de conventions collectives au niveau

de l'entreprise, conformément à la loi n° 13/2003 et au décret ministériel n° 28/2014, et la prévention de différends dans les relations professionnelles au sens large. Nous suivons cette approche, compte tenu que les capacités des entreprises au niveau des secteurs varient.

Cinquièmement, le droit des travailleurs de conclure des conventions collectives dans les ZFE. Je rappelle que mon gouvernement s'est engagé à garantir l'égalité de traitement à tous les travailleurs, y compris à ceux qui travaillent dans des ZFE, et leur droit de conclure des conventions collectives.

En conclusion, l'Indonésie demeure fermement attachée aux principes de l'OIT et à l'application de la convention. Nous sommes indéfectiblement attachés au fait de nous acquitter de nos obligations et de répondre aux observations de la commission d'experts. Nous sommes ouverts au dialogue constructif et à la collaboration avec l'OIT et l'ensemble des parties prenantes sur cette question.

Membres employeurs – Comme nous le savons, la convention n° 98 est une convention fondamentale que l'Indonésie a ratifiée en juillet 1957. Ce cas a fait six fois l'objet d'une discussion dans cette commission: en 1991, 1993, 1994, 1995, 1997 et 1998, mais plus depuis un certain temps. Il a également fait l'objet de 21 observations de la commission d'experts.

Pour rappel, les conflits de réglementation et les données politiques dépassées et ne reflétant pas la réalité au sein du gouvernement central et local s'avéraient de plus en plus destructeurs pour le climat d'investissement en Indonésie. Le gouvernement a pris l'initiative de traiter ces éléments conflictuels en les regroupant dans un cadre intégré connu sous le nom de loi omnibus. Dans sa version initiale, certains aspects de cette loi ont été jugés inconstitutionnels par la Cour constitutionnelle. Alors le gouvernement a entrepris un processus de révision pour corriger les lacunes et parvenir à la loi dans sa version actuelle. Pour ce faire, il a mis en place un processus de socialisation publique et s'est engagé auprès de diverses parties prenantes, dont les syndicats, les employeurs, les universités et d'autres secteurs publics. Nous constatons que le gouvernement a également accordé de l'attention aux propositions et suggestions des instituts de recherche indépendants, notamment sur les sujets critiques soulevés par la population.

Nous notons que la méthodologie ou le concept dit de l'omnibus est utilisé dans d'autres pays pour faire tomber des obstacles similaires. Les membres employeurs sont convaincus qu'une approche globale comme celle-ci pourrait conduire à un renforcement des systèmes économiques en Indonésie, engendrant un climat d'investissement plus favorable et attrayant, et fournissant des protections et des systèmes complets pour la gestion du marché du travail.

Il convient toutefois de veiller à ce que ces mesures ne violent pas les conventions internationales qui ont été ratifiées. En ce qui concerne les observations de la commission d'experts relatives à la protection adéquate contre la discrimination antisyndicale et malgré la révision de la loi omnibus, la Confédération syndicale internationale (CSI), la Confédération syndicale indonésienne pour la prospérité (KSBSI) et la Confédération des syndicats indonésiens (KSPI) affirment que la loi omnibus expose certaines catégories de travailleurs à un risque accru de discrimination antisyndicale. Dans son rapport de 2023, tout en prenant note du fait que la loi est en cours de révision conformément à une décision de la Cour constitutionnelle, la commission d'experts a prié le gouvernement d'examiner les préoccupations des organisations syndicales au sein du Conseil tripartite national pour veiller à ce que la loi révisée soit pleinement conforme à la convention. Nous comprenons que ce processus est effectivement en cours.

S'agissant de l'assurance d'une protection adéquate contre tous actes d'ingérence, la commission d'experts attendait à nouveau du gouvernement qu'il modifie l'article 122 de la loi sur la main-d'œuvre pour interdire la présence de l'employeur lors d'un vote. Il est intéressant de noter que ce commentaire semble plus pertinent pour l'article 119 qui exige que les votes soient administrés par un comité composé de représentants des travailleurs et de responsables syndicaux, en présence d'un représentant du gouvernement et des employeurs.

Nous faisons remarquer ici que l'article prévoit uniquement un rôle passif des employeurs et du gouvernement qui, par leur présence, peuvent néanmoins garantir qu'aucune influence induite n'est exercée sur les travailleurs qui votent.

Nous constatons également que les très nombreux syndicats indonésiens, ou même les travailleurs, n'ont déposé que peu de plaintes, voire aucune, concernant l'application de cette disposition. Il n'y a pas eu non plus de contrôle de la part des tribunaux concernant le respect de l'article 4 de la convention.

En ce qui concerne la promotion de la négociation collective, la commission d'experts a demandé au gouvernement de prendre les mesures nécessaires pour promouvoir également la négociation collective aux niveaux sectoriel et régional, et de communiquer des informations à ce sujet.

Toutefois, les membres employeurs notent que la convention n'exige pas la promotion d'un niveau particulier de négociation collective, mais seulement, et je cite, que «[d]es mesures appropriées aux conditions nationales doivent, si nécessaire, être prises pour encourager et promouvoir le développement et l'utilisation les plus larges de procédures de négociation volontaire de conventions collectives entre les employeurs et les organisations d'employeurs d'une part, et les organisations de travailleurs d'autre part, en vue de régler par ce moyen les conditions d'emploi». Je pense que vous conviendrez qu'il s'agit d'une déclaration assez générale, et non d'une déclaration plus spécifique.

Dans le cas de l'Indonésie, la loi sur la création d'emplois concernant les conventions collectives pour les travailleurs des PME prévoit que les salaires et les droits des travailleurs doivent faire l'objet d'un accord entre les travailleurs et les employeurs. Cette loi reconnaît en grande partie que la possibilité de mener une négociation collective à un niveau plus élevé que celui de l'entreprise est limitée par le nombre considérable de micro et petites entreprises en Indonésie et par les difficultés pratiques inhérentes à leur organisation. Il existe également un grand nombre de syndicats en Indonésie. Plus de 12 000, selon nos informations.

À titre d'information, les micro et petites entreprises représentent plus de 60 pour cent de l'ensemble de l'économie indonésienne, plus de 99 pour cent du total des entreprises indonésiennes étant considérées comme micro et petites et absorbant environ 97 pour cent de l'emploi. En outre, il existe déjà un nombre important de conventions collectives en vigueur. À la fin de l'année 2021, elles étaient au nombre de 17 495; à la fin de l'année dernière, plus de 18 000.

Historiquement, la plupart des micro et petites entreprises se trouvaient dans l'économie informelle, où les salaires ne sont pas réglementés, principalement en raison de l'incapacité à payer le salaire minimum qui était trop élevé par rapport aux bénéfices qu'elles généraient.

La loi omnibus a changé cela. Elle a ramené les micro et petites entreprises dans l'économie formelle de manière à ce qu'elles puissent contribuer plus directement à l'économie nationale et qu'elles bénéficient de toutes les protections du droit au travail, bien que sous des formes qui reflètent la réalité précaire de nombreuses petites entreprises.

L'une de ces formes est l'exemption, pour les micro et petites entreprises, d'appliquer les dispositions relatives aux salaires minima. Cette mesure vise à garantir un salaire équitable aux travailleurs des micro et petites entreprises tout en tenant compte de la viabilité de ces entreprises. Elle ne revient pas à leur signer un chèque en blanc.

Tout salaire convenu doit correspondre à au moins 50 pour cent de la consommation moyenne au niveau provincial et être supérieur d'au moins 25 pour cent au seuil de pauvreté. En outre, fixer les salaires de cette manière n'élimine pas le rôle de la négociation collective. Au contraire, la politique met l'accent sur la nécessité d'une négociation libre et volontaire entre les employeurs et les travailleurs.

Même s'il se concentre actuellement sur la création de conventions collectives au niveau de l'entreprise, le gouvernement s'est également tourné vers l'avenir. Il semble que l'OIT, le gouvernement et les partenaires sociaux sont convenus d'organiser une formation à la médiation et une formation destinée aux représentants des travailleurs et des employeurs, relative à la négociation collective.

S'agissant des ZFE, nous notons que la commission d'experts a prié le gouvernement de prendre les mesures nécessaires pour que les droits prévus par la convention soient garantis aux travailleurs des zones où sont fabriqués des produits d'exportation, et de continuer de fournir des informations à ce sujet.

La commission d'experts a également demandé des informations sur le nombre de conventions collectives en vigueur. Nous indiquons que les conventions collectives en vigueur dans les ZFE sont actuellement au nombre de 687.

Dans l'ensemble, le nombre de recommandations est limité. Compte tenu de tous ces points, les membres employeurs prient instamment le gouvernement de continuer à traiter les diverses questions découlant de l'introduction de la loi omnibus par l'intermédiaire du Conseil tripartite national et de se prévaloir de l'assistance technique disponible auprès du BIT à ce sujet. Nous le prions également de s'assurer que toute présence d'employeurs ou de représentants du gouvernement à l'occasion d'un vote soit strictement conforme aux dispositions de la convention.

Membres travailleurs – L'application de la convention n° 98 par le gouvernement est l'objet de notre discussion. Le rapport de la commission d'experts mentionne un certain nombre de questions relatives à l'application de la convention en droit et dans la pratique, notamment la protection adéquate contre la discrimination antisyndicale et contre les actes d'ingérence, la promotion de la négociation collective et l'extension de la couverture des protections prévues par la convention pour les travailleurs des ZFE et de toutes les zones industrielles et économiques de ce type. La convention protège les travailleurs contre la discrimination antisyndicale et contre les actes qui visent à porter atteinte au droit des travailleurs de s'affilier à une véritable organisation de travailleurs ou de la constituer, ou à porter préjudice à un travailleur au motif de son affiliation syndicale ou de sa participation à des activités syndicales. Elle demande que soient instituées des organismes appropriés pour assurer le respect du droit d'organisation et que des mesures soient prises pour encourager et promouvoir le développement et l'utilisation les plus larges de procédures de négociation en vue de régler les conditions d'emploi. Le rapport phare de l'OIT de 2022 sur la négociation collective indique que la négociation collective peut beaucoup contribuer à la gouvernance inclusive et efficace du travail, avec des effets positifs sur la stabilité, l'égalité, l'efficacité, la conformité et la résilience des entreprises et des marchés du travail. Nous sommes préoccupés par le fait que le gouvernement ne prend pas les mesures qui permettraient aux travailleurs

indonésiens de bénéficier de la protection de la convention. La situation que nous avons à l'esprit est la suivante.

Le 2 novembre 2020, le président Joko Widodo a promulgué la loi n° 11 de 2020 sur la création d'emplois, dite loi omnibus, malgré la forte objection d'une large coalition d'organisations syndicales indonésiennes et d'autres organisations de la société civile. Le 25 novembre 2021, la Cour constitutionnelle d'Indonésie a annulé la loi. Alors que cela aurait pu être l'occasion d'engager un véritable dialogue tripartite pour répondre aux nombreuses préoccupations légitimes des syndicats, le gouvernement a pris en décembre 2022 un décret d'urgence en vue de la création d'emplois, qui a rétabli la loi omnibus, avec seulement des modifications mineures. Le Parlement a transformé, le 21 mars 2023, le décret d'urgence en loi, la loi n° 6 de 2023. Le motif invoqué de la promulgation de la loi omnibus était d'attirer les investissements étrangers et de stimuler ainsi la croissance économique, alors qu'il aurait fallu faire respecter les dispositions de la convention afin de parvenir à une croissance économique durable et productive, en soustrayant les vrais travailleurs à la spirale des faibles revenus et de la faible protection du travail. La voie choisie par le gouvernement aura pour effet de faire baisser les salaires et d'aggraver les conditions de travail. Elle rendra la vie encore plus difficile pour les travailleurs qui souffrent déjà de l'impact de la pandémie de COVID-19. Principalement, la loi porte gravement atteinte au système actuel de fixation des salaires en Indonésie, en supprimant la protection du salaire minimum pour la quasi-totalité des travailleurs indonésiens, ce qui a pour effet de compromettre les négociations salariales tripartites qui permettent de fixer les salaires minima, ainsi que la capacité des syndicats à négocier les salaires au niveau de l'entreprise. De fait, au lieu d'encourager et de promouvoir un mécanisme de négociation collective, la loi en exempte les micro et petites entreprises, où les salaires doivent désormais être fixés sur la base d'un accord entre l'entrepreneur et les travailleurs de l'entreprise.

La grande majorité des travailleurs indonésiens (97 pour cent), comme nous l'avons entendu, sont occupés dans des micro, petites ou moyennes entreprises, selon les chiffres de 2018 de Statistiques Indonésie (agence nationale de la statistique).

En outre, un certain nombre de dispositions compromettent l'obligation de mettre en place des mesures visant à encourager et à promouvoir le développement et l'utilisation les plus larges de procédures de négociation, en alimentant la précarisation de l'emploi et en sapant ainsi la protection accordée aux travailleurs pour constituer des syndicats, organiser leur activité et négocier. Par exemple, les réformes relatives aux contrats à durée déterminée, à l'externalisation du travail et de la main-d'œuvre et au licenciement risquent d'accroître encore le recours à l'emploi précaire dans le pays. L'instabilité économique et sociale et l'insécurité des travailleurs, déjà importantes, s'en trouveront exacerbées. La loi supprime effectivement de nombreuses dispositions et restrictions qui portaient sur l'utilisation des contrats à durée déterminée et qui étaient contenues dans la précédente loi n° 13 de 2023. Sans ces dispositions, les travailleurs sont exposés au risque d'un recours abusif aux contrats à durée déterminée, d'où une incapacité sociale et l'absence de la croissance économique équilibrée et durable qui est nécessaire pour améliorer la vie des gens.

Les nouvelles dispositions de la loi qui favorisent la flexibilité, si elles ne sont pas modifiées, feront que les protections mineures qui subsistent dans la loi deviendront des dispositions de pure forme qui seront largement dénuées de sens. Comme l'a récemment observé la commission d'experts, il incombera au travailleur dont le contrat à durée déterminée n'a pas été prolongé ou renouvelé de démontrer que la non-prolongation ou le non-renouvellement du contrat est le résultat d'une discrimination antisyndicale ou d'un autre motif interdit. Cela affaiblira l'effet des dispositions contre la discrimination antisyndicale

contenues dans la convention. La loi prévoit également que les fournisseurs de main-d'œuvre peuvent externaliser de la main-d'œuvre pour exécuter toutes les fonctions de l'entreprise utilisatrice, y compris ses fonctions essentielles. En outre, le fournisseur de main-d'œuvre est le seul responsable des travailleurs, ce qui exonère apparemment l'entreprise utilisatrice de toute responsabilité à l'égard de l'ensemble des travailleurs, même lorsque le fournisseur de main-d'œuvre enfreint la loi.

Comme dans le cas des contrats à durée déterminée, la déréglementation de l'externalisation de la main-d'œuvre aura des effets profondément négatifs sur l'exercice des droits fondamentaux des travailleurs. Comme l'a expliqué l'OIT, la présence de multiples fournisseurs de main-d'œuvre peut fragmenter l'unité de négociation, empêchant ainsi les travailleurs d'atteindre le seuil réglementaire nécessaire pour constituer un syndicat ou être reconnus en tant qu'agents de négociation. De plus, si plusieurs unités de négociation sont en place dans l'entreprise, elles risquent de ne pas disposer d'un pouvoir de négociation suffisant lors des négociations collectives.

Outre les problèmes créés par la loi sur la création d'emplois, la commission d'experts a également mis en lumière un certain nombre de questions législatives et politiques que le gouvernement aurait dû traiter au lieu de créer de nouveaux problèmes graves. Nous mentionnerons ici la demande qu'a formulée la commission d'experts: modifier l'article 122 de la loi sur la main-d'œuvre afin d'interdire la présence de l'employeur pendant le vote; modifier les articles 5, 14 et 24 de la loi n° 2 de 2004 sur le règlement des conflits du travail, pour garantir que l'arbitrage obligatoire pendant les négociations collectives ne peut être demandé que dans des circonstances exceptionnelles, et garantir aussi le respect du principe de la négociation collective libre et volontaire; prendre les mesures nécessaires pour promouvoir également la négociation collective aux niveaux sectoriel et régional; fournir des informations à cet égard; veiller à ce que les droits prévus par la convention soient garantis aux travailleurs dans toutes les zones, y compris les ZFE, où des produits d'exportation sont fabriqués; et continuer à informer de l'état d'avancement de la consultation tripartite susmentionnée.

Le gouvernement a encore beaucoup à faire pour rendre la législation et les pratiques conformes à la convention. Nous le prions instamment de procéder immédiatement à un examen approfondi de sa législation, y compris de la nouvelle loi sur la création d'emplois, dans un cadre tripartite et avec le soutien technique du BIT, afin de garantir le plein respect du droit à la négociation collective que la convention protège.

Membre employeuse, Indonésie – Je vous remercie d'accorder l'occasion à la Chambre de commerce et d'industrie de l'Indonésie (APINDO) de fournir à la commission des informations complémentaires sur l'application de la convention par l'Indonésie. Pour ce faire, nous vous proposons de tenir compte de la situation de l'emploi qui a poussé les autorités à promulguer la loi de 2020 sur la création d'emplois, confirmée par l'adoption de la loi n° 6 de 2023, suivant le modèle de la loi omnibus.

Selon une enquête effectuée par l'Agence nationale de la statistique en août 2019, la population active de l'Indonésie se composait approximativement de 133 millions de personnes, dont 126 millions en emploi et 7 millions sans emploi. On y dénombrait également 28 millions de travailleurs à temps partiel et 8 millions de personnes sous-employées. Entre-temps, la population active a augmenté de 2 millions de personnes et devrait s'accroître tous les ans d'environ 3 millions de personnes. Des efforts doivent être consentis pour créer des emplois pour quelque 45,8 millions d'individus. La question des possibilités d'emploi est directement liée à celle du niveau d'éducation de la main-d'œuvre indonésienne qui, dans la grande majorité, ne dépasse pas celui du cycle secondaire.

Les enjeux en matière d'emploi sont aussi amplifiés par le bonus démographique de l'Indonésie qui devrait atteindre son maximum en 2030. Il s'agit de gérer efficacement une population en âge de travailler abondante et productive pour que le pays en retire le plus d'avantages possible.

À en croire les données du Conseil de coordination des investissements de l'Indonésie, le taux d'absorption de la main-d'œuvre a fortement diminué. En 2013, pour des investissements d'un montant de 398 000 milliards de roupies indonésiennes, le taux d'absorption était de 4 594 travailleurs par 1 000 milliards de roupies indonésiennes. Toutefois, en 2022, alors que les investissements s'élevaient à 1 207 000 milliards de roupies indonésiennes, le taux d'absorption n'était plus que de 1 081 travailleurs par 1 000 milliards de roupies indonésiennes. Ces chiffres indiquent que les investissements ont triplé ces dix dernières années tandis que le taux d'absorption de la main-d'œuvre a chuté de 75 pour cent. Il convient de prêter une attention particulière à cette tendance à la baisse du taux d'absorption de la main-d'œuvre, surtout sachant que plus de la moitié des travailleurs indonésiens étaient employés dans le secteur informel.

La loi sur la création d'emplois s'accompagne de révisions et de mises à jour d'articles de la précédente loi de 2003 sur la main-d'œuvre.

Ces modifications de la réglementation du travail ont été mises en œuvre pour répondre aux exigences des droits constitutionnels du peuple indonésien. En effet, l'article 27(2) de la Constitution de l'Indonésie de 1945 précise que tout citoyen indonésien a le droit à un travail et à des moyens de subsistance humainement décents.

Du reste, il convient de noter que, malgré quelques changements en ce qui concerne les conditions d'emploi, la nouvelle loi prévoit aussi de nouveaux régimes de protection pour les travailleurs. En effet, la loi sur la création d'emplois crée un nouveau dispositif de protection pour les travailleurs licenciés grâce à un régime de prestations de chômage et prévoit une indemnisation pour les travailleurs temporaires dont il n'était pas question dans la précédente loi sur la main-d'œuvre.

Étant donné que l'Indonésie a ratifié neuf conventions fondamentales, nous voulons croire que la loi en question a été rédigée délibérément pour veiller à ce que les dispositions ne compromettent pas le principe du respect des droits fondamentaux des travailleurs tels qu'énoncés dans la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail.

Les inquiétudes concernant de possibles violations de la convention liées aux modifications apportées à la réglementation du travail ne sont pas fondées. Il existe une réglementation spécifique relative aux salaires des travailleurs dans les micro et petites entreprises, car il ne serait pas réaliste d'y appliquer les mêmes normes que dans les moyennes et grandes entreprises. Toutefois, l'article 90(b) de la loi sur la création d'emplois précise aussi que tout accord conclu entre employeurs et travailleurs sur le salaire minimum des travailleurs des micro et petites entreprises ne peut prévoir qu'il soit inférieur à un pourcentage donné de la consommation publique moyenne. De plus, le personnel de ces entreprises continue d'être couvert par toutes les réglementations relatives à la protection sociale et à la sécurité et la santé au travail. La loi doit trouver un équilibre entre la réalisation d'idéaux et la prise en compte des réalités.

D'après des données récentes, le monde de l'entreprise en Indonésie repose essentiellement sur les micro, petites et moyennes entreprises qui emploient 119,56 millions de personnes (soit 96,92 pour cent de la main-d'œuvre). Ces données viennent soutenir

l'objectif de la loi sur la création d'emplois, à savoir donner une autonomie accrue aux micro et petites entreprises et en faciliter le développement pour qu'elles augmentent les possibilités d'emploi et participent à une distribution équitable de la prospérité dans la population indonésienne.

Conformément à la convention (n° 144) sur les consultations tripartites relatives aux normes internationales du travail, 1976, l'élaboration de la loi n° 11 de 2020 a suivi un processus détaillé et complet, incluant l'intégration des attentes des différentes parties prenantes et la tenue d'un dialogue social poussé au sein du Forum tripartite de consultation.

Nous souhaiterions profiter de l'occasion qui nous est donnée pour souligner que l'association patronale respecte le droit à la négociation collective sur le lieu de travail. Par conséquent, nous nous efforçons toujours d'y renforcer les capacités de négociation collective. En témoigne notre collaboration avec le programme de coopération des employeurs néerlandais, la Fédération nationale des syndicats chrétiens et la KSBSI en vue d'organiser des formations sur le dialogue social entre la direction et le personnel sur le lieu de travail pour qu'ils parviennent à rédiger une convention collective adaptée à leur entreprise.

L'APINDO ne prétend pas que tout est parfait. Le gouvernement a encore beaucoup à faire pour s'assurer que la loi sur la création d'emplois remplit le rôle qui lui est dévolu, à savoir fournir de nombreuses possibilités d'emploi pour le bien-être de l'ensemble de la population indonésienne. La coordination entre le gouvernement central et les autorités locales pour réaliser un objectif commun doit encore être renforcée en vue d'améliorer la qualité et la productivité de la main-d'œuvre qui devient un défi permanent.

Cependant, le gouvernement n'a eu de cesse de démontrer son engagement en faveur du bien-être de la population indonésienne. Cela a été manifeste pendant la pandémie de COVID-19 que nous avons traversée avec succès.

Nous pensons qu'il est possible de promouvoir le bien-être du peuple indonésien grâce à une collaboration entre toutes les parties prenantes qui partagent une même vision. Les associations patronales ont aujourd'hui besoin d'une meilleure situation nationale qui permette à toutes les parties de jouer pleinement leur rôle. Nous espérons donc que la commission conviendra avec nous qu'il revient aux parties concernées de répondre en interne aux questions nationales en se concentrant sur les meilleurs intérêts de la population indonésienne grâce à un dialogue social constructif et en faisant preuve d'un esprit tripartite. Nous pensons que c'est ainsi qu'il est possible de parvenir à la justice sociale et au travail décent.

Membre travailleuse, Indonésie – L'examen de ce cas par la commission est important et vient à point nommé. Comme le souligne le rapport de la commission d'experts, la mise en œuvre de la convention en Indonésie est très problématique. La loi sur la création d'emplois, connue sous le nom de loi omnibus, et ses règlements d'application portent clairement atteinte aux droits des travailleurs, suppriment de nombreuses protections et, en particulier, les droits protégés par la convention.

Avant d'aborder les principales questions relatives à la mise en œuvre de cette convention, je tiens à préciser certains points liés à cette loi sur la création d'emplois. Le 2 novembre 2020, le président Joko Widodo a signé la loi n° 11 sur la création d'emplois, connue sous le nom de loi omnibus. Les syndicats et la société civile se sont opposés à cette loi sur la création d'emplois en raison de son impact négatif sur la promotion et la protection des droits au travail.

Lors de l'élaboration de la loi, le gouvernement n'a pas procédé aux consultations qui s'imposent avec les syndicats. Les syndicats ont uni leurs voix pour exprimer leur opposition. En conséquence, le 25 novembre 2021, la Cour constitutionnelle a jugé la loi omnibus inconstitutionnelle et ordonné au gouvernement d'améliorer la loi dans un délai de deux ans. Mais au lieu d'appliquer la décision de la Cour constitutionnelle, le président Joko Widodo a pris un raccourci en publiant le décret tenant lieu de loi (*Perppu*) n° 2 de 2022 pour imposer l'application de la loi omnibus.

Tout comme la loi sur la création d'emplois, les dispositions du *Perppu* affaiblissent considérablement les droits fondamentaux et le bien-être des travailleurs, notamment en matière de fixation du salaire minimum, prolongation des contrats de travail à court terme, réglementation souple en matière d'externalisation, allongement des heures supplémentaires et réduction des indemnités de licenciement, etc.

Le gouvernement a affirmé que le *Perppu* n° 2 de 2022 avait été adopté en raison de l'état d'urgence provoqué par les conséquences économiques de la guerre entre la Russie et l'Ukraine. Les syndicats et les organisations de la société civile ont manifesté leur opposition en organisant des grèves nationales, car il n'y avait pas de raisons à cet état d'urgence.

Le 20 mars 2023, le Directeur général du BIT a écrit une lettre au gouvernement pour lui faire part des préoccupations exprimées par les trois plus grandes confédérations syndicales (KSPI, KSBSI et KSPSI) face au risque que ce décret d'urgence soit promulgué en tant que loi. Ce décret a toutefois été adopté par le Parlement et est devenu la loi n° 6/2023. Les manifestations pacifiques contre cette loi se sont poursuivies. Avec la promulgation de cette loi, la précédente loi n° 11 de 2020 sur la création d'emplois, automatiquement, ne s'applique plus.

Il y a une ambiguïté à cet égard. D'une part, la nouvelle loi est déjà promulguée et en vigueur, mais il y a au moins 49 règlements d'application actuellement en vigueur qui découlent de la loi n° 11 de 2020, laquelle a été annulée. Cela étant, l'examen de la convention par cette commission est important et vient à point nommé, car la loi porte clairement atteinte aux principes de la convention.

Pour faciliter la mise en œuvre de la loi sur la création d'emplois, le gouvernement a publié plusieurs règlements d'application, notamment: i) le règlement n° 35/2021 sur l'emploi à durée déterminée, l'externalisation de la main-d'œuvre, etc.; ii) le règlement n° 36/2021 sur les salaires; et iii) le règlement n° 5/2023 du ministère de la Main-d'œuvre concernant l'ajustement du temps de travail et des salaires. Je limiterai mon intervention à la manière dont ces règlements d'application décisifs affaiblissent la convention.

Premièrement, le règlement n° 35/2021 a affaibli le pouvoir des syndicats en matière de négociation collective. En ce qui concerne les contrats de travail à durée déterminée, ce règlement offre une certaine flexibilité aux employeurs, puisqu'il n'y a plus de restriction en matière de prolongation et de renouvellement, si ce n'est que la durée totale du contrat à durée déterminée ne doit pas excéder cinq ans. Par ailleurs, les médias se sont récemment fait l'écho de la pratique de la «staycation», révélée par des travailleuses, qui consiste à demander aux travailleuses de passer une nuit avec leur patron pour prolonger leur contrat de travail de courte durée.

En ce qui concerne l'externalisation de la main-d'œuvre, en vertu de la loi omnibus, une entreprise peut facilement affaiblir un syndicat existant composé de travailleurs directement embauchés et exerçant des fonctions essentielles: il suffit pour cela de recruter de nouveaux travailleurs par l'intermédiaire d'une agence de placement. En ce qui concerne la cessation

d'emploi, la loi omnibus démantèle une garantie cruciale en matière de cessation d'emploi. Avec un tel assouplissement des procédures de licenciement, les travailleurs sous contrat à durée déterminée seront plus réticents à s'affilier à des syndicats, ce qui a pour effet d'affaiblir la fonction et le rôle que jouent les syndicats. En ce qui concerne les indemnités de licenciement, elles ont été réduites en vertu de la loi omnibus. Deuxièmement, le règlement n° 36/2021 limite les droits des syndicats en matière de négociation collective et porte gravement atteinte au système salarial. La loi omnibus réduit considérablement le rôle de la négociation tripartite des conseils salariaux dans la détermination des salaires minima. La loi omnibus introduit une nouvelle méthode selon laquelle le salaire minimum sera fixé sur la base des données fournies par l'agence nationale de la statistique.

Le fait que ce système ne permet plus aux syndicats de négocier les prix des produits de base, l'un des éléments les plus importants dans la détermination du salaire minimum, réduit la capacité des syndicats à négocier efficacement les salaires.

La loi sur la création d'emplois a également aboli les salaires minima sectoriels. En outre, la loi exempte les petites et microentreprises de l'obligation de payer le salaire minimum. Cette règle d'exemption salariale constitue une violation flagrante du droit universel au salaire, qui affirme que toute personne a droit à un salaire juste et décent, sans discrimination d'aucune sorte.

Troisièmement, le règlement n° 5/2023 du ministère de la Main-d'œuvre viole le droit des syndicats à la négociation collective. Le règlement n° 5 de 2023 du ministère de la Main-d'œuvre est entré en vigueur en mars 2023. L'article 8 de ce règlement précise que les entreprises du secteur susmentionné peuvent ajuster et réduire les heures de travail et les salaires des travailleurs jusqu'à 75 pour cent. Bien que la réduction des salaires se fasse sur la base d'un accord entre l'employeur et les travailleurs (à titre individuel), les syndicats sont très préoccupés par le fait que le règlement nie l'existence de représentants syndicaux, en particulier au niveau de l'entreprise, et qu'il viole ainsi le processus de négociation collective.

Ce règlement ignore clairement l'obligation faite aux employeurs de communiquer aux syndicats des données appropriées sur la cause des réductions de salaire. Les faits sur le terrain montrent qu'un certain nombre d'entreprises dans les secteurs susmentionnés ont appliqué des réductions de salaires et modifié la durée du travail sans aucun dialogue préalable avec les syndicats existants.

Comme le souligne le rapport, nous soutenons l'avis de la commission d'experts selon lequel le gouvernement devrait prendre des mesures pour modifier la loi sur le règlement des conflits du travail.

Les explications ci-dessus montrent clairement que la loi sur la création d'emplois et ses règlements d'application portent atteinte aux principes fondamentaux énoncés dans la convention. Par conséquent, par l'intermédiaire de cette commission, nous prions instamment le gouvernement de prendre sans délai des mesures pour: i) modifier la loi sur la création d'emplois ainsi que ses règlements d'application, en consultation avec les partenaires sociaux, afin de garantir le plein respect de la convention; et ii) suspendre l'application de tous les règlements d'application de la loi sur la création d'emplois.

À ce propos, nous demandons l'assistance technique du BIT pour s'assurer que l'amendement proposé est conforme à la convention, par le biais d'une demande de mission de contacts directs en Indonésie.

Membre gouvernementale, Brunéi Darussalam – Je m'exprime au nom des **États membres de l'Association des nations de l'Asie du Sud-Est (ASEAN)**. L'ASEAN salue les nombreux efforts et initiatives de l'Indonésie pour respecter la convention. À cet égard, elle félicite le pays pour les récentes modifications apportées à sa législation, dans le cadre de sa loi sur la création d'emplois, pour améliorer le développement économique, les relations commerciales, les investissements et la protection des travailleurs.

Modifier la législation est une entreprise de grande ampleur, et il faudra prendre le temps d'en observer les effets dans la pratique. Il est essentiel d'assurer un contrôle public pour garantir l'application de cette loi. Dans ce contexte, l'ASEAN est heureuse de constater que la Constitution de l'Indonésie garantit le droit de tous les citoyens de porter devant la Cour constitutionnelle leurs inquiétudes relatives aux lois nationales. Elle se réjouit que le gouvernement s'engage pleinement à éviter toute violation des droits individuels liée à la promulgation de cette loi.

Par ailleurs, l'ASEAN prie instamment l'Indonésie de continuer à mobiliser et à consulter de manière constructive les partenaires tripartites. La loi sur la création d'emplois devrait faciliter et encourager le dialogue et la recherche de consensus entre les employeurs et les travailleurs. Elle salue l'engagement de l'Indonésie à cet égard qui souligne sa volonté de préserver les droits des travailleurs et de garantir un traitement équitable à tous les travailleurs, y compris ceux qui sont employés dans des micro et petites entreprises et les travailleurs des ZFE.

En outre, l'Indonésie a établi et mis en place des cadres juridiques qui intègrent des garanties et des voies de recours que l'on peut estimer appropriées pour répondre aux préoccupations relatives à la discrimination antisyndicale. Toutefois, elle recommande que l'Indonésie poursuive l'examen de ces dispositions pour veiller à leur entière conformité avec la convention et à l'efficacité totale de leur mise en œuvre.

L'ASEAN est consciente du partenariat solide que l'Indonésie et l'OIT ont bâti tout au long du processus d'amendement et s'en félicite, étant donné que cette collaboration ouvre la voie vers le respect total de la convention. C'est le moment opportun pour l'Indonésie de poursuivre ses efforts louables visant à protéger et faire progresser les droits des travailleurs. Nous exprimons ici notre soutien indéfectible à la mise en œuvre continue et durable des activités prévues à cet égard.

En outre, l'ASEAN insiste sur l'importance de répondre aux difficultés émergentes qui ont des répercussions sur le marché du travail traditionnel et l'harmonie sociale. Nous prions instamment l'OIT de maintenir une coopération étroite avec ses États Membres en favorisant un environnement qui promeut le travail décent pour tous les travailleurs. Ensemble, nous pouvons prendre les devants et régler ces problèmes pour garantir le bien-être de nos travailleurs.

Interprétation du russe: **Membre gouvernementale, Bélarus** – Je voudrais tout d'abord remercier la délégation de l'Indonésie pour son rapport, qui contient des commentaires détaillés sur les questions soulevées par la commission d'experts. Nous notons que le gouvernement tient à respecter rigoureusement les conventions de l'OIT. Nous saluons la poursuite d'une politique cohérente de l'emploi et du travail ainsi que les mesures prises au niveau national pour développer le dialogue social.

Nous nous félicitons des mesures prises par le gouvernement pour garantir la participation des partenaires sociaux, des représentants de la société civile et du monde universitaire à la préparation de la loi sur la création d'emplois. Nous sommes convaincus que

cette approche en matière d'élaboration de ce texte permettra à l'État d'accroître les possibilités d'organisation de la négociation collective, tout en renforçant la base juridique nécessaire pour prévenir toutes les formes de discrimination au travail et dans l'emploi et en sensibilisant les travailleurs à leurs droits.

Nous demandons au gouvernement de poursuivre ces efforts, et au BIT de continuer à fournir à l'Indonésie et aux partenaires sociaux du pays l'assistance technique nécessaire.

Membre employeuse, Thaïlande – La Confédération des employeurs de Thaïlande prend la parole au nom de la Confédération des employeurs de l'ASEAN (ACE). Avec la fin de la pandémie, tous les pays doivent s'adapter aux nouvelles façons de travailler et élaborer une stratégie globale de reconstruction de leur économie. À ce sujet, nous estimons qu'il n'existe pas de stratégie universelle, car chaque pays rencontre des difficultés uniques. Il est donc impératif que l'Indonésie reconstruise son économie en rajeunissant la loi sur le travail moyennant la promulgation de la loi n° 11 de 2020 au moyen de la méthode dite omnibus. En l'espèce, l'ACE estime que le gouvernement a minutieusement examiné tous les aspects répondant aux intérêts de toutes les parties prenantes concernées, notamment en organisant un dialogue social entre le gouvernement, les syndicats et l'APINDO. Cette pratique est conforme à l'esprit de tripartisme visé par la convention n° 144.

L'ACE estime qu'au cours du dialogue social tous les intérêts, y compris ceux des employeurs, n'ont pu être satisfaits. Toutefois, pour la viabilité économique de l'Indonésie sur le long terme, elle estime que la loi sur la création d'emplois est la voie à suivre pour la réalisation de la justice sociale et du travail décent en Indonésie. Le dialogue social prouve clairement que le gouvernement fait de son mieux pour faire une place à toutes les parties concernées afin de s'acquitter de ses responsabilités s'agissant de l'amélioration du bien-être de la société indonésienne.

L'ACE espère que le cas de l'Indonésie pourra être réglé en interne moyennant le dialogue social entre les membres tripartites, et prie la commission d'experts de procéder à un réexamen complet de ce cas pour un meilleur avenir pour les Indonésiens.

Membre travailleuse, Belgique – La loi n° 13 de 2003 comportait de nombreuses protections et limitations concernant l'objet, la durée et les renouvellements des contrats de durée déterminée. Toutes ces protections ont été abrogées par la loi omnibus de 2020. La limitation à trois ans des contrats de durée déterminée a été portée à cinq ans par le Règlement gouvernemental n° 35 de 2021. La disposition qui prévoyait la transformation d'un contrat oral en un contrat de durée indéterminée a été supprimée. Si les contrats à durée déterminée pour un travail de nature permanente restent interdits, la nouvelle loi rend cette interdiction inopérante.

Le déséquilibre important du pouvoir de négociation entre employeur et travailleur fait qu'en pratique l'employeur peut imposer les conditions contractuelles au travailleur sans négociation. Dès lors, beaucoup plus de travailleurs sont embauchés via des contrats précaires consécutifs, avec des protections légales limitées. Et des entreprises ont licencié des travailleurs sous statut permanent, pour les réembaucher comme travailleurs temporaires.

Les contrats précaires créent des obstacles à l'exercice du droit à la liberté syndicale. Les travailleurs engagés dans une activité syndicale peuvent être plus facilement soumis à des représailles, et licenciés. Ces contrats ont un impact négatif sur les groupes exposés à la discrimination en matière d'emploi, en particulier sur les femmes. Ainsi, il est courant que les employeurs ne renouvellent pas le contrat des femmes enceintes.

Enfin, le pouvoir accru de l'employeur du fait de la précarité de l'emploi peut aussi conduire à la violence et au harcèlement. Le renouvellement des contrats peut faire l'objet d'un chantage aux relations sexuelles via la pratique répandue de la «staycation». Récemment, une travailleuse d'une entreprise de cosmétiques de la ville de Bekasi, à l'ouest de Java, a témoigné qu'avant le renouvellement de son contrat, le directeur l'avait invitée via WhatsApp à le rejoindre dans un hôtel pour de soi-disant vacances. Si elle rejetait cette invitation, la travailleuse risquait de voir son contrat non renouvelé. L'affaire a été traitée par l'inspection du travail et la police et, le 29 mai, le ministre du Travail a publié un décret n° 88 concernant les lignes directrices pour la prévention et le traitement du harcèlement sexuel et de la violence au travail en lien avec cette pratique.

Il est certes hautement souhaitable que l'Indonésie lutte contre la violence et le harcèlement, notamment fondés sur le genre et ratifie la convention (n° 190) sur la violence et le harcèlement, 2019.

Cependant, la protection contre la violence et le harcèlement requiert aussi la possibilité de négocier de meilleures conditions de travail, notamment une meilleure sécurité de l'emploi et une véritable protection contre le licenciement.

Membre gouvernemental, États-Unis d'Amérique – Nous remercions le gouvernement d'avoir fourni des informations supplémentaires à cette commission concernant les mises à jour de la loi sur la création d'emplois, également appelée loi omnibus.

Le gouvernement fait état de diverses mesures qu'il a prises pour répondre aux préoccupations liées à la loi sur la création d'emplois, notamment pour réviser la loi, sur le fond comme sur la forme, en modifiant la loi n° 12 de 2021 sur la création de lois afin d'y inclure des dispositions détaillant un «modèle de loi omnibus» et un processus de participation à la vie publique significatif. Il indique également que la loi n° 2 de 2022 sur la création d'emplois remplace la loi n° 11 de 2020. Nous notons également que la loi a été promulguée par le biais d'un décret d'urgence, ou *Perppu*.

Nous notons de graves sujets de préoccupations concernant le processus d'élaboration et de consultation, ainsi que l'impact sur la législation du travail en vigueur. Nous prenons également note des informations selon lesquelles les travailleurs continuent d'exprimer leurs inquiétudes quant aux changements apportés à plusieurs lois.

Nous sommes particulièrement préoccupés par le fait que les modifications apportées par la loi omnibus menacent la liberté syndicale et le droit d'organisation et de négociation collective des travailleurs indonésiens.

En particulier, nous notons que la flexibilité accrue qui permet aux entreprises d'utiliser des contrats temporaires pour des périodes prolongées au lieu d'embaucher une main-d'œuvre permanente et la capacité accrue pour les entreprises d'externaliser le travail permanent à des entreprises privées de sous-traitance fournissant uniquement des travailleurs temporaires mettent plus particulièrement en péril ces droits.

En outre, les travailleurs contractuels et externalisés auront un recours limité, voire aucun recours, pour contester les conditions de travail dans les entreprises utilisatrices et risqueront de perdre leur emploi s'ils tentent de porter ces préoccupations devant un tribunal du travail; et, également, l'utilisation de travailleurs de plusieurs entreprises d'externalisation dans une seule entreprise utilisatrice peut sérieusement fragmenter la main-d'œuvre, permettant l'utilisation d'employeurs multiples par l'entreprise sous-traitante, ce qui empêchera les travailleurs de s'organiser et de négocier collectivement.

À cette fin, nous prions instamment le gouvernement de supprimer de la loi sur la création d'emplois les dispositions relatives au travail qui entravent le droit à la liberté syndicale et le droit de négociation collective, et nous demandons au gouvernement de travailler en étroite collaboration avec le BIT pour veiller à ce que toutes les réformes à venir du droit du travail soient conformes aux normes internationales du travail.

Nous prions également le gouvernement de mettre immédiatement en œuvre les recommandations de la commission d'experts et de mettre fin aux dispositions concernant le recours à l'arbitrage obligatoire en modifiant les articles 5, 14 et 24 de la loi sur le règlement des conflits collectifs du travail. Les États-Unis restent fermement déterminés à collaborer avec le gouvernement pour faire progresser les droits des travailleurs en Indonésie.

Membre travailleur, États-Unis – Je voudrais commencer par me faire l'écho des commentaires de mon collègue syndicaliste indonésien: l'imposition par le gouvernement de la loi omnibus sur la création d'emplois représente une grave menace pour les droits fondamentaux des travailleurs à la liberté syndicale et à la négociation collective.

En effet, malgré l'arrêt de la Cour constitutionnelle de novembre 2021 ordonnant au gouvernement de reformuler la loi, avec la pleine contribution des partenaires sociaux, le gouvernement a préféré aller de l'avant avec une série de changements très impopulaires de la réglementation, espérant, à tort, attirer l'investissement direct étranger.

Je me concentrerai sur un changement très problématique qui porte directement atteinte au droit des syndicats indonésiens de négocier collectivement au nom de leurs membres. Par le règlement n° 36 de 2021, le gouvernement a supprimé la capacité des syndicats et des entreprises à négocier des niveaux de salaire minima par branche pouvant dépasser le salaire minimum en vigueur. La suppression des négociations sectorielles pour la fixation des salaires réduira considérablement les salaires des travailleurs dans plusieurs secteurs, tels que l'exploitation minière, la construction et l'habillement. Elle viole également le droit des syndicats d'utiliser une méthode éprouvée de négociation collective pour augmenter les salaires de leurs membres et des travailleurs en général.

Selon nous, cette attaque contre les droits des travailleurs à s'organiser et à négocier collectivement nuit aux efforts que déploie l'Indonésie pour se positionner en tant que source durable de minéraux essentiels dans l'industrie en plein essor des batteries pour véhicules électriques.

Actuellement, le gouvernement propose aux États-Unis un accord de libre-échange pour les minerais essentiels afin que les entreprises qui utilisent des minerais indonésiens puissent bénéficier de crédits d'impôt américains pour les véhicules électriques.

Le mouvement syndical américain suit cette affaire de près et insistera pour que tout accord commercial contienne des engagements fermes en faveur du respect des droits fondamentaux des travailleurs à la liberté syndicale et à la négociation collective.

Nous prions instamment la commission de recommander vivement à l'Indonésie de modifier la loi omnibus, en consultation avec les partenaires sociaux, afin de garantir le respect de la convention.

Interprétation de l'arabe: **Membre gouvernementale, Égypte** – Nous avons pris note de la déclaration du représentant gouvernemental au sujet de l'application de la convention. L'Indonésie revoit de fond en comble sa législation relative à l'emploi. Cette révision est menée par le gouvernement et le Parlement au moyen d'une consultation publique à laquelle participent toutes les parties prenantes: syndicats, employeurs, universitaires et membres

d'autres secteurs. Le gouvernement veille à ce que la législation nationale contienne des dispositions régissant différents éléments du travail. Il invite toutes les parties prenantes à se prévaloir de ces dispositions dans leurs relations professionnelles. Il encourage la conclusion de conventions collectives, au nombre de 18 000 en 2022. Il fait en sorte qu'une analyse approfondie soit menée au niveau de l'entreprise et que soient prises les mesures nécessaires pour éviter les conflits sur le lieu de travail. Nous réaffirmons que l'OIT a un rôle important à jouer en aidant les États Membres à avoir les moyens de garantir qu'ils sont en conformité avec les dispositions des normes internationales du travail.

Membre travailleur, Pays-Bas – La loi sur la création d'emplois a un impact sur le monde du travail indonésien à plusieurs égards: aussi bien frein aux augmentations de salaire que flexibilité accrue du travail limitant la liberté syndicale et la négociation collective, entre autres impacts. À l'instar des intervenants précédents, je souhaiterais me concentrer sur un point concernant le salaire minimum. La loi sur la création d'emplois a entraîné des changements substantiels en ce qui concerne le calcul du salaire minimum. Dans le cadre du nouveau régime, le calcul du salaire décent basé sur le pouvoir d'achat devient un calcul du filet de sécurité. En vertu de la loi sur la main-d'œuvre de 2003, le salaire minimum était basé sur trois éléments, à savoir le panier de salaires négocié de manière tripartite, également connu sous le nom de *Komponen Hidup Layak*, la productivité et la croissance économique. La loi sur la création d'emplois a introduit une nouvelle formule qui affaiblit le lien entre le salaire minimum légal et le coût de la vie, et ne permet donc plus de compenser adéquatement la hausse de l'inflation pour les travailleurs bénéficiant du salaire minimum. Cela réduit la capacité de ces derniers à maintenir ou à augmenter leur niveau de vie et celui de leur famille.

En outre, j'aimerais ajouter un commentaire sur le règlement n° 36 de 2021, qui exempte les micro et petites entreprises du salaire minimum au niveau provincial, régional ou municipal.

La grande majorité des travailleurs indonésiens, environ 97 pour cent de la main-d'œuvre, comme nous l'avons déjà dit, sont employés dans des micro, petites et moyennes entreprises. Selon les données publiées par le ministère des Coopératives et des PME de la République d'Indonésie, on dénombrait plus de 64 millions de PME en 2019, ce qui représentait 99,9 pour cent, voire plus, de la population totale des entreprises et active, je le répète, 97 pour cent de la main-d'œuvre totale. L'exemption des PME est contraire à l'article 90 de la loi sur la main-d'œuvre de 2003, qui «interdit aux employeurs de verser un salaire inférieur au salaire minimum». Pour être encore plus précis, cet article dispose clairement: *i)* qu'il est interdit aux entrepreneurs de verser des salaires inférieurs au salaire minimum visé à l'article 89; *ii)* que les entrepreneurs qui ne sont pas en mesure de verser le salaire minimum peuvent être autorisés à reporter le paiement; et *iii)* que les procédures de report du paiement du salaire minimum doivent être réglementées par une décision ministérielle. Tout cela constitue un socle important pour les travailleurs dans leurs négociations salariales avec tous les employeurs.

Or ce socle n'existera pas tant qu'il y aura des exceptions dans l'application du salaire minimum pour de grands groupes de travailleurs, même si ce salaire minimum n'est même pas égal à un salaire de subsistance.

Par conséquent, le règlement n° 36 de 2021 prive 97 pour cent de la main-d'œuvre du droit à une véritable négociation salariale, ce qui va à l'encontre de l'objectif fondamental de la convention.

Membre gouvernemental, Algérie – La délégation algérienne remercie le gouvernement de la République d'Indonésie pour les informations fournies, ce qui est un signe de sa bonne volonté de coopérer avec les organes de contrôle de l'OIT. Les informations

supplémentaires fournies par le gouvernement contiennent des éléments qui résument diverses questions et décrivent la volonté du gouvernement de continuer à progresser dans le dialogue social inclusif, à améliorer la liberté syndicale et à renforcer la protection contre tout acte de discrimination antisyndicale.

C'est pourquoi nous saisissons la présente occasion qui nous est offerte pour indiquer qu'il est important d'accorder au gouvernement le temps nécessaire pour engager un dialogue social constructif avec les organes et ses syndicats représentatifs, dans le cadre de sa législation nationale et dans le respect de ses obligations et engagements au titre des normes internationales en la matière, et ce à l'effet de renforcer la négociation collective dans tous les lieux de travail, ce qui permettra une meilleure adaptation des relations de travail aux spécificités des entreprises.

Le gouvernement a mis en place des mécanismes pour promouvoir la négociation collective sectorielle et le dialogue social tripartite, en réalisant des progrès constructifs en matière de création d'emploi décent et de lutte contre le chômage et de prévention des conflits collectifs de travail, y compris dans les zones franches. Aussi, la Constitution du pays dispose clairement que les droits et libertés de chacun sont protégés par la loi de manière indépendante et impartiale.

Nous apprécions également la communication et les échanges approfondis avec les partenaires sociaux et le nombre important de conventions et accords collectifs de travail conclus, notamment en matière de conditions de travail.

Enfin, la délégation algérienne espère que les conclusions de la commission seront objectives, techniques et équilibrées, sur la base des informations fournies par le gouvernement.

Membre travailleuse, République de Corée – Par solidarité avec les travailleurs indonésiens, je voudrais exprimer mes préoccupations au sujet du règlement n° 36/2021 sur les salaires, qui abolit de facto la négociation aux fins de la fixation du salaire minimum.

En vertu de la loi de 2003 sur la main-d'œuvre, les conseils salariaux, qui réunissent des représentants du gouvernement, des employeurs et des syndicats, jouent un rôle prépondérant dans la fixation des salaires minimums à l'échelle des provinces et des districts. Dans le même temps, les conseils salariaux ont déterminé conjointement les «besoins liés à un niveau de vie décent», c'est-à-dire les éléments nécessaires pour couvrir différentes dépenses (alimentation, logement, habillement, éducation, santé, transport, loisirs, épargne). D'autres éléments, tels que la productivité au niveau national et local, la croissance économique et la situation des secteurs marginalisés, devaient aussi être pris en compte. Ainsi, les débats sur la prise de décisions au sein des conseils salariaux, notamment au sujet des «besoins liés à un niveau de vie décent», constituaient un espace de négociation crucial où les syndicats pouvaient exercer leurs droits de représenter leurs membres et les travailleurs.

Ce mécanisme s'est détérioré et l'espace de négociation a été restreint lorsque le règlement gouvernemental n° 78/2015 a été pris. Ce règlement a modifié le cycle d'actualisation des «besoins liés à un niveau de vie décent», qui est passé d'un an à cinq ans. Autrefois, le salaire minimum était fixé automatiquement en combinant le taux d'inflation et la croissance économique. Mais les «besoins liés à un niveau de vie décent» étaient toujours utilisés pour déterminer le salaire minimum et il y avait une marge de négociation.

Le règlement n° 36/2021, qui est un décret d'application de la loi sur la création d'emplois, a considérablement détérioré le mécanisme. En vertu de ce nouveau règlement, le salaire minimum est fixé de manière technocratique à partir de formules préétablies et de données

fournies par l'agence nationale de la statistique. Le coût réel des éléments dont les travailleurs ont besoin pour boucler leurs fins de mois n'est plus pris en considération et les syndicats n'ont pas voix au chapitre dans la détermination du salaire minimum.

Alors que le système de négociation collective n'a pas encore été effectivement mis en place, le processus de fixation du salaire minimum a remplacé de facto la négociation salariale. La fixation du salaire minimum sur la seule base de formules préétablies, lorsqu'elle se conjugue avec d'autres modifications contenues dans le règlement n° 36/2021, privera les syndicats du droit de négocier des hausses salariales.

Je me joins à mes collègues travailleurs pour demander au gouvernement de rendre la législation conforme à la convention.

Membre travailleur, Brésil – Le gouvernement a modifié substantiellement l'article 66 de la loi n° 13/2003 sur l'externalisation des activités des entreprises et ses effets sur les conditions de travail.

Avant la loi omnibus, la législation établissait que les travailleurs d'un fournisseur habilité de main-d'œuvre ne pouvaient pas être affectés à des fonctions de base ou à l'activité principale de l'entreprise. Malheureusement, la loi omnibus a déréglementé la relation de travail triangulaire et étendu le champ de l'externalisation à toute activité de l'entreprise utilisatrice, y compris ses fonctions de base ou son activité principale.

Il s'agit là d'une modalité de décentralisation de l'activité productive qui est directement préjudiciable aux droits des travailleurs. Elle est bien connue dans les pays d'Amérique latine, en particulier au Brésil qui, jusqu'à l'année dernière, était sous le joug de politiques néolibérales appliquées par des gouvernements autoritaires.

En outre, la nouvelle loi exonère l'entreprise principale de toute responsabilité dans le cas où le sous-traitant ne respecterait pas ses obligations en matière de travail et de sécurité sociale.

Mais, ce qui est grave dans la loi omnibus, c'est qu'elle méprise le droit à la liberté syndicale, car l'entreprise peut sérieusement nuire aux syndicats en engageant des travailleurs par l'entremise d'agences de placement.

La législation indonésienne ne reconnaît pas aux travailleurs engagés par l'intermédiaire d'une agence ou d'un fournisseur de main-d'œuvre le droit de s'affilier au syndicat en place dans l'entreprise principale. La loi dispose que ces travailleurs peuvent, au mieux, s'affilier au syndicat en place dans l'entreprise de leur employeur direct.

Il est évident que cette extrême fragmentation du travail n'est pas propice à l'application de la convention collective en vigueur dans l'entreprise principale.

Cela aboutira à des conditions de travail différentes pour les travailleurs du sous-traitant et pour les travailleurs de l'entreprise principale, même s'ils travaillent sûrement au même endroit et effectuent probablement les mêmes tâches.

En résumé, le gouvernement doit abroger d'urgence les règlements relatifs à la sous-traitance de la main-d'œuvre qui portent atteinte au travail décent en Indonésie.

Membre gouvernemental, Türkiye – Nous remercions le gouvernement pour les informations qu'il a fournies et saluons sa volonté de s'engager et de coopérer de manière constructive avec l'OIT. Le gouvernement a fait preuve d'efforts pour réviser la loi sur la création d'emplois et adapter son cadre législatif actuel afin de se conformer aux normes de l'OIT. Nous l'encourageons à continuer de prendre les mesures nécessaires dans ce sens.

Nous nous félicitons que la loi sur la création d'emplois prenne en compte les circonstances particulières auxquelles sont confrontés les travailleurs des PME et que cette loi tienne compte de la capacité financière de ces dernières, garantissant ainsi un juste équilibre entre les droits des travailleurs et la viabilité de ces entreprises.

En outre, nous félicitons le gouvernement d'avoir cherché activement à obtenir la contribution de diverses parties prenantes, dont les syndicats, les employeurs, les universités et d'autres secteurs de la société. L'affirmation du gouvernement selon laquelle le droit national prévoit des procédures pour lutter contre la discrimination antisyndicale et contre les violations du droit des travailleurs de se syndiquer, ainsi que son encouragement aux travailleurs et aux syndicats à utiliser ces procédures, sont remarquables.

Il convient également de saluer les récentes évolutions concernant la protection adéquate contre les actes de discrimination et d'ingérence antisyndicales, la promotion de la négociation collective, la reconnaissance des organisations aux fins de la négociation collective, mises en place par le gouvernement pour rendre sa législation nationale conforme aux normes de la convention. Soulignons également le fait que le gouvernement se concentre sur la création de conventions collectives au niveau de l'entreprise afin de prévenir les conflits, tandis que les travailleurs des ZFE ont le droit de s'engager dans des négociations collectives.

Il convient de préciser 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 la situation avec eux.

Nous sommes convaincus que l'Indonésie continuera à travailler en étroite collaboration avec l'OIT et les partenaires sociaux.

Observateur, Internationale des travailleurs du bâtiment et du bois (IBB) – Je voudrais attirer l'attention des membres de cette enceinte sur le fait que le règlement n° 5/2023 du ministère de la Main-d'œuvre, qui autorise l'entreprise à réduire les salaires de 25 pour cent et à réduire la durée du travail, porte gravement atteinte aux droits des travailleurs et de leurs représentants, tels qu'ils sont garantis par la convention.

Ce règlement n'offre pas la possibilité de négociations transparentes et sur un pied d'égalité entre les syndicats et les employeurs. Les dispositions de l'article 9(1) ne prévoient pas explicitement l'obligation pour les employeurs de prouver aux travailleurs et/ou aux organisations de travailleurs que l'entreprise a effectivement subi des pertes dues à la récession économique mondiale. D'après les rapports des syndicats, l'affirmation de l'employeur selon laquelle l'entreprise a subi des pertes ou une diminution des commandes est purement et simplement verbale; elle n'est étayée par aucun document ou donnée vérifiable, tel qu'un rapport d'audit externe. La négociation et la conclusion des négociations collectives sont toujours fondées sur la bonne foi, ce qui nécessite la divulgation de la situation financière réelle et concrète de l'entreprise.

Les dispositions de l'article 9(1) ont également eu un impact sur la durée du travail, l'ajustement des salaires dans les cas où il y a plusieurs syndicats dans une entreprise donnée. C'est le cas d'une entreprise coréenne de la ville de Karawang. Elle compte 11 syndicats, pour un total de 20 000 travailleurs. La production est stable, les commandes sont bonnes et certaines lignes de production emploient des travailleurs qui font des heures supplémentaires.

La méthode utilisée par les entreprises consiste à amener les travailleurs à signer des accords liés au règlement n° 5/2023, en recourant à l'intimidation; s'ils refusent de signer ces accords, les entreprises procéderont à des licenciements massifs. Les travailleurs, des femmes pour la plupart, n'ont pas eu le choix. Après avoir obtenu l'«approbation» des travailleurs,

l'entreprise a entamé des négociations avec 11 syndicats pour faire entrer en vigueur le règlement n° 5/2023. Le syndicat n'a pas le choix puisque les membres ont déjà donné leur accord. L'entreprise a réduit la durée du travail sous l'expression «Stay At Home on Saturdays» (rester à la maison le samedi). La réduction de la durée du travail a entraîné une baisse des salaires pouvant aller jusqu'à 35 pour cent.

Ce problème est plus répandu et plus préoccupant dans les entreprises où il n'y a pas de syndicat pour contester l'application de ce règlement.

Observateur, Internationale des services publics (ISP) – Je tiens à féliciter publiquement le nouveau porte-parole du groupe des employeurs. Je pense que du sang neuf, de nouvelles idées, de nouvelles voix au sein de cette commission sont bienvenus et essentiels à la survie de celle-ci. Nous espérons que sa présence nous conduira à de nouvelles approches et contribuera à donner un nouvel élan aux travaux de la commission. Bien entendu, cela s'applique à tout le monde, y compris à moi-même. Pour en revenir au cas, je tiens essentiellement à insister sur le fait que, malgré les assurances du gouvernement à l'égard des mécanismes de contrôle de l'OIT, une large part des travailleurs d'Indonésie se voient refuser les droits prévus par la convention.

Je pense aux travailleurs qui assurent des services publics vitaux, notamment les travailleurs de santé, les fonctionnaires des autorités locales et municipales et les fonctionnaires de l'administration nationale. Ces travailleurs n'ont pas le droit de se syndiquer ni le droit de négociation collective. Autrement dit, la restriction s'applique à un large éventail de travailleurs, au-delà des exceptions prévues par la convention.

La commission d'experts a relevé que la Constitution octroie aux fonctionnaires le droit de s'affilier à des «organisations professionnelles» de leur choix. Il semble toutefois qu'il y a une contradiction, car le gouvernement parle d'une obligation faite à ces fonctionnaires, selon leur statut, de s'affilier aux organisations professionnelles correspondant au poste qu'ils occupent. Par conséquent, nous avons une contradiction, d'une part, et une Constitution qui leur offre l'affiliation à une organisation professionnelle qui n'est pas un syndicat au sens de la convention, d'autre part.

Je tiens également à souligner que les fonctionnaires bénéficient de la liberté syndicale, aux termes de la loi n° 21/2000, mais que la loi qui octroie ces droits n'a pas encore été adoptée.

En guise de conclusion, je dirais simplement que nous espérons que la commission adoptera des conclusions et qu'elle traitera ces questions de la manière qui convient à l'importance de ces allégations.

Observateur, IndustriALL – Je m'exprime ici au nom d'IndustriALL Global Union pour exprimer notre profonde frustration face à l'adoption, le 21 mars de cette année, du décret d'urgence pour la création d'emplois. Cette loi sur la création d'emplois est identique au règlement précédent dont la Cour constitutionnelle a déclaré, sous certaines conditions, l'inconstitutionnalité en 2021.

La loi sur la création d'emplois est très dangereuse pour l'avenir des travailleurs indonésiens et de leur famille, y compris les travailleurs des industries manufacturières, minières et énergétiques. Quelque 56,4 millions de travailleurs formels en Indonésie (ainsi que leur famille, soit environ 80 millions de personnes) se verront refuser un travail décent et une protection sociale décente.

Par le passé, et en raison du nouveau décret, les procédures régulières ont été ignorées et de nombreuses dispositions hostiles aux travailleurs demeurent en vigueur. Nous nous

joignons à tous les syndicats, aux étudiants et aux organisations de la société civile pour nous opposer fermement à ce choix politique. IndustriALL Global Union soutient également la demande de recours devant la Cour constitutionnelle.

Les dispositions de la loi sur la création d'emplois portent atteinte aux droits des travailleurs et à la protection de l'environnement. La loi comprend des dispositions qui concernent la durée du travail, les indemnités de licenciement, le travail contractuel, l'externalisation et la capacité des syndicats à s'organiser et à faire grève, détériorant ainsi les conditions de travail actuelles, alors que c'est le contraire qui devrait se produire.

Le gouvernement ne devrait pas utiliser la crise mondiale, le ralentissement économique et les projets visant à attirer davantage d'investissements étrangers pour justifier son recul dans le domaine des droits des travailleurs. La loi sur la création d'emplois conduit à une plus grande flexibilité du travail au détriment des droits fondamentaux des travailleurs, ce qui n'est pas acceptable.

La loi élimine le salaire minimum de branche et le salaire minimum régional, voire réduit les niveaux de salaire actuels; elle impose un recours excessif au travail précaire et favorise la progression de ce dernier, notamment l'externalisation, elle compromet les contrats de travail à durée déterminée, les salaires des travailleuses en congé et en congé maternité ne seront pas payés, les heures de travail imposées relèveront de l'exploitation et les licenciements seront plus faciles à réaliser, sans recours à la négociation ou au recours en justice.

Par conséquent, IndustriALL Global Union prie le gouvernement d'abroger la loi sur la création d'emplois, qui va à l'encontre des intérêts du peuple et des travailleurs indonésiens.

Représentant gouvernemental – Permettez-moi de remercier une fois encore la commission et l'ensemble des mandants de l'OIT pour leurs précieuses observations et recommandations. La commission joue un rôle essentiel sur la voie de la justice sociale, du travail décent et de la protection mondiale des droits des travailleurs. Nous avons donc écouté avec attention et pris note des recommandations de la commission. Nous sommes ravis d'avoir entendu certaines délégations reconnaître l'attachement indéfectible de l'Indonésie à la défense et au respect des principes consacrés par la convention.

Nous avons tout aussi attentivement entendu les préoccupations et recommandations formulées par les travailleurs, les employeurs et les groupes gouvernementaux. Nous avons entendu nombre de recommandations constructives qui aideront le gouvernement à œuvrer efficacement à l'application de la convention. Nous faisons toutefois observer que certaines préoccupations exprimées par des collègues n'étaient pas liées au contexte de la convention. Je tiens à rappeler sans équivoque que l'Indonésie demeure fermement attachée aux principes de l'OIT et à l'application efficace de la convention.

Comme nous l'avons dit dans nos réponses, nous maintenons que les préoccupations relatives à une violation de la convention liée à l'application de la loi sur la création d'emplois et à la mise en pratique de la négociation collective en Indonésie ne sont pas fondées.

Premièrement, le processus législatif régissant la loi sur la création d'emplois était pleinement conforme à notre Constitution et au principe fondamental de la participation de la population. En outre, l'Indonésie fait en sorte que chaque citoyen ait le droit d'exprimer des préoccupations concernant la loi devant la Cour constitutionnelle.

Deuxièmement, il est essentiel de souligner que la loi sur la création d'emplois vise à améliorer et non à entraver l'accès à la négociation collective. En effet, la disposition qui régit

la négociation collective telle qu'énoncée dans notre cadre du travail actuel demeure inchangée et applicable.

Troisièmement, notre gouvernement demeure indéfectiblement attaché à préserver le droit des travailleurs de s'affilier à des syndicats. Nous disposons de cadres juridiques solides pour prévenir la discrimination sur le lieu de travail et nous nous employons à faire connaître leurs droits aux travailleurs.

Quatrièmement, l'Indonésie, en tant que troisième plus grande démocratie au monde, demeure pleinement attachée à l'application de la convention, car nous sommes convaincus que le droit d'organisation et de négociation collective fait partie intégrante de la démocratie. L'Indonésie tient également à continuer d'améliorer le dialogue social au niveau national et souhaite prier l'OIT de continuer à faciliter ces processus en apportant le soutien nécessaire et pertinent à nos partenaires sociaux sur ce point.

Cinquièmement, le gouvernement est en train d'élaborer un règlement relatif à la loi sur la création d'emplois. À ce propos, le gouvernement assure que la participation à la vie publique et la négociation collective, en tant que principe fondamental de la convention, sont pleinement respectés.

Les efforts déployés par l'Indonésie pour promouvoir la négociation collective sont un processus continu. Nous avons conscience des défis qui nous attendent, y compris les chocs économiques et les perturbations mondiales s'agissant des marchandises. Toutefois, ces difficultés n'entameront en rien notre attachement indéfectible à la promotion et à la protection du droit de négociation collective des travailleurs. L'Indonésie continuera de prendre des mesures pour renforcer le contrôle de la mise en pratique des droits des travailleurs, notamment le droit de participer à la négociation collective. Dans le même temps, nous augmenterons les programmes de formation et de renforcement des capacités. En conclusion, le gouvernement se félicite que des points de vue constructifs et équilibrés aient été exprimés sur l'application de la convention. Le gouvernement est également ouvert à la collaboration avec l'ensemble des États Membres de l'OIT, le groupe des travailleurs et le groupe des employeurs pour réduire au minimum les violations de la convention.

Membres travailleurs – Comme vous l'avez entendu au cours de la discussion, la loi sur la création d'emplois n'est pas le fruit d'un dialogue social tripartite. Nous rappelons au gouvernement qu'il est tenu, en vertu de la convention, de consulter les partenaires sociaux et les organisations de travailleurs et d'employeurs. Il ne suffit pas de parler de la loi à des universitaires et à des chercheurs.

L'imposition unilatérale d'une nouvelle législation est contraire à l'obligation de mettre en place des mécanismes appropriés pour garantir le respect du droit d'organisation et de négociation collective.

Alors qu'ils bénéficiaient de protections formelles en vertu de la loi n° 13/2003, les travailleurs indonésiens ont subi de nombreuses et graves violations de leurs droits fondamentaux. Cette loi, souvent, n'était pas respectée ou appliquée mais les travailleurs, en particulier ceux qui étaient syndiqués, étaient protégés contre l'exploitation. Les protections qui existaient ont été encore affaiblies.

Ces réformes conduiront très probablement à une nouvelle érosion des syndicats ainsi que de la couverture et de la qualité des négociations collectives.

La commission d'experts et le Comité de la liberté syndicale ont mis en évidence de graves problèmes qui relèvent de notre discussion. Nous ne constatons aucun progrès dans la

résolution de ces problèmes tels que la répression violente de syndicalistes qui réclament simplement un salaire suffisant pour subvenir à leurs besoins et à ceux de leur famille. Le gouvernement doit se réunir avec les organisations de travailleurs pour aborder ces questions cruciales.

Nous prions donc instamment le gouvernement de revoir la loi sur la création d'emplois avec les partenaires sociaux et d'adopter dans les plus brefs délais les modifications indispensables pour rendre cette loi conforme à la convention. Dans l'intervalle, le gouvernement doit:

- suspendre l'application de toutes les dispositions prises en vertu de la loi sur la création d'emplois;
- modifier l'article 122 de la loi sur la main-d'œuvre afin d'interdire la présence de l'employeur pendant le vote;
- modifier les articles 5, 14 et 24 de la loi n° 2/2004, ou la loi sur le règlement des conflits collectifs du travail afin de garantir que l'arbitrage obligatoire pendant les négociations collectives ne puisse être demandé que dans des circonstances exceptionnelles;
- prendre les mesures nécessaires pour promouvoir également la négociation collective aux niveaux sectoriel et régional. Selon nous, la négociation collective à ces niveaux est appropriée dans le contexte national de l'Indonésie, et donc conforme à la convention;
- veiller à ce que les droits prévus par la convention soient garantis aux travailleurs dans toutes les zones équivalentes aux zones franches d'exportation, où des produits d'exportation sont fabriqués;
- communiquer, cette année, à la commission d'experts les mesures prises pour se conformer à ces recommandations et accepter l'assistance technique du BIT dans la mise en œuvre de ces recommandations, en mettant particulièrement l'accent sur la réforme législative avec la pleine participation des partenaires sociaux;
- accepter une mission de contacts directs.

Membres employeurs – Nous répétons simplement quelques points soulevés précédemment concernant la protection adéquate contre l'antisindicalisme et la discrimination. Nous faisons à nouveau observer que la commission d'experts a demandé au gouvernement d'examiner les sujets de préoccupation exprimés ici par les intervenants et par le gouvernement, et nous prenons note de la volonté du gouvernement de travailler avec les syndicats, les employeurs et le BIT sur toutes ces questions. Nous le prions instamment de s'atteler à cette tâche. La recommandation incluse dans le rapport de février 2023 préconise essentiellement de faire appel au Conseil tripartite national pour réaliser ces tâches. Certes, le rapport a été publié il y a peu, mais le temps passe, et nous nous faisons l'écho de l'appel lancé par les membres travailleurs au gouvernement pour qu'il remette son rapport sur les mesures prises cette année à l'OIT. En d'autres termes, et pour reprendre une formulation néo-zélandaise, il faut s'y mettre.

En ce qui concerne la promotion de la négociation collective, cet après-midi, nous avons notamment entendu des intervenants qui appelaient à une large négociation collective et même à une négociation sectorielle et au niveau de l'industrie. Toutes ces demandes sont pertinentes, mais nous devons aussi nous assurer que nous tenons compte de la réalité et nous avons entendu à quel point l'économie dépend des micro et petites entreprises, à quel point peu d'entre elles ont un syndicat au sens traditionnel du terme, le nombre de syndicats

déjà impliqués, plus de 12 000 dans le pays, qui font déjà partie de l'environnement de la négociation collective, même si de nombreux travailleurs n'ont pas encore adhéré à un syndicat, sans oublier le nombre de conventions collectives qui est considérable. Il est amplement démontré que la négociation collective est accessible et disponible à titre volontaire, comme envisagé par la convention, et que la forme réelle de la négociation ne dépend pas tant de ce que les gens veulent, mais de ce qui est possible. Nous devons donc veiller à ne pas nous contenter de fixer le résultat à atteindre. Tous les résultats sont possibles, en fonction de ce qui fonctionnera le mieux et le plus.

En ce qui concerne la description par certains de la portée de la loi omnibus, nous avons l'impression que la principale exemption de la loi est en fait la disposition relative au salaire minimum. Cette exemption ne semble pas être généralisée. Il nous semble que la loi omnibus permet en fait à beaucoup plus de personnes qu'auparavant de bénéficier d'une protection juridique, mais à différents niveaux. Nous reconnaissons que le traitement du salaire minimum pour les micro et petites entreprises est différent du traitement du salaire minimum pour les plus grandes entreprises et que cette question devra être résolue à l'avenir. Il s'agit d'une question qui se pose dès maintenant, sur laquelle il faudra se pencher à nouveau, au niveau tripartite, afin de s'assurer que l'ensemble du pays évolue vers une économie disposant d'un salaire minimum équitablement applicable et adéquat. En attendant, la population doit s'engager dans cette voie.

Nous aimerions aborder rapidement le règlement des conflits et le recours à l'arbitrage obligatoire. Nous constatons que le règlement des conflits collectifs du travail prévoit qu'une partie à la négociation ne peut intentier une action en justice qu'après que les parties en conflit ont mené une médiation ou une conciliation bipartite. Cela correspond à l'avis de la commission d'experts selon lequel les recours autorisés à l'arbitrage obligatoire incluent les situations où les négociations se sont prolongées ou sont infructueuses et, fondamentalement, l'arbitrage devient le seul mécanisme offrant des chances de sortir de l'impasse. Il semble donc, à première vue, en tout cas, que le recours à l'arbitrage en vertu du règlement des conflits collectifs du travail soit en fait conforme à ce que la commission d'experts avait observé.

Enfin, nous voudrions simplement répéter notre demande au gouvernement, à savoir continuer à traiter les diverses questions découlant de l'introduction de la loi omnibus par l'intermédiaire du Conseil tripartite national et se prévaloir de toute l'assistance technique disponible auprès du BIT, afin de s'assurer que la présence des employeurs ou des représentants du gouvernement lors d'un vote est en fait strictement conforme aux dispositions de la convention et, comme je l'ai dit précédemment, faire rapport à l'OIT sur toutes ces questions cette année, afin que nous puissions nous assurer des progrès accomplis et les mesurer.

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 relevé avec une profonde préoccupation, en rapport avec la convention, les importantes lacunes dans le droit et la pratique en ce qui concerne la protection contre la discrimination antisyndicale, le champ de la négociation collective autorisé par la loi, la promotion de la négociation collective, 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 de prendre, en consultation avec les partenaires sociaux, des mesures efficaces et assorties de délai pour:

- réviser la loi sur la création d'emplois en consultation avec les partenaires sociaux et adopter sans délai les amendements nécessaires pour rendre la loi conforme à la convention;
- veiller à ce qu'il n'existe, en droit et dans la pratique, aucune ingérence de la part des employeurs ou des fonctionnaires lors d'une procédure de vote de syndicats, conformément à l'article 2 de la convention;
- assurer le recours unilatéral à l'arbitrage obligatoire comme moyen d'éviter qu'il ne soit recouru à la négociation collective libre et volontaire que dans des circonstances très limitées et veiller à ce que son utilisation n'entrave pas le droit des syndicats d'organiser librement leurs activités;
- promouvoir la négociation collective et fournir des informations à la commission d'experts sur les mesures prises à cet égard ainsi que sur les résultats obtenus, y compris le nombre de conventions collectives en précisant les secteurs d'activité concernés;
- veiller à ce que les droits reconnus par la convention soient garantis aux travailleurs dans toutes les zones, équivalentes aux zones franches d'exportation, où sont fabriqués des produits d'exportation, et fournir des informations à la commission d'experts sur les tendances et le nombre de conventions collectives en vigueur dans ces zones;
- prévenir tout acte de violence et garantir, en droit et dans la pratique, une protection adéquate des individus lorsqu'ils exercent légitimement leurs droits au titre de la convention, notamment au moyen d'un accès effectif et rapide à la justice, d'une indemnisation adéquate ainsi que de l'imposition de sanctions effectives et suffisamment dissuasives;
- fournir à la commission d'experts des statistiques sur le nombre de plaintes déposées pour discrimination antisyndicale et ingérence, le nombre de plaintes portées devant les tribunaux, ainsi que les recours formés, les sanctions imposées et la durée moyenne des procédures pour chaque catégorie; et
- prendre des mesures décisives et efficaces pour promouvoir un climat de non-violence, ainsi qu'un dialogue social et des relations de travail constructifs à tous les niveaux.

La commission prie le gouvernement de se prévaloir sans délai de l'assistance technique du BIT en se concentrant particulièrement sur la réforme législative du droit du travail, dont la loi sur la création d'emplois, avec la pleine participation des partenaires sociaux, pour garantir le plein respect de ses obligations au titre de la convention, en droit et dans la pratique.

La commission prie le gouvernement de fournir des informations complètes et détaillées à la commission d'experts sur les mesures prises et les progrès réalisés concernant ces recommandations, avant sa prochaine réunion.

Représentant gouvernemental – Je prends note des conclusions de la commission concernant l'application de la convention par l'Indonésie. Nous sommes sensibles aux nombreux appels lancés et au soutien exprimé par le groupe des employeurs et plusieurs

gouvernements à l'Indonésie au sujet de la mise en œuvre efficace de la loi sur la création d'emplois en vue de créer et d'encourager la création d'emplois et d'améliorer les possibilités d'emploi. L'Indonésie, troisième démocratie du monde par la taille, demeure fermement attachée à la mise en œuvre des principes et droits fondamentaux au travail des normes internationales du travail, dont la convention n° 98. À ce sujet, le gouvernement, en consultation avec les partenaires sociaux, prendra les mesures nécessaires pour renforcer l'application de la convention, conformément à ses priorités et à sa politique nationales.

Italie

Convention (n° 81) sur l'inspection du travail, 1947 (ratification: 1952)

Convention (n° 129) sur l'inspection du travail (agriculture), 1969
(ratification: 1981)

Informations écrites communiquées par le gouvernement

Le gouvernement a fourni par écrit les informations suivantes ainsi que le Rapport annuel sur la protection et la supervision dans le domaine de la législation du travail et de la législation sociale, 2023.

Les résultats des groupes de travail des projets «SU.PR.EME.» et «A.L.T. CAPORALATO!» de 2020 à 2022, et des activités de lutte contre l'exploitation au travail sont exposés dans le Rapport annuel sur la protection et la supervision dans le domaine de la législation du travail et de la législation sociale, 2023. Le document en question fait état de 1 206 travailleurs non ressortissants de l'UE sans titre de séjour régulier qui ont été identifiés sur des lieux de travail lors d'inspections. Au cours des inspections, des informations sont fournies aux travailleurs migrants sur leurs droits – en particulier en leur remettant le formulaire adopté en vertu du décret interministériel (ministère de l'Intérieur, ministère du Travail et des Politiques sociales et ministère de l'Économie et des Finances) visé à l'article 1, paragraphe 3, du décret législatif n° 109/2012 – avec, aussi et surtout, le soutien de médiateurs culturels. Ces derniers expliquent le rôle de l'inspection et précisent – dans une langue que les intéressés comprennent – que, lorsqu'une situation d'exploitation au travail est constatée, l'employeur est considéré responsable et que les victimes peuvent accéder à des mécanismes de protection spécifiques. Comme indiqué dans le rapport, dans le cadre des actions menées dans la mise en œuvre des projets susmentionnés, 598 travailleurs ont été aidés par l'Organisation internationale pour les migrations (OIM, parmi lesquels 239 ont obtenu un permis de séjour en tant que victimes d'exploitation au travail et/ou sont en attente d'un avis favorable du ministère public (ils étaient trois en 2018).

En ce qui concerne plus particulièrement la demande relative au nombre de permis de séjour délivrés dans des «cas spéciaux», les données du ministère de l'Intérieur, mises à jour en juin 2022, sur les permis de séjour délivrés à des fins de protection sociale et en cas d'exploitation grave au travail, sont fournies dans les tableaux 1 et 2 ci-dessous. Des données actualisées sont en cours d'examen. Ces données seront transmises dès que l'autorité compétente les aura communiquées. En outre, dans le cadre des projets susmentionnés, des brochures d'information multilingues (en italien, anglais, français, arabe, ourdou, pashto, bengali, hindi, pendjabi, chinois et roumain) ont été élaborées et distribuées, afin d'aider les travailleurs étrangers présents sur le territoire italien à prendre conscience de leur éventuelle situation d'exploitation et de les informer des possibilités de signalement et de secours. Il convient également de noter qu'à ce jour, dans six inspectoriats territoriaux (Bari, Cuneo,

Ferrare-Rovigo, Foggia, L'Aquila et Reggio de Calabre), des guichets multilingues ont été mis en place à titre expérimental pour recevoir les plaintes pour irrégularité et exploitation au travail émanant de ressortissants étrangers et, plus généralement, pour leur apporter une aide et des informations sur leurs droits. Dans ces cas aussi, grâce à la collaboration avec l'OIM, le formulaire de demande d'inspection, disponible en ligne sur le site de l'inspectorat, a été traduit en neuf langues (anglais, français, roumain, chinois, arabe, bengali, pendjabi, ourdou et ukrainien).

Il est également confirmé que, en vertu de leur faculté de formuler des avis de constat (article 12 du décret législatif n° 124/2004), les inspecteurs assurent aux travailleurs migrants une protection appropriée qui comprend un volet économique. Cela leur permet de faire respecter immédiatement et librement les droits financiers. Tout en soulignant que, ces dernières années, le nombre de données sur l'utilisation effective de cet instrument est globalement en hausse, il convient de rappeler que le système d'enquête qui est utilisé ne permet pas de disposer d'informations détaillées sur les avis de constat, sur les recouvrements de cotisations et sur les montants financiers spécifiquement liés à l'identification de travailleurs dépourvus de permis de séjour. Quant au temps que les inspecteurs consacrent à la vérification de la régularité du séjour de travailleurs migrants, il semble tout à fait marginal. En effet, en application de la loi n° 286/1998, les inspecteurs qui constatent l'emploi de migrants sans permis de séjour sont tenus de signaler cette situation à la police, et c'est la police, et non l'inspecteur du travail, qui est chargée d'identifier les étrangers en situation irrégulière et de les inculper du délit d'entrée et de séjour illégaux sur le territoire de l'État, conformément à l'article 10*bis*.

► **Protection sociale (article 18 du Texte unique sur l'immigration (TUI))**

Nationalité	Total
Afghanistan	2
Albanie	30
Algérie	2
Bangladesh	16
Bolivia (État plurinational de)	1
Bosnie-Herzégovine	4
Brésil	5
Chine	2
Colombie	13
Égypte	3
El Salvador	1
Érythrée	1
Gambie	3
Ghana	4
Inde	3
Mali	2

Nationalité	Total
Maroc	17
Myanmar	1
Nigéria	71
Territoire palestinien occupé	6
Pakistan	11
Macédoine du Nord	6
République de Moldova	2
Sénégal	8
Serbie	2
République arabe syrienne	1
Somalie	1
Sri Lanka	4
Tunisie	3
Ukraine	3
Venezuela (République bolivarienne du)	2
Total	230

► Exploitation grave au travail (article 22 du TUI)

Nationalité	Total
Bangladesh	1
Égypte	2
Gambie	7
Ghana	6
Guinée	2
Inde	2
Mali	1
Maroc	10
Nigéria	17
Pakistan	27
Sénégal	7
Sierra Leone	1
Total	83

Discussion par la commission

Président – Le dernier cas inscrit à notre ordre du jour concerne l'application par l'Italie de la convention (n° 81) sur l'inspection du travail, 1947, et de la convention (n° 129) sur l'inspection du travail (agriculture), 1969. J'invite le représentant gouvernemental de l'Italie à prendre la parole.

Représentant gouvernemental – Nous accueillons avec une bienveillance particulière l'occasion offerte à l'Italie de démontrer son attachement ferme et concret en faveur de la mise en œuvre complète des conventions n°s 81 et 129. Les éléments et les informations qui vont être présentés aujourd'hui, devant cette commission, pour répondre aux questions directement posées à l'Italie, figurent déjà dans le document qui a été soumis au Bureau le 22 mai.

L'Italie s'est toujours engagée fermement et concrètement à combattre le travail irrégulier et l'exploitation au travail. Ainsi, comme vous le savez probablement, une agence nationale – *Ispettorato Nazionale del Lavoro*, INL – a vu le jour en 2015 et est chargée de coordonner les inspections du travail sur notre territoire national pour en accroître l'efficacité. Mais, cet après-midi, je souhaite vous informer qu'en décembre 2022, dans le cadre du Plan national de relance et de résilience, la ministre du Travail et des Politiques sociales a adopté le Plan national de lutte contre le travail non déclaré. Il s'agit du premier document national pertinent dans ce domaine qui a été rédigé lors d'une table ronde technique réunissant plusieurs parties prenantes, dont des chercheurs et des experts en la matière. Avant son adoption, le plan a aussi été présenté aux partenaires sociaux.

Au travers de ce plan, qui sera mis en œuvre en Italie au cours des trois prochaines années, de 2023 à 2025, le gouvernement s'engage à mener des actions concrètes et efficaces pour combattre et prévenir le phénomène du travail non déclaré dans tous les secteurs économiques. Plus particulièrement, et pour répondre à l'une de vos questions, un volet important du Plan national de lutte contre le travail non déclaré concerne le renforcement de la collecte et du partage de données statistiques pour mieux comprendre le phénomène du travail irrégulier, sous toutes ses formes, pour planifier de meilleures activités et pour accroître l'efficacité des inspections. Nous disposons donc d'une ligne d'action précise pour la collecte de données statistiques.

Sur la base des informations dont nous disposons actuellement, il ressort de l'analyse de ce phénomène qu'il est nécessaire d'apporter une attention spéciale à certains secteurs particulièrement exposés, comme le travail domestique et l'agriculture, qui sont deux secteurs où sont occupés beaucoup de travailleurs migrants. En réorganisant les sanctions prévues, le Plan national de lutte contre le travail non déclaré entend aussi encourager une transition progressive mais constante des formes irrégulières de travail vers des emplois réguliers et transparents dans le pays.

Mes collègues de l'INL ont mis au point un portail national d'informations sur le travail non déclaré. Une nouvelle base de données peut s'avérer utile aux activités de l'agence. En avril dernier, la ministre du Travail et des Politiques sociales a institué un comité national pour prévenir et combattre le travail non déclaré, lequel est chargé de coordonner et de suivre le plan d'action, conformément à la réforme de notre Plan national de relance et de résilience dans le contexte de l'Union européenne (UE). Le comité est présidé par le ministère du Travail et des Politiques sociales et se compose de représentants de différentes institutions nationales et régionales, dont des experts dans le domaine qui sont désignés par la ministre, et dix représentants des partenaires sociaux.

Nous disposons de quelques informations pertinentes qui, à notre avis, peuvent être utiles à la discussion. Depuis 2020, il y a trois ans, le gouvernement adopte toutes les mesures nécessaires pour mettre en œuvre le système d'inspection du travail; il s'agit de la Stratégie nationale de lutte contre l'exploitation au travail dans l'agriculture et le recrutement illégal de travailleurs agricoles.

Ce plan met en œuvre une loi nationale adoptée en 2016, la loi n° 199. Elle marque un important changement de cap vers une approche plus complète et multidimensionnelle de l'inspection du travail et s'articule autour de quatre piliers stratégiques: la prévention, la protection, l'application et les voies de recours. De notre point de vue, ces piliers sont pleinement conformes aux deux conventions dont il est question aujourd'hui.

En décembre 2018, le gouvernement a mis en place un groupe d'experts spécial sur le recrutement illégal (*caporalato*, en italien) dans le secteur agricole dont la présidence est assurée par le ministère du Travail et des Politiques sociales. Ce groupe a pour mission d'élaborer une stratégie nationale dans l'agriculture pour y prévenir et combattre le travail irrégulier, et apporte une attention particulière aux catégories les plus vulnérables de travailleurs, comme les travailleurs migrants en situation irrégulière et en tenant compte des caractéristiques spécifiques de notre territoire national. L'approche suivie consiste à associer des sanctions à des actions concrètes visant à prévenir le phénomène et à assurer l'inclusion sociale de ces travailleurs migrants. Il convient de souligner que ce plan d'action national a été adopté conformément à l'action spéciale de la Commission européenne et est cofinancé par le Programme d'appui à la réforme structurelle. En outre, comme vous le savez probablement, le Bureau de l'OIT en Italie prodigue une assistance technique au ministère du Travail et des Politiques sociales pour cette stratégie nationale.

Un autre élément que nous estimons pertinent pour la discussion est que depuis 2020, dans le cadre de la stratégie nationale, le ministère du Travail et des Politiques sociales a lancé, en collaboration avec l'INL, une action commune pour mettre en place des groupes de travail spéciaux dont la mission est d'effectuer des inspections du travail en adoptant une approche novatrice. En effet, des inspecteurs du travail nationaux reçoivent le soutien de médiateurs culturels de l'OIM. Il s'agit donc d'une approche novatrice et interinstitutionnelle. Les groupes de travail ont été créés en suivant cette approche multidimensionnelle et en s'appuyant sur une coordination spéciale avec les autorités locales. Cette coopération entre inspecteurs du travail et médiateurs culturels s'établit lors des visites d'inspection sur le lieu de travail, mais aussi lors de la phase de planification et après, lors de la prise en charge des victimes de travail irrégulier.

Cette approche spécifique est désormais adoptée dans d'autres secteurs que l'agriculture: dans l'industrie manufacturière, la construction, les services et la logistique. Un autre point que nous tenons à souligner à propos du rôle des inspecteurs du travail est que dans notre système national d'inspection du travail, les visites d'inspection visent intégralement à assurer la protection de tous les travailleurs, y compris les travailleurs migrants. En outre, concernant cette catégorie de travailleurs, lors de leurs visites, les inspecteurs du travail leur prodiguent toutes les informations disponibles sur leurs droits. De même, ces travailleurs migrants reçoivent une brochure qui a été traduite dans leur langue avec l'aide des médiateurs sociaux. Ils y retrouvent des informations sur leurs droits, les responsabilités des employeurs et le mécanisme de protection spécifique auquel les victimes ont accès conformément à la législation italienne. C'est une façon d'apporter de l'aide aux travailleurs migrants.

Actuellement, nous sommes en mesure de distribuer ces brochures d'information dans 11 langues différentes pour aider les travailleurs migrants présents sur le territoire italien à

faire valoir leurs droits, favoriser leur inclusion sociale et prévenir le risque d'exploitation. De plus, grâce à la collaboration des médiateurs culturels d'organisations internationales, le formulaire de demande d'inspection auquel les travailleurs ont accès, disponible en ligne sur le site de l'INL, a été traduit en neuf langues. Accessible aux travailleurs migrants, il peut ainsi être plus facilement et efficacement utilisé.

Ces quatre ou cinq dernières années, toutes ces activités ont été essentielles pour que les médiateurs culturels et les inspecteurs du travail gagnent la confiance des travailleurs migrants. Nous avons pu observer ce phénomène sur nos différents territoires. C'est surtout le cas grâce aux visites fréquentes dans des établissements informels et à une présence régulière dans une zone, ainsi qu'aux relations solides établies avec des associations de migrants et au suivi des travailleurs migrants et de leur famille. Forte de cette expérience positive, l'INL a commencé à renforcer ses bureaux territoriaux pour qu'ils soient plus proches des besoins des travailleurs migrants. Actuellement, nous disposons de l'expérience de six inspectorats territoriaux qui disposent de guichets multilingues à titre expérimental; ils sont destinés à recevoir les plaintes de travailleurs migrants pour des irrégularités et en cas d'exploitation au travail et, plus généralement, pour fournir des informations et faire valoir leurs droits. Le ministère et l'inspection du travail s'engagent à améliorer cette démarche pour disposer de plus de guichets de ce type dans toute l'Italie dans un avenir proche.

Enfin, à propos du rôle des inspecteurs du travail, il est de communiquer la présence de travailleurs migrants aux autorités chargées de la sécurité publique, d'apporter une attention particulière à l'identification et la description de tous éléments utiles obtenus, par exemple, avec la collaboration de la victime, en cas de situation de violence ou d'exploitation grave dans le but de favoriser la délivrance rapide de permis de séjour dans des cas spéciaux. Il est important de le rappeler, car notre approche est clairement d'apporter toute l'attention voulue aux travailleurs. Notre système est aujourd'hui plus clair. En veillant à assurer une protection aux travailleurs migrants dans toutes les situations et à faire valoir leurs droits, tant leurs droits sociaux que leurs droits au travail, nous sommes parfaitement conformes à l'article 3 de la convention n° 81 et à l'article 6 de la convention n° 129.

Enfin, je souhaite conclure mon intervention sur les permis de séjour délivrés dans des cas spéciaux. La semaine dernière, dans notre document, nous vous avons communiqué des informations recueillies par le ministère de l'Intérieur concernant deux types de permis de séjour délivrés dans des cas spéciaux: l'un l'est à des fins de protection sociale et l'autre en cas d'exploitation grave au travail. Nous avons reçu hier des données plus récentes et nous pouvons vous communiquer après cette discussion un nouveau document avec des informations plus précises et mises à jour.

Membres travailleurs – C'est la première fois que notre commission examine l'application par le gouvernement des conventions n^{os} 81 et 129.

Dans ses commentaires, la commission d'experts a soulevé un certain nombre de questions qui portent spécifiquement sur les fonctions supplémentaires confiées aux inspecteurs du travail dans le domaine de l'immigration. Elle a noté que le personnel d'inspection doit informer les autorités chargées de la sécurité publique de la présence de tout travailleur migrant en situation irrégulière, étant donné que, selon la législation italienne, l'entrée et le séjour illégaux sur le territoire de l'État restent une infraction pénale. Le gouvernement a fourni des données actualisées qui indiquent que 1 206 travailleurs sans titre de séjour régulier ont été identifiés en 2022. D'après le rapport du gouvernement, ces travailleurs ont été informés de leurs droits.

Par ailleurs, l'OIM a aidé 598 travailleurs migrants à accéder à des mécanismes de protection spéciaux. Ainsi, 313 travailleurs migrants ont obtenu un permis de séjour à des fins de protection sociale et en cas d'exploitation grave. Des informations ont également été données sur les guichets multilingues installés à titre expérimental dans six inspections provinciales du travail pour recevoir des plaintes relatives à des irrégularités en matière de travail et à l'exploitation de travailleurs étrangers, et pour leur fournir un soutien et des informations.

Nous avons pris note des informations communiquées. Toutefois, nous exprimons notre inquiétude en raison de la criminalisation de l'immigration illégale sur le territoire italien, de son incidence sur l'accomplissement des obligations principales des inspecteurs du travail et de ses effets préjudiciables à la capacité des travailleurs étrangers de faire valoir leurs droits. Nous rappelons qu'en vertu du paragraphe 2 de l'article 3 de la convention n° 81 et du paragraphe 6 de l'article 6 de la convention n° 129, le principal devoir des inspecteurs du travail est de protéger les travailleurs et non d'appliquer la loi sur l'immigration.

Selon la commission d'experts, les travailleurs en situation de vulnérabilité peuvent ne pas être disposés à coopérer avec les services d'inspection du travail s'ils craignent des répercussions négatives des inspections, comme l'imposition d'une amende, la perte de leur emploi ou leur expulsion du pays. L'objectif de l'inspection du travail ne peut être atteint que si les travailleurs sont convaincus que la tâche principale de l'inspection est d'assurer l'application des dispositions légales relatives aux conditions de travail et à la protection des travailleurs. Par conséquent, l'obligation faite aux inspecteurs du travail de signaler aux autorités chargées de la sécurité publique la présence de travailleurs migrants en situation irrégulière n'est pas conforme aux prescriptions des conventions. Le gouvernement devrait prendre des mesures pour s'assurer qu'une distinction claire est établie entre les activités menées par l'inspection du travail, conformément à la convention, et les contrôles de l'immigration auxquels les inspecteurs du travail ne devraient pas participer.

En ce qui concerne la protection des travailleurs migrants, nous regrettons que le gouvernement ait supprimé cette année les permis de séjour délivrés dans des cas spéciaux, ce qui expose les travailleurs migrants à encore plus de risques. Par ailleurs, nous constatons que les deux projets triennaux «SU.PR.EME» et «A.L.T. CAPORALATO!», destinés à lutter contre l'exploitation et le *caporalato* dans l'agriculture, arrivent à leur terme. Nous regrettons que le gouvernement ait choisi d'utiliser des mesures limitées dans le temps pour s'attaquer à l'exploitation systémique et prolongée des travailleurs migrants dans l'agriculture, secteur qui emploie une proportion significative de travailleurs migrants et où la sous-traitance et les coopératives fantômes sont monnaie courante. Ces pratiques abusives requièrent une réponse constante et ciblée du gouvernement, et devraient relever de la stratégie d'inspection du travail qu'a élaborée le gouvernement. Nous notons également que le gouvernement ne fournit pas d'informations sur le recouvrement des arriérés de salaires et de cotisations de sécurité sociale dus aux travailleurs ne disposant pas de permis de séjour et qu'il se contente d'indiquer que le système actuel de collecte de données statistiques ne permet qu'une vue d'ensemble des chiffres totaux.

Nous nous faisons l'écho de la commission d'experts qui demande que lui soit envoyé un ensemble complet de statistiques sur les activités que déploient les inspecteurs du travail pour informer les travailleurs migrants sur leurs droits au travail et pour faire appliquer ces droits, y compris des données améliorées sur le recouvrement des crédits de salaire et de sécurité sociale pour les travailleurs étrangers sans permis de séjour. De plus, nous notons que le travail sur les plateformes et le travail domestique, secteurs dans lesquels de nombreux travailleurs migrants sont occupés et où les abus et les violations des droits des travailleurs

sont extrêmement fréquents, ne relèvent pas de la compétence de l'inspection du travail. Nous rappelons que la mission de l'inspection du travail doit s'appliquer de manière égale à tous les travailleurs et toutes les travailleuses ainsi qu'à tous les lieux de travail dans tous les secteurs, privés ou publics, dans les zones rurales ou urbaines, dans l'économie formelle et dans l'économie informelle, afin d'assurer l'application des dispositions légales relatives aux conditions de travail et à la protection des travailleurs. Le gouvernement devrait s'assurer sans délai que le domaine de compétence des inspections du travail couvre tous les travailleurs et tous les lieux de travail, y compris le travail sur plateforme et le travail domestique.

Enfin, nous notons que l'INL, créée en 2017, a absorbé l'Institut national de sécurité sociale (INPS), l'Institut national d'assurance contre les accidents du travail (INAIL) et les services d'inspection du ministère du Travail et des Politiques sociales. Dans le rapport annuel de 2022 sur l'inspection du travail, on note que, malgré cette réforme institutionnelle destinée à rationaliser les procédures d'inspection, les activités d'inspection du travail sont toujours menées par les mêmes entités susmentionnées et par les agences sanitaires locales, les agences régionales de protection de l'environnement et les forces de l'ordre (*Carabinieri*). Chacune de ces entités est investie d'une compétence spéciale, qu'il s'agisse de la sécurité et la santé au travail (SST), des salaires ou du temps de travail, et a un champ d'action géographique spécifique. Cependant, de sérieux doutes subsistent quant aux mesures prises pour assurer la coopération nécessaire entre ces différentes entités et la coordination de leurs activités. Ce manque de coordination est démontré dans le commentaire de la commission d'experts selon lequel la collecte et la publication de statistiques sur les accidents du travail et les maladies professionnelles ne relèvent pas de la responsabilité de l'autorité centrale, l'INL, mais sont élaborées et publiées séparément par l'INAIL. La commission d'experts a demandé au gouvernement de communiquer des informations sur l'impact de la récente réforme organisationnelle des activités menées par l'INL, en particulier en ce qui concerne la coordination des inspections en matière de SST entre l'INL et les autorités sanitaires locales.

Les rapports des confédérations syndicales italiennes donnent aussi des exemples de situations dans lesquelles, en raison de la limitation de leurs compétences, les agents de l'INPS ne peuvent constater que les infractions concernant les cotisations de sécurité sociale, mais non l'absence de rémunération des travailleurs, alors que ces deux questions sont intrinsèquement liées. Il s'agit d'une situation perverse qui porte préjudice principalement aux travailleurs.

Nous rappelons qu'en vertu de l'article 5 de la convention n° 81 et de l'article 12 de la convention n° 129, l'autorité compétente devra prendre les mesures appropriées pour favoriser une coopération effective entre les services d'inspection, d'une part, et d'autres services gouvernementaux et les institutions publiques et privées exerçant des activités analogues, d'autre part. Le gouvernement doit donc prendre des mesures immédiates pour assurer cette coopération et le bon fonctionnement des services d'inspection du travail.

Membres employeurs – Le cas dont il est question porte sur les conventions nos 81 et 129. Ces deux instruments sont étroitement liés et font partie du corpus de normes internationales du travail destinées à garantir la protection des travailleurs dans les secteurs concernés. En premier lieu, les membres employeurs souhaitent souligner l'importance pour les États de se conformer aux conventions de l'OIT qu'ils ont ratifiées. En outre, ils souhaiteraient insister sur l'importance capitale de l'inspection du travail, tant pour la protection de travailleurs que pour le bon fonctionnement de l'économie.

Permettez-moi de vous donner quelques informations sur le contexte de ce cas: l'Italie a ratifié la convention n° 81, qui est une convention de gouvernance prioritaire, en 1952. La

convention n° 129, qui est également une convention prioritaire, a été ratifiée par l'Italie en 1981. Nous notons également que, depuis 2007, la commission d'experts a émis six observations, dont la dernière date de 2022 et fait état d'un non-respect des engagements pris lors de la ratification des conventions. Aujourd'hui, toutefois, c'est la première fois que le cas du respect par l'Italie des conventions n°s 81 et 129 fait l'objet d'une discussion au sein de ce comité. Concernant la situation du pays, il convient de noter qu'en juillet 2020, après la chute du gouvernement, le président a appelé à des élections générales en septembre 2022, à l'issue desquelles une nouvelle coalition a obtenu la majorité des sièges au Parlement.

Permettez-moi à présent d'aborder les questions clés de ce cas: dans son observation de 2022, la commission d'experts a relevé des sujets de préoccupation liés aux paragraphes 1 et 2 de l'article 3 de la convention n° 81 et aux paragraphes 1 et 3 de l'article 6 de la convention n° 129 concernant les fonctions additionnelles confiées aux inspecteurs du travail. Les membres employeurs notent que le gouvernement a indiqué dans son rapport que des activités d'inspection ont été menées dans le cadre du plan triennal contre l'exploitation dans l'agriculture, grâce à deux projets financés respectivement par la Commission européenne et le ministère du Travail et des Politiques sociales. Nous notons également que le gouvernement a indiqué que les inspecteurs du travail doivent signaler la présence de travailleurs migrants en situation irrégulière aux autorités chargées de sécurité publique. Il convient également de noter, qu'à ce jour, dans six inspectorats territoriaux, des guichets multilingues ont été mis en place pour recevoir les plaintes de travailleurs migrants pour des irrégularités et en cas d'exploitation au travail et, plus généralement, pour leur apporter une aide et des informations sur leurs droits.

En outre, conformément aux informations écrites fournies par le gouvernement en mai 2022, les résultats des groupes de travail des projets susmentionnés et des activités de lutte contre l'exploitation montrent que 1206 travailleurs non ressortissants de l'UE sans titre de séjour régulier ont été identifiés sur des lieux de travail lors d'inspections. Selon le gouvernement, au cours des inspections, des informations ont été fournies aux travailleurs migrants sur leurs droits et le rôle de l'inspection. Les membres employeurs prennent également note d'un décret législatif, selon lequel des permis de séjour ont été délivrés aux travailleurs concernés dans des cas spéciaux, à des fins de protection sociale et dans les cas d'exploitation. L'octroi de ces permis est soumis à la condition que le travailleur migrant en situation d'exploitation porte plainte et coopère aux poursuites pénales engagées contre l'employeur. Dans ce contexte, selon les informations du gouvernement, 230 permis de séjour délivrés dans des cas spéciaux ont été accordés pour des cas de protection sociale et 83 pour des cas d'exploitation au travail.

Enfin, le gouvernement a indiqué que lorsque les inspections révèlent des manquements aux obligations contractuelles, dont la réparation se traduit par un crédit pécuniaire pour les travailleurs, les inspecteurs du travail peuvent assurer le recouvrement des crédits des travailleurs concernés. Le gouvernement a toutefois indiqué que le système actuel de collecte de données statistiques ne permet qu'une vue d'ensemble des chiffres totaux à cet égard et ne se réfère pas en particulier aux travailleurs sans permis de séjour. À la lumière des commentaires de la commission d'experts et des informations fournies par le gouvernement, les membres employeurs demandent au gouvernement, premièrement, de continuer à fournir des informations sur le nombre de travailleurs migrants en situation irrégulière dont les inspecteurs du travail ont constaté la présence et, deuxièmement, sur le rôle qu'ont les inspecteurs du travail d'informer les travailleurs migrants au sujet de leurs droits en matière de travail et de faire appliquer ces droits.

Nous demandons au gouvernement d'inclure dans ces informations des données sur le recouvrement des arriérés de salaires et de cotisation de sécurité sociale pour les travailleurs étrangers sans permis de séjour, ainsi que le nombre de permis de séjour délivrés dans des cas spéciaux à la suite de la coopération de ces personnes avec les services d'inspection. Enfin, conformément aux observations de la commission d'experts, nous demandons au gouvernement de fournir des informations sur les ressources de l'inspection du travail qui sont consacrées à la vérification de la légalité du statut d'immigration dans la pratique, en proportion du temps et des ressources dont les inspecteurs disposent pour l'ensemble de leurs activités.

Membre travailleuse, Italie – Je m'exprime au nom des trois confédérations syndicales italiennes, la Confédération générale italienne du travail (CGIL), la Confédération italienne des syndicats de travailleurs (CISL) et l'Union italienne du travail (UIL). Les syndicats italiens considèrent les conventions n^{os} 81 et 129 comme des normes indispensables au respect et à la mise en œuvre des droits fondamentaux en matière de SST. Comme l'a indiqué la commission d'experts, nous tenons à souligner que la défense de l'indépendance des inspecteurs du travail de la fonction publique revêt une importance capitale. En fait, nous nous félicitons du retrait de l'accord entre l'INL et les consultants en droit du travail qui aurait permis aux entreprises d'être informées avant une éventuelle inspection, et aux entreprises disposant d'un certificat de conformité délivré par ces consultants, évidemment contre rémunération, d'être exemptées d'éventuelles inspections.

Et ce dans le contexte d'une situation dramatique au regard du nombre d'inspecteurs et des ressources à leur disposition: une entreprise sait qu'elle a une chance d'être inspectée tous les 15 ans. Nous souhaitons faire quelques commentaires sur les informations complémentaires fournies par le gouvernement.

Le nombre de cas spéciaux signalés reste extrêmement bas, et une partie d'entre eux ont été notifiés par les syndicats eux-mêmes et dans le cadre de projets multipartites spécifiques, et non à la suite d'inspections nationales, comme on aurait pu le penser. En outre, nous souhaitons mettre en question la déclaration suivante du gouvernement: «en vertu de leur faculté de formuler des avis de constat (article 12 du décret législatif n° 124/2004), les inspecteurs assurent aux travailleurs migrants une protection appropriée qui comprend un volet économique. Cela leur permet de faire respecter immédiatement et librement les droits financiers».

Comme nous l'avons souligné à plusieurs reprises, l'«avis de constat» émis par les inspecteurs du travail est un outil important qui, nous l'espérons, pourra être de plus en plus utilisé. Cependant, ce seul avis ne garantit absolument pas le recouvrement de ce que l'OIT et la commission d'experts ont défini comme un «vol de salaire» à l'encontre des travailleurs migrants et non migrants, en situation irrégulière ou non. La réforme de l'INL initiée en 2017, que nous avons saluée car elle a permis de renforcer son autonomie par rapport au ministère du Travail et des Politiques sociales, ne respecte toujours pas les articles 4, 5 et 16 de la convention n° 81 et les articles 7, 12 et 21 de la convention n° 129, concernant la coordination des activités d'inspection par une autorité centrale. Malgré les efforts déployés dans le cadre des programmes «SU.PR.EME» et «A.L.T. CAPORALATO!» (*caporalato* est le mot italien pour «recrutement illégal de travailleurs») et quelques bonnes pratiques d'inspection et de coordination interinstitutions, dans la majorité des territoires touchés par le travail irrégulier et l'exploitation, les différents services d'inspection (INPS, INAIL, inspecteurs de l'autorité sanitaire locale, forces de l'ordre, dont les *carabinieri*, la *guardia di finanza*, etc.) agissent de manière autonome, sans aucune concertation et de manière fragmentée. Par exemple, les activités d'inspection promues par l'INPS (l'agence nationale d'assurance sociale) se concluent

par des rapports qui ne concernent que les cotisations de sécurité sociale, sans tenir compte du phénomène croissant du «vol de salaire», car en fait, les inspecteurs de l'INPS ne délivrent pas d'avis de constat aux travailleurs dont il est établi qu'ils ont été payés en dessous du minimum contractuel.

Dans ce contexte, les syndicats italiens estiment que la création d'un «fonds de garantie» permettant d'assurer le caractère exécutoire des avis de constat et le recouvrement de ce que l'on appelle le «vol de salaire» aux travailleurs ferait que la responsabilité de recouvrer la valeur économique des avis n'incomberait plus aux travailleurs mais à l'INPS, sans pour autant retirer la responsabilité globale revenant aux employeurs.

Qui plus est, les projets «SU.PR.EME» et «A.L.T. CAPORALATO!» font partie du plan national de lutte contre le *caporalato*, préparé par le ministère du Travail et des Politiques sociales, et financé grâce à des fonds de l'UE. Mais ils vont bientôt prendre fin et, en tout état de cause, représentent une action de nature exceptionnelle qui ne saurait garantir la continuité ou la stabilité des interventions, comme devrait au contraire le faire une structure institutionnelle telle que l'inspection du travail.

Pour ce, et conformément à l'article 2.2.7 des Directives de l'OIT sur les principes généraux de l'inspection du travail, selon lequel «[l']inspection du travail devrait collaborer avec les organisations de travailleurs et d'employeurs à la conception, à l'adoption et à la révision des politiques, stratégies ou programmes et plans d'inspection», les syndicats italiens estiment qu'il faut créer un organe tripartite institutionnalisé qui assure la planification et le suivi réguliers des inspections. Et que l'INL devrait mettre en place une base de données intégrée qui recueille des données désagrégées sur les inspections effectuées par tous les organismes d'inspection, aux niveaux local et régional.

L'article 8 de la loi italienne n° 199/2016 contre le *caporalato* n'est pas pleinement mis en œuvre. Sur un total de 200 000 entreprises candidates, seules 6 000 sont inscrites au Réseau pour un travail agricole de qualité. Les bureaux territoriaux sont deux fois moins nombreux que prévu, ne sont pas pleinement opérationnels et ne bénéficient pas d'une participation homogène de la part de tous les services d'inspection. Dans ce contexte, nous saluons l'expérience pluridisciplinaire mise en place dans six provinces dont fait mention le gouvernement.

Les travailleurs en situation irrégulière et les formes modernes d'esclavage demeurent un phénomène très répandu dans le secteur agricole, comme l'ont montré les syndicats italiens. L'introduction du contrat occasionnel à durée déterminée dans l'agriculture favorise l'exploitation et le travail illégal, portant atteinte à la loi italienne n°199/2016. Cette situation sera encore aggravée par la récente réintroduction, par le biais du décret n° 48/2023, du paiement sous forme de bons dans le secteur agricole, pour des montants allant jusqu'à 15 000 euros. Sur le terrain, nous avons observé une augmentation notable du nombre d'entreprises offrant des contrats semi-réguliers signés (appelés «contrats gris»), afin d'éviter les avis et les sanctions de l'INL.

Permettez-moi également de rappeler à cette commission qu'en Italie, les inspecteurs du travail doivent signaler la présence de travailleurs migrants en situation irrégulière aux autorités publiques et que l'entrée et le séjour illégaux dans le pays ainsi que l'emploi de travailleurs sans permis sont définis comme des infractions par les articles 10*bis* et 22(12) du décret législatif n° 286/1998.

Comme l'a souligné à plusieurs reprises la commission d'experts, il convient d'éviter que les contrôles des services d'inspection n'aboutissent à l'expulsion immédiate des travailleurs

en situation irrégulière. Nous devons établir une distinction claire entre les inspections du travail et les contrôles de l'immigration et renforcer l'indépendance et les ressources des premières. Tant que la situation irrégulière des migrants restera une infraction pénale, la convention n° 81 ne sera pas pleinement respectée. Les sanctions à l'encontre des employeurs devraient s'accompagner de mesures de récompense en faveur des bonnes pratiques et des employeurs vertueux, qui désormais ne peuvent plus formaliser les travailleurs en raison de la loi italienne Bossi-Fini.

Dans le même temps, l'article 18 de la loi consolidée sur l'immigration devrait être modifié afin de garantir que les inspections puissent conduire à un processus de régularisation sûr pour les travailleurs migrants vulnérables, et ce de façon que tout le poids du processus de régularisation ne repose pas sur les épaules de ceux qui sont déjà exploités, c'est-à-dire les travailleurs.

La dimension de genre de l'exploitation ne doit pas être négligée. Le contact avec les personnes fortement exploitées, et en particulier avec les femmes, nécessite un travail de sensibilisation qui ne s'arrête pas à une seule inspection, mais requiert l'aide de médiateurs culturels. C'est pourquoi, conformément à la convention (n° 190) et à la recommandation (n° 206) sur la violence et le harcèlement, 2019, de l'OIT, les inspections nationales du travail devraient être mieux équipées pour prévenir et signaler de manière proactive la violence et le harcèlement fondés sur le genre dans le secteur agricole. Les inspections sont également particulièrement difficiles et inefficaces dans le contexte de la sous-traitance. Renforcer les inspecteurs du travail, en travaillant conjointement avec toutes les parties impliquées dans les contrôles, est la meilleure réponse pour apporter plus de légalité dans l'offre de services.

Enfin, permettez-moi d'aborder la question de l'accès aux voies de recours. Le recouvrement des salaires impayés et l'indemnisation des dommages subis du fait de l'exploitation sont des éléments clés pour combattre le travail irrégulier, en particulier pour les travailleurs migrants, qui n'auraient sinon aucun intérêt à signaler l'exploitation, ne pouvant s'attendre qu'à des conséquences négatives. Outre les voies de recours judiciaires, dont se méfient généralement les travailleurs vulnérables, les syndicats italiens estiment qu'il est nécessaire de poursuivre la voie de recours non judiciaires. Il s'agit de procédures caractérisées par leur rapidité, leur confidentialité et leur caractère informel, qui peuvent apporter des réponses positives aux besoins urgents des travailleurs, notamment en ce qui concerne les salaires impayés. Ces mécanismes de conciliation peuvent se dérouler par le biais des inspections du travail, être gérés conjointement par les syndicats et les employeurs ou encore organisés par les syndicats.

Membre employeuse, Italie – J'ai l'honneur de prendre la parole pour une brève intervention en ma qualité de déléguée employeuse de l'Italie et au nom de la Confédération des industries italiennes.

Nous saluons l'occasion qui nous est donnée d'examiner le cas de l'Italie s'agissant de l'application des conventions nos 81 et 129 sur le système d'inspection du travail, en particulier en ce qui concerne les fonctions liées à l'immigration. Nous sommes convaincus que cela nous donne la possibilité de réfléchir aux difficultés que rencontre tout pays lorsqu'il doit assurer l'application des dispositions légales relatives aux conditions de travail et à la protection des travailleurs migrants en situation irrégulière. Dans le même temps, nous pensons que cela permet également de montrer les progrès qui peuvent être faits sur ce point, en se fondant sur les mesures positives déjà prises pour s'attaquer aux faiblesses et aux lacunes. L'Italie fait partie des principaux pays d'arrivée des migrants en Europe et, bien évidemment,

l'immigration illégale représente un défi considérable pour notre pays. Dans ce contexte, les migrants illégaux sont davantage exposés aux abus et à l'exploitation sur le marché du travail.

Nous souhaiterions exprimer notre ferme opposition à toute forme d'abus ou d'exploitation de travailleurs migrants. Il s'agit d'abord, bien entendu, d'une question de respect de la dignité humaine et des droits fondamentaux. Nous pensons que l'emploi de travailleurs migrants illégaux crée également une concurrence déloyale pour la plupart des entreprises qui respectent la législation et qu'il entraîne des pertes en matière de recettes fiscales et de sécurité sociale.

L'Italie dispose d'un cadre juridique moderne et très précis qui comporte des protections à l'égard des migrants qui vont beaucoup plus loin que les normes internationales et les dispositions de l'UE. En outre, je tiens à insister sur le fait que, dans notre système de négociation collective bien établi, les conventions collectives couvrent des questions clés pour les travailleurs migrants, par exemple la formation, le logement, les besoins alimentaires et les congés. Les employeurs collaborent avec les autorités publiques, conformément à la convention (n° 143) sur les travailleurs migrants (dispositions complémentaires), 1975, qui accorde une juste place aux partenaires sociaux, et sont engagés, souvent avec les syndicats, dans des projets qui combattent le travail non déclaré et favorisent l'inclusion sociale des migrants. Les aspects liés aux inspections et aux sanctions en cas d'emploi illégal, également s'agissant des éléments plus problématiques mis en lumière par la commission d'experts, continuent de poser problème en Italie. Toutefois, les informations fournies par le gouvernement aujourd'hui montrent que l'Italie a bien conscience des difficultés, qu'elle est engagée à s'y attaquer de manière structurelle et qu'elle a déjà pris des mesures importantes qui vont dans la bonne direction. Nous pensons que, compte tenu de la complexité du phénomène de la migration illégale, il s'agit de tendre vers une stratégie de grande ampleur susceptible de rassembler différents acteurs, du public et du privé, chacun avec ses propres responsabilités et outils. Nous, employeurs, sommes prêts à aller dans ce sens. Nous souhaiterions inviter la commission à tenir dûment compte des efforts déployés et des progrès accomplis par l'Italie pour préserver son attachement, ferme et concret, à la pleine application des conventions nos 81 et 129.

Membre travailleur, Espagne – De nombreux éléments peuvent être déduits de la plainte contre le gouvernement que cette commission, à très juste titre, a décidé d'examiner ici: ces éléments vont du manque de ressources de nombreuses inspections du travail, après des années de politiques d'austérité et de coupes, à l'interprétation de certaines des fonctions que le gouvernement confie à l'inspection du travail, en dehors des fonctions prévues par les articles 3 et 6 des conventions nos 81 et 129.

Je parlerai de l'un de ces éléments, déjà mentionné par la travailleuse italienne, à savoir le manque de garanties pour assurer une inspection approfondie et efficace du processus de recrutement et de sous-traitance dans l'agriculture ou dans le secteur de la logistique. Les recrutements et la sous-traitance que j'évoque ici cachent des pratiques frauduleuses et illégales qui consistent à utiliser de fausses coopératives et d'autres formes d'entreprise dans lesquelles les inspections en Italie ne font pas respecter la loi, les normes de l'OIT ou les conventions collectives, et où prédominent par conséquent les accidents du travail – souvent mortels –, les journées de travail interminables, l'insécurité de l'emploi et les réductions de salaire qui ne respectent pas les règles convenues entre les représentants des employeurs et ceux des travailleurs et des travailleuses. Le cas de l'Émilie-Romagne est bien connu, où des coopératives fantômes sous-traitent la main-d'œuvre et administrent des segments du cycle de production des entreprises clientes. De nombreux établissements d'élevage sous-traitent leur logistique à ces «coopératives fictives» qui, en réalité, gèrent entièrement les étables où

l'on élève les animaux. Les travailleuses et travailleurs de la coopérative en sont prétendument membres mais ils sont souvent contraints de travailler dans des conditions terribles. Si la coopérative ferme ses portes à la suite d'une plainte, de pressions syndicales ou d'activités de surveillance, elle réapparaît sous un autre nom avec d'autres membres. Ce n'est pas un cas isolé: nous voyons que dans d'autres secteurs, comme la logistique, des fraudes fiscales complexes sont dissimulées – factures pour des transactions qui n'existent pas au regard de la loi ou pour des contrats fictifs – en violation de la législation applicable au secteur. La police des finances de Milan et l'administration fiscale ont constaté des relations de travail avec des établissements commissionnaires qui sont protégées par des sociétés-écrans, lesquelles à leur tour utilisent des coopératives (ou des sociétés-réservoirs). Sont impliquées dans cette exploitation au travail des plus faibles (dont des migrants) de très grandes entreprises de logistique, raison pour laquelle les trois principales centrales syndicales italiennes ont demandé la protection, dans ces entreprises, de presque 30 000 travailleurs qui ont proposé de collaborer avec la justice. Il ne pourra être mis un terme à ces situations que si l'inspection du travail, en collaboration avec les autres acteurs qui interviennent dans les contrôles, parvient à mettre fin à cette situation illégale.

À l'instar de la réforme perverse dans le domaine du travail qu'avait mise en œuvre en 2011 le gouvernement conservateur espagnol, la législation italienne actuelle permet de contraindre des travailleurs, qui de par nature devraient être des salariés, à être membres de pseudo-coopératives dont le seul objectif est de se soustraire à leurs obligations, de diminuer les salaires, de réduire la protection des travailleuses et des travailleurs et, en définitive, de les précariser, en ne tenant aucunement compte de l'article 4 de la convention n° 129. L'inspection du travail italienne ne peut ni ne doit être une entité chargée de signaler la présence de travailleurs migrants en situation irrégulière. Cette commission a tout lieu de demander au gouvernement des informations sur le temps et les ressources que l'inspection consacre à cette fonction qui, comme le rappelle le paragraphe 2 de l'article 3 de la convention n° 81, peut faire obstacle à l'exercice des principales fonctions des inspecteurs du travail qui, je cite, ne sont autres que «d'assurer l'application des dispositions légales relatives aux conditions de travail et à la protection des travailleurs dans l'exercice de leur profession, telles que les dispositions relatives à la durée du travail, aux salaires, à la sécurité, à l'hygiène et au bien-être».

Membre gouvernemental, Algérie – La délégation algérienne voudrait remercier le représentant gouvernemental pour avoir fourni à la commission les réponses aux questions soulevées par la commission d'experts sur l'application des conventions n°s 81 et 129.

L'Italie est partie aux instruments juridiques internationaux relatifs à l'inspection du travail et s'acquitte dûment et de bonne foi de ses obligations internationales. Il convient de souligner que les services d'inspection du travail, grâce à leurs actions en matière de conseil, d'information, de contrôle et des constats d'infraction, surveillent le non-respect des droits fondamentaux dans les relations et conditions de travail et, partant, constituent un volet important dans la vérification du respect de ces droits.

C'est pourquoi ma délégation apprécie les informations pertinentes que nous a données le gouvernement dans le cadre de ses efforts visant à garantir l'accomplissement effectif des tâches de l'inspection du travail dans le secteur de l'agriculture et notamment pour relever les manquements aux obligations contractuelles des travailleurs concernés, y compris les travailleurs migrants, et pour que les lieux de travail soient inspectés aussi souvent et aussi scrupuleusement que nécessaire notamment en matière de SST.

En effet, il ressort des réponses du gouvernement que des actions majeures ont été engagées aux fins de la régularisation de la relation de travail et des conditions de travail des travailleurs migrants et au sujet des droits connexes qui leur sont reconnus.

Sur un autre plan, les mesures prises contre l'exploitation et l'intermédiation illégales du travail dans l'agriculture, le renforcement des capacités des services d'inspection du travail interprovinciaux, de leurs effectifs, et de leur système d'information et coordination avec les services publics de santé, de sécurité sociale et de gestion des flux migratoires, ainsi que l'amélioration des méthodes de travail, des techniques d'investigation et de prévention contre le travail illégal dans ce secteur particulier, contribuent, sans nul doute, à renforcer la protection de tous les travailleurs réguliers ou irréguliers, et par conséquent de faire valoir leurs droits que la législation du travail leur garantit.

Toutes ces actions traduisent les efforts de l'Italie pour donner plein effet aux conventions n^{os} 81 et 129.

Enfin, mon pays estime qu'il convient d'aborder les questions relatives à l'amélioration générale des conditions de travail dans le cadre d'un dialogue constructif et mutuellement avantageux avec tous les acteurs y compris avec les exploitants agricoles et les organisations syndicales représentatives.

Compte tenu des engagements pris, la délégation algérienne félicite la République italienne pour les résultats obtenus à ce jour et encourage le gouvernement à poursuivre le processus visant le renforcement des moyens, des capacités et des prérogatives des services d'inspection du travail en conformité avec le système juridique national et les instruments internationaux du travail en vigueur.

Membre employeuse, République de Corée – Je voudrais insister sur l'importance de renforcer les capacités d'inspection et les outils de contrôle pour identifier les situations d'exploitation, de violence et de harcèlement à l'encontre des travailleurs, ainsi que de discrimination salariale fondée sur le genre, dans les secteurs de l'agriculture et du travail domestique, et pour lutter contre ce problème.

En matière d'exploitation, la dimension de genre ne peut être ignorée. La féminisation de la migration et de la pauvreté devient un phénomène mondial, alors que de plus en plus de femmes sont forcées de quitter leur foyer pour subvenir aux besoins de leur famille. Dans ces conditions, l'agriculture, le travail domestique et le travail sexuel sont les seules options qui s'offrent aux femmes, en particulier les femmes migrantes en situation irrégulière travaillant dans l'économie informelle, parfois dans des conditions inadmissibles. Les travailleuses en situation irrégulière sont vulnérables aux formes les plus graves d'exploitation et d'abus.

En Italie, on observe une féminisation croissante de l'exploitation dans le secteur agricole, non seulement parmi les travailleurs d'autres pays de l'UE, en particulier la Bulgarie et la Roumanie, mais aussi parmi les Italiens, dans une bien moindre mesure. Le cas tragique de Paola Clemente, une travailleuse morte de fatigue en 2015 alors qu'elle travaillait dans l'agriculture, nous le rappelle douloureusement. Paola est décédée dans le silence assourdissant de la campagne des Pouilles. Plus de 40 000 Italiennes victimes du *caporalato* des Pouilles ou de formes illégales de recrutement sont confrontées au même silence. La réalité de l'exploitation des travailleuses concerne l'ensemble du pays et d'autres secteurs.

Le gouvernement avait surtout exprimé des préoccupations concernant les conditions désastreuses des travailleurs domestiques et s'était engagé à renforcer l'inspection du travail dans ce secteur, ce dont nous avons pris bonne note. Je souhaiterais toutefois attirer l'attention de la commission sur l'absence d'inspections dans ce secteur. Les violations et les

irrégularités dans le secteur domestique demeurent mal connues. En 2022, l'inspection nationale italienne n'a effectué que 1 055 inspections dans le secteur du travail domestique et a constaté des irrégularités dans 49,29 pour cent des cas. Toutefois, ce nombre est insignifiant si l'on considère qu'il y a environ un million d'employeurs de travailleurs domestiques, selon l'INPS. Le gouvernement, qui est l'un des premiers pays à avoir ratifié la convention n° 190, devrait renforcer l'inspection nationale du travail afin qu'elle puisse prévenir et signaler de manière proactive la violence et le harcèlement fondés sur le genre dans le secteur agricole, et cette mesure devrait être étendue au travail domestique et à l'économie de plateforme. Il conviendrait d'élaborer une autre approche pour aborder ce domaine spécifique.

Membre travailleur, Argentine – Je m'exprime également au nom de la Centrale autonome des travailleurs du Pérou et souhaite débiter mon intervention en indiquant qu'en ce qui concerne le cas à l'examen, nous reconnaissons les efforts déployés par le gouvernement mais nous réaffirmons qu'ils ont été tout à fait insuffisants.

La mission des inspecteurs du travail est fondamentale pour garantir le respect des droits au travail prévus dans les conventions internationales. La situation dramatique que vivent les travailleurs, en particulier dans le secteur de l'agriculture et de l'élevage, et dont la réalité est encore pire pour les migrants, exige un soutien du gouvernement aux inspecteurs du travail, soutien qu'ils n'ont pas si l'on considère le nombre d'inspecteurs qui est actuellement insuffisant et les conditions d'exercice de leurs fonctions. L'exploitation au travail et l'économie souterraine sont des signes clairs et manifestes d'un système de production malsain et illégal qui, dans de nombreux cas, se perpétue, situation qui est aggravée par présence de la délinquance organisée.

Il convient de noter que la précarité des travailleurs migrants confirme la situation de violation des droits de l'homme, en particulier celle des travailleurs migrants en situation irrégulière, qui sont principalement des femmes et des enfants victimes du travail des enfants. Souvent, les personnes qui exploitent leur force de travail les cachent lors des contrôles. Ces travailleurs sont le reflet le plus douloureux des nouvelles formes d'esclavage moderne. À titre d'exemple, dans la région de la Capitanata, chaque été, quelque 7 000 travailleurs journaliers migrants, permanents ou saisonniers, constituent une main-d'œuvre bon marché, principalement pour la récolte des tomates, dont la production représente un tiers de l'ensemble de la production nationale. L'ampleur de l'exploitation de ces travailleurs et de leur situation irrégulière rend leurs conditions de travail d'autant plus dramatiques. Alors que le volume de production est important dans ce secteur, les moyens de mécanisation de la récolte sont tout à fait dépassés. Cette exploitation absolue se traduit non seulement par des irrégularités en ce qui concerne les salaires et par l'inobservation des obligations contractuelles, mais aussi par une pratique généralisée du *caporalato*. La délinquance organisée est fortement implantée tout au long de la chaîne d'approvisionnement, et touche tous les aspects de l'organisation du travail – recrutement, transport, logement, paiement des journées de travail. Qui plus est, les contrôles sont insuffisants dans tous ces domaines.

Les inspecteurs du travail n'ont pas les moyens nécessaires pour remplir efficacement leur fonction, ce qui permet aux exploiters de commettre des abus. Lors d'inspections qui visent des migrants en situation irrégulière, même lorsqu'ils constatent qu'ils sont exploités, les agents ne vérifient pas le bien-fondé des réclamations dans le domaine du travail ni n'émettent pas d'«avis de constat d'infraction», pas plus qu'ils ne les signalent, à notre connaissance, à des structures qui peuvent faire valoir une protection spéciale (cas spéciaux). Les inspecteurs se bornent à dénoncer brièvement les infractions, ainsi que l'employeur, aux autorités judiciaires pour qu'elles se prononcent sur l'expulsion de ces travailleurs.

Il faut des changements pour mettre un terme à la tension qui existe entre l'accomplissement du rôle de l'inspecteur du travail et la législation, laquelle oblige à déférer devant la justice pénale les personnes en situation irrégulière. La solution du gouvernement pour normaliser leur situation – à savoir, recourir au recrutement régulier – n'a été guère appliquée au regard du grand nombre des cas dans cette situation. Dans ces conditions, les inspecteurs du travail sont complètement dépassés et ne peuvent s'acquitter des obligations vastes qu'énonce l'article 6, en particulier à ses paragraphes 1 et 3, comme le souligne le rapport de la commission d'experts. Par conséquent, faute d'un renforcement suffisant des effectifs et des moyens de l'inspection, l'action de cette dernière n'atteint pas l'objectif fixé dans les conventions dont nous examinons l'application, de sorte que les violations des droits de l'homme à l'encontre des nombreux groupes de migrants vont au-delà de l'exploitation salariale et des conditions de travail que les migrants subissent chaque jour.

Tant que la situation irrégulière des migrants continuera de constituer un délit pénal, en vertu des articles 10bis et 22, 12 du décret législatif n° 286/98, les conventions n° 81 et 129 ne seront pas pleinement respectées, car l'action des inspecteurs sera inefficace. La présence irrégulière d'immigrants doit être dépénalisée.

Interprétation de l'arabe: Membre travailleur, Tunisie – Au nom de la Fédération générale des travailleurs en Tunisie, je vais parler des violations des conventions n°s 81 et 129 par le gouvernement, dont sont victimes les étrangers de toutes nationalités qui arrivent en Italie et qui s'ajoutent aux souffrances de ceux qui ont eu la chance d'échapper à la noyade, à la mort et aux pratiques inhumaines dans les camps et au déplacement forcé. La situation devient encore pire dans les lieux de travail.

L'article 2 de la convention n° 81 définit les fonctions de l'inspection du travail, chargée d'assurer l'application des dispositions légales relatives aux conditions de travail, telles que les dispositions relatives à la santé, au travail et l'emploi des jeunes et autres questions. D'habitude, ces dispositions doivent être respectées et les inspecteurs du travail doivent vérifier qu'elles sont bien appliquées. En effet, plus de 97 000 Tunisiens habitent de façon régulière en Italie et 21 000 vivent en Sicile, où les travailleurs tunisiens sont exploités dans les secteurs de la santé et de l'agriculture. Ils souffrent de conditions de travail et de pratiques inhumaines dans le cadre du *caporalato* lorsqu'ils travaillent en Italie.

Lorsque le travail est irrégulier, ces travailleurs ont des contrats saisonniers qui sont renouvelés partiellement et qu'ils doivent signer à nouveau durant l'année. Lorsque ces salariés passent d'une entreprise à l'autre, ou d'une région à l'autre, les conditions de travail demeurent les mêmes avec des modes de travail instables.

Ce type d'emploi prévaut partout sur le territoire italien, car en plus d'un nombre limité de salariés permanents, des dizaines de milliers de salariés ont des contrats sur le point d'expirer. Parmi les cas examinés en Sicile, il y a souvent un salarié permanent pour 40 salariés saisonniers et les salaires ne sont pas suffisants. Cela survient souvent compte tenu de l'absence de reddition des comptes administratifs et de sanctions, notamment de sanctions pénales, imposées par les inspecteurs du travail en cas de contravention.

Partant de là, en cas d'inspection, les sanctions potentielles ne dépassent pas le minimum prévu, alors qu'il faudrait adopter des mesures différentes car c'est un secteur important. Il y a beaucoup de travail précaire et une grande partie des salaires est inférieure à la moyenne contractuelle, y compris le salaire minimum.

En même temps, à Syracuse, il y a 20 inspecteurs du travail pour environ 7 000 entreprises. Donc, le taux est d'un inspecteur pour 350 entreprises. En Sicile, il y a un

inspecteur pour 443 entreprises, soit un total de 185 inspecteurs pour environ 80 000 entreprises, ce qui veut dire un inspecteur pour 900 entreprises. C'est pour cela qu'il est difficile de vérifier que les entreprises respectent les règles et les normes du travail décent. En effet, les chiffres indiquent qu'il n'y a pas assez d'actions de dissuasion ni de capacités pour modifier le comportement des entreprises vis-à-vis des travailleurs.

La ratification par l'Italie des deux conventions implique de prendre les mesures nécessaires pour mettre en application une législation nationale stricte sur les contrats de travail, y compris des dispositions sur des conditions de travail décentes, et de donner aux inspecteurs du travail les capacités pour accomplir leurs tâches avec transparence, professionnalisme et impartialité, sans discrimination aucune, entre les salariés locaux et les étrangers.

Nous devons donc améliorer la situation des travailleurs, surtout dans les pays du Sud. Il est nécessaire que nous soyons solidaires entre syndicats du monde entier pour ne pas perdre les acquis obtenus par les travailleurs grâce à des sacrifices importants et qui ont commencé dès 1886 à Chicago où des dizaines de personnes ont été tuées.

Membre travailleur, Royaume-Uni de Grande-Bretagne et d'Irlande du Nord – Nous prenons note avec préoccupation des similitudes entre ce cas relatif à l'inspection du travail en Italie et les questions concernant le Royaume-Uni que le Congrès des syndicats (TUC) avait soulevées auprès de la commission d'experts et qui ont fait l'objet d'une observation détaillée en 2020. Nous avons fait remarquer qu'il ressortait de l'analyse des services publics chargés du contrôle de l'application des lois que les services chargés de protéger les victimes d'esclavage moderne communiquaient également les informations relatives à leur statut migratoire. Dans notre cas, nous craignons que cela ne menace l'application, par le Royaume-Uni, de la convention (n° 29) sur le travail forcé, 1930, et le protocole de 2014 y relatif. Nous faisons observer que les principes et droits fondamentaux au travail et le travail des services chargés de protéger les victimes, y compris la mission des inspecteurs du travail, sont étroitement liés. En effet, au Royaume-Uni, la loi de 2016 sur l'immigration impose des portails d'information entre les services chargés du contrôle de l'application de la législation sur l'immigration et les services de police. Nous avons vu que cela nuit à l'efficacité de l'inspection du travail.

Notre expérience concrète, en tant que syndicats à l'appui des travailleurs de la confection dans la ville de Leicester, rongée par l'exploitation, montre bien qu'il est grave de corrompre ainsi le rôle de l'inspecteur. Tandis que les syndicats, les groupes communautaires, les ONG et les journalistes concluent qu'il y a de multiples victimes d'esclavage moderne et autres abus pendant une longue période, les pouvoirs publics ne font état que de quelques cas graves. Les travailleurs avouent à nos représentants que cela est dû à leur crainte de parler aux autorités au cas où leur statut, ou celui de leurs collègues, serait signalé aux autorités migratoires. Les employeurs le savent et les moins scrupuleux exploiteront la peur de parler aux inspecteurs pour enfreindre la législation du travail en toute impunité. En résumé, les inspecteurs ne peuvent pas mener à bien leur travail essentiel, car ils ont à la fois les fonctions d'inspecteur du travail et celles d'inspecteur de l'immigration, et les travailleurs en font les frais. Une inspection du travail efficace est indispensable à la réalisation des droits fondamentaux des travailleurs. L'obsession que nos deux gouvernements manifestent à l'égard de l'immigration porte préjudice à l'ensemble des travailleurs.

Et pourtant, en Italie, alors qu'on demande à tous les inspecteurs de faire état du statut migratoire, dans d'autres domaines, on leur interdit expressément d'intervenir. Un inspecteur de la santé et de la sécurité qui découvre des éléments attestant d'un vol de salaire n'a pas le

pouvoir d'intervenir. Cela dit tout ce que nous devons savoir sur les priorités du gouvernement. Les lignes directrices de l'OIT reconnaissent le rôle central de l'inspection et son mandat clairement inclusif. Les dernières directives sur les principes généraux de l'inspection du travail insistent, au paragraphe 1.1.1., sur le fait que le mandat de l'inspection du travail devrait concerner uniformément tous les travailleurs, lieux de travail et secteurs d'activité, dans l'économie formelle et informelle. Au paragraphe 1.3.1., il est dit que l'inspection du travail devrait être chargée de contrôler «tous les aspects de la législation relative aux conditions de travail et à la protection des travailleurs, selon la définition qu'en donne la législation nationale, conformément à l'article 27 de la convention n° 81, y compris [...] l'économie informelle».

La gestion de la migration ne doit pas passer avant la réalisation des principes et droits fondamentaux au travail et la mise en œuvre des conventions de l'OIT. Les inspecteurs du travail doivent être autorisés à effectuer leur travail indispensable dans un environnement où les travailleurs sont en confiance. Seule la personne qui, délibérément, exploite ou met en danger des travailleurs, devrait craindre l'inspection. Nous prions donc instamment le gouvernement de changer radicalement d'approche et de permettre aux inspecteurs, comme énoncé au paragraphe 1 a) de l'article 3 de la convention n° 81, «d'assurer l'application des dispositions légales relatives aux conditions de travail et à la protection des travailleurs dans l'exercice de leur profession».

Observateur, Fédération internationale des ouvriers du transport (ITF) – Dans le contexte de l'analyse à laquelle la commission d'experts a procédé sur l'application, par l'Italie, des paragraphes 1 et 2 de l'article 3 de la convention n° 81 relatifs aux fonctions supplémentaires confiées aux inspecteurs du travail en matière migratoire, il conviendrait de se pencher sur un autre pan de l'économie dans lequel nombre de travailleurs migrants, dont certains se trouvent en situation de vulnérabilité, sont concentrés, à savoir l'économie des plateformes numériques, ou *gig economy*. S'il est difficile de trouver des données, les résultats de l'enquête de l'Institut syndical européen (ETUI) sur le travail sur Internet et les plateformes montrent qu'en Italie, environ 5 pour cent des travailleurs des plateformes numériques dans le secteur de la logistique sont nés à l'étranger. Il est également entendu que les travailleurs agricoles migrants dans le sud du pays se rendent souvent dans le nord après la saison des récoltes pour travailler dans d'autres secteurs tels que le tourisme, la logistique, le travail domestique et l'économie des plateformes numériques.

En octobre 2021, un tribunal de Milan a condamné pour recrutement illégal de travailleurs le responsable d'une agence d'emploi privée qui servait d'intermédiaire pour fournir des travailleurs à une grande multinationale de livraison de repas, pratique intolérable identique à celle qui ravage le secteur agricole italien depuis des années. En l'espèce, les enquêteurs ont conclu que les travailleurs étaient «soumis à des conditions de travail dégradantes et payés 3 euros la course» et qu'on leur confisquait les pourboires. Les procureurs ont dit que ces travailleurs étaient «des migrants et demandeurs d'asile extrêmement vulnérables venant de zones en conflit, dont le Mali, le Nigéria, la Côte d'Ivoire, la Gambie, le Pakistan et le Bangladesh». Le procureur a établi qu'un livreur migrant qui avait travaillé 68 heures sur une semaine n'avait gagné que 179,50 euros. Il a également conclu que des migrants étaient «punis» par une «réduction arbitraire de leur indemnité s'ils ne respectaient pas les termes de l'accord».

Plus largement, après une autre enquête de 2021, menée conjointement par le ministère public et une branche spécialisée de l'inspection du travail (*Comando carabinieri per la tutela del lavoro*), quatre grandes multinationales de livraison de repas ont été condamnées à une amende colossale de 733 millions de dollars pour atteinte à la santé et à la sécurité et classification erronée des travailleurs. Ces entreprises ont été condamnées à recruter leurs

60 000 livreurs en tant que salariés ou travailleurs «parasubordonnés». Le travail accompli par le ministère public et la branche spécialisée de l'inspection du travail sur ces cas est louable. Une inspection du travail efficace et l'accès des autorités compétentes aux données et dossiers pertinents sont absolument indispensables pour garantir que les droits des travailleurs des plateformes, y compris des travailleurs migrants, sont protégés. C'est pour cela qu'il faudrait élargir le mandat de l'inspection du travail à l'économie des plateformes en dotant les inspecteurs du travail des ressources matérielles nécessaires à cette fin.

Comme le Groupe de travail sur les entreprises et les droits de l'homme des Nations Unies l'a dit, en 2021, à l'issue d'une visite officielle de dix jours en Italie: «les travailleurs migrants, notamment originaires de pays d'Afrique et d'Asie, qui travaillent dans des secteurs tels que l'agriculture, la confection et la logistique, sont piégés dans un cycle d'exploitation, de servitude pour dettes et de violations des droits de l'homme qu'il faut briser. Pour ce faire, il faut que le gouvernement et les entreprises s'emploient résolument à fournir des conditions de travail décent à tous les travailleurs.»

À ce sujet, tout en reconnaissant qu'il est possible d'accorder des permis de séjour pour des «cas spéciaux», à des fins de protection sociale ou en cas d'exploitation, nous sommes tenus de souligner les dangers que représente le fait que le personnel de l'inspection indique aux autorités chargées de la sécurité publique la présence de tout travailleur migrant en situation irrégulière, car «l'entrée illégale dans le territoire de l'État et le séjour illégal sur le territoire de l'État» constituent toujours une infraction pénale. Les travailleurs sans papiers, y compris ceux de l'économie des plateformes, sont moins susceptibles de se plaindre de pratiques d'emploi abusives s'ils risquent de se voir appliquer la législation sur l'immigration. En outre, les procureurs et l'inspection auront du mal à constituer un dossier contre un employeur abusif si les travailleurs ne dénoncent pas ces pratiques.

Nous voulons croire que le gouvernement collaborera de manière constructive avec les syndicats et les employeurs pour s'attaquer aux points soulevés par la commission d'experts afin de mettre sa législation en conformité avec les conventions en question.

Représentant gouvernemental – Je souhaite conclure ma précédente intervention en évoquant trois points et je passerai ensuite la parole à mon collègue.

Avant toute chose, en ce qui concerne les inspecteurs employés par l'INL, je peux vous confirmer qu'ils sont en nombre suffisant pour mener à bien toutes les fonctions prévues dans le cadre des inspections du travail et pour assurer la protection concrète et efficace de tous les travailleurs. Bien entendu, nous confirmons que tous les inspecteurs du travail en Italie sont des fonctionnaires, qu'ils jouissent d'une stabilité d'emploi et sont totalement indépendants de tout changement de gouvernement et de toute influence extérieure indue. Leur recrutement est régi par la législation nationale et ne s'effectue que sur la base de leurs aptitudes, comme c'est le cas en Italie pour tous les fonctionnaires. Pour ce qui est de leur nombre, à la fin du mois de décembre 2022, l'INL coordonnait un peu moins de 4 000 inspecteurs. Dans le cadre du Plan national de lutte contre le travail non déclaré, 2 412 nouveaux inspecteurs ont été recrutés au cours de l'année passée et dans le courant de cette année. Nous confirmons que tous les inspecteurs ont pour mission de vérifier le respect de la législation du travail et des dispositions relatives à la protection sociale à l'échelle nationale pour tous les travailleurs, sans aucune distinction.

Le deuxième point a trait à la question des données sur le recouvrement des crédits de salaire et de sécurité sociale pour les travailleurs étrangers sans permis de séjour. Actuellement, nous pouvons vous fournir de nouvelles informations sur les crédits de sécurité

sociale dont le montant calculé par l'INPS est légèrement inférieur à 4 millions d'euros pour 2022. Il s'agit de la somme totale pour tous les travailleurs dépourvus de permis de séjour.

Enfin, il est important de souligner que conformément à la législation italienne, l'emploi régulier de travailleurs migrants ne porte pas atteinte aux droits de ces travailleurs sans permis de séjour de bénéficier d'un salaire correct, de la sécurité sociale et des dispositions relatives aux heures de travail, à la SST, et aux principes de non-discrimination en matière de protection des enfants et des mères qui travaillent. Pour des points précis et des commentaires techniques, je cède la parole à mon collègue de l'inspection nationale.

Un autre représentant gouvernemental – Mon collègue a déjà évoqué la question qui a été soulevée sur l'indépendance des inspecteurs du travail en Italie. La première chose à relever est que nous disposons d'une autorité spécialisée distincte et indépendante du gouvernement; c'est un fait.

L'objectif du système juridique relatif à l'inspection du travail en Italie est de protéger les travailleurs; il n'y a aucun doute à cet égard. Notre système se fonde traditionnellement sur des sanctions. Aucune sanction décidée à la suite d'un rapport d'inspection du travail n'est infligée à des travailleurs, qu'ils soient migrants ou non. En Italie, les sanctions s'appliquent toujours aux employeurs qui, dans ces cas, exploitent des travailleurs et plus précisément, des travailleurs migrants, qu'ils disposent ou non d'un permis de séjour. Il est important de le mentionner parce que j'ai entendu des affirmations fausses. Les inspecteurs du travail infligent des amendes aux employeurs, pas aux travailleurs. C'est un fait.

D'un point de vue plus technique, en ce qui concerne la coordination avec d'autres agences, j'ai entendu dire qu'il n'y avait aucune coordination, notamment avec les inspecteurs du régime de la sécurité sociale. Tous les mois, dans chaque province italienne, une réunion a lieu entre l'inspection du travail et l'INPS. La personne qui a fait cette déclaration ne le sait probablement pas, mais c'est ainsi dans toute l'Italie depuis 2015.

Pour ce qui est de la coordination avec le système de SST, c'est une nouveauté en Italie pour les inspections du travail. Auparavant, nous travaillions sur des questions de SST dans le secteur de la construction, mais dorénavant, nous sommes habilités à le faire dans tous les secteurs. Mais tout cela est très neuf, donc il est vrai que nous sommes occupés à mettre en place le système et que les inspecteurs de SST du système régional disposent de compétences et d'une très longue expérience, travaillant dans ce domaine depuis les années soixante-dix. Il existe donc une coordination régionale/locale entre l'Inspection nationale du travail – INL, qui est l'autorité nationale – et le système régional d'inspection de SST – qui sont les autorités régionales/locales chargées des inspections de SST. Ainsi, dans chaque région, il y a une coordination dans ce domaine précis. Donc ici aussi, il existe bel et bien une coordination.

Plus spécifiquement, concernant les remarques faites à propos des outils et des voies de recours, nous disposons d'un important instrument, en plus des amendes et des sanctions proprement dites, qui sont les injonctions de mise en conformité pour le paiement des arriérés de salaires qui sont des ordres émis par les inspecteurs du travail. Il s'agit d'un outil important qui permet de recouvrer les salaires, et plus particulièrement des salaires décents, car ils font référence au salaire fixé dans les conventions collectives au niveau national. Tous les travailleurs migrants peuvent bénéficier de cet outil et de cette voie de recours, qu'ils aient ou non un permis de séjour. C'est un autre point important, car tous les travailleurs migrants, ayant ou non un permis régulier, ont accès aux procédures de règlement des différends prévues par l'inspection du travail. Ces procédures sont également accessibles aux travailleurs migrants, qu'ils aient ou non un permis de séjour en règle en Italie. C'est également un point important à mentionner.

Un autre outil concernant cette question est l'évaluation administrative, dans les rapports d'inspection du travail, des cotisations de sécurité sociale auxquelles les travailleurs ont droit. Il s'agit d'une mesure à laquelle tous les travailleurs migrants ont droit, avec ou sans permis régulier en Italie, à savoir l'accès aux cotisations de sécurité sociale, même dans l'économie informelle. J'ai entendu un commentaire sur les chaînes de sous-traitants. En Italie, nous avons un système très étendu de responsabilité conjointe et solidaire qui porte sur l'ensemble de la chaîne. C'est une mesure très importante pour les salaires et les cotisations de sécurité sociale, et c'est une mesure dont l'INL est responsable. Une remarque très rapide sur l'économie des plateformes numériques pour laquelle nous disposons d'une législation manifestement novatrice. Très récemment, en Italie, nous avons étendu la protection que la législation prévoit pour les employés aux livreurs des plateformes, et c'est le système d'inspection du travail qui est chargé de sa mise en œuvre.

Enfin, il me reste moins d'une minute pour vous expliquer rapidement comment cela se passe dans la pratique. Je suis le directeur d'un petit bureau territorial de l'inspection du travail, dans le nord de l'Italie où vivent de nombreux travailleurs migrants. Pour nous, cette nouvelle approche avec la collaboration de l'OIM est très importante, non seulement dans les six provinces dans lesquelles elle est appliquée, mais aussi dans les autres, comme ma province, où ce n'est pas le cas. Nous avons rencontré des responsables de l'OIM et des médiateurs culturels qui participent aux groupes de travail dans d'autres régions et nous mettons en place ces réunions dans nos provinces et essayons de suivre de nouvelles approches, de façon bien plus informelle évidemment. Cela signifie que cette mesure, contrairement à ce qui a été dit auparavant, n'est pas appelée à disparaître, d'autant qu'elle a maintenant été renouvelée pour les deux prochaines années. Mais il s'agit d'une nouvelle approche qui est vraiment importante pour ceux d'entre nous qui travaillent sur le terrain en tant qu'inspecteur du travail, et qui implique de grands changements d'un point de vue culturel. La collaboration entre agences est très importante et modifie également l'approche culturelle des inspecteurs du travail.

Membres employeurs – Nous avons écouté attentivement les différents intervenants et nous les remercions pour leurs interventions et les informations détaillées qu'ils ont fournies. Nous répétons que les conventions n°s 81 et 129 sont des conventions de gouvernance prioritaires qui requièrent alors une attention particulière des gouvernements, des travailleurs et des employeurs. Les membres employeurs souhaitent souligner une fois de plus l'importance pour les États de se conformer aux conventions de l'OIT qu'ils ont ratifiées. Compte tenu des commentaires de la commission d'experts qui sont évoqués lors de la discussion d'aujourd'hui, les membres employeurs recommandent au gouvernement de fournir des informations sur le nombre de travailleurs migrants en situation irrégulière dont les inspecteurs du travail ont constaté la présence et sur le rôle qu'ont les inspecteurs du travail d'informer les travailleurs migrants au sujet de leurs droits en matière de travail. Nous demandons au gouvernement d'inclure dans ces informations des données sur le recouvrement des arriérés de salaires et de cotisations de sécurité sociale pour les travailleurs sans permis de séjour, ainsi que le nombre de permis de séjour délivrés dans des cas spéciaux et les résultats de la coopération avec les services d'inspection. Enfin, conformément à l'observation de la commission d'experts, nous prions le gouvernement de fournir des informations sur les ressources de l'inspection du travail qui sont consacrées à la vérification du statut d'immigration dans la pratique.

Membres travailleurs – Nous remercions le gouvernement pour les informations et les éclaircissements qu'il a fournis. Nous remercions aussi les autres intervenants.

Nous voudrions d'abord apporter trois précisions: premièrement, dans notre discours, nous n'avons jamais remis en question l'indépendance des inspecteurs; deuxièmement, il est

étrange d'entendre que 4 000 inspecteurs suffisent alors que la membre travailleuse de l'Italie nous a rappelé que la probabilité pour une entreprise d'être inspectée est d'une fois tous les quinze ans; et troisièmement, nous n'avons jamais dit que les inspecteurs sanctionnent les travailleurs. Nous avons dit que le risque indirect est qu'à la suite de cette inspection, le travailleur en situation irrégulière soit expulsé du pays. Nous souhaitons donc répéter notre préoccupation quant à la criminalisation de l'immigration illégale et aux obligations supplémentaires qu'ont les inspecteurs du travail de signaler la présence de travailleurs immigrés en situation illégale aux autorités chargées de la sécurité publique. Nous rappelons encore que la mission première des inspecteurs du travail est de protéger les travailleurs et non d'appliquer la loi sur l'immigration. Par conséquent, ces obligations supplémentaires sont incompatibles avec les conventions n° 81 et 129.

Nous demandons au gouvernement d'abroger la législation qui oblige les inspecteurs du travail à signaler aux autorités chargées de la sécurité publique la présence de tout travailleur migrant en situation irrégulière. Nous notons également avec regret l'interruption des permis de séjour délivrés dans des cas spéciaux aux travailleurs migrants en situation irrégulière et à ceux qui étaient exploités, ainsi que l'absence de données ventilées sur le recouvrement des salaires impayés et des cotisations de sécurité sociale dues aux travailleuses et travailleurs migrants. Au lieu d'éloigner davantage les travailleuses et les travailleurs migrants en situation irrégulière de la possibilité de la formalisation de leur travail, nous recommandons au gouvernement de prendre des mesures pour: faire appliquer les dispositions de la loi relatives aux conditions de travail et protéger les travailleurs migrants, notamment en facilitant leur accès à des voies de recours non judiciaires rapides, par exemple les procédures de conciliation; renforcer les sanctions infligées aux employeurs qui ont commis une infraction; créer un fonds de garantie pour assurer le respect des avis de constat des inspecteurs du travail et des sanctions imposées par les inspecteurs, ainsi que le versement en temps voulu des salaires impayés et des cotisations de sécurité sociale dues aux travailleuses et travailleurs migrants; et étendre le champ d'application des inspections du travail aux plateformes et au travail domestique. Des mesures spécifiques et à long terme devraient également être prises pour traiter les nombreuses violations des droits des travailleurs et des travailleuses et les cas d'exploitation, y compris des travailleurs migrants, dans l'agriculture.

Ainsi, nous encourageons le gouvernement à utiliser les différents moyens existants et, en particulier, l'analyse comparative réalisée en 2020 par le BIT et l'UE sur la protection et l'assistance apportées aux victimes de l'exploitation au travail. Par ailleurs, compte tenu du manque manifeste de coordination entre les différentes entités chargées de l'inspection du travail, le gouvernement devrait prendre des mesures immédiates, d'une part conformément à l'article 5 de la convention n° 81, pour élaborer, en collaboration avec les partenaires sociaux, une stratégie d'inspection du travail qui définisse clairement les missions et les fonctions de chaque entité et service, et pour renforcer la coopération et la collaboration entre eux et, d'autre part, conformément au paragraphe 2.2.7 des Directives de l'OIT sur les principes généraux de l'inspection du travail, pour mettre en place un processus tripartite de planification et de suivi des inspections. Nous recommandons au gouvernement d'établir une base de données pour coordonner la collecte de statistiques entre les différentes entités et organismes responsables de l'inspection du travail. Nous prions instamment le gouvernement de solliciter l'assistance technique du BIT pour traiter les lacunes identifiées et veiller à l'application pleine et effective des conventions n° 81 et 129 dans le pays.

Conclusions de la commission

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

La commission a pris note avec préoccupation de plusieurs questions relatives au respect des conventions, essentiellement en rapport avec l'inspection du travail et s'agissant de l'emploi de travailleurs migrants en situation irrégulière.

Prenant en compte la discussion, la commission prie instamment le gouvernement, en concertation avec les partenaires sociaux, de:

- améliorer la collecte de données ventilées sur l'inspection du travail, notamment par la constitution d'une base de données intégrée en coordination avec les différentes agences et organismes investis de fonctions d'inspection du travail;
- envisager la création d'un mécanisme de consultation tripartite inspiré des Directives de l'OIT sur les principes généraux de l'inspection du travail afin de garantir une élaboration, une adoption et un réexamen efficaces des politiques, stratégies, programmes et plans en matière d'inspection, accompagné d'un renforcement des mesures de mises en application tenant compte des considérations de genre s'agissant des avis de constat et du recouvrement des arriérés de salaires et de cotisations;
- envisager la constitution d'un fonds de protection des salaires et des cotisations en concertation avec les partenaires sociaux afin de garantir le paiement des arriérés de salaires et de cotisations;
- étendre la collecte de données statistiques relatives aux cas de manquements aux obligations contractuelles vis-à-vis des travailleurs en situation irrégulière, afin d'assurer la récupération des sommes dues pour compte de ces travailleurs, provenant en particulier d'arriérés de salaires et de cotisations sociales; et
- donner à l'inspection du travail les ressources nécessaires à un fonctionnement efficace.

La commission prie également le gouvernement de continuer à fournir des informations sur:

- le nombre de travailleurs migrants en situation irrégulière constaté par les inspecteurs du travail;
- le rôle des inspecteurs du travail en matière d'information des travailleurs migrants sur leurs droits au travail et pour faire appliquer ces droits; et
- le nombre de permis de séjour délivrés dans des «cas spéciaux» à la suite de la coopération des intéressés avec les services de l'inspection.

La commission invite le gouvernement à solliciter l'assistance technique de l'OIT afin de mettre en œuvre toutes les recommandations de la commission.

La commission prie le gouvernement de soumettre à la commission d'experts pour le 1^{er} septembre 2023, un rapport sur les mesures prises et les progrès accomplis pour être en totale conformité avec la convention.

Liban (ratification: 1977)

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

Informations écrites communiquées par le gouvernement

Articles 1 (1) et 2 (1) de la convention

En plus des informations présentées à la commission en 2022, nous souhaitons vous faire part de faits nouveaux qui n'ont pas encore été examinés par la commission d'experts, en ce qui concerne les points suivants.

1. Concernant la législation

Un accord a été signé entre le gouvernement de la République libanaise et le gouvernement de la République fédérale démocratique d'Éthiopie, portant sur l'emploi de travailleurs éthiopiens au Liban. Cet accord tient compte des droits de l'homme et interdit la traite des êtres humains. Le ministère du Travail de la République libanaise et le ministère du Travail et des Compétences de la République fédérale démocratique d'Éthiopie sont les autorités compétentes chargées de coordonner le contrôle de l'application de cet accord et d'en assurer la suite à donner. Les deux parties sont convenues de collaborer pour lutter contre les activités d'emploi illégales et la traite des êtres humains dans les deux pays.

L'article 7 de cet accord bilatéral, intitulé «Emploi, conditions d'emploi et contrat de travail», dispose ce qui suit:

1. Le recrutement et l'emploi de travailleurs, y compris de travailleurs domestiques, au Liban ne doivent être facilités que par l'intermédiaire d'agences de recrutement légalement agréées.
2. Dès l'obtention du visa de travail, l'employeur doit faire une demande de recrutement du travailleur concerné, au moyen d'un contrat signé, à l'ambassade ou au consulat de la République fédérale démocratique d'Éthiopie au Liban.
3. Le contrat de travail doit indiquer les droits et obligations de l'employeur et du travailleur, ainsi que les conditions de travail de base, conformément aux instruments internationaux du travail applicables, notamment les déclarations, principes et conventions de l'OIT auxquelles les deux pays sont parties.

Cet accord bilatéral est en passe d'atteindre son aboutissement juridique, à savoir sa ratification par le Conseil des ministres. Dans l'attente de son entrée en vigueur, nous vous en ferons parvenir une copie.

Ordonnance n° 1/1 du ministre du Travail du 5 janvier 2023, concernant la régularisation de la situation des travailleuses domestiques étrangères qui effectuent des travaux autres que ceux spécifiés dans le permis de travail.

Ordonnances du ministre du Travail imposant la fermeture ou l'annulation de la licence d'un certain nombre d'agences de recrutement de travailleuses domestiques. Ces ordonnances ont été publiées sur le site Web du ministère.

Ordonnance n° 69/1 du 27 mai 2022, concernant l'approbation du mécanisme de classification des agences de recrutement.

2. Concernant les mesures

Au cours de l'année 2022, plusieurs mesures administratives ont été appliquées à des agences de recrutement de travailleuses domestiques parce que ces agences n'avaient pas respecté l'ordonnance réglementant le travail des agences de recrutement de travailleuses étrangères; 69 plaintes ont été déposées contre ces agences pour violation des droits des travailleuses domestiques.

En 2022, le ministère a reçu 89 plaintes concernant des travailleuses migrantes, réparties comme suit:

- 62 plaintes ont été déposées par un employeur contre des agences de recrutement de travailleuses domestiques, dont 41 ont été réglées;
- 7 plaintes ont été déposées par des travailleuses elles-mêmes contre des agences de recrutement de travailleuses domestiques, dont 6 ont été réglées;
- 20 plaintes ont été déposées par des ambassades, des consulats, des associations et des syndicats, dont 15 ont été réglées. La plupart de ces plaintes portaient sur le manquement des employeurs à leur obligation de verser le salaire des travailleuses migrantes.

Suite à l'examen des résultats de l'enquête de suivi sur la main-d'œuvre concernant le Liban, menée en 2022 par l'Administration centrale de la statistique, en collaboration avec l'OIT et avec son aide financière et technique, nous souhaitons porter à votre connaissance les éléments indiqués à la figure 25 (colonne de gauche) (*sic*). La collecte des données liées à l'enquête a eu lieu entre le 27 décembre 2021 et le 31 janvier 2022. Cette enquête a été publiée sur le site Web CAS.

Le résultat le plus important est la baisse du taux d'activité des ressortissants étrangers, passant de 60,8 pour cent en 2018-19 à 47,7 pour cent en 2022, soit une baisse du taux d'activité beaucoup plus importante que celle des Libanais, ce taux étant passé de 46,3 pour cent en 2018-19 à 42,6 pour cent en 2022. Cela peut s'expliquer par le caractère transitoire de la plupart des migrations internationales de main-d'œuvre au Liban; ainsi, avec le ralentissement de la situation économique, les travailleurs migrants internationaux ont eu tendance à quitter le marché du travail et à retourner dans leur pays d'origine ou à rechercher un nouvel emploi dans un autre pays.

Vous trouverez ci-dessous les tableaux relatifs aux nombres et pourcentages de **travailleurs migrants (travailleurs étrangers) et de travailleurs domestiques** issus de l'enquête sur la population active et les conditions de vie des ménages (LFHLCS) 2018-19 et l'enquête de suivi sur la main-d'œuvre, 2022:

► Travailleurs domestiques et travailleurs étrangers, 2018

Personnes en activité (âgées de plus de 15 ans), LFHLCS 2018	Nombre	Pourcentage
Travailleurs domestiques	103 015	6,5
Autres travailleurs	1 487 386	93,5
Total	1 590 401	100,0
Travailleurs libanais	1 242 204	78,1
Travailleurs étrangers	348 197	21,9
Total	1 590 401	100,0

► **Travailleurs domestiques et travailleurs étrangers, 2022**

Personnes en activité (âgées de plus de 15 ans), LFHLCs 2022	Pourcentage
Travailleurs domestiques	1,4
Autres travailleurs	98,6
Total	100,0
Travailleurs libanais	84,9
Travailleurs étrangers	15,1
Total	100,0

Article 25. Sanctions pénales en cas d'imposition du travail forcé

Dans sa communication n° 215 – A. T. du 22 mai 2023, le ministère de la Justice fournit la réponse suivante:

- Bien que le Code du travail libanais exclue de ses dispositions les travailleurs domestiques chez des particuliers, cela ne signifie pas qu'ils perdent la protection juridique dont bénéficie toute personne résidant sur le sol libanais. Ainsi, ils peuvent toujours tenter des actions au civil sur la base des règles et dispositions générales en matière civile, plus particulièrement le Code des obligations et des contrats.
- Pour ce qui est de la confiscation des passeports, le ministère de la Justice tient à préciser que deux décisions judiciaires ont été rendues successivement le 23 juin 2014 et le 27 juillet 2016 par la Cour des affaires sommaires de Beyrouth, imposant à une femme de restituer le passeport d'une travailleuse étrangère qu'elle employait. Dans ces deux décisions, la cour a jugé que la rétention des passeports des travailleuses domestiques par leur employeur constituait une violation des droits fondamentaux garantis par les accords internationaux ratifiés par le Liban, au premier rang desquels la liberté de circulation.
- Concernant l'ordonnance prise par le Conseil d'État de la Choura de suspendre la mise en œuvre du contrat standard unifié (CSU), le fondement juridique de celle-ci est que l'ordonnance du ministre du Travail de l'époque ne respecterait pas plusieurs conditions de forme, notamment le fait que le ministère du Travail n'a pas compétence pour prendre cette ordonnance et la violation du principe de séparation des pouvoirs puisque l'article 7 du Code du travail exclut les travailleurs domestiques de son champ d'application. Par conséquent, toute modification de cet article relève de la responsabilité du Parlement, cette ordonnance ne pouvant être prise sous un gouvernement intérimaire. Cela est également contraire au Code des obligations et des contrats, ce qui constitue une violation flagrante de tous les principes et bases juridiques en vigueur.
- Dans son observation, la commission d'experts indique que la crise économique que traverse le Liban a exacerbé la précarité socio-économique des travailleuses domestiques migrantes. Cela a incité le gouvernement à prendre les mesures nécessaires pour leur assurer une protection juridique adéquate.

À cet égard, et en ce qui concerne la facilitation de l'accès à la justice, le ministère de la Justice mentionne l'initiative conjointe sur l'aide juridique mise en place le 4 septembre 2019 avec le Programme des Nations Unies pour le développement (PNUD) et le Haut-Commissariat des Nations Unies pour les réfugiés (HCR), avec le soutien du gouvernement du Canada, en collaboration avec les Associations des barreaux de Beyrouth et du Nord. Cette initiative

conjointe constitue la pierre angulaire et une base fondamentale pour améliorer la stabilité sociale, grâce aux différents outils et services d'aide juridique qu'elle fournit. En outre, elle promeut la justice pour mineurs sous les auspices du ministère de la Justice. Cette initiative est également conforme au Plan d'action du PNUD pour le Liban 2017-2020, qui a été formellement adopté après approbation du gouvernement libanais en 2017. De plus, le Groupe de travail chargé de l'accès à la justice, qui compte des représentants du PNUD, du HCR, du ministère de la Justice et des Associations des barreaux de Beyrouth et de Tripoli, travaille de manière assidue à la mise en œuvre de projets pilotes visant à fournir une aide juridique. Cette initiative a considérablement évolué après l'étude des différents documents de base contenant les principes et lignes directrices pour le lancement pratique des bureaux d'aide juridique, comme un code de conduite et des procédures opérationnelles uniformes. Certains districts, à savoir Sidon, Tripoli et Baalbek, ont été sélectionnés et des bureaux y ont été ouverts. Ceux-ci ont commencé à apporter une aide juridique aux groupes marginalisés et les plus défavorisés, dont évidemment les femmes et les filles libanaises, étrangères et apatrides. Les principaux services juridiques que fournissent les bureaux d'aide juridique sont la diffusion d'informations et la sensibilisation aux droits, le conseil et l'aide juridiques, la médiation et divers autres moyens de règlement des conflits, ainsi que la garantie d'une représentation juridique. Si les travailleuses domestiques le souhaitent, elles peuvent bénéficier des services juridiques gratuits fournis par ces bureaux.

Concernant les travailleuses domestiques qui ont peur de s'adresser aux autorités compétentes pour signaler toute forme de mauvais traitement, craignant d'être arrêtées, de devoir payer une amende ou d'être expulsées vers leur pays puisque ne possédant pas les documents d'identité requis ou résidant illégalement au Liban, il convient de noter que, en vertu d'une circulaire publiée par le Bureau du Procureur de la Cour de cassation, un non-ressortissant ne possédant pas de documents d'identité ou résidant illégalement au Liban ne sera pas arrêté s'il a déposé plainte auprès d'un poste de police pour avoir été victime d'une infraction. Auquel cas, la personne bénéficiera d'un délai de grâce pour régulariser sa situation et engager un avocat ou trouver un garant.

Concernant le délit de harcèlement sexuel, la loi n° 205 de 2020 a été adoptée par le Parlement libanais le 21 décembre 2020. Cette loi vise à incriminer le harcèlement sexuel et à légiférer pour la réhabilitation des victimes. L'article 2(a) de la loi indique clairement la portée et l'étendue de son champ d'application, puisqu'il fait du harcèlement sexuel un délit passible de sanction, indépendamment de l'identité, de la profession ou du statut de la victime. Par conséquent, il s'applique à toute personne libanaise ou étrangère qui a été victime de harcèlement sexuel, indépendamment du lieu où elle se trouve et de la nature de son travail. Ainsi, la disposition indique précisément: «Quiconque commet un délit de harcèlement sexuel est condamné à une peine d'emprisonnement d'un mois à un an et à une amende de trois à dix fois le salaire minimum, ou à l'une de ces peines.» En outre, cette loi incriminant le harcèlement sexuel prévoit, en son article 2(b), que la sanction soit portée à «six mois à deux ans d'emprisonnement et à une amende de 10 à 20 fois le salaire minimum, ou à l'une de ces deux peines: [...] si le délit de harcèlement est commis dans le cadre d'une relation de dépendance ou d'une relation de travail.» La disposition énoncée dans cette clause couvre donc tous ceux qui ont une relation de subordination avec leur employeur, que cette relation soit régie par la loi sur le travail ou le Code des obligations et des contrats (loi générale), ce qui implique que les travailleurs domestiques bénéficient de ses dispositions.

S'agissant toujours de la loi n° 205 de 2020, l'article 2(c) indique clairement que la sanction est portée à «deux à quatre ans d'emprisonnement et une amende de 30 à 50 fois le salaire minimum officiel [...] si l'auteur exerce une autorité matérielle, morale, professionnelle ou

éducative sur la victime [...]»; ou «[...] si l'auteur exerce une pression psychologique, mentale ou physique extrême lorsqu'il commet le délit pour obtenir des faveurs de nature sexuelle [...]».

Dès lors, tous les paragraphes susmentionnés sont clairement applicables à un délit de harcèlement commis à l'encontre d'un travailleur ou d'une travailleuse domestique, en gardant à l'esprit qu'il appartient au juge de déterminer en toute discrétion quel paragraphe est le plus adapté à la situation selon les particularités de chaque cas. La loi n° 205 de 2020 couvre effectivement toutes les situations de harcèlement sexuel à l'encontre des travailleurs et travailleuses domestiques, y compris celles qui ne relèvent pas de la loi sur le travail.

Concernant le nombre de cas de travail forcé de travailleurs domestiques migrants qui ont fait l'objet d'une enquête et de poursuites, et le nombre de condamnations et de peines prononcées, le Bureau de la répression de la traite des êtres humains et de la protection des mœurs a reçu les informations mentionnées ci-après.

► **Bureau de la répression de la traite des êtres humains et de la protection des mœurs: délits impliquant des travailleuses domestiques étrangères**

Nationalité	Délit	Rôle	Résultat
2022			
Éthiopienne	Prostitution	Auteur	Arrestation
2 Sierra-léonaises	Traite d'êtres humains	Auteurs	Arrestation
Guinéenne	Prostitution	Suspecte	Libérée sur engagement
Camerounaise	Prostitution	Suspecte	Libérée sur engagement
Kenyanne	Harcèlement sexuel	Victime	La Kenyanne était membre de l'organisation KAFA, qui a facilité son voyage vers son pays après que son parrain a fourni un certificat d'autorisation et versé une somme de 300 000 livres libanaises
2021			
Éthiopienne	Prostitution	Auteur	Arrestation
Éthiopienne	Vol	Auteur	Arrestation
Éthiopienne	Traite d'êtres humains	Victime	Elle a été arrêtée pour vol et pour avoir déserté le domicile de ses employeurs
Éthiopienne	Viol	Victime	Elle a été arrêtée pour vol et pour avoir déserté le domicile de ses employeurs
Bangladaise	Atteinte à la moralité publique	Auteur	Libérée sur engagement
2 Sierra-léonaises	Prostitution	Auteurs	Arrestation

Nationalité	Délit	Rôle	Résultat
2020			
Éthiopienne	Des informations ont été reçues concernant une personne qui tentait de vendre une travailleuse étrangère à l'aide de l'application OLX	Victime	Sa marraine a déclaré qu'elle avait voulu transférer son parrainage et non la vendre. Elle est restée avec sa marraine.
Éthiopienne	Viol	Victime	Par un chauffeur de taxi. Elle a pu partir librement.
Éthiopienne	Harcèlement sexuel	Victime	Elle est retournée dans son pays
Éthiopienne	Facilitation ou participation à des actes de prostitution	Suspecte	Libérée sur engagement
Éthiopienne	Viol	Victime	Elle était employée dans un restaurant. Elle a déposé une plainte contre son collègue, qui travaillait également comme chauffeur de taxi, et un ordre de recherche et d'enquête a été diffusé à son sujet.
Nigériane	Harcèlement sexuel et violence	Victime	Elle était membre de l'organisation KAFA
Nigériane	Prostitution	Auteur	Arrestation
Nigériane	Des informations ont été reçues concernant une personne qui tentait de vendre une travailleuse étrangère sur Facebook.	Victime	Son parrain a déclaré qu'il avait voulu transférer son parrainage et non la vendre. Elle est restée avec lui.

Chef du Bureau de la répression de la traite des êtres humains et de la protection des mœurs, lieutenant-colonel Charbel Aziz.

Discussion par la commission

Interprétation de l'arabe: Représentant gouvernemental, ministre du Travail – Je félicite le président de la commission et vous salue tous. J'ai tenu à venir personnellement devant la commission accompagné de Son Excellence l'Ambassadeur du Liban, parce que nous tenons à la réputation de notre pays et pour vous démontrer notre sérieux et notre attachement aux normes éthiques et humaines qui sont à la base de notre culture et de notre appartenance au pays de la diversité, le Liban.

J'ajoute à cela que le gouvernement n'a pas eu à supporter les frais de notre déplacement, ni ceux des représentants des travailleurs ou des employeurs. Je vous le dis pour vous prouver notre crédibilité ainsi que notre volonté de coopérer malgré les circonstances difficiles de notre pays. Nous sommes sûrs que nous allons arriver à une coopération constructive, et nous assumons la responsabilité de la situation.

Je vais vous exposer rapidement la situation de mon pays, non pas pour justifier un quelconque manquement dont j'assume la responsabilité, même si la situation actuelle dont j'ai hérité est le résultat des circonstances qui ont précédé ma prise de fonctions et qui ont empiré suite à la pandémie de COVID.

Tout d'abord, nous avons des problèmes constitutionnels liés à la non-élection d'un président de la République et à la transformation du Parlement en un corps électoral qui ne remplit plus son rôle législatif. Par conséquent, nous n'avons pas de nouvelle législation, en plus d'un gouvernement qui ne jouit pas des pleins pouvoirs, car il s'agit d'un gouvernement qui expédie les affaires courantes.

Deuxièmement, les problèmes administratifs et juridiques. Nous subissons une grève ouverte des employés du secteur public et la paralysie de ces administrations en raison de l'effondrement de leurs salaires, à l'exception d'un petit nombre qui gère les services publics. C'est la première fois qu'il y a une grève ouverte. Nous n'avons pas connu une telle situation même pendant la guerre civile. Donc, c'est un petit nombre de fonctionnaires qui gère les administrations et les services publics.

Nous avons aussi un manque d'infrastructure minimum, telle que l'électricité et les ordinateurs. Nous devons avoir du mazout pour avoir de l'électricité, nous sommes même en rupture d'encre, de stock de papier. Nous travaillons dans des circonstances très dures.

Cela s'est traduit par le non-suivi des rapports et la non-réponse aux questions adressées au Liban. Cela n'est pas fait exprès. À titre d'exemple, pour vous illustrer nos conditions de vie, le salaire d'une travailleuse domestique étrangère, que nous respectons comme notre sœur, atteint actuellement le double de mon salaire en tant que ministre qui travaille dans un gouvernement.

Troisièmement, nous devons faire face à deux tragédies. Tout d'abord, le déplacement de nos frères syriens qui constituent désormais un tiers de la population du Liban. En fait, le Liban est le seul pays au monde qui supporte un tel fardeau dans de telles proportions et qui accueille un tel nombre de déplacés. Ils partagent avec nous tous les services, l'eau, l'électricité, mais nous ne recevons pas en tant que pays hôte, contrairement aux réfugiés eux-mêmes, des dons et l'aide de la communauté internationale. Nos enfants meurent aux portes des hôpitaux, d'autres ne peuvent pas aller à l'école. Cela se passe devant nos yeux, à tel point que, moi, en tant que ministre, je devrais quémander mon salaire devant les distributeurs de billets, tandis qu'un réfugié ou un déplacé peut avoir tous les dons et toutes les aides, et le Libanais regarde et ne peut rien faire. Cela est très dangereux, cela a des répercussions sur la sécurité sociale ainsi que sur la démographie.

S'ajoute à cela le déplacement forcé des Palestiniens qui dure depuis plus de soixante-dix ans. Il y a à peu près 1 million de Palestiniens actuellement au Liban, et nous défendons leur droit au retour. C'est une situation très dangereuse, car leur situation sociale se répercute sur nous, qui vivons avec eux. Donc j'en appelle à vos sentiments et votre conscience et, au nom du peuple et des enfants libanais, je vous demande en toute objectivité, loin de toute ingérence politique, d'écouter l'appel du peuple et des enfants libanais.

Quatrièmement, l'effondrement économique et des conditions de vie et la détérioration de la valeur de la monnaie nationale. Cela a mené la population à bloquer les routes, le secteur bancaire est déstabilisé. Nous avons aussi l'effondrement des salaires. Il y a également le fait que parfois je dois attendre deux à trois heures pour me déplacer, même pour une distance de deux kilomètres. Comme je vous l'ai dit, les routes sont coupées et cela se répercute sur notre travail.

Je vous dis en toute objectivité que l'État libanais est devenu, que ce soient les administrations ou son peuple, tout le peuple, un pays qui vit dans une situation de travail forcé et obligatoire. C'est la première fois que nous voyons une telle situation dans le monde, je peux dire que le pays tout entier vit dans une situation de travail forcé et obligatoire, les fonctionnaires, les travailleurs n'ont plus de quoi vivre, leur salaire s'est effondré. Encore une fois, je vous répète tout cela pour que vous compreniez la situation et non pas pour me justifier.

Puisque nous tenons à notre pays et nous honorons nos obligations, nous avons entrepris ce qui suit. Malgré ces circonstances difficiles, malgré l'effondrement, nous avons agi, nous avons fourni tous les efforts.

Nous avons élaboré un nouveau projet de loi du travail, de Code du travail. C'est la première fois que nous faisons cela depuis 1963. Cette loi du travail inclut le respect de toutes les normes humanitaires. J'ai soumis ce Code du travail au Parlement et, comme je vous ai dit, actuellement le Parlement ne joue pas son rôle législatif, il se contente d'essayer d'élire un président. Ce Code du travail prévoit par exemple l'inclusion de la catégorie des travailleurs domestiques hommes et femmes, de leurs obligations et de leurs droits, et nous essayons de changer actuellement le système de la *kafala* afin de sortir de la situation dans laquelle nous sommes: nous savons très bien ce que veut dire la liberté et le prix de la liberté.

Deuxièmement, la promulgation de la loi sur la prévention de la traite des êtres humains: cette loi était déjà entrée en vigueur.

Troisièmement, nous avons adopté une loi pénalisant le harcèlement sexuel, notamment au travail.

Quatrièmement, nous savons signé un guide sur la prévention du harcèlement sexuel sur le lieu du travail avec l'aide du Programme des Nations Unies pour le développement (PNUD) et de l'Ambassade de Suède au Liban. Ce guide nous montre comment se comporter dans de telles circonstances et comment faire pour sauver ou aider les victimes. Nous avons aussi signé un accord technique avec le bureau régional de l'OIT à Beyrouth afin de former les fonctionnaires du ministère du Travail à l'élaboration des rapports qui ont été demandés au Liban. Ainsi, nous avons envoyé nos réponses aux questions concernant la convention (n° 29) sur le travail forcé, 1930, et nous répondrons systématiquement à l'avenir à toutes les clarifications qui nous seront adressées en temps voulu.

Pendant que je vous parlais, avant de rentrer dans la salle, le Bureau a reçu du Liban un nouveau rapport. Cela montre le sérieux dans notre coopération avec la commission et dans notre réponse à toutes ses demandes.

Depuis un an et huit mois, date de ma prise de fonctions au ministère du Travail, je n'ai plus délivré aucune nouvelle licence concernant les agences de recrutement des travailleurs domestiques, et cela pour arrêter toute mauvaise conduite. Je refuse toute ingérence politique pour sauver la réputation du Liban qui est au-dessus de tout cela.

J'ai aussi promulgué la décision n° 41 en mai 2022. Cette loi régit le travail des bureaux de recrutement de travailleurs étrangers, ceci est une réforme importante à laquelle j'ai joint une décision similaire qui régit la reddition de comptes des agences. Cela se passe pour la première fois au Liban. Nous avons, en fait, fermé plus de 77 bureaux de recrutement, ce qui représente 20 pour cent du nombre de bureaux légalement agréés. Cela montre le sérieux du Liban encore une fois malgré les circonstances très difficiles dans lesquelles nous vivons.

J'ai aussi adopté un nouveau mécanisme: un mécanisme de «points noirs» pour noter ces agences. Nous essayons de lutter contre la mauvaise conduite chez les employeurs, donc je n'ai pas seulement traité la question auprès des agences, mais aussi auprès des employeurs. Nous avons en effet établi une liste noire des employeurs qui maltraitent les travailleurs domestiques. Juste avant que je ne vienne ici à Genève, j'ai eu un problème avec un parent à moi qui a été mis sur cette liste noire. Je n'ai pas tenu compte de notre parenté, au nom de la protection des droits de l'homme et pour sauvegarder l'image et la réputation de mon pays.

Nous avons aussi établi une rubrique «réclamation ou plainte» sur la plateforme du ministère du Travail pour les plaintes électroniques des travailleurs, y compris des travailleurs migrants. Et, comme nous avons beaucoup de coupures d'électricité, voire pas d'électricité, j'ai reçu un don qui m'a permis d'établir un système de photovoltaïque au ministère afin de continuer notre travail au service des citoyens.

Comme je vous l'ai dit, j'ai mis en œuvre une plateforme qui suit directement les plaintes des travailleurs. Cette rubrique est disponible même en période de vacances et pendant les week-ends. Cela se fait en collaboration avec la Sûreté générale libanaise. Je tiens également à coopérer avec la société civile, surtout les associations fiables. Certaines organisations manquent de transparence, nous ne savons pas d'où viennent leur argent, comment elles l'obtiennent ni comment elles le dépensent.

Je voudrais aussi attirer votre attention sur le respect des droits de l'homme dans mon pays. La justice libanaise a rendu deux décisions judiciaires qui désormais font jurisprudence. Je vais désormais me baser sur ce jugement pour garantir aux travailleurs étrangers leurs droits, car il n'y a pas de législation en la matière au Liban.

Je veille aussi au dialogue social surtout pour les travailleurs les plus vulnérables. Nous prenons en compte les intérêts des mandants tripartites. Nous avons un comité tripartite qui s'est réuni plus de 16 fois en un an et demi, ce qui a fait que nous avons augmenté les salaires 14 fois, et les Libanais savent ceci, que ce soient les employeurs ou les travailleurs. C'est pour cela que je suis fier. En tant que ministre en exercice, j'ai fait en sorte que le salaire minimum des travailleurs au Liban soit supérieur à mon salaire en tant que ministre. Je voulais donc démontrer que je suis là au service des travailleurs et pour protéger leurs droits.

Je n'oublie pas le rôle actif des syndicats au Liban et je vous remercie de vos efforts et de votre suivi. Nous avons besoin de protéger les droits de l'homme. Je vous réaffirme que nous sommes sérieux et déterminés et que nous sommes sur la bonne voie. Je suis très heureux d'écouter vos observations et je réitère notre volonté de coopérer avec l'OIT.

J'ai en fait pris toutes les dispositions nécessaires et je vous dis de tout cœur: le Liban, mon pays, est un pays qui souffre. Si vous êtes objectifs, vous allez tous sentir cette souffrance avec nous. Nous sommes un pays libre, un pays autonome et souverain. Nous avons fait face à des situations très difficiles, à la guerre, au terrorisme, à l'occupation. Nous maintenons notre liberté, nous sommes un des pays qui est à l'origine des droits de l'homme. Nous sommes un pays de diversité et nous accueillons les déplacés et les émigrés. Nous sommes laissés seuls, nous sommes laissés pour compte. Nous manquons de moyens matériels, mais nous restons un pays doté d'une volonté libre et humaine.

Président – Merci beaucoup, Excellence, pour cette présentation détaillée du contexte des défis et de leur impact.

Membres employeurs – Nous remercions le gouvernement pour ses informations orales et écrites sur ce cas, dont nous avons pris bonne note. Les membres employeurs soulignent l'importance du respect par les États de la convention (n° 29) sur le travail forcé, 1930, qui est

l'une des dix conventions fondamentales de l'OIT. Les membres employeurs se sont toujours opposés à toute forme de travail forcé et ont condamné sans réserve tout recours à cette pratique.

Une fois encore, nous souhaitons réitérer notre ferme engagement en faveur de l'élimination totale de cette pratique inacceptable, telle que définie à l'article 2 de la convention. Avant d'aborder les questions de fond de ce cas, nous souhaiterions fournir quelques informations procédurales et contextuelles sur la situation du Liban.

Tout d'abord, le Liban a ratifié la convention en 1977. Toutefois, selon les six observations qu'a formulées la commission d'experts depuis 2017, le pays a échoué de manière répétée à se mettre en conformité.

La commission d'experts a lancé un appel urgent pressant en 2021, ce qui met encore en évidence la gravité du cas, qui est cette année l'un des six cas de doubles notes de bas de page. Aujourd'hui, c'est la première fois que nous discutons de l'application par le Liban de la convention n° 29 dans un cadre tripartite au sein de cette commission. En ce qui concerne le contexte économique et politique du pays, depuis 2019, le Liban est touché par une crise économique dramatique qui a un impact disproportionné sur les communautés marginalisées, comme les travailleurs migrants.

La pandémie de COVID-19 ainsi que l'explosion qui a frappé le port de Beyrouth en 2020 ont encore exacerbé les retombées financières. En outre, la situation politique est instable depuis ces dernières années; il y a eu des manifestations massives en 2019 et des Premiers ministres ont démissionné en 2019 et 2020.

La commission d'experts a identifié deux principales questions dans ce cas, qui avaient été déjà évoquées dans des observations précédentes. La première concerne l'exposition des travailleurs domestiques migrants à des conditions de travail forcé qui sont contraires aux articles 1, paragraphe 1, et 2, paragraphe 1, de la convention. La seconde concerne les sanctions pénales prononcées pour l'imposition de travail forcé, conformément à l'article 25 de la convention n° 29. Nous prenons note que, le 22 mai 2023, le gouvernement a fourni des informations écrites au Bureau sur ces deux questions.

Au sujet de la première question sur les travailleurs domestiques migrants, les membres employeurs observent que, selon le dernier rapport du gouvernement de 2018, un projet de loi sur les travailleurs domestiques a été élaboré. Il a été présenté au Conseil des ministres pour discussion, et un comité directeur a été créé sous l'égide du ministère du Travail pour traiter des questions relatives aux travailleurs domestiques migrants. Un représentant de l'Équipe d'appui technique au travail décent de l'OIT participe également à ce comité. Nous notons aussi qu'en 2018 la Confédération syndicale internationale (CSI) a indiqué qu'aucun des projets de loi examinés par le comité directeur n'avait été adopté en tant que loi. Dans ses observations, il a également été noté que les travailleurs domestiques migrants continuent d'être soumis à des pratiques abusives.

Les membres employeurs prennent note aussi de l'observation de la commission d'experts selon laquelle les travailleurs domestiques migrants ne bénéficient toujours pas d'une protection juridique adéquate et sont l'objet de pratiques abusives qui se sont aggravées pendant la pandémie de COVID-19. De plus, selon les observations de la commission d'experts, en octobre 2020, le Conseil d'État a suspendu la mise en œuvre du contrat standard unifié (CSU) révisé pour l'emploi de travailleurs domestiques, un mois après son adoption par le ministère du Travail.

Sur ce point, nous notons que, selon la déclaration fournie par le gouvernement en mai 2023, la suspension du CSU a été due au fait que le ministre du Travail n'avait pas les compétences requises pour adopter cet instrument, ainsi qu'à la violation des principes de la séparation des pouvoirs. Dans les mêmes informations écrites, le gouvernement énumère aussi plusieurs mesures juridiques et administratives prises en faveur des travailleurs domestiques migrants.

En ce qui concerne les mesures législatives, le gouvernement souligne que:

- un accord bilatéral a été conclu entre le gouvernement du Liban et le gouvernement de l'Éthiopie pour lutter contre les activités illégales dans le domaine de l'emploi et contre la traite des êtres humains;
- trois arrêtés ont été pris par le ministère du Travail sur différentes questions, à savoir la régularisation du statut des travailleuses domestiques étrangères, la fermeture d'un certain nombre d'agences de recrutement de travailleuses domestiques ou le retrait de la licence de ces agences, et la mise en place d'un mécanisme de classification des agences de recrutement.

À propos des mesures administratives, il est souligné qu'en 2022 plusieurs agences de recrutement ont été fermées à la suite de la violation des dispositions légales. Le ministère a reçu 89 plaintes portant sur des travailleuses domestiques.

Les membres employeurs notent aussi que le Liban, notamment son Administration centrale de la statistique, a reçu une assistance financière et technique de l'OIT pour rédiger une enquête de suivi sur la main-d'œuvre, qui a été publiée en 2022. Il ressort de cette enquête une baisse significative du taux d'activité des non-Libanais, due principalement au ralentissement de l'économie depuis 2019. Tout en saluant les mesures mises en place pour renforcer la protection des travailleurs domestiques migrants, nous estimons que de plus amples efforts devraient être faits.

Les membres employeurs souhaitent donc demander au gouvernement de redoubler d'efforts et de prendre sans délai toutes les mesures indispensables pour offrir aux travailleurs domestiques migrants, victimes de pratiques abusives et de conditions de travail relevant du travail forcé, une protection juridique, une assistance et des voies de recours. Les mesures devraient également inclure l'application effective du CSU révisé et l'adoption du projet de loi réglementant les conditions de travail des travailleurs domestiques.

Enfin, les membres employeurs souhaitent également demander au gouvernement de communiquer des informations sur les changements législatifs adoptés ou envisagés pour réviser le système de la *kafala*. Nous espérons que le gouvernement adressera sans tarder une copie de l'accord bilatéral conclu avec le gouvernement de l'Éthiopie et le texte des autres mesures législatives pertinentes mentionnées dans les informations écrites.

En ce qui concerne la seconde question relative aux sanctions pénales pour l'imposition de travail forcé, les membres employeurs notent que, dans l'Étude d'ensemble de 2012, la commission d'experts avait déclaré que le fait d'exiger illégalement du travail forcé ou obligatoire doit être passible de sanctions pénales. Une amende ou une peine de prison de courte durée ne saurait constituer une sanction efficace et dissuasive. Nous prenons également note des observations de la CSI au sujet de l'absence actuelle de mécanismes de plaintes accessibles aux travailleurs domestiques migrants et de la longueur des procédures judiciaires.

Les membres employeurs notent également la préoccupation persistante des organes conventionnels de l'ONU, qui est suscitée par le fait que les travailleurs domestiques migrants n'ont pas suffisamment connaissance des voies de recours disponibles en cas de violation de leurs droits et d'autres obstacles, y compris des risques auxquels ils sont exposés lorsqu'ils déposent une plainte. Des préoccupations ont également été exprimées quant à la situation générale d'impunité dont bénéficient les auteurs de ces violations.

Le gouvernement, pour sa part, a abordé certains de ces points dans ses informations écrites de mai 2023. Les employeurs accueillent favorablement les informations fournies par le gouvernement ainsi que les mesures prises pour renforcer l'accès des travailleurs à la justice. Toutefois, nous estimons que d'autres mesures sont nécessaires pour parvenir à une pleine conformité avec la convention n° 29.

Nous nous sentons obligés d'évoquer à nouveau les demandes de la commission d'experts et de demander au gouvernement de prendre les mesures nécessaires pour garantir le plein accès des travailleurs domestiques migrants à la justice, afin qu'ils soient pleinement protégés contre toute mesure de rétorsion et pour que soient appliquées des sanctions suffisamment dissuasives.

Les membres employeurs se rallient en outre à la commission d'experts qui a demandé au gouvernement des informations sur les mesures prises pour renforcer la capacité des organes chargés de faire appliquer la loi dans ce domaine, et sur le nombre de cas de travail forcé de travailleurs domestiques migrants qui ont fait l'objet d'une enquête et de poursuites.

Membres travailleurs – Il convient d'abord de relever qu'en dépit de l'appel urgent qui lui a été adressé par la commission d'experts en 2021, le gouvernement n'a pas soumis de rapport. Notons également que ce défaut de faire rapport persiste depuis 2018. La commission d'experts a dès lors décidé d'examiner le cas sur la base des informations disponibles. S'agissant du fond, les observations des experts sont extrêmement préoccupantes et portent sur deux axes.

Le premier a trait à la situation des travailleurs migrants et singulièrement des travailleurs domestiques. Ces travailleuses et travailleurs sont soumis à un statut juridique spécifique qui les lie à un employeur particulier. Il s'agit du tristement célèbre système de la *kafala* ou parrainage que les organes de contrôle de l'OIT ont qualifié à plusieurs reprises de travail forcé. Ce statut juridique ne protège pas les travailleurs contre les pratiques abusives de leurs employeurs et les livre à l'arbitraire et aux exactions. Cela se traduit concrètement par le fait que les travailleurs domestiques migrants continuent de faire état de la confiscation systématique de leurs passeports, de longues heures de travail, du refus de leurs employeurs de leur accorder des congés suffisants, du confinement forcé sur le lieu de travail, de mauvaises conditions de vie, du retard ou du non-paiement des salaires, et de violences verbales, physiques et sexuelles. Un décret élaboré en 2020 contenant un contrat unique et visant à garantir une certaine protection n'a jamais vu le jour. Il a en effet été suspendu par le Conseil d'État, qui est une juridiction administrative.

Le deuxième axe concerne la protection efficace contre le travail forcé avec notamment l'absence de sanctions pénales dissuasives. Certes, nous remercions le gouvernement pour les informations écrites et orales qu'il a apportées à la commission, et nous sommes conscients des difficultés auxquelles il fait face. Toutefois, il ne peut s'exempter de sa propre responsabilité. Il semble néanmoins que les éléments avancés ne sont pas de nature à apaiser notre préoccupation. L'indication selon laquelle un accord est en cours de négociation entre les gouvernements libanais et éthiopien concernant les travailleurs migrants ne semble pas offrir une solution aux problèmes soulevés. Ces problèmes trouvent leur source dans la

législation et la pratique au Liban. Une coordination avec les pays d'origine des migrants peut être une solution, mais uniquement à titre complémentaire et accessoire. Nous prenons note des explications du gouvernement concernant la suspension par le Conseil d'État du décret contenant le contrat unique. Cependant, il ne nous paraît pas approprié d'exciper d'une règle de droit interne pour justifier le défaut au regard d'un engagement international.

Les organisations internationales traitent avec les États en tant qu'entité et n'ont pas à tenir compte de ces considérations dans l'appréciation qu'elles font quant au respect de leurs engagements internationaux.

S'agissant enfin des mesures de protection contre le travail forcé, il ne nous semble pas suffisant de faire état de la possibilité théorique qu'ont les migrants de déposer plainte. Les chiffres reprenant le nombre de plaintes contre les agences avancés par le gouvernement laissent entendre que la situation est globalement positive. Or la faiblesse de ces chiffres est sans commune mesure avec le nombre de travailleurs domestiques dans le pays.

Alléguer que seulement 69 plaintes portant sur des cas de travailleuses domestiques ont été adressées en 2022 démontre que ces chiffres sont loin de donner une représentation fidèle de la réalité. En regardant plus attentivement, on s'aperçoit que la grande majorité de ces plaintes sont adressées par des employeurs contre les agences. Ceci illustre et démontre que les travailleurs et travailleuses domestiques n'ont pas un accès efficace aux mécanismes de plaintes. Les mesures de protection doivent être efficaces et effectives. Elles doivent tenir compte de l'état de vulnérabilité des travailleurs migrants et impliquer de la part du gouvernement de mettre en place des mécanismes adaptés.

Les membres travailleurs considèrent que cela requiert des initiatives législatives qui garantissent cette protection en droit et en pratique.

Interprétation de l'arabe: Membre employeur, Liban – J'ai peu à ajouter aux propos de son Excellence, le ministre du Travail, mais, en tant que représentant des fabricants et des employeurs du Liban et membre de l'Organisation internationale des employeurs (OIE), je peux simplement dire que nous prenons acte des mesures et des décisions prises par le ministère du Travail pour répondre à la plainte telle que soumise à cette commission. En outre, nous collaborons avec le bureau régional de l'OIT à Beyrouth pour tenter de faire progresser les initiatives nécessaires à la résolution de ces problèmes. Nous espérons sincèrement que ces mesures seront suffisantes.

Nous continuerons à collaborer avec le ministère du Travail en vue de nous assurer de la mise en œuvre de ces décisions et de tenter ainsi de rétablir la réputation du Liban s'agissant de la protection du droit du travail. Nous souhaiterions également remercier l'OIE et l'Organisation arabe des employeurs, qui ont toutes deux soutenu les fabricants libanais dans la recherche d'une solution. Je ne répéterai donc pas les propos du ministre.

Interprétation de l'arabe: Membre travailleur, Liban – Je suis certain que vous avez conscience, comme le ministre du Travail l'a décrit, que nous sommes confrontés à de considérables défis économiques et sur le lieu de travail qui ont un impact négatif sur la société en général et sur les travailleurs libanais en particulier.

Les travailleurs des secteurs public et privé sont touchés, comme l'a indiqué le ministre du Travail. Des fonctionnaires et des représentants officiels manifestent et bloquent les routes de notre pays. Nous sommes désormais déterminés à participer activement et à participer aux travaux de la commission. Je souhaiterais donc simplement rappeler la gravité de la situation qui a paralysé l'économie. Certes, nous n'avons pas mis en œuvre toutes les dispositions de cette convention ou d'autres, mais nous sommes déterminés à faire en sorte qu'elles soient

appliquées et à respecter nos obligations malgré les défis auxquels nous faisons face. Grâce au soutien de l'OIT et à celui des organisations des employeurs et des travailleurs, un certain nombre de mesures ont été prises et des lois ont été élaborées pour tenter de protéger les travailleurs domestiques étrangers, si bien que ces travailleurs peuvent déposer plainte s'ils sont victimes d'abus. Un certain nombre de plaintes ont effectivement été déposées auprès des autorités judiciaires libanaises par des travailleurs étrangers, pour des cas de confiscation de passeport. Grâce à ces mécanismes de plaintes, beaucoup ont pu récupérer leur passeport. D'autres plaintes ont également été déposées pour des cas d'abus ou de harcèlement, et les fonctionnaires du ministère public ont pris des mesures pour renforcer la protection juridique des travailleurs domestiques et étrangers contre les abus. Les auteurs de ces actes risquent désormais des peines d'emprisonnement pouvant aller jusqu'à un ou deux ans, en fonction de la gravité de l'affaire et d'autres dispositions, et des mesures législatives ont également été prises. Permettez-moi également de vous rappeler que nous faisons notre maximum pour protéger les droits des travailleurs. L'OIE a mis en place une commission spéciale visant à nous soutenir dans la mise en œuvre des conventions ratifiées, dont la convention n° 29.

Membre gouvernemental, Suède – J'ai l'honneur de prendre la parole au nom de **l'Union européenne (UE) et de ses États membres. L'Albanie, la Bosnie-Herzégovine, la Macédoine du Nord, la République de Moldova, le Monténégro, la Serbie**, pays candidats, **l'Islande et la Norvège**, pays de l'Association européenne de libre-échange membres de l'Espace économique européen, se rallient à cette déclaration.

L'UE et ses États membres encouragent activement la ratification et la mise en œuvre universelles des normes internationales fondamentales du travail. Nous soutenons l'OIT dans son rôle indispensable dans l'élaboration, la promotion et la supervision de la mise en œuvre effective des normes internationales du travail ratifiées et des conventions fondamentales, en particulier la convention n° 29 sur le travail forcé. Nous sommes attachés à la promotion, la protection, le respect et la réalisation des droits de l'homme, y compris des droits des travailleurs.

La relation entre l'UE et le Liban est régie par l'accord d'association qui nous a permis de renforcer notre coopération bilatérale depuis son entrée en vigueur en 2006. En outre, le groupe de travail conjoint UE-Liban pour le commerce et l'investissement constitue un cadre pour le renforcement du partenariat. Dans le cadre de la politique européenne de voisinage, l'UE reste engagée à soutenir le Liban et son peuple.

Nous exprimons notre préoccupation quant au fait que le gouvernement n'a pas remis ses rapports à la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations depuis 2018, particulièrement au vu de la gravité du cas. Nous invitons le gouvernement à transmettre toutes les informations au cours de la session actuelle de la commission de la Conférence, et d'apporter des réponses complètes aux commentaires que formule la commission d'experts depuis 2018.

Nous sommes conscients de l'impact de la situation économique désastreuse et de la pandémie de COVID-19 sur la vulnérabilité des travailleurs domestiques migrants, dont les femmes représentent la grande majorité. Nous partageons les profondes inquiétudes de la commission d'experts quant au fait que les travailleurs domestiques migrants restent soumis à des pratiques abusives et à des conditions de travail qui s'apparentent à du travail forcé, et qu'ils ne bénéficient pas d'une protection juridique adéquate. Les cas de confiscation des passeports des travailleurs, de longues heures de travail, de congés insuffisants, le confinement forcé sur le lieu de travail, de mauvaises conditions de vie, de retard ou de non-paiement des salaires et de violences verbales, physiques et sexuelles signalés sont très

inquiétants, surtout lorsqu'ils sont associés à l'absence de protection juridique et de voies de recours adéquates.

Nous invitons instamment le gouvernement à prendre les mesures nécessaires, sans délai et dans le cadre d'une consultation tripartite, afin d'offrir aux travailleurs domestiques une protection juridique adéquate. Cela inclut la révision du CSU qui garantirait un niveau minimum de protection et le projet de loi réglementant les conditions de travail des travailleurs domestiques, ainsi que la révision législative du système de la *kafala* en vue d'introduire un niveau adéquat de protection, conformément aux conventions ratifiées de l'OIT.

Nous soulignons qu'il est extrêmement important d'améliorer l'accès à la justice et la protection juridique des travailleurs domestiques migrants contre les représailles ou l'expulsion en cas de violation des droits, ainsi que d'imposer des sanctions pénales appropriées et dissuasives aux auteurs de ces violations. Nous demandons au gouvernement de prendre les mesures nécessaires pour garantir que les victimes de pratiques abusives et de travail forcé bénéficient d'une protection, d'une assistance et de voies de recours adéquates. Les travailleurs domestiques migrants doivent également être tenus informés des voies de recours existantes en cas de violation de leurs droits.

Nous rappelons l'importance du soutien du BIT, y compris de son assistance technique, visant à faciliter le respect de toutes les conventions de l'OIT ratifiées et la promotion du tripartisme. Nous encourageons le gouvernement à intensifier sa collaboration avec le BIT afin de répondre à ses obligations au titre de la convention n° 29.

L'UE et ses États membres réitèrent leur profonde préoccupation quant au cas exposé par la commission d'experts. Nous continuerons à suivre et à analyser la situation et restons engagés dans notre collaboration et notre partenariat étroits avec le Liban.

Membre travailleuse, Norvège – Je prends la parole au nom des organisations syndicales des pays nordiques. Le Liban fait face à de graves allégations de violation de la convention n° 29, et les droits des travailleurs migrants figurent au nombre des sujets les plus préoccupants. Dans le cas présent, les problèmes sont liés au système vicié de la *kafala*, un système de parrainage qui a largement contribué à l'effondrement d'une économie libanaise empreinte de népotisme. La communauté des migrants continue de souffrir de diverses formes d'oppression bien enracinées, dont des taux de chômage élevés, une insécurité du logement et la crainte constante d'être arrêtés et déportés par les autorités libanaises. Souvent, les travailleuses domestiques migrantes ont des conditions de travail pénibles et subissent des violences. Ces femmes, principalement originaires d'Afrique et d'Asie, sont parties au Liban avec le rêve d'une vie meilleure qui leur permettrait d'aider financièrement leur famille restée au pays. Au lieu de cela, elles doivent subir des violences physiques et sexuelles, doivent travailler de longues heures en n'étant presque pas payées. De l'avis général, les travailleurs migrants sans-papiers sont plus nombreux que ceux en règle. Sans statut légal, ils sont cantonnés dans le secteur informel, avec des salaires qu'ils ne peuvent négocier et des conditions de travail exécrables. Les plus vulnérables vivent constamment dans la crainte d'être dénoncés aux autorités par leur employeur ou leur propriétaire, ce qui exclut toute possibilité de réclamer de meilleures conditions de travail.

Le système de la *kafala* reste un défi. Utilisé dans le secteur public comme dans le privé, il permet à des agences de recrutement de facturer de plantureux honoraires à des employeurs pour lesquels ils embauchent des travailleurs étrangers, tandis que l'Office général de la sécurité et le ministère du Travail prélèvent d'autres redevances pour les permis de séjour et permis de travail. Ces agences de recrutement génèrent à elles seules des millions de dollars de recettes chaque année. En outre, avec la *kafala*, les travailleurs migrants sont totalement

dépendants de leurs employeurs car ce système les dépouille de leurs droits fondamentaux et les soumet à l'exploitation. Le Syndicat des propriétaires d'agences de recrutement au Liban (SORAL), qui jouit de la protection des autorités, bloque énergiquement toute tentative d'amélioration de la situation des travailleurs domestiques migrants.

Nous prions instamment le gouvernement de prendre les mesures nécessaires pour faire en sorte que, au Liban, les travailleurs migrants soient protégés et aient accès à la justice lorsque leurs droits sont enfreints. En outre, nous prions l'OIT d'envoyer au Liban une mission de contacts directs afin d'évaluer la situation des droits du travail, de partager son expertise technique, de favoriser le dialogue, de dynamiser les efforts de renforcement des capacités, et de servir de catalyseur des réformes de politique.

Membre gouvernementale, Suisse – L'application de la convention au Liban est l'objet d'observations récurrentes de la commission d'experts depuis une quinzaine d'années. La Suisse regrette que le gouvernement n'ait pas pris les mesures nécessaires durant cette période pour se conformer à ses obligations internationales.

La situation de centaines de milliers de travailleurs domestiques migrants au Liban est préoccupante depuis plusieurs années. En raison du système de parrainage qui les lie à un employeur particulier, les travailleurs domestiques migrants se trouvent dans une position de faiblesse où ils sont exposés à des formes d'abus et d'exploitation, y compris des formes de travail forcé. En outre, en raison de leur précarité, les travailleurs domestiques migrants ont un accès très limité à la justice et peuvent donc difficilement obtenir réparation pour les torts qui leur ont été causés.

La Suisse a pris note des observations déposées et de l'explication exposée par le gouvernement et l'appelle à continuer ses efforts et à prendre toutes les mesures visant à donner aux travailleurs domestiques migrants une protection juridique adéquate, notamment en leur garantissant l'accès à des voies de recours. Ces mesures pourraient être renforcées par l'analyse et l'éventuelle ratification par le Liban de la convention (n° 189) sur les travailleuses et travailleurs domestiques, 2011.

Membre travailleur, Zambie – Je prends la parole au nom des organisations syndicales d'Afrique. Les travailleurs d'Afrique et d'Asie de l'Est viennent au Liban pour travailler dans les services domestiques par le truchement d'offices spécialisées dans le recrutement de travailleurs étrangers, dans le cadre d'une loi qualifiée de système de parrainage.

Je parlerai des femmes et des hommes qui quittent l'Afrique, l'Éthiopie plus particulièrement, pour travailler au Liban. Dès leur arrivée à l'aéroport de Beyrouth, les parrains confisquent les passeports et les documents des jeunes travailleurs et travailleuses; ils tombent alors sous leur coupe et perdent totalement leur liberté de mouvement. Il n'y a pas vraiment de durée maximum du travail, pas de jours de congé, pas de liberté de déplacement et pas de possibilité de communiquer régulièrement avec la famille restée au pays. Tout cela pour une aumône qui ne dépasse pas 100 ou 150 dollars par mois.

En avril 2023, le Liban et l'Éthiopie ont signé un accord réglementant l'emploi sous l'égide des droits de l'homme et de la prévention de la traite des êtres humains. Cet accord a été négocié et signé sans que les syndicats y soient associés, dans aucun des deux pays, et il continuera à soumettre les travailleurs aux mêmes conditions déplorables. On peut craindre que cet accord reste symbolique et ne s'attaque pas aux problèmes inhérents au système et que rencontrent les travailleurs africains au Liban. Sans des contrôles robustes et des mesures de responsabilisation, les violations des droits de l'homme et la traite des êtres humains pourraient continuer de plus belle.

En outre, il se peut que cet accord ne traite pas comme il devrait les causes profondes de l'exploitation et des abus. Le système de la *kafala*, qui fait dépendre la situation légale d'un travailleur de son employeur, reste intact. Fondamentalement, ce système crée des déséquilibres de forces et permet de maltraiter les travailleurs migrants. Le fait de ne pas remédier à ce vice essentiel réduit à néant l'efficacité de l'accord s'agissant de la protection des droits humains.

En outre, de cet accord pourraient être absentes des dispositions qui porteraient des services d'accompagnement, pour les travailleurs éthiopiens en particulier. L'accès à l'assistance juridique et aux aides sociales constitue des éléments essentiels à la protection de leurs droits et de leur bien-être. Sans ces services, les travailleurs peuvent encore se heurter à des barrières pour obtenir l'aide dont ils ont besoin et restent exposés aux abus et à l'exploitation.

Enfin, il est possible que cette convention n'accorde pas assez d'attention et de présence aux défis spécifiques au genre que rencontrent les femmes éthiopiennes au Liban. La violence fondée sur le genre, l'inégalité salariale et l'accès limité aux soins de santé reproductive sont des questions délicates qu'il faut aborder.

Nous prions instamment le ministère du Travail libanais de réexaminer cet accord en concertation avec les syndicats des deux pays, et nous prions instamment le gouvernement de prendre les mesures qui s'imposent pour faire en sorte que les travailleurs migrants présents au Liban aient le droit d'adhérer à des organisations syndicales. En outre, nous prions l'OIT d'envoyer une mission de contacts directs au Liban afin d'évaluer la situation en matière de droits du travail et de favoriser le dialogue.

Interprétation de l'arabe: Membre gouvernementale, Tunisie – Nous saluons les mesures administratives et législatives qui ont été prises par le gouvernement libanais pour s'acquitter de ses obligations conformément, notamment, à la convention n° 29. En effet, une loi visant à régulariser la situation des travailleurs domestiques étrangers a été promulguée. C'est une excellente chose.

Nous nous félicitons également des mesures adoptées en vue de fournir une protection sociale et juridique aux travailleurs domestiques migrants pour qu'ils soient à l'abri de la précarité et du harcèlement sexuel.

Nous pensons en effet, que l'engagement du gouvernement est positif et constructif et va en faveur de notre demande, à savoir que le gouvernement s'acquitte de ses obligations. Nous pensons qu'il est impératif aujourd'hui d'inviter et d'aider le gouvernement à s'acquitter de ses obligations.

Interprétation de l'arabe: Membre gouvernementale, République arabe syrienne – Nous appelons à la coopération et à l'assistance technique pour que ce pays puisse s'acquitter de ses obligations. Il faut éviter toute ingérence dans les affaires internes du Liban. Il faut, cela dit, fournir un cadre qui permette au Liban de s'acquitter de ses obligations.

Membre travailleuse, Espagne – En mai dernier, une délégation syndicale de mon organisation, les Commissions ouvrières d'Espagne, s'est rendue au Liban où, à la suite de nombreuses rencontres avec des syndicalistes, des organisations de la société civile et diverses autorités, nous avons pu avoir la confirmation de ce que nous savons tous, la grave détérioration de la situation socio-économique et politique du Liban qui affecte ses travailleurs, les migrantes et les migrants et les personnes réfugiées.

Avec l'aggravation de la situation, nous avons constaté une multiplication des violations des conventions de l'OIT, et plus particulièrement de la convention n° 29, qui est étroitement liée au droit syndical.

L'absence de protection efficace du droit syndical contribue à la prévalence des pratiques de travail forcé et génère un contexte propice à l'exploitation. Ainsi, la situation en matière de droit syndical au Liban est porteuse de grands défis pour les travailleurs, en particulier pour les groupes marginaux, comme les travailleurs migrants, les réfugiés et les travailleurs domestiques.

Bien que le Liban ait ratifié une bonne part des conventions de l'OIT, notamment celle sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, d'importantes lacunes subsistent dans l'application et la mise en œuvre.

Un des principaux obstacles vient d'un cadre juridique restrictif. La législation du travail libanaise consacre le droit de former des organisations syndicales et de participer à des négociations collectives, mais ces droits sont limités à la population libanaise active dans certains secteurs déterminés, excluant ainsi de nombreux groupes vulnérables qui sont empêchés de s'organiser et de défendre collectivement leurs droits.

On constate en outre une absence de sensibilisation et de compréhension des droits au travail. Beaucoup de travailleurs, les migrants et les domestiques en particulier, ignorent leurs droits et les moyens qu'ils ont à leur disposition pour obtenir réparation. Cette ignorance contribue à installer un climat de vulnérabilité et d'exploitation; de plus, les barrières linguistiques, l'insuffisance de réseaux sociaux et la crainte des représailles rendent difficile la participation à des actions collectives.

Nous prions l'OIT d'envoyer une mission de contacts directs au Liban, ce qui serait essentiel pour évaluer la situation des droits des travailleurs, partager des connaissances techniques, faciliter le dialogue, accentuer les efforts de renforcement des capacités et catalyser les réformes politiques. En s'engageant directement aux côtés des parties intéressées et en offrant son appui, l'OIT peut jouer un rôle essentiel dans l'amélioration des conditions de travail, la protection des droits des travailleurs et des travailleuses et la promotion de pratiques de travail justes et inclusives au Liban.

Interprétation de l'arabe: Membre gouvernemental, Algérie – La délégation algérienne apprécie les efforts mis en œuvre par le gouvernement libanais afin d'appliquer la convention. Nous nous félicitons des dispositions supplémentaires ajoutées à ces fins à la législation nationale et également à l'intensification de la coopération avec le BIT. Compte tenu de ces évolutions positives, le gouvernement démontre de réels efforts pour lutter contre toutes les formes de travail forcé, notamment pour protéger les travailleurs migrants, en particulier les travailleurs domestiques.

Malgré les difficultés rencontrées par ce pays, les mesures visant à prévenir la traite et l'exploitation par le travail qui ont été mises en œuvre sont au cœur des politiques publiques qui ont pour but de réviser la législation et y introduire un certain nombre de modifications, en conformité avec les commentaires de la commission d'experts.

Ainsi, l'Algérie demeure convaincue que le Liban mettra en œuvre, dans un proche avenir, les mesures qu'il a adoptées pour se conformer pleinement à la convention et souscrit aux mesures prises pour éradiquer le travail forcé, qui est par ailleurs interdit par la Constitution et par le Code du travail libanais.

Enfin, la commission devrait prendre en considération les aspects positifs qui ressortent des explications données et des arguments présentés dans le rapport du gouvernement. L'Algérie veut croire que les conclusions de la commission qui sortiront du débat seront objectives et pondérées, ce qui permettra sans aucun doute au gouvernement du Liban de s'en prévaloir dans le cadre de l'application de la convention.

Interprétation de l'arabe: Membre gouvernementale, Égypte – Nous saluons les mesures prises par le Liban pour mettre en œuvre la convention. Le gouvernement libanais a pris une série de mesures législatives qui a pour objectif de renforcer les droits humains et de lutter contre la traite des personnes. En effet, une loi a été promulguée en ce sens pour lutter contre l'exploitation et la traite des personnes.

En outre, le gouvernement libanais a proposé un projet de réforme du Code du travail, qui permet de répondre aux obligations en matière de respect des droits de l'homme. C'est un projet de loi qui est donc étudié actuellement par le Parlement.

Le gouvernement a promulgué également une loi pour lutter contre le harcèlement sexuel sur le lieu de travail. Il s'agit donc de traiter des allégations qui portent sur des cas de harcèlement sexuel qui auraient été exercés à l'encontre des travailleurs domestiques, sans compter les mesures entreprises en 2019 qui fournissent une assistance juridique aux travailleurs domestiques migrants, en collaboration avec le Haut-Commissariat des Nations Unies pour les réfugiés (HCR) et d'autres organismes des Nations Unies.

Par ailleurs, il y a eu une collaboration avec le Barreau des avocats à Beyrouth. Un mécanisme a également été mis en place pour recevoir les plaintes des travailleurs domestiques migrants. Il est important d'aider le pays dans le renforcement des capacités. C'est essentiel pour aider ce pays à se conformer à ses obligations au titre de la convention n° 29.

Interprétation de l'arabe: Observateur, Confédération syndicale internationale (CSI) – Nous sommes réunis pour discuter du fait que le gouvernement n'honore pas ses obligations internationales. Ce non-respect concerne en particulier la convention n° 29 et se produit sur le marché du travail du pays. Il s'agit d'un problème qui dure depuis plusieurs années et qui porte réellement atteinte à l'un des droits fondamentaux au travail. Nous évoquons le travail forcé, mais nous ne devons pas oublier la discrimination et l'absence de liberté syndicale et de liberté de négociation collective. À cet égard, nous pourrions faire référence à la plainte de la FENASOL et aux rapports qui y étaient joints.

Nous aurions souhaité célébrer dans cette enceinte la ratification par mon pays des conventions internationales n°s 87, 155, 187, 189 et 190, mais ce n'est pas le cas. Malgré les différents efforts entrepris, ceux-ci sont quelque peu sporadiques et des lacunes subsistent. Nous pouvons prendre en considération la réponse positive du gouvernement et du ministre, mais je m'exprime aujourd'hui au nom des travailleurs libanais qui sont exclus des discussions tripartites dans le pays. Dans la situation économique et sociale actuelle, qui affecte la situation de tous les travailleurs, toutes les organisations qui représentent les partenaires sociaux sont exclues de ces discussions. Par exemple, nous constatons que le syndicat des travailleurs domestiques créé en 2015 n'est pas autorisé à agir. Ce syndicat n'est pas enregistré et n'est toujours pas reconnu, ce qui n'est pas surprenant. Cependant, il ne faut pas oublier non plus qu'il existe un projet de loi sur les travailleurs domestiques qui devrait engendrer des réformes juridiques. L'idée serait que, grâce à ces réformes, nous pourrions garantir des droits syndicaux à nos travailleurs dans le secteur privé et dans le secteur public. Mais, malgré tout cela, il reste des lacunes.

Le droit à la libre négociation collective dans le secteur public, par exemple, devrait être accordé à tous les travailleurs. Un certain nombre de lois ont été adoptées, mais sans que les partenaires sociaux ne participent à leur élaboration. Des procédures disciplinaires ont été engagées à l'encontre de tous ceux qui osent essayer d'exercer leurs droits syndicaux ou leurs droits les plus fondamentaux. Parfois, ils sont même licenciés. Nous ne devons pas oublier que nous avons reçu plus de 250 plaintes et qu'il s'agit de cas bien documentés, qui montrent que ces allégations sont fondées. C'est pourquoi nous demandons à l'OIT de travailler avec les partenaires sociaux et le gouvernement et d'envoyer une mission de contacts directs. Nous pensons que c'est ainsi que nous pourrions établir une feuille de route et que nous devrions impliquer toutes les parties prenantes, y compris notre syndicat FENASOL. Nous pensons que c'est la seule façon d'avancer et de présenter un programme qui serait accepté et réalisable.

Observatrice, Fédération internationale des travailleurs domestiques (FITD) – Il n'est un secret pour personne que les travailleurs migrants au Liban luttent et souffrent sous le système de la *kafala*, un système de parrainage exploiteur qui lie la résidence des migrants à leurs employeurs. Le statut dépend entièrement des décisions de l'employeur. Les travailleurs sont privés de leur dignité, des droits humains fondamentaux et de la protection sociale. Leurs passeports sont confisqués, leurs conditions de travail sont laissées au bon vouloir d'un employeur et ne peuvent être considérées comme des conditions de travail consenties. Il ne peut y avoir ni travail libre ni contrat éthique sous la *kafala*.

Le système de la *kafala* non seulement induit une forme de traite des personnes, en raison de l'ignorance des travailleurs migrants et des abus potentiels, mais aussi en raison de l'absence de contrat éthique. Les travailleurs domestiques sont soumis à des abus dès qu'ils entrent dans le foyer de l'employeur en raison de l'existence de conditions de travail forcé puisque le travail est réalisé sous la menace.

Il est aussi inquiétant de voir la réponse gouvernementale qui se limite à des solutions de type pansement, comme un accord bilatéral qui ne s'applique pas à toutes les nationalités touchées par le système de la *kafala* et qui, par son approche sélective, risque de créer une hiérarchie de protections au lieu d'un engagement total envers les normes internationales.

Les accords bilatéraux ne peuvent pas et ne sauraient se substituer aux droits universels pour tous. De plus, ni le Liban ni l'Éthiopie n'ont ratifié la convention (n° 189) sur les travailleuses et travailleurs domestiques, 2011, et le droit du travail libanais ne couvre pas les travailleurs migrants, ce qui est une forme systémique de discrimination qui contrevient au mandat d'application universel de la convention (n° 29) sur le travail forcé, 1930.

Demander le respect de lois inexistantes est trompeur. L'émphase sélective mise sur la révocation des licences de certaines agences n'attaque pas la racine du problème: le système de la *kafala*. Des pratiques de contournement, telle que la réinscription de l'agence au nom d'un autre membre de la famille, sont utilisées pour maintenir les agences en activité.

Les plaintes signalées par le ministère ne reflètent pas l'ampleur ni l'étendue des violations et des abus. Des travailleurs domestiques migrants sont souvent confrontés à des obstacles pour signaler leurs abus, notamment la langue, la peur des représailles et le manque d'information sur leurs droits. La nature de leur travail dans les foyers privés fait qu'ils sont souvent isolés du monde extérieur et cela contribue à l'invisibilité de leur lutte et à taire leur souffrance.

De plus la simple existence de législation ou de décrets ne se traduit pas en un accès à la justice, à la protection des droits. En réalité, en cas d'abus, les travailleurs domestiques

migrants n'ont d'autre choix que d'adopter une solution individualisée et de quitter le domicile de l'employeur qui est leur lieu de travail et de faire face à des accusations de fuite.

Le statut de leur visa n'est pas régularisé ce qui les empêche d'accéder à la justice. Faire appel au système de justice signifie révéler leur statut de travailleur sans papiers. Ce qui les met sous pression pour trouver un nouvel emploi et régulariser leur statut pendant la période de grâce. L'atmosphère prévalant de peur et de méfiance envers les autorités empêche les travailleurs domestiques d'exercer leurs droits rendant ainsi leur travail «involontaire».

Nous exhortons l'OIT à déployer une mission de contacts directs au Liban pour établir un dialogue avec toutes les parties prenantes et permettre le développement de changements législatifs qui respectent le droit international du travail pour garantir la protection des migrants, leur dignité humaine et leurs droits.

Observatrice, Internationale des travailleurs du bâtiment et du bois (IBB) – Les politiques du gouvernement et son incapacité à réformer la législation du travail ont conduit à la souffrance de la main-d'œuvre du Liban et ont privé la main-d'œuvre migrante dans le pays de protection juridique contre le travail qui est effectué sous la menace d'une sanction.

Les politiques de l'État se sont traduites par une hausse du nombre de chômeurs, une expansion sans précédent de l'économie informelle et une extrême vulnérabilité des travailleurs face à des pratiques relevant de l'exploitation au travail. Nous reconnaissons l'existence de la faillite du secteur bancaire et de l'effondrement (97 pour cent) du pouvoir d'achat des salaires, ainsi qu'une terrible baisse de la qualité et de la continuité des services, tels que la médecine, les transports et l'électricité, mais il convient de souligner que ce manque de services a touché en premier lieu les plus vulnérables.

Le secteur de la construction au Liban s'appuie depuis longtemps sur les travailleurs migrants et, depuis le déclenchement de la guerre en Syrie, les réfugiés représentent la majorité de la main-d'œuvre dans le secteur de la construction.

La situation des travailleurs syriens de la construction au Liban est très préoccupante et a été largement rapportée par les organisations de défense des droits de l'homme et les organismes internationaux. Les diverses formes d'exploitation et de violation des droits sont notamment de longues journées de travail dans des conditions dangereuses, l'exposition à des conditions de travail dangereuses alors qu'ils ne disposent pas de l'équipement de protection et de la formation à la sécurité appropriés, et le fait que de nombreux travailleurs perçoivent beaucoup moins que le salaire minimum. En outre, de nombreux travailleurs syriens sont fréquemment spoliés de leur salaire en raison de retenues sur leurs paiements ou leurs salaires, retenues qui constituent une forme de menace.

Parallèlement, la précarité de leur statut d'immigré fait que la plupart des travailleurs migrants au Liban ne bénéficient d'aucune protection juridique. Le système de la *kafala*, dans lequel le statut migratoire des travailleurs migrants est lié à leur emploi, les expose à l'exploitation et aux abus d'employeurs.

Enfin, les travailleurs migrants sont victimes d'une discrimination et d'une xénophobie extrêmes qui aboutissent souvent à leur marginalisation et à leur exclusion des services sociaux et des mesures de protection. Les violences verbales et physiques créent un climat hostile et compromettent leur bien-être et leur dignité. Ces conditions montrent que le Liban n'a pas pris de mesures efficaces pour prévenir et éliminer les abus et pour assurer aux victimes une protection et un accès à des voies de recours appropriées et efficaces ni pour sanctionner les auteurs de travail forcé ou obligatoire.

Compte tenu de ces éléments, nous demandons à l'OIT d'envoyer une mission de contacts directs au Liban afin de stimuler les réformes politiques nécessaires pour améliorer les conditions de travail dans le pays.

Interprétation de l'arabe: Représentant gouvernemental – J'aimerais remercier l'ensemble des délégués. Comme je l'ai dit dans mon intervention initiale, nous sommes prêts à coopérer. Quant à la mission de contacts directs, cela sera réglé par le bureau de l'OIT à Beyrouth. Et maintenant j'aimerais faire quelques observations.

La chose la plus facile à faire est de généraliser. Quand vous ne mentionnez aucune statistique ni aucun chiffre, cela signifie que vous vous en tenez à des généralités, ce qui est contraire aux discussions objectives. Ces informations sont graves et imprécises.

Quand vous parlez de centaines de milliers de travailleurs, ces propos sont imprécis et faux. Nous ne comptons pas une centaine de milliers de travailleurs migrants, c'est complètement erroné. Quand vous dites que les salaires sont de 50 dollars, c'est complètement faux. Tout travailleur domestique étranger gagne plus que moi. Peut-être que vous ne m'avez pas compris. Mon salaire aujourd'hui est de 100 dollars en tant que ministre, et tout travailleur migrant touche entre 150 et 200 dollars par mois. Donc lancer de telles accusations sur ces questions sans s'appuyer sur des faits ne constitue pas une approche objective.

Quant à la xénophobie, vous parlez de mon pays et dites que nous connaissons des cas de xénophobie. Les Syriens représentent un tiers de notre population. Nous avons 500 000 Palestiniens qui vivent dans notre pays et nous ne sommes que 4 millions de Libanais, donc cela montre que nous ne sommes pas xénophobes. Les réfugiés syriens ne vivent pas dans des camps au Liban, nous les logeons dans des maisons et ils fréquentent nos écoles: nous ne les entassons pas dans des bateaux comme le font certains pays. Nous ne faisons pas cela. C'est injuste de nous accuser d'être xénophobes. Nous sommes un pays d'accueil, d'hospitalité et de diversité. Si vous venez au Liban, vous vous sentirez respectés et appréciés. Donc je rejette fermement toutes ces accusations. Il n'y a aucun pays dans le monde dont un tiers des habitants et des résidents sont des réfugiés et des travailleurs migrants. Ces accusations sont très graves et je rejette complètement ce qui a été dit. C'est malheureux, tout de même, c'est comme si vous ne m'aviez pas écouté. Vous lisez vos discours écrits à l'avance et vous réagissez comme si vous ne m'aviez pas écouté. Et vous niez tout ce que j'ai dit.

J'ai pris acte de mes responsabilités, quand j'ai commencé mon discours, et d'ailleurs je l'ai répété à maintes reprises. Nous allons nous acquitter de nos obligations, même s'il ne s'agit pas de moi personnellement, j'ai hérité de ce ministère, et des gens m'ont précédé à ce poste. Je veux améliorer la réputation et la situation de mon pays et je suis tout à fait désolé des termes que vous utilisez. J'ai déclaré que nous sommes prêts à coopérer, j'ai dit que nous étions prêts à nous acquitter de nos obligations, et le Bureau de l'OIT au Liban nous a aidés à rédiger des rapports qui sont soumis sur une base régulière. Par ailleurs, , avant même d'entrer dans cette salle, j'ai dit qu'un nouveau rapport venait d'être déposé.

Nous respectons nos obligations de faire rapport, et ce dans les délais. Parfois, je n'ai pas d'argent pour acheter du papier ou de l'encre pour mon ministère, pouvez-vous le croire? Comment peut-on gérer un ministère quand on n'a pas d'argent pour acheter des crayons et de l'encre? Je ne vous dis pas cela pour vous faire pitié, je veux simplement que vous ayez un tableau clair de la situation.

Donc, mettez-vous un petit peu à notre place. Nous sommes un pays de 4 millions de Libanais. Une partie de notre territoire continue d'être occupée, il y a des violations de l'espace

aérien, des bombes à fragmentation tuent nos enfants. Nous comptons 500 000 réfugiés palestiniens qui vivent sur notre territoire, et dans des conditions très difficiles, mais nous avons également un embargo économique. Un tiers de notre population est constitué de réfugiés syriens. Je veux traiter de manière égale tous les travailleurs migrants en ce qui concerne le salaire. Nous, nous n'avons pas les moyens d'aller à l'hôpital, parce que nous n'avons plus de devises, alors que les travailleurs migrants ont leur salaire en devises, en espèces, et ils peuvent aller à l'hôpital, parce qu'ils ont de quoi payer. Nous ne pouvons plus le faire. Bien sûr, c'est leur droit, ils sont nos frères dans l'humanité.

S'agissant du travail forcé, nous sommes tous en situation de travail forcé, moi le premier dans le secteur de la fonction publique. Nous avons entendu le porte-parole des travailleurs du Liban, qui a déclaré que nous n'avons eu aucune consultation avec lui, mais il vient tous les jours à mon ministère, je le reçois tous les jours et je le consulte. Je respecte la loi, il y a un dialogue tripartite avec les organisations les plus représentatives des travailleurs, et lui il n'est pas le plus représentatif. Donc je suis vraiment très étonné de ces propos. Mon bureau est ouvert à tous les syndicats. Je travaille même en dehors de mes horaires de travail, même pendant les vacances, je sers mon pays, c'est ce que j'essaie de faire, je sers mon peuple. Je suis prêt à écouter vos critiques positives, mais j'ai des réserves quant à ce que vous dites et j'aimerais que vous en teniez compte et que vous teniez compte de ce que j'ai dit dans mon intervention d'ouverture et de ce que je dis maintenant. Nous sommes sur la bonne voie. Tous les délégués ont parlé de la question du parrainage (*kafala*). C'est un vrai problème et il faudrait trouver une solution. Nous allons élaborer un nouveau projet de loi pour mettre fin à ce système. Nous attendons l'élection d'un président de la République, que le Parlement siège et enfin que le gouvernement soit composé. Il faut que tout cela soit finalisé afin que nous puissions travailler. En dépit de tout cela, je ne suis pas resté oisif ni silencieux, j'ai fait de mon côté tout ce que j'ai pu, tout ce qui était en mon pouvoir compte tenu des circonstances dans lesquelles nous vivons. Je n'ai laissé aucune visite ni aucun appel téléphonique sans réponse. Des personnes ayant pris la parole m'ont rendu visite et ont vu la manière dont je travaille. Ils ont vu que parfois, lors des réunions nous avons des coupures d'électricité. Ils voient ce que je fais malgré les circonstances difficiles. Ce que je dis, c'est qu'il faut que nous nous acquittions de nos responsabilités, nous le faisons et nous sommes sur la bonne voie.

Des jugements ont été rendus par nos tribunaux en faveur des travailleurs domestiques et des travailleurs domestiques migrants. Des passeports ont été rendus aux travailleuses domestiques. Ils adoptent maintenant le CSU, le contrat unifié, qui englobe toutes les conditions de travail décent pour les travailleurs migrants.

Certains prétendent que le ministère du Travail reçoit des plaintes des employeurs. Ce n'est pas vrai. Les travailleurs migrants, les travailleurs domestiques peuvent nous appeler. Ils peuvent disposer de tous les moyens de télécommunication et peuvent m'appeler moi personnellement. J'ai mis à la disposition de tous les travailleurs migrants mon téléphone personnel, et les travailleurs domestiques peuvent m'appeler sur ma ligne personnelle. Donc, il est faux de dire qu'ils ne peuvent pas accéder à un mécanisme de plainte. Nous avons beaucoup de travailleurs migrants qui peuvent m'appeler de jour comme de nuit. J'ai la preuve documentée à ce sujet. Quand je reçois de telles plaintes, j'appelle les forces de sécurité générales qui assurent le suivi de toutes les questions en toute transparence. Vous pouvez constater qu'aujourd'hui le peuple libanais est bien conscient de cette situation, et les gens savent qu'ils ne peuvent abuser personne. Ça, c'est un fait connu. Nous n'avons pas de xénophobie dans notre pays, cela n'existe pas. En raison de la nature diversifiée de notre population, nous sommes un peuple divers, et je peux vous dire que nous sommes le pays au

monde où il y a le nombre le plus élevé de réfugiés, de travailleurs migrants, et nous sommes un pays de la diversité.

Nous en avons payé le prix, parce que nous avons connu le terrorisme. En dépit de cela, nous avons respecté nos lois, nous avons respecté et amélioré nos sites, nous avons protégé les mosquées, les églises et les écoles, ainsi que les enfants contre le terrorisme, précisément au nom de la diversité. C'est un message de diversité que nous envoyons: nous sommes un pays de tolérance, les gens peuvent coexister et nous avons un contrat social respectant les êtres humains.

Aujourd'hui, à l'ère de l'intelligence artificielle, parfois les êtres humains ne sont pas protégés. Nous, nous essayons au Liban de protéger tout le monde. Nous avons un bureau régional de l'OIT à Beyrouth, nous coordonnons avec lui, nous sommes ouverts à la discussion, au dialogue et à toutes les propositions.

Vérifiez ce que j'ai dit, vérifiez mes propos, vérifiez toutes les décisions que j'ai prises. Nous avons aboli le système de la *kafala*, avec les dernières décisions prises. Nous sommes sur la bonne voie, nous sommes sérieux, nous sommes transparents et nous voulons nous acquitter de nos obligations. Ma présence physique devant la commission en est la preuve. Mon pays ne se soustrait à rien. Dans cette phase, je suis prêt à faire face à mes responsabilités et, en étant ici, je reçois des appels du Liban parce qu'il y a des problèmes liés à la grève, par exemple. J'essaie donc de suivre les affaires de mon pays même pendant mon séjour ici.

Ce à quoi nous nous heurtons au Liban est vraiment grave, vous ne pouvez même pas imaginer. Malgré tout cela, je peux vous expliquer la situation, la crise que nous connaissons, la crise des droits humains. Nous avons été coauteurs de la déclaration des droits de l'homme de notre pays. Par conséquent, je peux vous dire que la population connaît le pire maintenant, un abus à l'encontre d'un seul être humain c'est l'humanité dans son entier qui est touchée. Celui qui fait un acte de bienfaisance à un être humain le fait à toute l'humanité, et c'est précisément notre culture.

Nous nous heurtons à beaucoup de difficultés, mais nous sommes sur la bonne voie. Nous allons suivre tout ce que nous faisons. Nous sommes ouverts au dialogue avec vous, nous sommes prêts à répondre à vos questions, nous sommes prêts à accepter votre critique positive. Néanmoins, je rejette toute généralisation, je pense que c'est très facile de le faire et c'est très facile de lancer des accusations sans fait, sans preuve. Si vous avez des preuves, donnez-les moi et je vais m'en occuper.

Je suis venu pour représenter mon pays, en dépit de tout ce que nous traversons en ce moment et je peux vous dire que tout le Liban est en situation de travail forcé. Tous les fonctionnaires de la fonction publique le sont aussi, parce que nos salaires sont des salaires de misère, des cacahuètes, mais nous ne voulons pas renoncer, nous ne voulons pas perdre l'espoir. Nous sortirons du tunnel et de l'obscurité et nous atteindrons la lumière. Je ne suis pas ici pour vous parler de poésie ou d'idéaux, je suis ici pour vous donner des faits, et ces faits ressemblent à un cœur sanglant.

Nous faisons de notre mieux et, quoi que vous nous demandiez, nous essayons de nous en acquitter, de nous acquitter de nos obligations. Nous sommes en contact régulier avec le bureau de l'OIT à Beyrouth, nous avons formé notre personnel et nous essayons de faire ce que nous pouvons pour parvenir à nos objectifs.

Je voudrais que vous compreniez ce qui passe au Liban. Suivez les faits et encouragez-nous, parce que nous prenons des mesures, nous avançons. Le Liban est prêt à vous envoyer ce message d'espoir si vous avez quelque compassion avec le peuple libanais qui essaie de

faire de son mieux compte tenu des circonstances. Essayons ensemble d'entendre sa souffrance, parce que nous sommes un pays d'accueil, un pays de diversité. J'aimerais vous remercier, remercier tous ceux qui nous ont envoyé des messages d'espoir. Nous sommes sur la bonne voie.

Membres travailleurs – Nous prenons note des remarques orales du représentant gouvernemental libanais et de son mécontentement, mais notre rôle n'est pas de tenir des propos plaisants, mais plutôt de faire en sorte que les situations évoluent.

Nous invitons le gouvernement à ne pas entamer un débat sémantique, mais à traiter le sujet au fond, eu égard aux remarques contenues dans le rapport de la commission d'experts. Et nous rassurons aussi le gouvernement sur la solidarité que nous accordons au peuple libanais et à la conscience que nous avons des difficultés que rencontre le pays. Mais, parmi les éléments que le gouvernement a avancés, figurent des chiffres extraits de l'étude sur le travail forcé menée avec l'aide de l'OIT.

Ces chiffres indiquent une diminution du taux de travail forcé des non-Libanais. Néanmoins, le gouvernement relève lui-même que cette évolution est attribuable à la diminution de la main-d'œuvre étrangère dans le pays, notamment en raison de sa situation économique. Nous ne pensons pas que cet élément puisse servir à exonérer le gouvernement de sa propre responsabilité, étant donné qu'il n'y est pour rien dans cette évolution.

Le gouvernement fait également état de certains textes relatifs à la protection contre le harcèlement. Ces dispositifs légaux ont le mérite d'exister. Mais vu leur caractère isolé, ils ne sont pas en mesure d'apporter à eux seuls une réponse adéquate aux problèmes que nous avons énumérés.

Nous sommes bien entendu, et je le répète, conscients des difficultés que rencontre le pays, mais la situation que nous décrivons doit faire l'objet d'une attention prioritaire.

La lutte contre le travail forcé nécessite une volonté politique affirmée et une implication des organisations syndicales – je précise: toutes les organisations syndicales – et enfin doit s'appuyer sur des institutions étatiques robustes et crédibles

Par conséquent, il est essentiel de conjuguer ces différentes composantes afin d'atteindre des objectifs corrects. Nous en énumérons quelques-uns. Premièrement, adapter le cadre légal, de sorte à inclure les travailleuses et travailleurs domestiques dans le champ du droit du travail. Deuxièmement, mettre en place un processus de démantèlement de la *kafala* pour tous les travailleurs migrants. Troisièmement, prévoir des sanctions pénales dissuasives contre le travail forcé des mécanismes d'accès à la justice pour les victimes, en tenant compte de leur vulnérabilité. À cet effet, nous demandons au gouvernement d'accepter une mission de contacts directs, ce qui bien entendu, se distingue d'une commission d'enquête.

Membres employeurs – Les membres employeurs remercient les différents orateurs qui se sont exprimés, et notamment le gouvernement du Liban, pour leurs interventions et les informations détaillées qu'ils ont fournies. Nous rappelons que la convention n° 29 est une convention fondamentale et qu'elle requiert donc une attention particulière de l'OIT, des gouvernements, des travailleurs et des employeurs.

Les membres employeurs souhaitent souligner une fois de plus qu'ils condamnent fermement toute forme de pratiques abusives ou de conditions de travail relevant du travail forcé. Nous estimons aussi qu'il est essentiel d'imposer des sanctions pénales appropriées aux auteurs, afin que ces pratiques ne restent pas impunies.

À la lumière des observations de la commission d'experts et de la discussion d'aujourd'hui, les membres employeurs recommandent au gouvernement du Liban, premièrement, de prendre les mesures nécessaires pour assurer aux travailleurs domestiques migrants une protection juridique adéquate, notamment en veillant à la mise en œuvre effective d'un CSU et à l'adoption du projet de loi réglementant les conditions de travail des travailleurs domestiques.

Deuxièmement, il faut prendre les mesures nécessaires pour s'assurer que les travailleurs domestiques migrants ont accès à la justice, y compris à une protection, à une assistance et à des voies de recours adéquates en cas de violation de leurs droits, et qu'ils sont protégés contre toute mesure de représailles ou d'expulsion, et veiller à ce que les sanctions imposées par la loi soient réellement appropriées et strictement appliquées aux personnes qui ont recours au travail forcé.

Troisièmement, il faut fournir des informations sur les mesures prises pour renforcer la capacité des organes chargés de faire appliquer la loi dans ce domaine, sur le nombre de cas de travail forcé de travailleurs domestiques migrants qui ont fait l'objet d'enquêtes et de poursuites, et sur toute modification législative adoptée ou envisagée pour revoir le système de la *kafala* et, par la même occasion, examiner les mesures prises par d'autres États dans la région.

Enfin, nous demandons au gouvernement de fournir sans tarder copie de l'accord bilatéral signé avec le gouvernement de l'Éthiopie, et de communiquer le texte des autres mesures législatives pertinentes qui sont mentionnées dans ses informations écrites.

Nous comptons sur la collaboration du gouvernement pour mettre en œuvre les recommandations susmentionnées et respecter pleinement la convention n° 29 en droit et dans la pratique. Nous vous remercions de votre attention.

Conclusions de la commission

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

Tout en notant la situation qui prévaut dans le pays, la commission a profondément regretté que le gouvernement n'ait pas respecté ses obligations de faire rapport, malgré un appel urgent de la commission d'experts.

La commission a exprimé sa profonde préoccupation concernant l'absence de protection adéquate des travailleurs domestiques en droit et dans la pratique et a pris note de l'absence de mécanismes de plainte rapides, efficaces et efficaces pour les travailleurs domestiques migrants.

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

- **pour apporter aux travailleurs domestiques migrants la protection juridique adéquate, y compris en garantissant la restauration et la mise en œuvre effective du contrat standard unifié ainsi que l'adoption du projet de loi réglementant les conditions de travail des travailleurs domestiques, et fournir à la commission d'experts des informations sur les mesures prises à cet égard ainsi que sur les résultats obtenus;**
- **veiller à ce que les travailleurs domestiques migrants soumis à des pratiques abusives et à des conditions de travail qui s'apparentent à du travail forcé aient accès à la**

justice, y compris à une protection, à une assistance et à des voies de recours adéquates, en cas de violation de leurs droits;

- veiller à ce que les travailleurs domestiques migrants soient protégés contre toute mesure de représailles ou d'expulsion, à ce que leur dossier soit traité rapidement et à ce que les décisions soient appliquées;
- introduire et appliquer des sanctions efficaces et suffisamment dissuasives aux employeurs et aux recruteurs de main-d'œuvre qui engagent des travailleurs migrants dans des situations qui s'apparentent à du travail forcé;
- renforcer les capacités des services de police dans ce domaine et fournir des informations à la commission d'experts sur les mesures prises à cet égard et sur les résultats obtenus;
- abolir le système de la *kafala* et le remplacer par un système de permis de travail qui permet aux travailleurs domestiques migrants de changer d'employeur, et faire part à la commission d'experts de toute modification législative adoptée ou envisagée pour revoir le système de la *kafala*;
- engager et former des inspecteurs du travail supplémentaires et augmenter les ressources matérielles qui leur sont nécessaires pour effectuer les inspections dans le secteur du travail domestique, et fournir à la commission d'experts des informations sur les formations dont ont bénéficié les inspecteurs du travail, le nombre d'inspections effectuées dans le secteur du travail domestique, le nombre d'infractions constatées et les sanctions imposées;
- fournir une copie de l'accord bilatéral conclu avec le gouvernement de l'Éthiopie, ainsi que de toute autre mesure législative pertinente mentionnée dans ses informations écrites;
- communiquer à la commission d'experts des informations sur le nombre d'enquêtes menées, de poursuites engagées, de condamnations prononcées et de sanctions imposées pour engagement de travailleurs domestiques migrants dans des situations de travail forcé; et
- communiquer toute information manquante demandée par la commission d'experts avant sa prochaine session, ainsi que des informations détaillées sur les mesures prises pour mettre en œuvre ces recommandations et sur les résultats obtenus.

La commission prie instamment le gouvernement de se prévaloir sans délai de l'assistance technique du BIT pour assurer le plein respect de ses obligations au titre de la convention, en droit et dans la pratique.

La commission prie également le gouvernement d'accepter une mission de contacts directs.

La commission prie le gouvernement de se conformer pleinement à ses obligations en matière de rapport et de transmettre à la commission d'experts, en consultation avec les partenaires sociaux, un rapport sur les mesures prises et les progrès réalisés en matière d'application de la convention, en droit et dans la pratique, d'ici au 1^{er} septembre 2023.

Interprétation de l'arabe: **Représentant gouvernemental** – Le Liban remercie la commission pour le rapport qui est présenté et prend note des conclusions auxquelles elle aboutit s'agissant de la conformité du Liban à la convention.

À cet égard, nous tenons à faire la déclaration suivante. Le Liban est un État démocratique parlementaire qui est attaché aux droits et aux droits de l'homme et qui respecte l'ensemble de ses engagements internationaux. Le Liban est un pays ouvert au dialogue et à la coopération constructive avec les organisations internationales, notamment l'OIT. Partant, la délégation libanaise, sous la houlette du ministère du Travail, a participé aux travaux de la commission et a établi un dialogue transparent avec cette commission afin d'améliorer la situation des travailleurs au Liban. Le Liban est bien entendu engagé par les conventions qu'il a ratifiées, notamment celles de l'OIT, y compris la convention n° 29, en dépit du manque de ressources et de la situation difficile que traverse le pays, ce qui ralentit particulièrement certaines réformes structurelles. Nous avons cependant entrepris de mettre en œuvre un certain nombre de mesures afin de rectifier un grand nombre de carences et de lacunes, et nous avons énumérées les plus importantes lors de l'examen du cas du Liban mercredi dernier.

En conclusion, je voudrais dire que le Liban prend note des conclusions, s'agissant notamment de l'envoi d'une mission de contacts directs. Nous regrettons cependant que la commission n'ait pas pris en compte les explications détaillées que nous avons apportées dans le cadre de la discussion. Cependant, nous réitérons une fois de plus notre attachement au principe de la coopération fondée sur un dialogue constructif avec l'OIT, afin d'améliorer la situation des travailleurs au Liban. Nous souhaitons que l'OIT tienne compte des circonstances difficiles que nous traversons et qu'elle nous apporte une assistance technique qui soit à la hauteur des difficultés auxquelles nous sommes confrontés.

Libéria (ratification: 1962)

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

Informations écrites communiquées par le gouvernement

Le gouvernement du Libéria a sollicité une assistance technique du BIT qu'il a reçue et qui permettra d'arrêter une feuille de route pour apporter une solution aux questions tout récemment soulevées par la Commission de l'application des normes. L'intervention de la mission d'assistance technique, qui a débuté vers la fin du mois de mai, consiste en un examen des décisions en vigueur du ministère, le but étant de conseiller sur les mesures pouvant être prises actuellement, dans la ligne des recommandations de la commission, sans enfreindre la législation applicable, et de proposer des amendements qui donneraient pleinement effet aux droits qui ne se sont pas concrétisés.

Une possibilité qui ne nécessiterait aucun amendement consiste à modifier la procédure d'élaboration du règlement de la fonction publique de telle manière que les agents du secteur public aient une procédure qui ressemble de plus près à celle de la négociation collective telle que l'exprime la loi sur le travail décent. Le gouvernement continue de veiller à empêcher que des travailleurs soient arrêtés dans l'exercice de leurs droits, et nous n'avons actuellement connaissance d'aucune détention d'un dirigeant syndical. La législation nationale ne permet pas la dissolution d'une organisation syndicale du fait d'un employeur ou d'une organisation d'employeurs. Ce n'est permis qu'à l'initiative du syndicat lui-même, d'un membre ou de ses membres, ou du ministre par recours devant un tribunal ou une juridiction compétente

(article 35.3.a de la loi sur le travail décent). Toute décision peut aussi être contestée en appel. Aucun ministre n'a jamais poursuivi ni entamé une telle procédure de dissolution d'un syndicat. Toutefois, le gouvernement est conscient que le passage volontaire et conforme à leurs droits de travailleurs d'une unité de négociation d'un syndicat dans un autre a été décrit par le syndicat qui perdait ainsi des membres comme une «dissolution» du syndicat dans cette usine, alors que ce terme n'est pas utilisé dans son acception juridique correcte.

Afin de bien protéger les travailleurs, l'État est déterminé à intervenir de manière robuste dans le cas où un employeur prendrait une initiative destinée à ébranler l'organisation sur le lieu de travail. Le gouvernement maintient la protection de la direction du Syndicat national des travailleurs de la santé (NAHWUL) bien qu'il n'ait pas été en mesure de recevoir de cette direction des informations permettant d'enquêter sur la menace évoquée. Le gouvernement indique que modifier des textes de loi est un exercice qui n'est pas de la compétence de la branche exécutive du gouvernement, dont relève le ministère, et que le désir répété du NAHWUL de faire grève est la raison essentielle pour laquelle il devrait être formellement considéré comme un syndicat par le ministère du Travail, fait qu'aucun législateur n'a envie de poser un vote qui pourrait engendrer des morts dans son district, si ce n'est dans sa famille ou lui-même. Il faudrait que cet élément de la requête du NAHWUL soit omis et oublié s'il souhaite que le débat sur son statut ait un attrait pour le pouvoir législatif national.

Les organisations de travailleurs existantes au Libéria restent ouvertes aux travailleurs étrangers, et le ministère n'a encore reçu aucune plainte d'un ressortissant étranger qui se serait vu refuser d'adhérer à un syndicat national présent sur le site. Les règles relatives à la constitution d'organisations représentatives sont les mêmes pour tous les travailleurs relevant de la loi sur le travail décent. Le ministère met à disposition les services de son personnel dans le cas où des travailleurs étrangers préfèrent organiser des syndicats pour eux-mêmes exclusivement. Le gouvernement note en outre que, contrairement à ce qui se passe dans d'autres pays, lorsque des étrangers travaillent comme domestiques ou artisans, ces salariés étrangers actifs au Libéria occupent généralement en écrasante majorité des postes de cadres, ce qui a pour conséquence qu'ils sont davantage représentés dans l'organisation d'employeurs, dont le premier vice-président et un des membres du comité d'arbitrage composé de trois personnes ne sont pas Libériens. En outre, des groupes nationaux tels que l'Union culturelle libanaise mondiale et l'Union des entreprises indiennes expriment les intérêts de leurs membres qui n'ont pas tous nécessairement un emploi.

Le gouvernement note qu'une querelle entre deux factions du Congrès du travail du Libéria (LLC), qui est allée jusqu'à la Cour suprême, l'a privé d'un interlocuteur avec qui discuter de cette question. À la demande de la cour, il a constitué un comité présidé par un ancien président de la Cour suprême, assisté d'un ancien vice-ministre du Travail et conseillé par un ancien sénateur. Ce comité traite avec les factions du LLC pour trouver une issue à cette crise dans la direction du mouvement des travailleurs.

Le gouvernement réfute ces allégations et ne comprend pas comment le fait de réintégrer un salarié qui a été sommairement congédié il y a plusieurs années, de le favoriser en lui offrant des perspectives et en l'affectant à un rôle plus prestigieux pourrait être considéré comme une menace pour la vie de ce salarié. Il est d'autant plus perplexe devant l'absence de tout élément de preuve ou piste qu'apporterait l'honorable secrétaire général quant aux prétendues menaces. Le gouvernement note que les efforts pour harmoniser la loi sur le travail décent et les règlements sont toujours à un stade embryonnaire du fait que les fonctionnaires ont, par rapport aux travailleurs couverts par la loi sur le travail décent, certains avantages que ni les ministères ni la fonction publique ne veulent voir ces travailleurs perdre. Ce sont notamment: 1) une durée de travail moindre; 2) le droit à davantage d'absences

consécutives (14 contre 10) avant de risquer un renvoi; 3) la sécurité d'emploi (les licenciements sont pratiquement inexistantes); et 4) des possibilités de promotion, le droit de quitter son poste pour briguer une fonction politique et retrouver son poste si le résultat des élections n'est pas favorable. En outre, le pouvoir législatif ne trouve pas d'intérêt particulier à voir l'ensemble de la fonction publique sacrifier ces droits dans l'espoir d'obtenir des droits de négociation qui seraient nuls pour l'essentiel, puisque le Fonds monétaire international a déjà plafonné les salaires du secteur public au Libéria.

Bon nombre des arguments invoqués en faveur de l'inclusion de la loi sur le travail décent émanent d'un petit groupe des dirigeants décidés à risquer les avantages dont jouissent leurs collègues afin d'accéder à la direction du LLC, ce qui est susceptible de se produire étant donné que la fonction publique n'est pas seulement le plus grand employeur, mais dix fois plus forte que le suivant (Firestone), ce qui fait que les dirigeants sont presque automatiquement les vainqueurs à quelque convention que ce soit. Entre-temps, une discussion avec les législateurs qui ont participé à l'adoption de la loi sur le travail décent révèle une vive préoccupation quant à la possibilité d'une promotion injustifiée des intérêts de quelque gouvernement que ce soit dans les activités du LLC, lorsque des personnes en place dans la chaîne de commandement du gouvernement peuvent devenir des dirigeants du LLC. L'article 81 de la Constitution du Libéria interdit aux syndicats de démarcher pour le compte de partis politiques, tandis que leurs membres peuvent s'affilier librement et concourir à titre individuel.

Discussion par la commission

Président – Nous allons passer au premier cas inscrit à notre ordre du jour qui concerne l'application de la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, par le Libéria. Je dois informer les membres de la commission qu'en réalité la liste totale des orateurs dépasse les 17 personnes et que, par conséquent, la limitation du temps de parole sera d'application. J'invite le représentant gouvernemental du Libéria, le ministre du Travail, à prendre la parole.

Représentant gouvernemental, ministre du Travail – La délégation du Libéria indique qu'une réponse écrite a été envoyée avant la présente séance. Le gouvernement a sollicité une assistance technique du BIT qu'il a reçue et qui permettra d'arrêter une feuille de route pour apporter une solution aux questions soulevées tout récemment par la Commission de l'application des normes. L'intervention de la mission d'assistance technique, qui a débuté vers la fin du mois de mai, consiste en un examen des décisions en vigueur du ministère, le but étant de conseiller sur les mesures pouvant être prises actuellement, dans la ligne des recommandations de la commission, sans enfreindre la législation applicable, et de proposer des amendements qui donneraient pleinement effet aux droits qui ne se sont pas concrétisés.

Une possibilité qui ne nécessiterait aucun amendement consiste à modifier la procédure d'élaboration du règlement de la fonction publique, c'est-à-dire du secteur public. Nous noterons qu'il existe au Libéria deux catégories de législation, l'une s'appliquant au secteur public et l'autre au secteur privé. Ce qu'il n'a pas été possible de faire, c'est d'harmoniser les deux catégories de telle sorte que tous les travailleurs, qu'ils soient dans le secteur public ou privé ou encore informel, aient le droit de se syndiquer. Des discussions ont été menées avec le pouvoir législatif en vue de le faire et, à un moment, des frictions ont eu lieu au sein du LLC; elles ont dégénéré et fini devant la justice. La procédure a traîné en longueur pour finir devant la Cour suprême du Libéria qui a notifié aux dirigeants élus du LLC et ordonné au ministère du Travail de désigner des personnalités libériennes pour organiser un nouveau scrutin. Le comité est composé de l'ancien président de la Cour suprême, l'ancien ministre de la Justice et l'ancien président de la commission électorale nationale. Ils se sont réunis à trois reprises avec le LLC

et des membres des syndicats qui le composent et ils ont maintenant arrêté les règles pour la tenue d'un nouveau scrutin. En tant que gouvernement, nous n'acceptons pas que, tout au long de la procédure, l'une ou l'autre faction prétende représenter le LLC parce que la Cour suprême, suivant la règle de droit, a statué qu'une nouvelle élection devait avoir lieu et aurait dû se tenir juste avant cette réunion. Toutefois, la commission électorale a estimé qu'un autre règlement du litige s'imposait et a proposé de d'abord organiser une audition avant d'aller au scrutin, parce que le différend qui oppose les factions est profond et la procédure se prolonge.

Nous avons pu nous entretenir avec les deux factions pour qu'elles assistent aux événements prévus pour la journée du 1^{er} mai. Ce fut très intéressant. C'était comme s'il n'y avait plus qu'une seule LLC; tous étaient présents, chacun s'est exprimé et ce fut très agréable. Nous pensons que la démarche sociale est bonne, nous nous sommes entretenus avec les présidents des deux chambres du Parlement à propos de la révision de la loi sur le travail décent et de la loi sur la fonction publique pour envisager leur harmonisation. Compte tenu des difficultés qu'ils traversent tous à l'approche de l'élection, il faudrait que nous prévoyions de les emmener hors de Monrovia pendant peut-être une semaine, dans la campagne loin de la capitale, où ils travailleraient tous ensemble à l'harmonisation. Nous parlons de 14 membres de la chambre basse et de 7 membres de la chambre haute. L'expérience nous a montré que, quand vous adoptez cette démarche pour un amendement, il est plus facile de le présenter en plénière parce qu'il aura le soutien des comités qui le parrainent. Nous nous réjouissons d'avoir le soutien du BIT pour y parvenir. Nous tenons à déclarer de manière catégorique que le gouvernement n'a jamais été impliqué dans des ingérences dans les droits des travailleurs. Notre soutien vise à envisager la façon dont cette harmonisation peut se faire. Nous avons le sentiment de voir la lumière au bout du tunnel et nous sollicitons l'assistance du BIT pour qu'une nouvelle élection puisse se tenir, comme l'a décidé la cour afin que nous puissions avant tout avoir une organisation syndicale unifiée et en état de fonctionner au Libéria. Ensuite, nous nous occuperons de l'harmonisation des deux lois pour n'en avoir plus qu'une seule pour les travailleurs du secteur public et les travailleurs du privé.

Membres employeurs – Les membres employeurs veulent remercier le ministre du gouvernement pour les informations données verbalement et par écrit sur ce cas. Nous discutons de l'application par le gouvernement du Libéria, en droit et dans la pratique, de la convention n° 87, une convention fondamentale, qu'il a ratifiée en 1962. La commission d'experts a formulé des observations sur ce cas en 2017, 2018, 2019, 2020, 2021 et 2022, et le dernier examen de ce cas par la commission date seulement de 2022.

Les conclusions adoptées par la commission en 2022 priaient instamment le gouvernement de: i) 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 syndicale, la liberté d'expression, de se réunir et protester pacifiquement sans ingérence et sans craindre pour leur sécurité individuelle et leur intégrité physique; ii) veiller à ce que les dirigeants et membres de syndicats ne soient pas emprisonnés pour avoir exercé des activités syndicales, 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; iii) 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; iv) résoudre la question de l'enregistrement du NAHWUL en tant qu'organisation syndicale sans autre délai et fournir des informations complémentaires sur d'éventuelles allégations en suspens; v) 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; et vi) veiller à ce que les travailleurs du secteur public jouissent de la protection des droits à la liberté syndicale au sens de la convention.

Le gouvernement indique qu'il bénéficie actuellement d'une assistance technique du BIT. Faisant suite aux conclusions de cette commission, en 2022, la commission d'experts a réitéré certains sujets de préoccupation tels que:

- La plainte de l'organisation régionale pour l'Afrique de la Confédération syndicale internationale (CSI-Afrique) à propos de la dissolution d'un syndicat par une entreprise publique, ainsi que du harcèlement et des arrestations de dirigeants syndicaux: le gouvernement nie qu'aucune organisation syndicale ait été dissoute, ce qui, dit-il, ne serait pas conforme à la législation nationale. Il déclare aussi que le ministère du Travail n'a reçu aucune allégation de harcèlement de dirigeants syndicaux. La commission d'experts a invité le gouvernement à diligenter sans retard une enquête indépendante sur ces allégations et à fournir des informations sur ses résultats. Les membres employeurs partagent l'avis de la commission d'experts sur ce point.
- L'absence de reconnaissance légale du NAHUWL, le harcèlement de son secrétaire général ainsi que l'intolérance croissante du gouvernement face aux travailleurs qui exercent leurs droits et libertés civiles au titre de la convention: le gouvernement indique que, dans l'attente des modifications législatives devant harmoniser le règlement de la fonction publique et la loi sur le travail décent, il envisage des moyens non statutaires pour faire bénéficier les salariés d'un processus ressemblant à la négociation collective. Toutefois, la commission d'experts a prié instamment le gouvernement d'accorder au syndicat une reconnaissance totale par une harmonisation de la loi sur le travail décent et du règlement de la fonction publique. Les membres employeurs soutiennent la commission d'experts à cet égard. S'agissant des allégations de harcèlement du secrétaire général du NAHUWL, le gouvernement a déclaré ne pas disposer des informations nécessaires pour entamer une enquête. Les employeurs exhortent le gouvernement à entamer une enquête indépendante sur cette allégation et à fournir des informations sur ses résultats.
- Champ d'application englobant les fonctionnaires: notant l'allégation de la Confédération syndicale internationale (CSI) suivant laquelle une récente décision de justice a exclu des associations de fonctionnaires de la loi sur le travail décent, la commission d'experts a prié le gouvernement de fournir des informations sur les faits nouveaux entourant les efforts d'harmonisation de la loi sur le travail décent et du règlement de la fonction publique devant faire en sorte que les fonctionnaires jouissent des droits inscrits dans la convention. À cet égard, nous prenons note de l'information donnée par le gouvernement suivant laquelle cette harmonisation pourrait ne pas être prioritaire étant donné les différences marquées entre les conditions de service et les prestations des deux régimes. Quoi qu'il en soit, les membres employeurs appellent le gouvernement à harmoniser les deux textes de loi dans la mesure nécessaire pour faire en sorte que les fonctionnaires puissent jouir de leurs droits au sens de la convention.
- Exclusion de certaines catégories de travailleurs maritimes: s'agissant de l'exclusion de certaines catégories de travailleurs maritimes de la loi sur le travail décent (article 1.5(1)(c) et (e)), la commission d'experts a prié le gouvernement d'indiquer de quelle manière ces travailleurs sont protégés et en mesure de bénéficier des droits énoncés dans la convention. Or le gouvernement n'a fourni aucune information à ce sujet. C'est pourquoi les membres employeurs se rangent aux côtés de la commission d'experts pour prier instamment le gouvernement de fournir les informations s'y rapportant.

- **Travailleurs étrangers:** dans le passé, la commission d'experts avait recommandé de modifier l'article 45.6 de la loi sur le travail décent pour permettre aux travailleurs étrangers de constituer leurs propres organisations afin de protéger leurs intérêts professionnels. Sur ce point, le gouvernement a indiqué qu'il est actuellement en contact avec des organismes représentant les travailleurs étrangers afin de constituer un organe distinct à cette fin. Par conséquent, le gouvernement est prié de communiquer des informations sur l'évolution de cette situation.
- **Services essentiels:** s'agissant de la demande d'informations de la commission d'experts au gouvernement sur toute évolution concernant la détermination des services essentiels par le Conseil tripartite national, celle-ci n'est pas appuyée par les membres employeurs. Nous faisons remarquer que la question des services essentiels est liée au droit de grève et, de ce fait, ne relève pas du champ d'application de la convention. Nous tenons à rappeler que, comme le démontrent le libellé explicite et l'historique législatif de la fonction normalisatrice de l'OIT, ni la convention n° 87 ni aucune autre convention de l'OIT ne régit le droit de grève.

Ceci conclut nos commentaires sur ce cas. Nous sommes impatients d'entendre les avis d'autres groupes sur ce cas.

Membres travailleurs – C'est la deuxième année consécutive que la commission est invitée à examiner l'application de la convention n° 87 par le gouvernement du Libéria.

L'an dernier, les membres travailleurs déploraient la fermeture de l'espace de liberté qui permettait aux syndicats de fonctionner librement au Libéria. Devant la détérioration de la situation, la commission avait prié instamment le gouvernement de faire en sorte que tous les travailleurs soient en mesure d'exercer leurs droits du travail 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.

Nous constatons avec regret que, sur place, la situation n'a pas progressé depuis notre dernier examen. Au contraire, le gouvernement continue de s'ingérer abusivement dans les activités des syndicats et persiste à ne pas honorer les obligations que lui a conférées la convention en droit et dans la pratique, en dépit de ce que nous entendons à propos de contacts entre le gouvernement et le BIT en matière d'assistance technique.

Premièrement, le gouvernement refuse toujours au NAHWUL sa reconnaissance juridique. Il explique que, depuis 2018, le ministère de la Santé a reconnu une existence fonctionnelle au NAHWUL en tant qu'organisme représentant ses membres, en attendant la révision des lois nationales correspondantes. Nous rappelons qu'en 2016 le NAHWUL a déposé plainte devant le Comité de la liberté syndicale pour les mêmes motifs. Nous déplorons l'absence totale de progrès s'agissant du statut juridique et de l'enregistrement du NAHWUL. Le gouvernement doit agir immédiatement pour enregistrer le NAHWUL en tant qu'organisation syndicale. Cela ne peut plus attendre.

Deuxièmement, la loi de 2015 sur le travail décent 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 le travail tombant sous le coup de la loi sur la fonction publique. Le gouvernement l'a reconnu. Bien que, dans son rapport à la commission d'experts, il indique travailler à l'harmonisation de la loi sur le travail décent et du règlement de la fonction publique, rien n'a été entrepris pour faire en sorte que les fonctionnaires et les agents de la fonction publique puissent exercer leur droit de constituer une organisation syndicale ou de s'y affilier, un droit protégé par la convention.

En 2022, la Cour civile a statué que l'association de fonctionnaires n'est pas soumise à la loi sur le travail décent. De ce fait, elle ne peut être membre du LLC, une organisation faîtière représentant les syndicats du Libéria. Elle a donc déclaré que la conférence du LLC qui s'était tenue le 30 mars 2022 et à laquelle avait participé cette association de fonctionnaires était nulle et non avenue. Il s'agit d'un revers majeur pour le mouvement syndical au Libéria et d'une ingérence dans l'indépendance du LLC.

En 2023, le gouvernement a continué à entraver les activités syndicales du LLC. En mai, le LLC a soumis au ministère du Travail la liste de ses délégués à la Conférence. Le gouvernement a refusé de nommer les délégués proposés en raison de leur appartenance à l'Association des fonctionnaires du Libéria (CSAL). Au lieu de cela, il a désigné unilatéralement la délégation des travailleurs, ce qui constitue une violation de la Constitution de l'OIT.

Il ne fait aucun doute, comme l'a exprimé la commission d'experts, que tous les travailleurs sont couverts par la convention n° 87, moyennant d'éventuelles limites pour la police et les forces armées. Nous voulons, une fois encore, exhorter le gouvernement à prendre des mesures immédiates pour enregistrer la CSAL et réparer 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 également de son champ d'application les officiers, membres d'équipage et toutes autres personnes employées ou en formation à bord de navires. Le gouvernement doit fournir des informations détaillées sur la manière dont, en droit comme dans la pratique, ces droits en particulier sont garantis dans le cas des travailleurs du secteur maritime, notamment des stagiaires.

En outre, dans le droit fil des commentaires de la commission d'experts, nous prions instamment le gouvernement à 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 d'adhérer à des organisations, pour garantir que le droit de constituer des organisations pour défendre les intérêts professionnels des travailleurs étrangers est pleinement reconnu, en droit et dans la pratique.

Enfin, à propos de la détermination des services essentiels, nous notons que l'article 4(1) de la loi sur le travail décent charge le Conseil tripartite national d'identifier et de recommander au ministre les services devant être considérés comme essentiels, lequel statue après examen. Bien que l'article 41.4(a) de la loi définisse les services essentiels comme ceux dont, de l'avis du Conseil tripartite national, l'interruption mettrait en danger la vie, la sécurité individuelle ou la santé de l'ensemble ou de toute partie de la population, c'est au Président de la République qu'il appartient de désigner tel ou tel service comme essentiel et, semble-t-il, de le faire indépendamment des recommandations du Conseil tripartite national. Nous devons répéter que le respect de la règle de droit et des libertés publiques est essentiel pour l'exercice de la liberté d'association et nous exhortons le gouvernement à s'assurer que les prérogatives du Président en matière de détermination des services essentiels sont conformes à la convention n° 87.

Membre employeur, Libéria – Le patronat libérien est confronté à des difficultés en ce qui concerne l'élaboration des politiques et de l'accès au financement. Il s'agit là d'un sérieux revers pour le secteur privé. Si vous suivez la situation dans notre pays, vous verrez que la plupart des entreprises ferment. Depuis la pandémie de COVID-19, le secteur privé n'a reçu aucune aide. Par conséquent, si nous devons poursuivre dans la voie actuelle, avec le système d'emploi, nous verrons le secteur privé se développer. Dans ce cas, nous pourrions maintenir la population active. C'est pourquoi nous voudrions que cette réunion se penche sur le secteur privé au Libéria. Pour ce qui est de l'accès au financement, la question des taux pèse lourdement sur le marché. L'employeur va à la banque pour obtenir un prêt; la durée d'un prêt

est très courte en raison des besoins de liquidités dans notre pays. Ce sont les défis auxquels nous sommes confrontés. Il en résulte que la plupart des entreprises ferment et la main-d'œuvre dans notre pays diminue. Il faudrait donc à tout le moins que cette commission cherche des moyens pour s'attaquer au problème dans notre pays.

Membre travailleuse, Libéria – C'est la deuxième fois consécutivement que le Libéria se présente devant la commission. Le mouvement syndical organisé du Libéria s'en félicite parce que le droit à la liberté d'association est menacé dans ses fondements dans le pays. Cette menace est une attaque cynique et bien coordonnée organisée par notre gouvernement, dont les membres élus ou désignés, comme les responsables politiques, jouissent des droits inhérents à la liberté d'association par le truchement de leurs partis politiques. Cette attaque contre la liberté syndicale, dirigée contre les travailleurs, est perpétrée alors que notre Constitution énonce de manière explicite le droit qu'ont tous les travailleurs sans distinction de jouir de ce droit. Cette année 2023 marque le 51^e anniversaire de la ratification par le Libéria de la convention n° 87, en 1962. Le LLC est la seule centrale syndicale ouverte aux travailleurs des secteurs public, privé et informel au Libéria; il ne cesse de participer à toutes les actions et campagnes syndicales qui veillent à assurer la protection de la dignité des syndicats et la protection des droits des travailleurs à l'intérieur des frontières du Libéria.

Malheureusement, le Libéria reste le seul pays africain à refuser de reconnaître le droit des travailleurs du secteur public de constituer librement des organisations syndicales de leur choix et de s'y affilier, alors qu'il est le plus ancien Membre de l'OIT sur ce continent. À vrai dire, l'ancienneté du pays au sein de cette Organisation n'a pas profité à la liberté syndicale dans le monde du travail. C'est parce que les droits à la liberté syndicale des travailleurs du secteur public et des travailleurs du secteur maritime ne cessent d'être fragilisés, contestés et attaqués. Le cadre législatif des relations du travail et de la gouvernance au Libéria aurait encore à gagner d'une réforme d'urgence, digne de ce nom et essentielle. À côté de l'exclusion des travailleurs du secteur public et des travailleurs du secteur maritime, privés de la jouissance de ce droit, les travailleurs de l'économie informelle et les travailleurs domestiques ne sont pas couverts par la loi sur le travail décent. Nous ne sommes pas convaincus que le gouvernement contrôlera bien ni qu'il fera appel à l'assistance technique pour garantir la bonne application des dispositions de la convention, comme il l'écrit dans sa lettre. La raison est que le gouvernement continue de s'ingérer dans les activités des syndicats. La convention dispose que les organisations de travailleurs, leur administration et leurs activités ne doivent pas être soumises à des ingérences. Hélas, le gouvernement actuel ne cesse de s'immiscer, y compris à un niveau plus faible. Nous demandons à la commission d'imaginer notre situation, alors que nous avons tenu notre congrès et élu un travailleur du secteur public à la présidence pour finalement nous entendre dire que ce dirigeant ne peut pas être reconnu. Le gouvernement agit de concert avec quelques travailleurs mécontents décidés à saboter notre administration. Maintenant, nous avons une décision qui clame que cette loi sur le travail décent tant décriée prime sur la Constitution nationale.

Les statuts du LLC, ses articles 7 et 27 en particulier, abordent les effectifs et l'affiliation, précisent que les organisations de travailleurs de l'économie formelle (secteurs public et privé) et celles de l'économie informelle souscrivent aux conceptions et à la mission du LLC après avoir fait preuve de diligence raisonnable interne suivant les dispositions de la convention. Les travailleurs du secteur public suivants s'en sont trouvés affectés: l'Association des fonctionnaires du Libéria, l'Association nationale des enseignants et le NAHWUL.

Le Libéria est un des signataires de la Charte africaine des droits de l'homme et des droits des peuples (Charte de Banjul), adoptée le 28 juin 1981 en Gambie. Le Libéria a joué un grand rôle dans la préparation de cette charte. Nous le rappelons parce que le gouvernement ne

cesse de dénoncer les dispositions de ce très important instrument pour l'Afrique qui protège et promeut les libertés publiques. Le gouvernement continue de violer ses articles 10 (liberté d'association), 11 (droit de réunion) et 9 (droit à l'information et droit de libre expression) qui constituent des moyens essentiels de préserver les droits au travail et de promouvoir les relations du travail dans la pratique. Les travailleurs libériens lancent un appel à la commission pour qu'elle prenne d'autres mesures pour s'assurer que sa conclusion en la matière soit bien mise en œuvre lors de la présentation par le gouvernement de la feuille de route que l'OIT devra contrôler et aussi examiner le rapport dont elle fera l'objet. Bien sûr, cette mise en œuvre devra faire appel à la participation pleine et entière des partenaires sociaux, en particulier du LLC sans la moindre hésitation.

Membre gouvernementale, Suède – Je m'exprime au nom de **l'Union européenne (UE) et de ses États membres. L'Albanie, la Bosnie-Herzégovine, la Macédoine du Nord, le Monténégro, la République de Moldova, et la Norvège**, pays de l'Association européenne de libre-échange (AELE), membre de l'Espace économique européen, souscrivent à cette déclaration.

L'UE et ses États membres sont attachés à la promotion, à la protection, au respect et à la réalisation des droits de l'homme, y compris les droits du travail. Nous promouvons de manière active la ratification et l'application universelles des normes fondamentales internationales, au titre desquelles la convention n° 87. Nous soutenons l'OIT dans sa tâche indispensable d'élaboration, de promotion et de vérification de l'application des normes internationales ratifiées et des conventions fondamentales en particulier.

L'UE et ses États membres sont des partenaires de longue date du Libéria. Ce partenariat se trouve encore renforcé dans le cadre de notre coopération avec l'Union africaine et la Communauté économique des États de l'Afrique de l'Ouest (CEDEAO), ainsi que par la présence du Libéria parmi les bénéficiaires de l'initiative «Tout sauf les armes».

Nous notons avec une vive préoccupation que, suivant les dernières observations de la CSI, si le gouvernement a reconnu l'existence fonctionnelle du NAHWUL, il doit encore valider sa reconnaissance juridique. Nous sommes vivement préoccupés par les observations de la CSI-Afrique qui dénonce la dissolution d'une organisation syndicale par une entreprise publique, des cas isolés de dispersion par la police de grèves pacifiques, l'arrestation de dirigeants syndicaux et le licenciement abusif de travailleurs pour avoir participé à des actions de grève.

Comme le demande la commission d'experts, nous prions également le gouvernement de faire en sorte que tous les travailleurs, y compris ceux du secteur public, soient en mesure d'exercer leurs droits au travail au sens de la présente convention, dans un contexte de respect des libertés publiques, dont la liberté d'association, la liberté d'expression, de se réunir et de protester pacifiquement sans ingérence et sans craindre pour leur sécurité individuelle.

Nous nous faisons l'écho fidèle de la demande de la commission pour que soient prises des mesures pour faire en sorte que les dirigeants et membres de syndicats soient totalement protégés, y compris contre l'emprisonnement, pour avoir exercé des activités syndicales. Il est essentiel d'arrêter des règles, assorties de sanctions dissuasives, en cas de dissolution d'organisation syndicale, en ne l'autorisant qu'en dernier ressort pour des infractions légales graves.

Nous appelons le gouvernement à accorder une reconnaissance juridique sans réserve au NAHWUL par une harmonisation de la loi sur le travail décent et du règlement de la fonction publique, et à traiter toutes les allégations qui subsisteraient quant à une intolérance

croissante du gouvernement envers les travailleurs qui exercent leurs droits et libertés publiques au titre de la convention.

Nous encourageons le gouvernement à revoir la loi sur le travail décent et tout autre texte de loi pour s'assurer que tous les travailleurs, y compris les travailleurs étrangers, soient en mesure d'exercer leur droit de constituer un syndicat de leur choix ou de s'y affilier.

Nous insistons sur l'importance qu'il y a à garantir les droits inscrits dans la convention. De même, s'agissant des travailleurs du secteur maritime et des stagiaires notamment, nous nous associons à la demande adressée par la commission d'experts au gouvernement pour qu'il fournisse des informations sur les lois et règlements couvrant cette catégorie de travailleurs, étant donné qu'ils sont exclus de la loi sur le travail décent.

Nous rappelons que le gouvernement a la responsabilité d'assurer l'application totale de cette convention qu'il a volontairement ratifiée. À ce propos, nous l'appelons à enquêter sur l'allégation de violations des droits syndicaux et de fournir une réponse complète aux commentaires de la commission d'experts.

Toujours à propos de la loi sur le travail décent, nous souhaitons ajouter que, bien qu'une législation soit en place pour l'essentiel, le travail des enfants existe toujours dans le pays. D'après les chiffres de l'UNICEF pour 2020, 32 pour cent des enfants présents dans le pays travaillent. Sur ce nombre, 30 pour cent travaillent dans des conditions dangereuses. Nous sommes conscients que le travail des enfants est à la fois une cause et une conséquence de la pauvreté, de l'inégalité, de la discrimination, de l'exclusion sociale et d'un manque d'accès à l'éducation. L'UE continue de promouvoir l'éducation et la formation professionnelle technique par le biais d'aides au gouvernement et aux institutions publiques d'enseignement et de formation des jeunes Libériens.

Nous prenons note des informations écrites fournies par le gouvernement. Nous nous félicitons de ce que le gouvernement ait sollicité et obtenu l'assistance technique du BIT, et aussi de ce que le gouvernement ait ratifié, l'an dernier, peu après la Conférence, deux conventions fondamentales de l'OIT, la convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération, 1951, et la convention (n° 138) sur l'âge minimum, 1973. Nous apprécions aussi l'action menée par le gouvernement pour élaborer un plan d'action national sur les entreprises et les droits de l'homme. L'UE et ses États membres continueront à suivre et analyser la situation s'agissant de la convention n° 87.

Nous demeurons attachés à notre étroite coopération et notre partenariat avec le Libéria. Cette coopération pourrait aussi comporter une assistance technique spécifique en vue de la mise en application effective de ces trois conventions fondamentales.

Membre travailleuse, Belgique – Des observations concernant le non-respect par le Libéria de la convention n° 87 ont été émises chaque année depuis 2018 par la commission d'experts. En juin 2022, cette commission a examiné le cas et a conclu son examen par plusieurs demandes cruciales au gouvernement:

- assurer le respect des libertés publiques, dont la liberté d'association, d'expression, de se réunir et de protester pacifiquement;
- faire cesser l'emprisonnement arbitraire de syndicalistes, mener des enquêtes approfondies et sanctionner les auteurs;
- assurer que la dissolution des syndicats ne puisse être prononcée que par les autorités judiciaires;

- reconnaître sans délai le NAHWUL;
- garantir que tous les travailleurs, notamment les travailleurs étrangers, puissent constituer le syndicat de leur choix ou s'y affilier;
- assurer la protection de la liberté syndicale aux travailleurs du secteur public.

Le rapport 2023 de la commission d'experts souligne avec regret l'absence de réponses adéquates du Libéria à ces demandes pressantes, et le manque d'informations fournies sur l'état de la situation. Aujourd'hui, le gouvernement fait état d'un commentaire écrit et d'une demande d'assistance technique depuis le mois de mai.

Mais aujourd'hui, au Libéria, l'espace dont disposent les syndicats pour opérer librement continue de se réduire d'une façon drastique, et les ingérences et violations graves signalées précédemment persistent. Le NAHWUL est toujours traitée comme une organisation criminelle simplement parce que ses membres insistent pour jouir de leurs droits à la liberté syndicale.

De même, la CSI-Afrique a signalé que les responsables syndicaux, en particulier ceux du secteur public, continuent d'être pourchassés et harcelés, et que les activités syndicales sont violemment réprimées et perturbées par la police. Le secrétaire général adjoint du Congrès du travail du Libéria a été arrêté et détenu par la police, juste quelques semaines après la clôture des travaux de cette commission. Il a également été poursuivi par la police qui lui a tendu une embuscade alors qu'il donnait une interview à une station de radio dans une ville située à quelques kilomètres de la capitale Monrovia.

La liberté syndicale et le droit à la négociation collective sont les pierres angulaires du travail décent. Ils permettent également aux travailleurs de se regrouper pour défendre les libertés civiles en plus de leurs intérêts économiques. Le respect de la liberté syndicale et le droit à la négociation collective peuvent jouer un rôle important dans l'équilibre du développement économique, auquel ils contribuent en favorisant une productivité inclusive, et la paix sociale.

La mise en œuvre par le Libéria du respect de la liberté syndicale dans la loi et dans la pratique contribuerait à maintenir la paix, le respect des libertés civiles et la stabilité après les nombreuses crises qui ont affecté le pays.

Membre travailleuse, Zimbabwe – C'est la deuxième fois que la commission examine le cas du Libéria pour des violations de la convention n° 87. Nous en avons discuté récemment, il y a juste un an. Nous rappelons que certaines conclusions de la commission étaient que le gouvernement du Libéria devait réviser la loi sur le travail décent et tout autre texte de loi en rapport avec elle pour s'assurer que tous les travailleurs, y compris les travailleurs étrangers, sont en mesure d'exercer le droit de constituer une organisation syndicale de leur choix ou de s'y affilier, et que les travailleurs du secteur public bénéficient de la protection des droits à la liberté d'association au sens de la convention. Le rapport 2023 de la commission d'experts note une absence de progrès dans la mise en œuvre des conclusions précitées, et le gouvernement a refusé de rendre un rapport d'étape.

L'article litigieux 1.5(c), qui exclut les travailleurs du service public et les travailleurs du secteur maritime et d'autres du champ d'application de la loi sur le travail décent, n'a pas été modifié et continue d'être interprété et utilisé pour diviser les travailleurs du secteur public et les travailleurs du secteur privé et, plus précisément, pour refuser aux travailleurs du secteur public le droit de s'affilier au LLC. Je condamne la décision de justice qui a prononcé la nullité des élections de l'organisation de 2020 et 2022, laquelle est contraire à l'article 17 de la Constitution du Libéria qui reconnaît le droit à la liberté de réunion et d'association.

Plutôt que de prendre des mesures pour modifier la loi sur le travail décent, comme l'avait demandé la présente commission, le gouvernement a choisi de faire à sa guise et de constituer ce qu'il a appelé une commission indépendante pour organiser un autre système de règlement des litiges entre les membres de l'ancien exécutif du LLC et les membres du nouvel exécutif, composé de membres élus. Cette commission s'est réunie une première fois le 17 février 2023. Il s'agit là d'un cas flagrant d'ingérence dans les affaires du LLC.

Les paragraphes 1610 à 1612 de la *Compilation des décisions du Comité de la liberté syndicale* font remarquer qu'une situation qui ne résulte que d'un conflit au sein même du mouvement syndical est du seul ressort des parties intéressées, et la résolution de tout conflit interne à un syndicat ne devrait pas être laissée au gouvernement, mais bien à ses membres.

Le LLC a organisé ses élections conformément à ses statuts et le gouvernement doit s'abstenir de faire entrer d'autres dirigeants par la porte de derrière. Par conséquent, je prie instamment le gouvernement du Libéria d'arrêter ses ingérences dans les affaires du LLC.

Membre travailleuse, Norvège – Je prends la parole au nom des syndicats des pays nordiques. Le droit d'organisation est un élément clé du mandat de l'OIT et de son statut dans le contexte de la promotion de la justice sociale et d'une prospérité partagée. Mais, surtout, le fait d'être organisés dans un syndicat donne aux travailleurs un sentiment d'appartenance, de représentation et de légitimité. Un lieu de travail organisé a des avantages pour les employeurs, pour l'économie et pour le pays en termes de participation des syndicats à la réglementation des relations d'emploi, de progrès de l'harmonie industrielle, de productivité et de stabilité. Hélas, avec sa législation du travail actuelle, le Libéria empêche des travailleurs d'exercer leur droit fondamental à s'organiser et à constituer une organisation syndicale de leur choix ou y adhérer.

Nous notons avec une vive préoccupation que la loi sur le travail décent n'englobe pas les syndicats du secteur public ni les travailleurs du secteur maritime. Ces travailleurs sont effectivement privés de leur droit vital, fondamental de s'organiser. En outre, le NAHWUL, pourtant légitime, reste confronté à de sérieux obstacles pour s'enregistrer. Il faut déplorer que le gouvernement continue de se soustraire à ses obligations légales.

Tous les travailleurs des pays nordiques ont le droit de constituer des organisations syndicales de leur choix et de s'y affilier, ainsi que le droit de négocier collectivement. Ils bénéficient aux travailleurs des secteurs publics, comme ceux de la santé, de la police, des prisons et même des forces armées, au même titre que les travailleurs du secteur privé. Le droit de s'affilier à une organisation syndicale nationale appartient à chacun.

Nous savons qu'il existe des pays, sur le continent africain, où les travailleurs du secteur public sont syndiqués et peuvent s'affilier à des organisations syndicales nationales de leur choix. Nous invitons le gouvernement à tirer les leçons des exemples de ces pays et à partager leurs expériences. C'est pourquoi nous l'exhortons à prendre les mesures nécessaires pour que le NAHWUL soit immédiatement enregistré, de telle sorte que les travailleurs de la santé puissent exercer pleinement leur droit de constituer des organisations de leur choix et défendre leurs droits. Nous exhortons aussi le gouvernement à réviser sa loi sur le travail décent ainsi que toute autre législation connexe afin de s'assurer que tous les travailleurs sont en mesure d'exercer leurs droits.

Membre travailleur, Afrique du Sud – Le gouvernement du Libéria continue de s'ingérer dans les affaires des organisations et fédérations syndicales, ce qui a pour conséquence directe qu'il veut leur imposer un mode de fonctionnement, en particulier pour ce qui est des travailleurs du secteur public.

L'an dernier, la commission a examiné le cas du Libéria, premier membre africain de l'OIT, à propos de cette convention. Dans la salle, l'impression de tous les orateurs sans exception était que le gouvernement agissait de manière très étrange dans le cas d'une convention fondamentale dépourvue d'ambiguïté. Curieusement, je pouvais déceler dans les propos des divers intervenants, y compris ceux des employeurs, que l'application par le gouvernement des dispositions de cette convention avait besoin d'une assistance. Étrangement, le gouvernement a continué d'agir comme si de rien n'était. Il s'est même érigé en contrôleur de l'administration interne des syndicats tout en empêchant les travailleurs du secteur public d'adhérer librement à des organisations syndicales de leur choix.

Notre homologue libérien, le LLC, nous a informés que c'est le gouvernement libérien qui a fixé la composition de la délégation des travailleurs, malgré sa désapprobation et sa consternation. Nous avons protesté, mais le gouvernement ne s'est pas départi de son attitude paternaliste et hautaine.

Qui plus est, il faut rappeler à la commission que la Constitution du Libéria affirme que les travailleurs, sans discrimination, peuvent s'affilier aux syndicats de leur choix. Mes recherches montrent que la Constitution du Libéria reproduit, et nous pouvons en être fiers et l'apprécier, les dispositions de la convention n° 98 quand elle dispose que «les travailleurs, sans distinction, ont le droit de constituer des organisations syndicales de leur choix et de s'y affilier librement». C'est pourquoi nous trouvons étrange qu'un tribunal puisse juger que la Constitution doit céder le pas à d'autres textes de loi.

En Afrique du Sud, la loi sur les relations professionnelles n° 66 de 1995, telle que modifiée, donne le droit aux syndicats du secteur public comme du secteur privé d'organiser les travailleurs et de s'affilier à une fédération syndicale de leur choix. Actuellement, l'Afrique du Sud compte quatre fédérations syndicales regroupant des syndicats de différents secteurs de l'économie. Le gouvernement respecte les droits des syndicats d'organiser et de constituer des fédérations syndicales dans la mesure où il ne s'ingère pas dans les affaires syndicales, ne dicte pas aux syndicats la manière dont ils doivent se gérer, ni n'intervient dans l'élection de leurs dirigeants.

En conséquence, nous prions instamment le gouvernement de s'abstenir de s'ingérer dans les activités des syndicats et de faire le nécessaire en reconnaissant sans plus tarder les syndicats organisés, en particulier dans le secteur public.

Membre travailleur, Kenya – Je m'exprime au nom des travailleurs affiliés à la Confédération syndicale de l'Afrique de l'Est et de ceux d'Afrique de l'Ouest regroupés au sein de l'Organisation des travailleurs de l'Afrique de l'Ouest (OTAO). Il n'y a pas de services essentiels sans travailleurs, et chaque travailleur, qu'il soit dans le secteur public ou le secteur privé, a droit à un cadre de travail équitable, ce qui suppose de meilleurs salaires, des emplois sûrs, des congés de maladie payés et une représentation syndicale. Le classement de travailleurs dans des catégories de travailleurs des services essentiels ou d'agents du secteur public ne doit pas être utilisé pour stigmatiser ou refuser le droit d'organiser et de négocier des conventions collectives.

La détermination de services essentiels par le Conseil tripartite national au titre de l'article 41.4(a) de la loi sur le travail décent relève essentiellement d'une volonté de priver des travailleurs du droit à des pratiques de travail équitables. Elle les empêche de participer à des activités syndicales. Le concept de services essentiels se fonde sur l'article 3 de la convention qui consacre le droit des organisations de travailleurs d'organiser leurs activités et programmes sans ingérence des pouvoirs publics. En outre, ayant reconnu la liberté syndicale,

aucun État Membre ne devrait limiter les droits conférés par l'article 3 de la convention à des groupes de travailleurs considérés comme des travailleurs des services essentiels.

L'affiliation à un syndicat et la participation à ses activités ne sont pas nécessairement synonymes de grève ni d'affrontement social; cela constitue un cadre juridique menant à la voie de l'arbitrage et de la médiation sur des thèmes liés à l'emploi, ce qui contribue à la dignité des travailleurs.

Pour replacer dans son contexte l'importance du droit d'organisation des travailleurs des services essentiels, au Libéria en particulier, nous avons des syndicats d'infirmières et de médecins dynamiques dans beaucoup de pays africains, le Kenya étant l'un d'eux. Ces syndicats sont les acteurs cruciaux de l'offre de soins de santé, et c'est par ces syndicats que les institutions publiques et les gouvernements ont pu assurer ces services de soins de santé indispensables et s'intéresser à ces travailleurs de la santé en particulier. Je suis médecin et représentant syndical des professions médicales et de la santé au Kenya. Les travailleurs de la santé libériens ont été les héros du pays dans sa lutte contre le virus Ebola et la pandémie de COVID-19. Ces vaillants travailleurs ont pris tous les risques pour que le système de santé du pays soit préservé, tandis que des dizaines d'entre eux subissaient l'ultime sacrifice. Ils ont été efficaces parce que leur organisation syndicale, le NAWUL, a assuré avec efficacité la coordination des travailleurs. C'est là un exemple typique des avantages que peuvent offrir des syndicats dynamiques en renforçant les systèmes de soins de santé. C'est pourquoi la brutalité et la discrimination évidentes et superflues infligées aux travailleurs du secteur public au Libéria, faussement présentés comme des services essentiels, constituent une violation flagrante des droits des travailleurs de s'organiser et d'assurer le renforcement tellement nécessaire de l'offre de services publics. La commission doit insister auprès du gouvernement pour qu'il fasse ce qui s'impose.

Membre travailleur, Botswana – Je suis le secrétaire général du Syndicat des secteurs de l'éducation du Botswana, je m'exprime au nom des travailleurs du Botswana, et l'Internationale de l'éducation souscrit à ma déclaration. En tant qu'organisation dévouée à la promotion des droits et du bien-être des enseignants et des étudiants, nous sommes convaincus qu'il nous incombe de rappeler au gouvernement que tous les enseignants, qu'ils soient employés par les pouvoirs publics ou par des employeurs privés, doivent jouir sans réserve de la liberté d'association et de réunion.

Tous les travailleurs, fonctionnaires compris, devraient pouvoir exercer leurs droits au travail en vertu de la convention dans un contexte de respect des libertés publiques, dont la liberté syndicale, la liberté d'expression, de se réunir et protester pacifiquement sans ingérence et sans craindre pour leur sécurité individuelle et leur intégrité physique.

Les enseignants ont besoin d'un engagement des pouvoirs publics à respecter, promouvoir et concrétiser leurs principes et droits fondamentaux au travail.

Les agents de la fonction publique, à la seule exception possible des forces armées et de la police, doivent, conformément à l'article 9 de la convention, à l'instar des travailleurs du secteur privé, pouvoir constituer des organisations de leur choix pour la promotion et la défense des intérêts de leurs membres.

Des services publics de qualité et financés de manière adéquate sont essentiels à un développement centré sur l'humain. Il est important que les enseignants aient des conditions de travail décentes et un statut décent. La qualité d'un système d'éducation est tributaire de la qualité de ses enseignants.

Le statut des enseignants comporte des dimensions multiples. L'amélioration de ce statut doit porter sur la rémunération, les conditions d'emploi, les droits syndicaux, la représentation dans les médias, le financement, la formation, les politiques d'éducation, l'autonomie, le développement professionnel permanent, etc.

Observateur, Internationale des services publics (ISP) – Je m'exprime au nom de l'ISP et de son organisation affiliée au Libéria, le NAHWUL. Malgré la discussion qui a eu lieu l'année dernière devant cette même commission et les recommandations précises que la commission d'experts a formulées, rien n'a changé dans le pays. Je souhaiterais donc rapidement rappeler les points suivants: le Comité de la liberté syndicale recommandait déjà en 2018 la reconnaissance du NAHWUL (cas n° 3202); en 2019, le gouvernement a signé un protocole d'entente avec le NAHWUL précisant que le ministère de la Santé faciliterait l'octroi d'un statut juridique au syndicat qui serait considéré comme un partenaire lors des prises de décisions concernant les travailleurs de la santé; George Poe Williams, l'ancien secrétaire général du NAHWUL, a dû s'exiler vu le manque de garanties quant à sa sécurité. Il est toujours en exil, mais a pu retrouver sa famille après plus de trois ans de séparation.

En outre, à la suite de la discussion de l'année dernière, j'ai rencontré la délégation gouvernementale présente à la commission. L'échange a été très amical et j'ai eu l'impression à l'époque que des améliorations étaient possibles et que d'autres discussions et contacts avec le gouvernement étaient envisageables. Toutefois, je crains que rien de tout cela ne se soit réalisé. Au contraire, le gouvernement a intensifié les actions discriminatoires contre le NAHWUL: par exemple, à la fin de 2022, le président de la commission du Sénat chargé des relations avec l'exécutif a invité certaines associations membres du NAHWUL dans son bureau pour discuter de la nouvelle loi sur la santé publique, mais a exclu le NAHWUL. Au début de 2023, des cadres du ministère de la Santé et de la fonction publique ont discuté avec certaines associations membres du NAHWUL d'augmentations salariales sans faire participer le syndicat. À la même époque, le NAHWUL a écrit à la ministre de la Santé pour la rencontrer à propos d'une retenue de salaire prélevée régulièrement sans explication, mais elle n'a pas répondu. Il y a eu d'autres actions de discrimination de ce type. Je voudrais signaler que, des trois associations de travailleurs du secteur public (NAHWUL, Syndicat des fonctionnaires du Libéria (CSUL) et CSAL), seul le NAHWUL n'est pas autorisé à percevoir les cotisations de ses membres par l'intermédiaire du système de déduction des cotisations syndicales. Du reste, Moibah Johnson, président du LLC, a été supprimé de la liste des délégués à la présente Conférence au motif qu'il est un fonctionnaire et que, conformément à la loi, les fonctionnaires ne sont pas autorisés à former un syndicat, et encore moins à adhérer au LLC.

Au vu de tous ces exemples de violations flagrantes de la liberté syndicale, je tiens à réaffirmer que nous déplorons ces pratiques. Nous exigeons que le gouvernement évite de s'immiscer dans les affaires internes des syndicats et demandons à la commission d'adopter des conclusions à la hauteur de la gravité des allégations

Observateur, Fédération internationale des ouvriers du transport (ITF) – La pandémie de COVID-19 a eu des répercussions considérables sur la vie des gens de mer. Des centaines de milliers de gens de mer ont été bloqués loin de chez eux pendant des mois, et nombre d'entre eux n'ont pas été payés, tandis que beaucoup se sont vu refuser un traitement médical. Les taux d'abandon des gens de mer ont atteint des niveaux jamais vus auparavant: en 2022, 118 cas d'abandon ont été signalés, une hausse de presque 25 pour cent par rapport à 2021, et, parmi eux, certains concernaient des navires battant pavillon libérien. La pandémie est peut-être finie, mais de nombreuses menaces planent toujours sur la sécurité des gens de mer, dont les conflits armés et les actes de piraterie.

Les droits syndicaux sont des droits habilitants et tous les gens de mer devraient bénéficier de ces droits fondamentaux. En tant que fière nation maritime, le Libéria joue un rôle essentiel dans le transport maritime international. Le registre maritime libérien est le deuxième plus grand au monde et comprend 5 000 navires, totalisant plus de 200 millions de tonnes brutes. Cela représente près de 15 pour cent des navires de haute mer du monde. Par conséquent, il est particulièrement important que tous les gens de mer nationaux et étrangers, dont les élèves officiers et les stagiaires, qui travaillent à bord de navires libériens, effectuant des trajets nationaux et internationaux, jouissent pleinement de tous les droits syndicaux en vertu de la convention. Comme la commission d'experts l'a noté, l'article 1.5(c)(i) et (ii) de la loi de 2015 sur le travail décent exclut explicitement de son champ d'application les officiers, les membres de l'équipage et toute autre personne employée ou en formation sur des navires. Au regard de la convention, rien ne justifie d'exclure de la couverture de la loi ces catégories professionnelles particulièrement vulnérables. Dans la pratique, nous avons observé que plus de 60 pour cent des navires battant pavillon libérien sont couverts par une convention collective de l'ITF, 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 convention maritime du travail, 2006, telle qu'amendée (MLC, 2006), que le Libéria a ratifiée en 2006, le gouvernement doit veiller à ce que les dispositions de sa législation respectent, au sens de la MLC, 2006, le droit fondamental à la liberté syndicale et reconnaissent effectivement le droit à la négociation collective. C'est donc également à cet égard que nous encourageons le gouvernement à remédier rapidement à cette situation et à mettre sa législation en conformité avec la convention n° 87 et la MLC, 2006.

L'ITF serait heureuse de collaborer avec le gouvernement, le registre maritime et les partenaires sociaux nationaux pour mettre rapidement en œuvre cette réforme nécessaire du droit du travail en procédant à une révision du règlement maritime libérien ou par tout autre moyen.

Représentant gouvernemental – Nous devons replacer les événements dans leur contexte. Le Libéria est un État souverain qui suit la règle de droit et dispose de trois pouvoirs; aucun n'interfère dans les affaires des autres mais tous trois se coordonnent. Le pouvoir législatif ne pouvait pas – et ne peut toujours pas – prendre de mesures pour harmoniser la loi sur le travail décent avec la loi sur la fonction publique tant que le mouvement syndical est divisé. Ce n'est pas le gouvernement qui s'est adressé à la justice; ce sont les syndicats qui ont intenté des poursuites judiciaires à l'encontre d'autres syndicats à la suite d'une élection contestée à la tête du LLC. Le tribunal a indiqué que la commission électorale du LLC n'avait pas agi correctement. Il a donc annulé le résultat de ce scrutin conformément à la loi et a ordonné la tenue de nouvelles élections, tandis que la procédure passait de la juridiction inférieure à Cour suprême. En tant que ministre du Travail, je souhaitais connaître l'issue de cette plainte, mais il est intéressant de noter que la partie requérante n'a pas poursuivi l'affaire devant la Cour suprême; le cas a été abandonné. C'était une occasion unique de soulever la question de la constitutionnalité puisque, au Libéria, seule la Cour suprême est habilitée à se prononcer sur des questions relevant de la Constitution et, en tant que ministre du Travail, je les ai exhortés «de soumettre leur requête» et de laisser la Cour suprême statuer sur ce cas une fois pour toutes. Mais ils n'ont pas maintenu leur demande et la Cour suprême n'a eu d'autres choix que confirmer la décision de la juridiction inférieure. La cour a alors indiqué qu'elle ne faisait pas la loi, mais qu'elle l'interprétait. Il revient au pouvoir législatif de modifier la loi et celui-ci est disposé à travailler avec les syndicats pour harmoniser la loi. Mais le mouvement syndical est fragmenté et il l'est depuis 2020. Comme je l'ai déjà dit, le volume total

de procédures s'élève à 1 200 dossiers judiciaires et requêtes, et il y a eu toutes sortes de retards que les syndicats ont eux-mêmes provoqués. Aujourd'hui, tous coopèrent avec la commission indépendante qui inclut l'Association nationale du barreau, la commission électorale et le Syndicat de la presse du Libéria, qui sont des entités éminentes au Libéria et, à ce titre, elles veillent à ce que, dès qu'une élection se tiendra ou qu'une direction émergera, il soit procédé à l'harmonisation de la loi. Si le corps législatif poursuit ses travaux sans un mouvement syndical unifié, qui sera son interlocuteur? Les syndicats sont déjà en conflit les uns avec les autres. C'est la raison pour laquelle nous demandons à la présente commission de ne pas amplifier les problèmes au-delà du cadre contextuel, mais au contraire de soutenir les organisations syndicales. À l'époque, un syndicat s'est adressé à la justice pour prendre la place d'un autre. Constatant que le cas était toujours en instance, aucun syndicat précis ne devait donc occuper cette place. Le LLC a grandement besoin de soutien, mais le gouvernement ne souhaite pas montrer la voie car cela pourrait être interprété comme de l'ingérence. Plusieurs questions ont conduit à la fragmentation de l'organisation et il convient de les régler; un scrutin doit avoir lieu ou une direction doit être désignée. Toutes les plaintes concernent la direction du LLC, mais conformément à la loi il n'y a pas de réels problèmes avec l'organisation; le Libéria est un État de droit et le résultat a été annulé. Nous souhaitons donc un syndicat uni pour qu'il soit plus fort et que les négociations soient plus robustes. Dans la société, un mouvement syndical fort implique que la classe moyenne croît plus rapidement; à l'inverse, la classe moyenne n'évolue pas lorsque le mouvement syndical est faible. C'est très important pour le gouvernement. Il y a à peine quelques jours, une grève s'est déclenchée dans une compagnie minière et celle-ci a pris contact avec le ministère du Travail pour que la grève soit déclarée illégale, mais nous avons refusé. Finalement, les travailleurs ont obtenu des augmentations de salaire supplémentaires et d'autres avantages. Le même scénario s'est produit chez LAC, une plantation de caoutchouc qui a également réprimé les travailleurs. La plantation de caoutchouc de Firestone niait l'existence d'un problème lié au riz et nous avons découvert que des membres de la direction recevaient des pots-de-vin en lien avec le riz fourni aux travailleurs. Nous y avons remédié. Une grève a eu lieu la semaine dernière chez Bea Mountain, une entreprise d'exploitation de mines d'or. Nous sommes intervenus, nous n'avons pas déclaré que la grève était illégale, nous avons temporisé la situation et ils ont obtenu 10 pour cent d'augmentation de salaire. Ces personnes qui tergiversent sont aussi celles qui veulent obtenir la direction du LLC à l'approche des élections. Les syndicats de la base qui gèrent, supervisent ou rassemblent un nombre impressionnant de travailleurs apprécient beaucoup le rôle du ministère du Travail et les efforts du gouvernement pour les protéger. Ici, le BIT a le devoir de fournir une assistance technique et d'autres formes de soutien pour s'assurer que nous y parvenons. Nous invitons l'OIT à ne pas s'adresser aux factions, mais à envoyer des représentants au Libéria pour qu'ils participent à la commission électorale qui procédera aux élections du LLC. C'est très important pour la transparence. Nous invitons l'OIT, l'Union européenne et tous ceux qui veulent venir au Libéria, mais il faut qu'il y ait une direction élue et reconnue par tous les syndicats qui compose le LLC. Une fois cela fait, nous ne voyons aucun inconvénient à ce que le pouvoir législatif procède à l'harmonisation de la loi. Le corps législatif attend lui aussi de pouvoir s'adresser à une direction légitime du LLC.

Quelqu'un a évoqué le travail des enfants. Conformément à la loi sur le travail décent, le Libéria a établi pour la première fois une liste des travaux légers et une liste des travaux dangereux. Nous menons une vaste campagne de sensibilisation dans tout le pays pour que tous les dirigeants communautaires soient en mesure de déterminer si un enfant effectue des travaux légers ou dangereux. Dans tous les comtés, des inspecteurs du travail veillent au respect des règles. Il convient de faire remarquer que le Libéria est l'un des rares pays d'Afrique disposant de moyens logistiques considérables dans le secteur du travail (véhicules, motos et

appareils de communication). Le gouvernement a consenti d'énormes investissements dans ce secteur. Par conséquent, tout ce dont nous avons besoin en tant que gouvernement, c'est la collaboration de chacun. Nous sommes disposés à collaborer avec des partenaires pour nous assurer que tout est fait dans les règles. Nous demandons votre aide pour garantir le bon déroulement des élections au sein du LLC et l'instauration d'une relation légitime. Il s'agit presque là d'une condition préalable à tant d'autres choses que nous pouvons réaliser.

En tant que ministère du Travail, nous souhaitons également indiquer que, lors de la guerre civile au Libéria, les Nations Unies (NU) ont déployé une force chargée du maintien de la paix dans le pays. C'est à ce moment que la loi sur le travail décent a été présentée. Le Libéria a été le premier pays à la tester. Le pouvoir législatif a à peine eu le temps de l'examiner et elle a été adoptée à un moment où les forces de maintien de la paix des NU dirigeaient pratiquement le pays. Aujourd'hui, nous disposons d'une loi que nous devons revoir et modifier; faisons-le ensemble. Cessons tous d'imputer la faute aux autres. C'est une bonne chose de disposer de cette loi, mais, lorsque je suis devenu ministre du Travail en 2020, j'avais mes propres avis sur des questions tripartites – sur la détermination d'un secteur précis en tant que secteur essentiel ou pas –, mais c'est la loi qui tranche. Nous avons besoin de disposer d'une organisation syndicale unifiée et non divisée comme elle l'est aujourd'hui, avec une direction légitime à sa tête pour que nous puissions collaborer. Nous en sommes arrivés là parce que nous avons agi de bonne foi, mais nous voulons aussi qu'ils fassent un effort pour que le syndicat dispose d'une direction légitime. Il y a tellement de syndicats aujourd'hui à cause de cette division, et le gouvernement traite avec chaque syndicat individuellement. Nous ne discutons pas avec le LLC en tant qu'unité parce que la justice a ordonné de nouvelles élections et elle l'a notifié aux personnes qui ont été élues. Nous invitons l'OIT à venir au Libéria pour que des représentants puissent participer à la commission chargée de superviser les élections du LLC. Cette étape franchie, tout le reste ne posera plus de problèmes

Membres travailleurs – Nous remercions le gouvernement du Libéria pour les informations transmises, de même que toutes les personnes qui ont pris la parole pour nous éclairer sur la situation dans le pays relativement à l'application de la convention. Comme le gouvernement l'a lui-même déclaré, nous l'enjoignons à tenir compte de la discussion de la commission en toute bonne foi et à veiller à ce que les partenaires sociaux aient la possibilité de s'exprimer.

Sur les conseils du BIT, nous avons dénoncé de graves violations dans l'application de la convention par le Libéria, tant en droit que dans la pratique. Nous nous inquiétons fortement de l'absence de progrès depuis le dernier examen du cas, en 2022. Le gouvernement doit montrer son attachement aux principes et aux droits consacrés dans la convention en mettant entièrement en œuvre les recommandations et les conclusions des organes de contrôle de l'OIT et de la présente commission, et en mettant son droit et sa pratique en conformité avec la convention, en pleine consultation avec les partenaires sociaux.

Nous apprécions également que le gouvernement indique qu'il est disposé à régler les problèmes soulevés par la commission d'experts et le prions de s'appuyer sur les orientations de longue date des organes de contrôle, dont la commission d'experts, concernant le plein exercice des droits garantis dans la convention par des personnes qui travaillent dans des services essentiels au sens strict du terme.

Plus spécifiquement, nous demandons au gouvernement 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;

- enregistrer le NAHWUL en tant qu'organisation syndicale sans autre délai et fournir des informations complémentaires à la commission d'experts sur d'éventuelles allégations en suspens, de même qu'au Comité de la liberté syndicale concernant le cas n° 3202;
- réviser la loi sur le travail décent et tout autre texte de loi connexe pour faire en sorte que tous les travailleurs, à la seule exception des membres de la police et des forces armées, puissent exercer le droit de constituer le syndicat de leur choix ou de s'y affilier. Et, en particulier, veiller à ce que les agents du secteur public et les fonctionnaires bénéficient des droits et des garanties au sens de la convention;
- fournir des informations à la commission d'experts sur les dispositions rédigées ou dont l'adoption est envisagée, ainsi que sur le calendrier prévu pour une telle adoption.
- réviser la loi pour veiller à ce que les officiers, les membres d'équipage et les autres personnes employées ou en formation sur un navire soient en mesure d'exercer leurs droits au sens de la convention et fournir à la commission d'experts des informations sur la manière dont il garantit les droits des travailleurs du secteur maritime, y compris de ceux en formation;
- réviser l'article 45.6 de la loi sur le travail décent pour s'assurer que le droit de constituer des organisations pour défendre leurs intérêts professionnels est entièrement reconnu aux travailleurs étrangers, tant en droit que dans la pratique;
- réviser la loi sur le travail décent pour veiller à ce que les services essentiels soient désignés conformément à la convention.

Enfin, le gouvernement doit fournir des informations à la commission d'experts, au plus tard le 1^{er} septembre 2023, sur toutes les mesures prises pour se conformer à ses obligations au titre de la convention ainsi que sur tout fait nouveau survenu à cet égard. Nous demandons au gouvernement d'accepter une mission de contacts directs.

Membres employeurs – Les membres employeurs souhaitent remercier une fois encore toutes les personnes qui sont intervenues, et en particulier le ministre représentant le gouvernement, pour les informations écrites et orales communiquées aujourd'hui. Nous prenons note de toutes ces informations et, en tant qu'employeurs, nous nous contentons de tirer des conclusions et de formuler des recommandations sur la base des observations émises par la commission d'experts. À cet égard, les membres employeurs recommandent donc ce qui suit au gouvernement:

- diligenter sans retard une enquête indépendante sur les allégations de la CSI-Afrique relatives à la dissolution d'un syndicat par une entreprise publique et au harcèlement de dirigeants syndicaux, et fournir des informations quant à l'issue de cette enquête;
- 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;
- résoudre la question de l'enregistrement du NAHWUL en tant qu'organisation syndicale sans autre délai;
- 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 position du gouvernement ouvertement favorable à une assistance technique du BIT est encourageante et à cet égard, nous le prions instamment de continuer de se prévaloir d'un tel soutien pour garantir le plein respect de la convention.

Conclusions de la commission

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

La commission a pris note de l'ancienneté de ce cas et des précédentes discussions devant la commission, la dernière en 2022.

La commission a regretté que le gouvernement n'ait pas donné suite à ses précédentes recommandations.

Prenant en compte la discussion, la commission prie le gouvernement de prendre, en pleine concertation avec les partenaires sociaux, des mesures d'urgence afin de mettre sa loi et sa pratique en conformité avec la convention n° 87, et en particulier de:

- **garantir que tous les travailleurs soient en mesure d'exercer leurs droits au travail au sens de la convention dans un contexte de respect des libertés publiques, notamment le droit à la liberté syndicale, la liberté d'expression, le droit de se réunir et de protester pacifiquement sans ingérence et sans crainte pour leur sécurité personnelle et leur intégrité physique;**
- **garantir que les dirigeants et membres syndicaux ne soient pas emprisonnés pour s'être engagés dans des activités syndicales et que les menaces dirigées contre des dirigeants syndicaux et motivées par leur activité syndicale fassent l'objet d'enquêtes approfondies et que les auteurs de ces actes soient dûment punis;**
- **mettre en place des mesures, y compris des sanctions efficaces et suffisamment dissuasives, pour garantir que les syndicats ne puissent être dissous qu'au terme d'une procédure régulière et par une autorité judiciaire uniquement en dernier ressort;**
- **enregistrer sans autre délai le Syndicat national des travailleurs de la santé du Libéria (NAHWUL) en tant qu'organisation syndicale et fournir un complément d'information à la commission d'experts sur toutes les allégations en suspens;**
- **revoir la Loi sur le travail décent et tout autre texte de loi afférent pour s'assurer que tous les travailleurs soient en mesure d'exercer leur droit à former un syndicat de leur choix et y adhérer, et en particulier s'assurer que les travailleurs du secteur public et les fonctionnaires jouissent des droits et garanties inscrits dans la convention;**
- **garantir que les droits inscrits dans la convention profitent aux travailleurs maritimes, y compris les stagiaires, de même que tout autre texte de loi ou règlement adopté ou envisagé couvre cette catégorie de travailleurs; et**
- **garantir que les travailleurs étrangers bénéficient du droit de former des syndicats de leur choix et d'y adhérer, conformément à la convention.**

La commission prie instamment le gouvernement de fournir à la commission d'experts, au plus tard le 1^{er} septembre 2023, des informations sur toutes les mesures

prises pour donner effet à ces recommandations et pour se conformer à ses obligations au titre de la convention ainsi que sur tout fait nouveau survenu à cet égard.

La commission invite le gouvernement à continuer de se prévaloir de l'assistance technique du BIT et à accepter une mission de contacts directs.

Représentant gouvernemental – Le gouvernement du Libéria prend note des recommandations de la commission relatives à la convention et s'engage à appliquer ladite convention. Nous attendons avec impatience le soutien technique du BIT pour veiller à la mise en œuvre de la convention n° 87 et procéder à l'examen de nos lois pour garantir la syndicalisation des travailleurs de la santé du secteur public. Nous nous réjouissons également de continuer d'entretenir de bonnes relations de travail avec la présente commission.

Macédoine du Nord (ratification: 1991)

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

Discussion par la commission

Président – Nous allons à présent aborder le deuxième cas à l'ordre du jour, la Macédoine du Nord et la convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949.

Représentante gouvernementale – Après une longue période de préparation de la nouvelle loi sur les relations professionnelles et après dix débats publics qui ont eu lieu à travers le pays, la loi est maintenant dans sa phase finale. Avant d'entrer dans la procédure gouvernementale, le projet de loi sera publié dans le registre national électronique des réglementations, où le public et toutes les parties prenantes pourront faire part de leurs dernières remarques et commentaires.

Le projet de loi a été rédigé conformément au mémorandum technique du BIT, incluant la question de la négociation collective et la conclusion de conventions collectives. Je souhaiterais signaler que, pour la rédaction de cette loi, un vaste groupe de travail a été constitué, comprenant des représentants de tous les syndicats, quelle que soit leur représentativité. Au cours de cette période de cinq ans, tous ont pu contribuer au concept du projet de loi ainsi qu'à la conformité de ses dispositions en fonction, bien entendu, de leurs intérêts. Pour que ce processus se déroule le mieux possible, nous avons reçu l'assistance technique du Bureau de l'OIT.

Nous sommes conscients que certaines entreprises publiques n'agissent pas conformément à la loi sur les relations professionnelles en ce qui concerne la négociation collective et en particulier en ce qui concerne la protection légale des représentants syndicaux et, dans cette perspective, nous prévoyons de sensibiliser davantage les structures concernées des entreprises publiques et des entités juridiques du secteur public. Selon le calendrier d'activités, le gouvernement envisage, jusqu'à la fin de 2025, de travailler à l'amélioration du cadre juridique de la résolution pacifique des conflits du travail, car l'outil d'auto-évaluation du BIT, conçu à cet effet, a mis en évidence certaines faiblesses dans plusieurs sections de cette partie de notre législation. Parallèlement, une attention particulière sera accordée à la question des conflits du travail individuels, mais aussi à la sensibilisation aux avantages que les travailleurs et les employeurs tireront de l'application de ce mécanisme, en tenant compte des licenciements de représentants syndicaux qui peuvent avoir lieu.

En outre, en parallèle à l'adoption de la nouvelle loi sur les relations professionnelles, nous prévoyons d'organiser une formation relative à son application et destinée aux inspecteurs du travail et aux juges, car nous les considérons comme des facteurs importants pour la protection des droits à la négociation collective et pour la protection des représentants syndicaux. Pour ce faire, nous nous appuierons à nouveau sur l'assistance technique du BIT dont nous pouvons bénéficier.

Enfin, en ce qui concerne les allégations du plaignant relatives à la Commission de la représentativité et à son fonctionnement, la procédure et les informations du gouvernement, c'est-à-dire le document, permettront la constitution d'une nouvelle commission pour la représentativité et l'adoption de notre procédure rendra impossible pour un membre de la commission de bloquer le fonctionnement de cette commission.

Membres travailleurs - La convention n° 98 est au cœur du dialogue social en ce qu'elle consacre le droit d'organisation et de négociation collective. Cette convention rappelle le principe fondamental de la nécessité pour les travailleurs de bénéficier d'une protection adéquate contre tous actes de discrimination tendant à porter atteinte à la liberté syndicale. Elle prévoit également 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. Or il a été porté à notre attention que des actes d'ingérence dans les activités des syndicats ont été observés dans certaines entreprises. Ces actes consistent à inciter certains travailleurs et syndicalistes à adhérer à un autre syndicat, en violation de la convention. L'article 4 de la convention prévoit que des mesures appropriées aux conditions nationales doivent, si nécessaires, 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 Macédoine du Nord a ratifié la convention en 1991. Toutefois, nous constatons plusieurs lacunes en ce qui concerne le respect par la Macédoine du Nord des principes énoncés dans la convention, ce qui soulève de sérieuses questions quant à la conformité de la législation et de la pratique en Macédoine du Nord avec la convention. La commission d'experts a, par le passé, adressé 13 observations au gouvernement macédonien concernant l'application de la convention, ce qui témoigne de la persistance des interrogations de la commission d'experts sur la situation dans le pays.

La Confédération des syndicats libres de Macédoine (KSS) a signalé en 2021 un grand nombre d'actes de discrimination antisyndicale. De nombreux licenciements de représentants syndicaux ont été constatés dans de nombreux secteurs. Par exemple, nous avons été informés de l'ingérence de la direction de plusieurs entreprises, principalement dans le secteur public, qui exerce des pressions sur les travailleurs pour qu'ils changent d'affiliation syndicale, créent un nouveau syndicat ou cessent d'exercer des activités au sein d'un syndicat. Les chefs d'entreprise remettent en question les résultats des élections et refusent de reconnaître les dirigeants autorisés par les syndicats à représenter leur organisation. Les mécanismes de prélèvement des cotisations syndicales à la source ont parfois été supprimés, les dirigeants et les membres de KSS ont été licenciés, ou transférés de force dans d'autres régions éloignées de leur domicile.

Les procédures judiciaires pour contester les licenciements abusifs de dirigeants syndicaux sont longues et fastidieuses, et même lorsque le tribunal statue en faveur du travailleur licencié, la mise en œuvre de la décision n'est pas simplifiée. Toutefois, en vertu de la convention, les États Membres sont tenus de prendre des mesures spécifiques pour assurer

la protection adéquate des travailleurs contre tous actes de discrimination antisyndicale, tant au moment de l'embauche qu'au cours de l'emploi, ainsi qu'au moment de la cessation de la relation de travail. Cette protection adéquate est particulièrement nécessaire pour les syndicalistes.

Les syndicats fournissent également des informations sur la non-application des conventions collectives. Les résultats des négociations collectives ne sont pas appuyés par le gouvernement, qui ne prend pas les mesures budgétaires nécessaires à la mise en œuvre de ces accords dans le secteur public. En fait, il enfreint la loi sur le salaire minimum. Dans ce contexte, nous pensons qu'il est utile de souligner que la convention couvre tous les travailleurs et employeurs et leurs organisations respectives, tant dans le secteur privé que dans le secteur public. Dans le cadre d'une véritable négociation collective sur les salaires, les parties trouvent les meilleures solutions pour atténuer les conséquences de la pandémie de la Covid, de la crise de l'énergie et de la hausse du coût de la vie.

Enfin, la KSS a dénoncé l'incapacité de la Commission de la représentativité à se prononcer sur sa représentativité dans le secteur public. Bien que la demande ait été déposée en 2018, la KSS est toujours confrontée au refus du gouvernement de reconnaître sa représentativité dans le secteur public, ce qui entrave la pleine participation de la KSS au dialogue social et le droit de ses membres de s'organiser collectivement, en violation de la convention.

L'observation de la commission d'experts soulève également la question de la couverture des travailleurs macédoniens par la négociation collective. Il apparaît que le taux de couverture est de 68,7 pour cent dans le secteur privé et de 31,35 pour cent dans le secteur public. Sans être la panacée, le taux de couverture par la négociation collective est un bon indicateur de la qualité du système de négociation collective applicable dans le pays. Nous ne pouvons qu'encourager le gouvernement à poursuivre ses efforts et à prendre toutes les mesures utiles pour augmenter le taux de couverture des travailleurs par la négociation collective.

L'Union européenne (UE) a récemment adopté une nouvelle directive sur la promotion de la négociation collective et l'adéquation des salaires minima. Cette directive fixe un objectif de 80 pour cent de couverture des négociations collectives. En dessous de ce seuil, les nouveaux États membres devront mettre en place un plan d'action pour augmenter leur taux de couverture des négociations collectives. La Macédoine du Nord négociant actuellement son adhésion à l'UE, nous ne pouvons qu'encourager le gouvernement à prendre, dès à présent, les mesures permettant d'augmenter le taux de couverture de la négociation collective dans le pays, conformément à la législation européenne, et à promouvoir ainsi le développement de la négociation collective, comme le prévoit l'article 4 de la convention. Nous espérons que l'Union européenne soutiendra les efforts du gouvernement pour atteindre rapidement le seuil de 80 pour cent de couverture de la négociation collective.

Des études montrent que les pays où la négociation collective est très bien coordonnée tendent à avoir moins d'inégalités salariales, un chômage plus faible et moins persistant et des grèves moins nombreuses et plus courtes que les pays où la négociation collective est moins bien établie. La pratique des bas salaires, qui constitue une forme d'exploitation, que soutient la Macédoine du Nord, a déjà entraîné un exode massif des travailleurs. Or, au lieu d'améliorer les conditions de travail, de promouvoir des salaires décents et d'encourager la négociation collective, le gouvernement entend légaliser des milieux de travail fondés sur l'exploitation, par le biais de modifications dangereuses de la législation sur le travail, en contournant les mécanismes de dialogue social au niveau national sous la pression des entreprises étrangères. Ce n'est pas ce que l'on attend d'un pays qui adhère aux normes internationales et

européennes. Nous ne pouvons donc qu'encourager le gouvernement à promouvoir davantage la négociation collective dans le pays, en pleine conformité avec la convention.

Membres employeurs – Nous remercions le gouvernement de Macédoine du Nord pour les informations orales fournies dont nous avons entièrement pris note. Les membres employeurs soulignent l'importance pour les États de se conformer à cette convention qui est l'une des dix conventions fondamentales de l'OIT. Plus précisément, nous pensons que ce cas concerne l'entretien essentiel du dialogue social, l'indépendance des partenaires sociaux et leur capacité à exercer les droits prévus par la convention sans ingérence de la part de l'État. C'est la première fois que le cas du respect de cette convention par la Macédoine du Nord fait l'objet d'une discussion au sein de cette commission. La Macédoine du Nord a ratifié la convention en 1991. Depuis lors, la commission d'experts a adressé 13 observations, ce qui témoigne de la persistance des problèmes de respect des obligations énoncées dans la convention par le pays. Les membres employeurs souhaiteraient souligner que le gouvernement a bénéficié de l'assistance technique du BIT concernant l'adoption du nouveau projet de loi sur le travail et de la loi spéciale sur les organisations de travailleurs et d'employeurs et la négociation collective. Le Bureau a formulé des commentaires sur ces deux textes.

Avant d'aborder les questions clés de ce cas, permettez-moi de vous donner quelques informations sur la situation du pays. Sur le plan politique, des élections présidentielles ont eu lieu en Macédoine du Nord au printemps 2019 et des élections législatives anticipées en juillet 2020, qui ont vu le parti au pouvoir remporter une courte victoire sur le principal parti d'opposition. En ce qui concerne la liberté d'association et de réunion, ces droits sont inscrits dans la constitution. En outre, la loi sur les associations et les fondations de citoyens, adoptée en 1998 et modifiée en 2007 et 2009, permet aux citoyens de former et de rejoindre des groupes politiques ou civiques indépendants.

Permettez-moi à présent d'aborder les questions clés de ce cas: dans ses observations de 2022, la commission d'experts a identifié deux principaux sujets de préoccupation concernant le respect de la convention par la Macédoine du Nord. Ces préoccupations concernaient le respect de l'article 4 de la convention.

Les membres employeurs souhaitent souligner que, depuis 2018, le dialogue social est entretenu et développé. Toutefois, la loi sur les relations de travail n'est toujours pas entièrement harmonisée et finalisée malgré six années de négociation et de dialogue formel. Concernant cette loi, selon les informations du gouvernement, il a finalement été décidé d'inclure dans son cadre les articles relatifs à l'organisation des travailleurs et des employeurs ainsi qu'à la négociation collective. Nous notons également que, selon le gouvernement, le processus d'élaboration de la loi sera finalisé. Cependant, nous pensons qu'il serait souhaitable que le processus d'adoption de la nouvelle loi sur les relations professionnelles soit accéléré et aboutisse sans délai excessif.

Nous prions le gouvernement de tenir dûment compte des commentaires formulés par le Bureau et de veiller à ce que la nouvelle loi sur les relations professionnelles soit élaborée conformément à la convention. Nous prions également le gouvernement de fournir des informations sur les progrès accomplis à cet égard. S'agissant de la négociation collective dans la pratique, les membres travailleurs prennent note de la forte augmentation du nombre de négociations collectives couvertes entre 2019 et 2021. Notamment, selon les données de l'Office d'État des statistiques pour le premier trimestre de 2021, la convention collective d'ordre général dans le secteur privé couvre 449 822 salariés, soit 68,7 pour cent des 654 662 salariés que compte le pays. En outre, la convention collective d'ordre général dans le

secteur public couvre près de 205 000 salariés, soit 31,3 pour cent du nombre total de salariés du pays.

À la lumière de ces informations, nous prions le gouvernement:

- premièrement, d'indiquer les facteurs qui ont conduit à une telle augmentation;
- deuxièmement, de fournir des informations sur les dispositions réglementant les relations entre les conventions collectives générales et spécifiques dans les secteurs privé et public;
- troisièmement, de continuer à fournir des informations sur l'application de la convention dans la pratique, notamment des données statistiques concernant le nombre de conventions collectives conclues dans les secteurs public et privé et le nombre de travailleurs couverts.

Enfin, nous notons que, selon les observations de la commission d'experts, le gouvernement ne répond pas aux allégations de la KSS de 2021 concernant:

- des actes de discrimination antisyndicale, y compris des licenciements, à l'encontre de représentants syndicaux;
- la non-application des conventions collectives par le ministère de l'Éducation;
- l'incapacité de la Commission de la représentativité à se prononcer sur la représentativité de la KSS dans le secteur public.

Nous prions le gouvernement de fournir ses commentaires concernant ces allégations.

Membre travailleur, Macédoine du Nord – La mise en œuvre de la convention est très problématique et mise à mal par le gouvernement et des membres du Parlement de la majorité au pouvoir car, grâce à un processus d'amendement accéléré, la législation sur le travail a été modifiée et fixe désormais à 72 heures la semaine de travail en Macédoine du Nord. La Confédération de Macédoine, seul syndicat représentatif et partenaire social national, n'a pas été consultée lors de l'adoption de la loi spéciale sur la détermination de l'intérêt public et la nomination d'un partenaire stratégique pour la mise en œuvre du projet de construction des corridors paneuropéens VIII et X, bien que ce soit une obligation en vertu de la convention de l'OIT sur les clauses de travail. Le gouvernement a également l'obligation de consulter les représentants des travailleurs et des employeurs. La Fédération des syndicats de Macédoine (SSM) n'a pas été consultée ni informée des nouveaux amendements et ajouts proposés à la loi sur les relations professionnelles. Ces amendements ont été soumis au Parlement dans le cadre d'une procédure accélérée, alors qu'une nouvelle loi sur les relations professionnelles est en cours de négociation depuis plus de cinq ans. Au cours de ces cinq années de négociation, de tels propositions et amendements en procédure accélérée n'ont pas été envisagés, ni mentionnés par le gouvernement.

Cela nous indique que l'ensemble du processus de négociation est fracturé et n'est pas mené sur des bases saines et acceptables. Les opinions des syndicats impliqués dans le secteur civil et de la communauté scientifique du pays ne sont pas du tout respectées, et ce pour satisfaire un consortium étranger qui pourra déterminer non seulement le sort des travailleurs, mais aussi celui de l'État tout entier. Nous tenons à vous informer que l'année dernière, le SSM et le syndicat de la construction SJB ont lancé une initiative concernant la disposition relative à l'imposition de la semaine de 72 heures. Pour la construction du corridor VIII, cette disposition a été jugée inconstitutionnelle et illégale par la Cour constitutionnelle de Macédoine.

L'article 12 de la loi qui détermine si l'intérêt général justifie la nomination d'un partenaire stratégique pour la mise en œuvre des projets de construction du corridor d'infrastructure VIII a été ignoré par la Cour constitutionnelle. La SSM et le SJB ont soumis une demande auprès du Parlement s'opposant aux amendements proposés. Ces amendements étaient extrêmement injustes pour les travailleurs. Un groupe de députés, contrariés par la décision de la Cour constitutionnelle, et pour contourner cette dernière, a proposé de modifier une disposition de la loi sur les relations professionnelles, fixant désormais à 72 heures en moyenne la semaine de travail, soit une augmentation de 50 pour cent du temps de travail avec des heures supplémentaires, contre 40 heures par semaine et 8 heures par jour dans la loi actuelle. Cela discrédite la constitution, la législation, les conventions collectives, les décisions de la Cour constitutionnelle, les normes internationales du travail, la convention sur le temps de travail, les directives de l'UE et d'autres documents internationaux, et va à l'encontre des horaires de travail décents et des emplois décents qui constituent l'un des plus grands bienfaits de notre civilisation. Par ailleurs, nous profitons de l'occasion pour vous informer que la Cour constitutionnelle a rendu un arrêt N4/2022. Elle n'a pas engagé de procédure pour violation de la constitutionnalité de la loi, des amendements et des suppléments en matière de relations professionnelles.

Quant à l'initiative des syndicats et de la chambre de commerce de la Macédoine du Nord d'établir dimanche en tant que jour non ouvrable du dimanche comme droit pour les travailleurs depuis janvier 2022, la cour constitutionnelle a statué que la loi sur les relations professionnelles offre une solution favorable, avec un effet notable sur le plan matériel et social, dans la réalisation des droits des travailleurs.

En ce qui concerne les jours non travaillés de la semaine et les compensations pour le travail du dimanche et des jours fériés, le gouvernement et les membres du Parlement veulent satisfaire les intérêts d'un consortium étranger, au détriment de la vie et de la santé des travailleurs, ce qui, pour les syndicats, est illogique, inhumain et totalement amoral, et contraire aux intérêts des travailleurs. Nous avons fait remarquer au gouvernement et aux députés que le 1^{er} mai est célébré précisément en signe de respect pour les victimes de la grève qui a eu lieu du 1^{er} au 4 mai 1886 à Chicago et qui a été organisée pour instaurer une journée de travail de huit heures. Avec les propositions d'amendements et de suppléments à la loi sur les relations professionnelles, à l'issue d'une procédure accélérée, sans dialogue social, sans consultation, un petit groupe de députés a réussi à piétiner les droits fondamentaux à des horaires de travail décents et à un travail décent qui remontent à 1886, ramenant les travailleurs macédoniens 157 ans en arrière.

Au nom de la solidarité et de l'humanité, nous ne pouvons pas laisser prévaloir ces amendements à la loi sur les relations professionnelles. Cette loi inhumaine coûtera des vies humaines et c'est hors de question. Cette loi est également contraire à notre constitution, qui stipule que les travailleurs ne peuvent renoncer à leurs droits à des jours de repos quotidiens, hebdomadaires et annuels, car il s'agit d'un droit constitutionnel fondamental dont les travailleurs doivent jouir.

Pour mettre de l'huile sur le feu, ces amendements à la législation du travail ont été adoptés par le Parlement, à la faveur d'une procédure accélérée, et le gouvernement a apposé un drapeau de l'UE sur les amendements à la loi pour en garantir l'adoption, même si la Commission européenne et la délégation de l'UE en Macédoine du Nord ont ouvertement critiqué le gouvernement et se sont opposées à ce que le drapeau de l'UE soit apposé sur les amendements parce qu'ils sont contraires aux valeurs européennes.

Nous ne devons permettre à personne de jouer avec la vie et la santé des travailleurs. C'est pourquoi le SSM et le syndicat de la construction SJB utiliseront tous les mécanismes à leur disposition pour préserver un temps de travail décent, qui est un pilier des droits des travailleurs et doit s'appliquer aux travailleurs macédoniens comme il s'applique aux travailleurs européens.

Dans le même temps, le gouvernement et le ministère du Travail ont promulgué un règlement qui interdit la signature de conventions collectives avec le secteur public sans l'accord écrit exclusif du ministre des Finances. Cette disposition est contraire à la législation sur le travail, à la constitution de la Macédoine du Nord et aux conventions de l'OIT que la Macédoine a ratifiées.

En ce qui concerne les accords salariaux dans le cadre de la convention collective, nous menons depuis quatre ans des négociations pour trouver une nouvelle convention collective pour les travailleurs du secteur public et, depuis le début des négociations, le gouvernement a augmenté le salaire de tous les fonctionnaires du pays de 78 pour cent, soit plus de 1 000 euros par mois pour les fonctionnaires, alors qu'il a toujours refusé d'augmenter les salaires des travailleurs du secteur public.

Comme les membres travailleurs l'ont déjà indiqué dans leurs déclarations liminaires, nous sommes confrontés à un exode des travailleurs du secteur public vers le secteur privé et les pays de l'UE.

Interprétation de l'allemand: **Membre travailleuse, Allemagne** – C'est avec un net sentiment d'inquiétude que nous avons suivi un certain nombre d'événements récents survenus en République de Macédoine du Nord, notamment en ce qui concerne la liberté syndicale et le droit à la négociation collective. Dans le rapport de la commission d'experts, la commission prie le gouvernement, à juste titre, d'adapter la nouvelle loi sur le travail pour qu'elle soit conforme à la convention et qu'elle consacre ces droits. Après cinq années sans progrès significatif dans le processus de réforme, à la fin du mois dernier, de profonds changements ont soudainement été introduits dans la législation du travail, qui vont dans la mauvaise direction et nous préoccupent vivement.

Les amendements adoptés par le Parlement le 25 mai 2023 autorisent des exceptions à la législation nationale sur la durée maximale du travail, au motif que cette durée maximale nuit au soi-disant «intérêt national», lequel n'est pas précisé. Le calendrier et la nature précipitée de cette réforme suggèrent qu'elle vise à accélérer l'achèvement du projet d'autoroute par une coentreprise américano-turque. Ces projets de construction sont un élément clé de la planification de la communauté des transports entre l'UE et les pays des Balkans occidentaux. Ce projet d'infrastructure du nord de la Macédoine vise à rapprocher les régions situées entre la mer Noire et la mer Adriatique.

Les syndicats n'ont pas participé de manière substantielle au processus législatif. Le système bien établi de dialogue social tripartite, par l'intermédiaire du Conseil économique et social, a été contourné par le gouvernement. Cette situation est d'autant plus grave que la législation sur le travail a été fondamentalement modifiée. La nouvelle législation rendrait théoriquement possible une semaine de travail de 72 heures, ce qui affecte les travailleurs du secteur de la construction. Cela remettrait en question la journée de travail de huit heures, en vigueur depuis 170 ans, qui a fait l'objet d'un combat historique et a été consacrée. Nous constatons également que l'UE a une responsabilité dans ces projets d'infrastructure. Elle doit veiller à ce que la participation des syndicats soit équitable. Ces projets ne doivent en aucun cas conduire à un affaiblissement des lois fondamentales du travail.

Dans le cas présent, nous voyons les conséquences de la pénurie omniprésente de main-d'œuvre qualifiée. Chaque année, il manque 10 000 travailleurs qualifiés dans la République de Macédoine du Nord. Cette situation est liée à l'émigration massive vers les États membres de l'UE et les conditions de travail insatisfaisantes sont souvent pointées du doigt comme raison de l'émigration. L'affaiblissement des règles relatives à la durée maximale du travail représente également un affaiblissement supplémentaire de la législation sur le travail.

En outre, l'UE et ses États membres, ainsi que la République de Macédoine du Nord, ont le devoir d'élaborer une politique du travail socialement responsable. Nous soutenons pleinement les syndicats de Macédoine du Nord, afin qu'ils puissent jouir pleinement de leurs droits.

Membre travailleuse, Belgique – En tant que représentante des travailleurs d'un pays où coexistent différentes organisations syndicales, je voudrais faire part de mes préoccupations concernant la discrimination syndicale exercée par les agents de l'État et les institutions publiques de Macédoine du Nord, en violation de la convention.

La demande de représentativité de la KSS est toujours pendante devant les autorités depuis plusieurs années. De facto, la demande de la KSS a été rejetée. Le syndicat s'est donc vu refuser la pleine participation au dialogue social national, empêché de participer au processus d'élaboration de la politique économique et sociale, et privé de la possibilité de représenter les intérêts, et de promouvoir les droits de ses membres au sein des organes tripartites nationaux.

En outre, il est clairement établi que la direction d'un certain nombre d'entreprises appartenant essentiellement à l'État a fait pression sur les travailleurs pour qu'ils changent d'affiliation syndicale, créent un nouveau syndicat, ou cessent d'être actifs au sein d'un syndicat. Les managers ont remis en question les résultats des élections. Ils ont refusé de reconnaître les dirigeants autorisés par les syndicats à représenter leurs organisations. Les facilités de prélèvement des cotisations syndicales ont parfois été supprimées. Des dirigeants et des membres de la KSS ont été licenciés ou transférés de force dans d'autres régions, loin de leur domicile. Ces mesures ont entraîné une réduction massive du nombre des membres de la KSS.

Il est très inquiétant que cela se produise avec la bénédiction du gouvernement, car cela concerne principalement des entreprises publiques. La soumission de la KSS aux experts contient des exemples très clairs de toutes ces ingérences.

Nous attendons du gouvernement qu'il crée les conditions du libre choix des travailleurs d'être ou de ne pas être membres d'un syndicat ou d'un autre, sans exercer de contrainte, sans établir de conditions préférentielles. Nous attendons également que les cas d'ingérence et de discrimination fassent l'objet d'enquêtes appropriées, et que les sanctions prises à l'encontre des auteurs de ces ingérences permettent de dissuader de tels comportements dans le secteur public ou privé. Nous attendons finalement du gouvernement qu'il n'entrave pas la participation de la KSS au dialogue social au niveau national en manipulant les procédures de certification de la représentativité.

Représentante gouvernementale – J'aimerais apporter des explications supplémentaires concernant la procédure de reconnaissance de représentativité pour la Confédération des syndicats libres de Macédoine (KSS). En fait, la Commission de la représentativité a statué conformément à la procédure déterminant la représentativité des syndicats pour le territoire national de la République de Macédoine, y compris pour le secteur public. Selon la décision de décembre 2021, la SSM, une fédération de syndicats, a obtenu la

possibilité de représenter le secteur public sur le territoire de la République de Macédoine. Auparavant, la KKS disposait de cette habilitation. Elle a donc perdu son habilitation la même année que celle où elle a soumis ses allégations. Elle pourra soumettre une nouvelle demande lorsque le moment sera venu, conformément à la législation. En ce qui concerne la nouvelle loi, les amendements à la loi sur les relations professionnelles mentionnés par M. Deanoski ne concernent que le travail sur des projets d'importance stratégique nationale définis par la loi. Les exceptions au cadre légal de la durée du travail à temps plein, du travail hebdomadaire ou des heures supplémentaires qui sont autorisées ne concernent que les projets d'importance stratégique et nationale, tel que défini par la loi. Cela signifie que ces dispositions ne peuvent pas être appliquées si elles ne sont pas confirmées par la loi, ce qui, vous en conviendrez, est vraiment difficile à faire dans tous les cas. Le travail au-delà des 40 heures par semaine est considéré comme des heures supplémentaires, nécessite l'accord obligatoire du travailleur et doit respecter les dispositions relatives au repos journalier et hebdomadaire prévues par la loi.

Membres employeurs – Les membres employeurs remercient les différents orateurs qui ont pris la parole et notamment le gouvernement de Macédoine du Nord pour son intervention et les informations détaillées qu'il a fournies. Les membres employeurs répètent l'importance pour les États de se conformer à cette convention qui est l'une des dix conventions fondamentales de l'OIT.

À la lumière des discussions qui se sont tenues aujourd'hui, les membres employeurs recommandent au gouvernement, en premier lieu, de fournir des informations sur les progrès accomplis concernant la nouvelle loi sur les relations professionnelles; deuxièmement, d'indiquer les facteurs qui ont conduit à l'augmentation de la couverture de la négociation collective entre 2019 et 2021; troisièmement, de fournir des informations sur les dispositions réglementant les relations entre les conventions collectives générales et spécifiques dans les secteurs privé et public. Enfin, le gouvernement est prié de fournir des commentaires sur les allégations d'actes de discrimination antisyndicale, le refus d'application de conventions collectives par le ministère de l'Éducation et l'incapacité de la Commission de la représentativité à se prononcer sur la représentativité de la KSS dans le secteur public.

Membres travailleurs – En premier lieu, je voudrais remercier le gouvernement de Macédoine du Nord pour les informations fournies. Nous apprécions également que la représentante des travailleurs de Macédoine du Nord ait pris la parole, et nous regrettons qu'aucun employeur de Macédoine du Nord n'ait profité de l'occasion pour exposer ses points de vue.

La situation en Macédoine du Nord continue de préoccuper les membres travailleurs. On constate encore de nombreuses violations graves de la convention. De nombreux actes de discrimination antisyndicale ont été signalés par la KSS. Pour remédier à ces lacunes, le gouvernement devra veiller à ce que les travailleurs soient protégés de manière adéquate contre tous actes de discrimination tendant à porter atteinte à la liberté syndicale des travailleurs. Il est également utile de rappeler au gouvernement qu'il doit garantir la mise en œuvre de procédures rapides et efficaces ainsi que de sanctions efficaces et suffisamment dissuasives qui assurent l'application pratique des protections prévues contre les actes de discrimination antisyndicale.

Nous avons reçu des informations faisant état d'ingérences dans l'organisation des syndicats. Il est important que le gouvernement veille à ce que les organisations de travailleurs et d'employeurs bénéficient 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.

Nous prions le gouvernement de fournir à la commission d'experts toutes les informations pertinentes concernant les dispositions relatives à l'organisation des travailleurs et des employeurs ainsi qu'à la négociation collective qui figurent dans la nouvelle loi sur les relations professionnelles, et d'indiquer dans quelle mesure ces dispositions ont permis de remédier aux lacunes examinées, et l'état d'avancement de cette législation ainsi que tout autre texte juridique qui ne serait pas à la disposition de l'OIT.

Nous invitons également le gouvernement à promouvoir activement les résultats des négociations collectives en respectant les accords conclus entre les partenaires sociaux, tant dans le secteur privé que dans le secteur public, et en prenant toutes les mesures nécessaires pour mettre en œuvre les résultats des négociations collectives. Le gouvernement devrait également veiller à ce que les procédures de reconnaissance de la KSS dans le secteur public, conformément à la législation nationale, soient activées dès que possible, afin d'assurer la pleine participation de la KSS au dialogue social et de garantir le droit de ses membres à s'organiser collectivement.

Nous invitons également le gouvernement à poursuivre ses efforts pour promouvoir la négociation collective dans le pays, notamment en adoptant des mesures qui augmenteront encore le taux de couverture des travailleurs par la négociation collective. Nous l'invitons également à communiquer à la commission d'experts les facteurs qui ont conduit à l'accroissement du taux de couverture de la négociation collective, ainsi que des informations sur les dispositions régissant la relation entre les conventions collectives générales et les conventions collectives spécifiques, dans le secteur privé et le secteur public.

Nous invitons également le gouvernement à continuer à fournir à la commission d'experts des informations sur l'application de la convention dans la pratique, y compris des données statistiques sur le nombre de conventions collectives conclues dans le secteur public et le secteur privé, ainsi que le nombre de travailleurs couverts.

Enfin, pour mettre en œuvre toutes ces recommandations, nous invitons le gouvernement de la Macédoine du Nord à se prévaloir de l'assistance technique du BIT et à accepter une mission de contacts directs afin de donner pleinement effet à ces recommandations.

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 préoccupation les multiples actes de discrimination antisyndicale signalés dans le pays.

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

- **veiller à ce que les travailleurs jouissent des droits que leur confère la convention et soient protégés contre les actes de discrimination antisyndicale;**
- **veiller à ce que les organisations de travailleurs et d'employeurs bénéficient d'une protection adéquate contre toute ingérence en ce qui concerne leur formation, leur fonctionnement ou leur administration;**
- **veiller à ce que la législation existante et future soit conforme à la convention ; respecter les conventions collectives conclues entre les partenaires sociaux, tant dans**

le secteur privé que dans le secteur public, et prendre les mesures appropriées pour mettre en œuvre leurs résultats;

- assurer le bon fonctionnement de la Commission de la représentativité afin que les procédures de reconnaissance de la Confédération des syndicats libres de Macédoine (KSS) dans le secteur public soient activées dès que possible, conformément à la législation nationale, afin d'assurer la pleine participation de la KSS au dialogue social, et de garantir le droit de ses membres de s'organiser collectivement;
- communiquer à la commission d'experts les facteurs qui ont conduit à l'accroissement du taux de couverture de la négociation collective, ainsi que des informations sur les dispositions régissant la relation entre les conventions collectives générales et les conventions collectives spécifiques dans le secteur privé et dans le secteur public;
- continuer à fournir à la commission d'experts des informations sur l'application de la convention dans la pratique, y compris des données statistiques sur le nombre de conventions collectives conclues dans le secteur privé et dans le secteur public, ainsi que le nombre de travailleurs couverts.

La commission invite le gouvernement à se prévaloir de l'assistance technique du BIT pour s'assurer qu'il s'acquitte pleinement des obligations qui lui incombent en vertu de la convention, en droit et dans la pratique.

La commission invite le gouvernement à accepter une mission de contacts directs afin d'aider au mieux le gouvernement et les partenaires sociaux à mettre en œuvre ces recommandations.

Madagascar (ratification: 1960)

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

Discussion par la commission

Président – Le troisième cas que nous aborderons aujourd'hui dans notre ordre du jour est celui de Madagascar concernant l'application de la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948. Pour ce cas, 13 orateurs sont inscrits, ce qui signifie qu'il y aura un temps de parole comme prévu, et qu'il ne sera pas réduit.

Représentante gouvernementale – Concernant les observations de 2022 de la commission d'experts, le gouvernement les a toutes notées et nous allons apporter quelques explications par rapport à ces observations qui concernent la convention n° 87, qui a été ratifiée par Madagascar en 1960.

Concernant les observations de l'Alliance Randrana Sendikaly – qui allègue l'arrestation et la condamnation à une peine d'emprisonnement de douze mois pour un de leurs membres du syndicat Syndicalisme et vie des sociétés, le gouvernement tient à apporter les précisions suivantes.

La société qui a employé le délégué syndical a porté plainte pour détournement de finalité et atteinte à la considération ou à l'intimité de la vie privée. Ce cas n'est pas passé au niveau du ministère du Travail, mais l'entreprise a tout de suite déposé plainte au niveau du tribunal pénal de Madagascar, et une décision de justice a été rendue à l'issue du procès, pour ces accusations de détournement de finalité ainsi que d'atteinte à la considération ou à l'intimité

de la vie privée. Le ministère du Travail ne pouvait pas s'ingérer dans cette décision du tribunal pénal de Madagascar.

Nous tenons quand même à faire remarquer que, durant les enquêtes que nous avons effectuées à la suite de cette interpellation de la commission, le délégué syndical avait posté sur Facebook une publication publique, et non adressée aux seuls membres du syndicat, sur des informations issues d'une réunion que l'entreprise avait eue avec des délégués du personnel et délégués syndicaux. Voilà concernant la première observation de la commission d'experts.

Concernant le Syndicat autonome des inspecteurs du travail, les inspecteurs du travail, avec leur syndicat, se sont entretenus avec le gouvernement. Le gouvernement a doté les bureaux des inspections du travail de quatre véhicules pour qu'ils puissent effectuer leur mission. Nous sommes en phase de doter les inspections du travail de six véhicules supplémentaires et, depuis trois ans, neuf bâtiments pour les inspections du travail ont été construits pour permettre aux inspecteurs du travail d'exercer leur métier.

Le gouvernement s'est aussi engagé à payer l'équivalent de 100 euros, à peu près, par inspecteur du travail, pour déjà avancer dans l'amélioration du salaire des inspecteurs du travail et de leurs conditions de travail. Cette allocation n'a pas encore été payée jusqu'à maintenant, mais on espère que l'on pourra bientôt payer aux inspecteurs du travail l'équivalent de cette somme.

Concernant la troisième observation relative à la Confédération chrétienne des syndicats malgaches (SEKRIMA), le gouvernement a fait beaucoup d'efforts pour que les syndicats puissent actuellement exercer leurs droits.

S'agissant de la représentativité: en ce qui concerne l'article 3 sur la représentativité des organisations de travailleurs, nous sommes en phase de préparer l'arrêté sur la représentativité. Cet arrêté est en cours de publication et va sûrement être publié dans le courant de ce mois de juin 2023. Nous avons déjà eu une réunion avec tous les syndicats qui exercent à Madagascar, la semaine dernière, et nous attendons donc la publication de cet arrêté sur la représentativité.

Concernant le secteur maritime, notamment les travailleurs régis par le Code maritime, il est à noter que Madagascar vient de ratifier la convention du travail maritime, 2006, telle qu'amendée (MLC, 2006). Le Président de la République viendra la semaine prochaine pour déposer le document de ratification de cette convention adopté la semaine dernière par l'Assemblée nationale et le Sénat.

Concernant la dernière observation de la commission d'experts sur le droit des organisations de travailleurs d'organiser leurs activités et de formuler leur programme, nous tenons à informer la commission que le gouvernement et les partenaires sociaux sont actuellement engagés dans la refonte du Code du travail. Ce code a nécessité plusieurs consultations. Cela fait maintenant plus de deux ans que nous avons consulté et travaillé avec le Conseil national du travail pour assurer la refonte du code qui a été présentée au niveau du gouvernement. On attend donc l'approbation du gouvernement pour que le texte soit présenté devant l'Assemblée nationale et le Sénat.

Voilà donc déjà les premières remarques et observations du gouvernement de Madagascar concernant ces observations faites par la commission d'experts en 2022.

Membres travailleurs – Nous discutons du cas de Madagascar aujourd’hui pour mettre la lumière sur une situation extrêmement inquiétante. D’ailleurs, je tiens à indiquer que le groupe des travailleurs regrette que la discussion se fasse en l’absence d’un délégué des travailleurs.

En dépit des observations précédentes que la commission d’experts a adressées au gouvernement, celui-ci n’y a toujours pas donné suite. C’est le cas pour les remarques concernant les plaintes du Syndicat autonome des inspecteurs du travail qui font état de violation du droit des syndicats à organiser leurs activités.

Nous notons que le gouvernement ne donne toujours pas de précision sur la manière dont il garantit le droit des syndicats d’organiser leur gestion et leurs activités. Certes, il allègue que sa législation assure une protection de la liberté syndicale. Il nous semble néanmoins que la conformité à la convention doit être en droit, mais aussi en pratique. Eu égard aux plaintes et difficultés que nous continuons de relever, nous devons constater que c’est loin d’être le cas. C’est notamment le cas du droit des gens de mer de constituer des syndicats et d’y adhérer.

Je mentionnerai aussi la situation concernant les élections des délégués du personnel. Les dispositions légales permettant de les organiser existent mais elles sont dépourvues d’effet. Le gouvernement indiquait aux experts que «certains facteurs» en empêchent l’organisation. Plus grave encore, les organisations syndicales et plus précisément la Confédération générale des syndicats des travailleurs de Madagascar (FISEMA) a été confrontée à des décisions du ministère du Travail qui a modifié unilatéralement les noms de ses représentants dans une série d’organismes. Cette attitude témoigne d’un profond mépris pour l’indépendance et l’autonomie des organisations syndicales que le gouvernement prétend pourtant défendre.

Évoquons également l’existence d’une procédure d’arbitrage obligatoire qui permet de mettre fin à un conflit collectif. Nous notons avec étonnement l’explication que donne le gouvernement et qui est reprise dans le rapport de la commission d’experts. Il se contente d’indiquer que les litiges et les grèves mettent en difficulté la société, les travailleurs et l’économie. Il ne semble pas s’apercevoir que les litiges et différends sont inhérents au fonctionnement des sociétés. Il ne semble pas non plus s’apercevoir que mettre fin à ces litiges de manière arbitraire est la meilleure manière de les alimenter et de les faire rejaillir de manière encore plus vive.

Permettez-moi maintenant d’en venir à ce qui représente à nos yeux le coup le plus brutal que le gouvernement ait asséné à la liberté syndicale dans son pays. Le 28 août 2022, le syndicaliste M. Sento a été condamné à douze mois de prison. Pour quel crime? Qu’a-t-il fait pour mériter une telle sanction? Il a été accusé d’avoir violé la confidentialité d’une réunion et participé à l’agitation des travailleurs. Concrètement, M. Sento a informé ses collègues de travail via les réseaux sociaux de diverses questions syndicales qui ont été discutées avec la direction. Il s’agissait notamment des élections syndicales, de la nécessité pour le Comité de l’alimentation de faire part de ses préoccupations concernant la mauvaise qualité de la nourriture à la suite de rapports faisant état d’aliments périmés, de la formation des travailleurs sur le rôle de l’inspection du travail, et du fait que l’employeur devait approuver et non refuser les droits des travailleurs aux vacances, aux jours de congé et aux congés de maladie, qui sont protégés par le droit du travail.

Nous ne demandons pas au ministère du Travail de s’interposer dans la procédure pénale, mais de veiller, en tant que gouvernement, à ce que les activités syndicales ne soient pas incriminées. Quoi que vous pensiez des revendications des travailleurs, que vous les considériez comme acceptables ou pas, la décence implique de défendre le droit de M. Sento à exercer sa liberté syndicale. Il est inacceptable que quelqu’un se retrouve en prison pour des

accusations fallacieuses qui n'ont pour objectif que de bafouer l'exercice d'un droit fondamental.

Membres employeurs – Pour rappel, Madagascar a ratifié la convention en 1960, comme cela a été dit. Bien qu'il n'y ait jamais eu de discussions sur la mise en œuvre de cette convention par Madagascar au sein de la commission, la commission d'experts a adressé pas moins de 18 observations à cet égard depuis 1991.

Sur le plan politique, depuis son indépendance de la France en 1960, Madagascar a connu des épisodes répétés d'instabilité politique, notamment des coups d'État, des troubles violents et des élections contestées. Le coup d'État le plus récent, en 2009, a conduit à cinq années d'impasse politique, de condamnation internationale et de sanctions économiques. Après une décennie de turbulences politiques, un nouveau Président est entré en fonction en janvier 2019.

Sur le plan économique, après avoir connu l'une des pires récessions de son histoire, en raison de la pandémie de COVID-19, l'économie malgache s'est lentement redressée en 2021 et 2022. La fragilité du pays a été aggravée par de multiples chocs climatiques ainsi que par les pressions inflationnistes liées à l'agression en Ukraine.

Pour en venir au sujet de la discussion au sein de cette commission, la commission d'experts a identifié essentiellement quatre questions principales: les actes antisyndicaux présumés dans le secteur maritime; le droit de constituer des syndicats et d'y adhérer pour les gens de mer; les questions liées à la représentativité des organisations de travailleurs; et les questions liées à l'arbitrage obligatoire et à la réquisition des travailleurs en grève.

Concernant le premier point, les membres employeurs souhaitent rappeler que la commission d'experts a précédemment prié instamment le gouvernement de veiller à ce qu'une enquête indépendante sur les actes antisyndicaux commis dans le secteur maritime soit conduite dans les plus brefs délais. Dans son observation de 2022, la commission d'experts notait que le gouvernement n'avait donné qu'une brève référence à la demande susmentionnée, en indiquant que le ministère des Transports et de la Météorologie organisait une réunion avec le Syndicat général maritime de Madagascar (SYGMMA), dans le but de mettre fin au conflit entre ledit syndicat et une entreprise du secteur maritime. À cet égard, les membres employeurs souhaitent demander au gouvernement de préciser si la réunion avec le syndicat a eu lieu et, dans l'affirmative, de fournir des informations détaillées sur ses résultats ainsi que sur les résultats de toute réunion ayant pour objet les allégations d'actes antisyndicaux dans le secteur maritime.

Concernant le deuxième point, nous prenons note du fait que, selon les indications du gouvernement, les droits et libertés fondamentaux des gens de mer ont été pris en compte dans l'élaboration du projet de Code maritime. À ce sujet, les membres employeurs souhaiteraient que le gouvernement leur indique si le Code maritime a été adopté entre-temps et, dans l'affirmative, s'il contient des dispositions spécifiques prévoyant le droit des gens de mer de constituer des syndicats et d'y adhérer. Nous demandons en outre au gouvernement de transmettre une copie du Code maritime s'il a été adopté.

Concernant le troisième point, les membres employeurs prennent note de l'indication du gouvernement selon laquelle il est laissé aux travailleurs le soin d'organiser les élections des délégués du personnel et d'en faire parvenir les résultats au ministère du Travail et des Lois sociales. Nous prions le gouvernement de fournir des informations plus précises sur le type de facteurs qui ont empêché l'organisation des élections des délégués du personnel depuis 2015 et sur la question de savoir si ces facteurs ont été éliminés entre-temps.

Nous prenons également note des allégations de la Confédération générale des syndicats des travailleurs de Madagascar (FISEMA), selon lesquelles, lors de la nomination des représentants des travailleurs au sein du conseil d'administration et des comités de gestion de trois institutions du secteur de la sécurité sociale et de la santé, le ministère du Travail a modifié unilatéralement les noms des représentants devant y siéger. Nous prions le gouvernement de fournir ses commentaires concernant les allégations de ce syndicat.

En ce qui concerne le quatrième et dernier point relatif aux commentaires de la commission d'experts sur les dispositions du Code du travail prévoyant l'arbitrage obligatoire et la réquisition des travailleurs grévistes dans le cas de troubles de l'ordre public, les employeurs souhaitent souligner que ces dispositions concernent le droit de grève et, par conséquent, ne relèvent pas du champ d'application de la convention. Les membres employeurs ne commenteront donc pas ce point et, conformément à la pratique actuelle, il ne sera pas abordé dans les conclusions de ce cas. Ceci conclut notre intervention sur Madagascar. Nous sommes intéressés d'entendre les points de vue des autres participants.

Membre gouvernementale, Suède – Je m'exprime au nom de **l'Union européenne et de ses États membres. L'Albanie, la Bosnie-Herzégovine, la Macédoine du Nord, la République de Moldova et le Monténégro**, pays candidats, et **la Norvège**, pays de l'Association européenne de libre-échange (AELE), membre de l'Espace économique européen, souscrivent à cette déclaration. L'UE et ses États membres sont attachés à la promotion, à la protection, au respect et à la réalisation des droits de l'homme, y compris les droits au travail, 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 n° 87. 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 partenaires d'Afrique orientale et australe, dont Madagascar, négocient actuellement l'approfondissement de l'accord de partenariat économique existant. Compte tenu des résultats positifs générés par l'accord actuel, les partenaires se sont déclarés prêts à ne pas se limiter au commerce des marchandises, mais à conclure un accord plus complet. Nous espérons que le gouvernement mettra d'urgence sa législation et sa pratique en conformité avec la convention, avant que l'accord de partenariat économique approfondi ne soit ratifié et mis en œuvre. L'UE reste ouverte à un véritable dialogue basé sur le respect mutuel sur ces sujets et d'autres sujets d'intérêt.

Nous sommes profondément préoccupés par un certain nombre de problèmes liés à la situation des droits de l'homme à Madagascar, qui se traduisent par une nouvelle dégradation des droits des travailleurs, notamment par l'allégation d'emprisonnement d'un dirigeant syndical pour avoir mené des activités syndicales. À l'instar de la commission d'experts, nous invitons le gouvernement à fournir ses commentaires sur cette grave allégation et de prendre toutes les mesures nécessaires pour garantir que les travailleurs et les employeurs puissent exercer librement leur droit syndical. En outre, nous notons que le gouvernement n'a pas encore répondu aux observations de 2021 du Syndicat autonome des inspecteurs du travail (SAIT) alléguant la violation du droit des syndicats d'organiser leurs activités. Nous prions instamment le gouvernement de le faire sans délai.

En outre, nous continuons à soutenir l'appel de la commission priant instamment le gouvernement de mener une enquête indépendante sur les actes antisyndicaux dans le secteur maritime. Il est nécessaire de préciser si la réunion avec le ministère des Transports et le Syndicat général maritime de Madagascar (SYGMMA) a été conclue et, le cas échéant, d'en

communiquer les résultats. Il est également nécessaire de clarifier le nouveau Code maritime qui doit être adopté et de savoir s'il contient des dispositions spécifiques prévoyant le droit des gens de mer de constituer des syndicats et d'y adhérer.

Nous constatons des violations de l'article 3 de la convention et sommes profondément préoccupés par les graves allégations d'ingérence des autorités publiques dans la désignation des représentants au sein du conseil d'administration et des comités des organisations de partenaires sociaux. Les organisations de travailleurs et d'employeurs ont le droit d'élire leurs représentants en toute liberté, y compris en ce qui concerne l'organisation de leurs administrations. L'UE et ses États membres demandent au gouvernement de fournir des informations complètes sur ces allégations et sur les décisions du Conseil d'État.

Nous souscrivons pleinement à l'appel de la commission d'experts concernant la responsabilité du gouvernement de veiller au respect des droits prévus par la convention tant en droit que dans la pratique. En outre, nous prions le gouvernement de fournir des informations sur les mesures prises pour assurer la mise en œuvre du Code du travail et de son arrêté d'application. En vue de mettre la législation nationale en conformité avec les dispositions de la convention, nous prions instamment le gouvernement de se prévaloir dès que possible de l'assistance technique du BIT. L'UE et ses États membres continueront à suivre la situation de près. Nous rappelons que le soutien du BIT, y compris son assistance technique, est important pour faciliter le respect de toutes les conventions de l'OIT ratifiées et la promotion du tripartisme.

Membre travailleur, Botswana – En tant que travailleurs du Botswana, nous adhérons aux libertés consacrées par la convention qui reconnaît pleinement le droit des organisations de travailleurs et d'employeurs d'élaborer leurs constitutions et règles, d'élire librement leurs représentants, d'organiser leur gestion et leur activité, et de formuler leur programme d'action. L'exercice de ces droits et libertés fondamentaux ne peut se faire sans que les autorités publiques s'abstiennent de toute intervention de nature à limiter ce droit ou à entraver l'exercice légal.

Par conséquent, nous avons noté avec préoccupation des manquements injustifiés à l'enregistrement et à la reconnaissance des syndicats à Madagascar, dans l'intention délibérée d'empêcher les syndicats et, par extension, les travailleurs malgaches de jouir des principes de la convention. Il va de soi que l'harmonie des relations professionnelles est mise en péril dès lors que la liberté syndicale est niée et compromise.

Les normes de l'OIT disposent que la législation nationale ne devra porter atteinte ni être appliquée de manière à porter atteinte aux garanties prévues par les normes internationales applicables. Nous prions instamment le gouvernement de se conformer pleinement aux normes de l'OIT.

En 2018, le Botswana a comparu devant cette commission et l'une des violations mentionnées était la non-reconnaissance des syndicats. Depuis lors, le pays a associé les fédérations et les organisations d'employeurs à la mise en conformité de ses lois avec les normes de l'OIT, car une atteinte aux libertés fondamentales est une grave mise en accusation des droits des travailleurs et, de fait, des valeurs démocratiques de tout pays. Nous prions instamment le gouvernement d'emprunter la voie du Botswana et d'agir dans le cadre du mécanisme africain d'examen par les pairs.

La commission d'experts a exprimé ses préoccupations sur ce cas et a demandé au gouvernement de se conformer aux dispositions de la convention. Nous nous associons

pleinement à l'appel de la commission et prions instamment le gouvernement de s'y conformer sans délai excessif.

Nous appelons à nouveau le gouvernement à se conformer aux normes de travail de l'OIT afin de garantir aux travailleurs l'exercice de la liberté syndicale. Dans la pratique, cela devrait également se traduire par l'enregistrement et la reconnaissance des syndicats concernés.

Membre travailleur, Afrique du Sud – Il est sage que le gouvernement comprenne qu'il a ratifié la convention. Nous soulevons ce point car le gouvernement continue de s'ingérer dans les affaires des syndicats. Le gouvernement veut dicter la manière dont les syndicats doivent gérer leurs affaires et qui doit les représenter dans les organes statutaires du pays.

La commission d'experts a pris note des observations des syndicats selon lesquelles, en 2019, lors de la nomination des représentants des travailleurs au sein du conseil d'administration et des comités de gestion de la Caisse nationale de prévoyance sociale (CNAPS), de l'Organisation sanitaire tananarivienne inter-entreprises (OSTIE) et de l'Association médicale inter-entreprises de Tananarive (AMIT), le ministère du Travail et des Lois sociales a modifié unilatéralement les noms de ses représentants devant y siéger. La FISEMA, l'un des syndicats, a contesté avec succès cette ingérence auprès du Conseil d'État, qui a émis trois arrêts en sa faveur en 2021 et 2022, mais le gouvernement a maintenu sa position.

Le droit des travailleurs de choisir leurs représentants est protégé par la convention et il ne saurait être considéré comme existant s'il n'est pas pleinement respecté en droit et dans la pratique, et pas seulement comme une simple vitrine, mais comme un principe fondamental.

Les syndicats élisent ou nomment leurs dirigeants à un poste stratégique afin de renforcer les droits de leurs adhérents. Cela est conforme à la constitution des syndicats. Les travailleurs ont le droit d'élire et de nommer leurs membres à des postes stratégiques en fonction des besoins des syndicats, conformément à leurs procédures internes. Le gouvernement ne doit pas s'immiscer dans ces questions. Si les personnes nommées posent problème, le gouvernement doit dialoguer avec les syndicats concernés plutôt que d'imposer ses propres représentants.

En Afrique du Sud, nous disposons d'une structure tripartite appelée Nedlac (Conseil national du développement économique et du travail). Toutes les fédérations syndicales y disposent d'un siège et les personnes qui y siègent sont désignées par leurs organisations respectives. Les dirigeants syndicaux sont nommés pour siéger dans les conseils d'administration des organismes parapublics et des entreprises, sans que le gouvernement intervienne pour décider qui doit siéger au sein des différents conseils d'administration ou entreprises. C'est la prérogative du syndicat d'élire ou de nommer un dirigeant pour servir les intérêts dudit syndicat.

J'invite le gouvernement et ses partenaires sociaux à rendre visite à la République d'Afrique du Sud et à découvrir comment nous gérons notre dialogue social. Notre gouvernement n'interfère pas avec les nominations syndicales dans les organismes parapublics et autres organes auxquels nous sommes tenus de participer.

Membre travailleuse, Espagne – Nous prenons note du rapport de la commission d'experts dans lequel la commission prie le gouvernement de modifier les articles 220 et 225 du Code du travail qui prévoient que, en cas d'échec de la médiation, le différend collectif est soumis par le ministère du Travail à une procédure d'arbitrage dont la sentence met fin au litige et à la grève. L'article 228 du Code du travail prévoit la possibilité de réquisitionner des salariés grévistes dans les cas de troubles à l'ordre public. La commission d'experts a noté avec regret que, dans sa réponse, le gouvernement se contentait de dire que les litiges et les grèves

prolongés mettent en difficulté la société, les travailleurs et l'économie. La réponse du gouvernement montre qu'il ne souhaite pas appliquer la convention en ce qui concerne le droit de grève. Le droit de grève est le seul pouvoir que détiennent les travailleurs et les travailleuses pour défendre leurs intérêts. Le Comité de la liberté syndicale a déclaré que la grève est un droit et a établi le principe fondamental qui sous-tend ce droit en tant que moyen principal dont disposent les travailleurs et leurs associations pour faire valoir et défendre légitimement leurs intérêts économiques et sociaux. À Madagascar, on les prive unilatéralement de ce droit avec l'arbitrage obligatoire. Cela est contraire à la convention. D'après les principes, le droit de grève ne peut être limité ou interdit qu'aux fonctionnaires qui exercent des fonctions d'autorité au nom de l'État, dans les services essentiels au sens strict du terme, ou en cas de crise nationale aiguë. Dans ces cas, les salariés peuvent se retrouver contraints de se tourner vers l'arbitrage obligatoire. Nous réaffirmons le principe selon lequel l'arbitrage doit être volontaire. Faute d'accord sur le recours à l'arbitrage, les travailleurs doivent exercer leur droit de grève sans ingérence des employeurs ou du gouvernement. Nous faisons également observer que la Constitution de Madagascar prévoit le droit de grève, en son article 33, qui dispose que le droit de grève est un droit fondamental des travailleurs et que «[l]e droit de grève est reconnu sans qu'il puisse être porté préjudice à la continuité du service public ni aux intérêts fondamentaux de la Nation». Cela est également source de problèmes. Ce libellé est trop large et doit être précisé.

Observatrice, Internationale des travailleurs du bâtiment et du bois (IBB) – Au nom de l'IBB, et en signe de solidarité avec le dirigeant syndical M. Sento, arrêté et condamné à une peine d'emprisonnement de douze mois, je fais cette intervention sur l'application de la convention par le gouvernement de Madagascar.

La liberté syndicale est un droit et non un délit. Pourtant, des dirigeants syndicaux sont emprisonnés pour avoir exercé ce droit. L'arrestation de M. Sento constitue un exemple d'une tendance inquiétante que nous observons dans le monde entier consistant à criminaliser les activités syndicales de base. M. Sento n'a fait que son devoir de représentant élu en informant ses membres des résultats de réunions tenues avec la direction d'une entreprise du secteur textile.

Pendant, l'État a utilisé son mode de communication sur Facebook comme motif d'application du Code pénal pour la publication d'informations commerciales confidentielles, bien qu'il ait retiré le message dès qu'on le lui a demandé. Ce n'est qu'un exemple parmi tant d'autres d'une tendance croissante à ne pas traiter les conflits du travail par le biais d'un règlement approprié, mais à recourir au système de droit pénal pour arrêter et dissuader les dirigeants du mouvement syndical d'exercer leurs fonctions. Nous condamnons la criminalisation de la négociation collective.

Madagascar, en tant qu'État Membre de l'OIT, est tenu de respecter les droits des syndicats conformément à la convention, qui prévoit le droit des syndicats de mener des activités et de s'organiser. Par conséquent, nous rappelons qu'il incombe au gouvernement de s'assurer que les droits à la liberté syndicale et d'organisation sont établis et que ceux-ci doivent être respectés et protégés non seulement en droit, mais aussi dans la pratique.

Observateur, IndustriALL Global Union – Je m'exprime au nom d'IndustriALL Global Union et de nos membres à Madagascar, la Fédération des syndicats autonomes des travailleurs de l'industrie (FESATI), SEKRIMA, la Fédération des syndicats des travailleurs des entreprises franches et textiles (SEMPIZOF), et Syndicalisme et vie des sociétés (SVS), sur les violations de la convention n° 87, de la Constitution du pays, et du Code du travail du pays.

Ces dernières années, la FESATI avait soulevé la question de la collusion antisyndicale entre les employeurs et le gouvernement. Cette collusion se manifestait lorsque les employeurs refusaient de reconnaître un syndicat et violaient les droits des travailleurs.

Cette fois-ci, nous attirons l'attention sur la condamnation d'un syndicaliste pour avoir exercé ses responsabilités syndicales sur le lieu de travail, ce qui est protégé par les normes internationales du travail et le Code du travail national.

Par conséquent, IndustriALL Global Union se joint à SVS pour attirer l'attention sur l'emprisonnement injuste du représentant syndical M. Sento, qui a passé neuf mois au centre de détention d'Antananarivo, qui, selon la communauté internationale, est l'un des pires au monde, en raison d'une publication sur Facebook concernant les conditions de travail dans l'usine de vêtements où il travaillait en tant que machiniste.

M. Sento a fait l'objet d'un procès inéquitable qui s'est achevé en un temps record de quarante-huit heures sous l'égide d'un juge hostile, apparemment de connivence avec l'avocat de l'entreprise. De plus, l'appel formé contre le jugement n'a jamais été entendu et le juge a ignoré le fait que les devoirs du représentant syndical sont inscrits dans le Code du travail de Madagascar. Pour que justice soit rendue, nous demandons un réexamen judiciaire de la condamnation et la réintégration complète de l'intéressé.

L'employeur et le gouvernement doivent dialoguer avec les syndicats au lieu de violer les droits fondamentaux. C'est par un dialogue constructif que les conditions de travail et les relations professionnelles peuvent et doivent être améliorées, sans intimidation ni menace d'emprisonnement. Même si M. Sento a été libéré le 30 mai, il est important de noter que le gouvernement a bafoué les droits fondamentaux d'un représentant syndical, en violation des conventions nos 87 et 98, ainsi que de la législation malgache même. Par conséquent, il est impératif que le gouvernement adopte des mesures correctives immédiates pour garantir le plein respect des droits fondamentaux des travailleurs et des syndicats, ainsi que le fonctionnement équitable du système judiciaire.

Observatrice, Confédération syndicale internationale (CSI) – Les travailleurs malgaches sont confrontés à plusieurs défis dans la jouissance des droits prévus par cette convention. Le rapport de la commission d'experts en dit long sur la situation du pays. Notre collègue M. Sento, délégué syndical, a été emprisonné pendant douze mois pour avoir exercé son droit à la liberté d'association.

Cette condamnation fait suite à la publication sur Facebook des résultats des réunions de négociation collective tenues avec la société E-Toile SA, Antananarivo dont il est employé. Une partie de sa peine a été réduite par grâce présidentielle, lui laissant neuf mois d'emprisonnement ferme. Les avocats de M. Sento ont déposé une demande de mise en liberté provisoire et une demande d'appel le 6 septembre 2022, en relation avec le verdict prononcé le 31 août 2022, mais à ce jour l'appel n'a pas été entendu jusqu'à sa libération de prison le 30 mai 2023.

Nous nous demandons pourquoi son cas s'est écarté des procédures judiciaires normales dans notre pays où les accusés bénéficient d'une liberté provisoire en attendant l'appel. En outre, l'avocat n'a reçu la notification de sa peine que le 17 avril 2023, M. Sento a en effet subi une détention arbitraire.

Les travailleurs de Madagascar condamnent l'utilisation de droit pénal dans les affaires purement professionnelles et syndicales et en particulier dans les questions de négociation collective. Les représentants des travailleurs ont le droit d'utiliser la technologie pour diffuser des informations à leurs membres et ne devraient pas en être incriminés. Je rappelle que le

principe de la liberté d'association protège les représentants des travailleurs contre toute ingérence dans leur communication avec leurs membres, mais ce droit a été violé.

En outre, le gouvernement interfère également dans la nomination des représentants des travailleurs dans les institutions publiques auxquelles nous sommes tenus de participer. En 2019, le ministère du Travail et des lois sociales a unilatéralement changé les noms des représentants qui devaient siéger au Conseil de gestion des fonds sociaux. C'est un acte qui se répète encore. La cour a déclaré l'action du gouvernement illégale. Il s'agissait d'une nouvelle ingérence directe dans le choix des représentants des travailleurs.

Les travailleurs, victimes, n'obtiennent pas de recours adéquats. Le ministère du Travail ne prend pas de mesures rapides pour régler les différends et, dans certains cas, protège les employeurs indécents en autorisant les licenciements des représentants syndicaux et des représentants du personnel.

J'en appelle à cette commission pour qu'elle fournisse une assistance technique à mon pays, afin d'aider le gouvernement à résoudre ces problèmes.

Représentante gouvernementale – Concernant le cas de la FISEMA, qui a été plusieurs fois énoncé tout à l'heure, nous tenons à apporter des précisions concernant les propositions de noms qui devront siéger dans les organismes de prévoyance sociale. Nous tenons à apporter des précisions, car c'est une organisation interne de la FISEMA qui a fait que des noms ont été présentés par certains de leurs membres. Après les différentes décisions de justice qui ont été rendues, de nouvelles nominations ont eu lieu depuis l'année 2022 pour répondre à ces remarques de la commission d'experts.

Nous tenons aussi à faire remarquer que, l'année dernière par exemple, c'est la FISEMA qui a représenté les syndicats des travailleurs lors de la 110^e session de la Conférence. Concernant le cas de M. Sento, nous tenons à apporter des précisions, déjà données par l'observatrice représentant la CSI: un décret présidentiel de remise de peine a été émis en faveur de M. Sento qui a été libéré le mois dernier. Le gouvernement tient tout de même à préciser qu'il respecte la séparation des pouvoirs ainsi que l'indépendance de la justice. Le gouvernement garantit cette séparation de pouvoirs mais, malgré tout, après plusieurs appels des différents syndicats, le Président a pris ce décret pour cette remise de peine de trois mois.

Nous avons bien reçu toutes les remarques de ceux qui ont pris la parole durant cette commission. Le gouvernement note aussi l'inquiétude de la commission et la prie de noter les efforts qu'il fait, notamment par le biais de la ratification de la MLC, 2006, pour les travailleurs maritimes ainsi que de la refonte du Code du travail qui a nécessité plusieurs années de consultations à travers le Conseil national du travail, des consultations faites avec les partenaires sociaux, tant les organisations d'employeurs que les organisations et les syndicats de travailleurs. Plusieurs consultations ont eu lieu, notamment des consultations élargies; même les syndicats qui ne sont pas déclarés représentatifs ont été consultés pour cette refonte du Code du travail.

Enfin, le gouvernement se réserve le droit d'apporter beaucoup plus de précisions sur les quelques remarques qui ont été effectuées aujourd'hui et pourra répondre incessamment donc à ces observations. Le gouvernement, pour finir, réaffirme sa demande d'assistance technique pour essayer de contribuer à l'amélioration de l'application de la convention.

Membres employeurs – Nous tenons à souligner l'importance du respect de la convention et la nécessité pour le gouvernement de rendre sa législation et sa pratique pleinement conformes à la convention. À la lumière des discussions que nous avons entendues, les membres employeurs demandent au gouvernement de fournir: des

informations détaillées sur les résultats de toute réunion ayant pour objet les allégations d'actes antisyndicaux dans le secteur maritime; des informations sur toute évolution du nouveau Code maritime; et des informations spécifiques sur les facteurs qui ont empêché l'organisation des élections des délégués du personnel depuis 2015.

Membres travailleurs – Nous invitons le gouvernement à prendre les dispositions nécessaires pour s'assurer que le nouveau Code de transport maritime garantit aux gens de mer le droit de constituer des syndicats et d'y adhérer librement. Les membres travailleurs l'invitent également à organiser au plus vite les élections permettant de désigner les représentants du personnel. Il est par ailleurs essentiel qu'il évite à l'avenir de s'immiscer dans les activités des organisations syndicales, notamment dans les processus de désignation de leurs représentants au sein des différents organismes. En outre, les procédures qui permettent de mettre fin via un arbitrage à un conflit du travail doivent être supprimées.

Le cas de M. Sento doit faire l'objet d'une analyse minutieuse, de sorte qu'aucun représentant syndical ne voie son activité criminalisée. J'insiste, nous ne demandons pas au ministère du Travail de s'interposer dans la procédure pénale, mais de veiller, en tant que gouvernement, à ce que les activités syndicales ne soient pas incriminées. À cet effet, nous invitons le gouvernement à prendre les mesures nécessaires de telle sorte que les dispositions pénales qui risquent d'entraver l'exercice du droit syndical soient supprimées.

Nous exhortons le gouvernement à accepter d'être guidé par les organes de contrôle, notamment par la commission d'experts, pour que sa législation soit en parfaite adéquation en droit et en pratique avec la convention. Dès lors, nous l'invitons à accepter que le Bureau l'assiste via une mission de contacts directs.

Il convient d'attirer l'attention du gouvernement sur le fait que nous sommes conscients des enjeux et défis auxquels le pays est confronté. Nous avons à l'esprit les défis, qu'ils soient économiques, sociaux ou encore ceux relatifs aux effets des catastrophes naturelles. Mais nous souhaitons que le gouvernement entende que le mouvement syndical et le respect de son autonomie ne sont pas des obstacles au développement. Bien au contraire. Le pays regorge de ressources naturelles, mais il ne peut en tirer pleinement profit que s'il garantit à ses travailleurs leurs droits et en particulier les plus fondamentaux.

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 préoccupation les problèmes de longue date liés aux restrictions imposées aux activités syndicales dans le secteur maritime, l'absence d'élections des représentants du personnel depuis 2015 et le recours à l'arbitrage obligatoire.

La commission a exprimé sa profonde préoccupation concernant l'emprisonnement de M. Zotiakobanjina Fanja Marcel Sento et a pris note des informations du gouvernement concernant sa libération par décret présidentiel.

Prenant en compte la discussion du cas, la commission prie instamment le gouvernement de:

- **prendre toutes les mesures nécessaires pour que le nouveau Code maritime garantisse aux gens de mer le droit de constituer librement des organisations de leur choix et de s'y affilier, sans autorisation préalable;**

- organiser dès que possible des élections pour la désignation des représentants des travailleurs;
- s'abstenir d'intervenir dans les activités des organisations de travailleurs et d'employeurs, y compris dans le processus de désignation de leurs représentants dans les différents organes de dialogue social;
- veiller à ce que le recours unilatéral à l'arbitrage obligatoire en tant que moyen d'éviter la négociation collective libre et volontaire ne soit utilisé que dans des circonstances très limitées et prendre les mesures nécessaires pour modifier les articles 220, 225 et 228 du Code du travail afin de les mettre en conformité avec la convention;
- annuler immédiatement et sans condition la condamnation de M. Zotiakobanjina Fanja Marcel Sento;
- s'abstenir d'utiliser le droit pénal pour cibler les syndicalistes;
- modifier toutes les dispositions du code pénal qui entravent le droit à la liberté syndicale des travailleurs et des employeurs; et
- fournir une copie du Code maritime une fois adopté et des informations détaillées à la commission d'experts avant le 1^{er} septembre 2023 sur l'issue de toute réunion concernant des allégations d'actes antisyndicaux dans le secteur maritime, sur tout fait nouveau concernant l'adoption du Code maritime et sur les facteurs qui ont empêché la tenue, depuis 2015, des élections des représentants du personnel.

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

Représentante gouvernementale – Le gouvernement note les conclusions de cette commission et l'en remercie.

Le gouvernement tient tout de même à préciser, comme il a été dit lors de la discussion, que Madagascar est un État de droit et que le gouvernement garantit la séparation des pouvoirs et l'indépendance de la justice.

Aussi, nous tenons à attirer l'attention de la commission concernant le deuxième point des conclusions de la commission que le gouvernement a déjà organisé des élections pour la représentativité des syndicats en 2018 ainsi qu'en 2022. Un rapport relatant de ces progrès sera fourni à la commission d'ici septembre 2023.

Ensuite, nous tenons à affirmer durant cette réunion de la commission que des avancées peuvent être notées concernant le droit des travailleurs maritimes puisque Madagascar vient de ratifier la MLC, 2006, et que, en ce moment, un projet de loi portant code maritime est en gestation.

La refonte du Code du travail est dans sa phase de finalisation et est en lecture au niveau du gouvernement, avec la collaboration et la consultation des partenaires sociaux.

Enfin, le gouvernement prie la commission de noter que des efforts supplémentaires seront engagés pour faire appliquer la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, et réitère sa demande d'assistance auprès du BIT.

Népal (ratification: 2002)

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

Informations écrites communiquées par le gouvernement

Le gouvernement tient à souligner que l'article 39 de la Constitution du Népal garantit les droits des enfants en disposant qu'aucun enfant ne peut être employé dans des usines, des mines ou pour tout autre travail dangereux. Les données existantes recueillies par l'enquête sur la main-d'œuvre du Népal 2017-18 indiquent que le travail des enfants au Népal a baissé considérablement – de 1,6 million en 2008 à 1,1 million en 2018. Ces chiffres restent néanmoins élevés. C'est pourquoi notre gouvernement a pris des mesures d'intervention efficaces et efficientes. Par l'intermédiaire du ministère du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale (MoLESS), le gouvernement népalais a élaboré le Plan directeur national sur l'élimination du travail des enfants 2018-2028. En 2022, ce ministère a lancé son plan d'action. Les activités de mise en œuvre sont confiées aux autorités fédérales, provinciales et locales ainsi qu'aux parties prenantes. Cette année, le MoLESS et le bureau de pays de l'OIT au Népal ont organisé conjointement une consultation des parties prenantes en vue de la révision de la liste des travaux dangereux pour les enfants. Les participants à l'atelier représentaient des organisations de la société civile, des syndicats, des organisations d'employeurs, des institutions des Nations Unies et des partenaires du développement. Le MoLESS a également constitué un comité technique tripartite chargé d'examiner la liste des travaux dangereux et en a recommandé l'incorporation dans le processus de modification de la loi de 2000 sur le travail des enfants (interdiction et réglementation). Le gouvernement mène également une étude et un examen des modèles actuels pour la réadaptation des enfants qui travaillent au Népal, de façon à rendre ces modèles plus durables, plus axés sur l'enfant et plus économiques. Les résultats de l'étude apporteront des orientations claires à toutes les agences pour l'emploi afin d'entamer les activités destinées à soustraire les enfants aux pires formes de travail des enfants et à leur fournir un soutien et des soins appropriés. Le gouvernement a engagé le «Child Labour Free Local Level Declaration Program» (Programme de déclaration sur l'élimination du travail des enfants au niveau local). Plus de 100 autorités locales ont exprimé leur intérêt pour cette déclaration. Il s'agit d'une approche par zone qui cible des zones géographiques spécifiques dans le but de lutter contre toutes les formes de travail des enfants, y compris ses pires formes. Cette stratégie gouvernementale vise à créer des zones sans travail des enfants, à atteindre l'ensemble des 753 zones locales, et à faire participer les autorités locales à cette stratégie.

Le gouvernement s'est engagé à mettre fin à toutes les formes de travail forcé. Nous saisissons cette occasion pour souligner que le Népal, en 2022, a déclaré libres les travailleurs soumis au Haruwa Charuwa (travail en servitude dans l'agriculture). Les lois et politiques existantes garantissent les droits de ces personnes. Ces dernières années, un certain nombre de mesures administratives ont été prises pour encourager la scolarisation des enfants et, pour l'exercice en cours, le taux de scolarisation a été de 97,1 pour cent. Le MoLESS, en partenariat avec l'OIT, a dispensé une formation professionnelle à d'anciens travailleurs asservis. Leur réadaptation sur le long terme a déjà commencé. Par ailleurs, une loi d'ensemble sur le travail forcé a été préparée. Nous assurons la commission que le gouvernement népalais continuera de contribuer à l'action déployée pour traiter les problèmes qui subsistent; un soutien aux moyens de subsistance aidera les familles à mettre fin au travail des enfants.

Notre gouvernement rappelle également que le Bureau de la police du Népal chargé de la lutte contre la traite des êtres humains a pris des mesures importantes, notamment en

sensibilisant les communautés et en mettant en place des points de contrôle aux frontières, pour prévenir la traite des êtres humains au Népal. Le Programme de partenariat avec la police communautaire (CPP) a été lancé. Le Bureau de lutte contre la traite des êtres humains de la police du Népal a adopté trois stratégies pour lutter contre la traite des êtres humains, y compris la traite de petites filles. Dans une optique de prévention, il conduit des programmes de sensibilisation aux points de contrôle frontaliers, notamment à l'aéroport international de Tribhuvan, à l'aéroport international de Gautam Buddha et à la frontière indienne. Il déploie des activités de protection, telles que des opérations de secours dans les pays de destination; il confie des victimes à des centres de réadaptation pour qu'elles y reçoivent des conseils et enregistre les cas de traite. Régulièrement, il effectue des enquêtes, engage des poursuites et déploie des activités de surveillance. Au cours de l'exercice en cours, 15 petites filles ont été sauvées de la traite. Toutefois, on a observé que, en raison de craintes et de la stigmatisation sociale, de nombreux cas de traite ne sont pas signalés au Népal. Par conséquent, la police communautaire informe les communautés et leur donne les moyens de s'exprimer et de signaler les cas à la police. De même, la Commission nationale des droits de l'homme (NHRC) est en train d'instaurer dans ses locaux une section de lutte contre la traite des êtres humains. Le ministère des Femmes, des Enfants et des Personnes âgées a élaboré un plan d'action décennal de lutte contre la traite des êtres humains. De plus, une politique dans le sens de cette lutte sera élaborée. Ce ministère organise des programmes de sensibilisation qui visent notamment les autorités locales et agit en collaboration avec le cyber-bureau. Il propose également des formations axées sur les compétences aux victimes de la traite et soutient le centre de réadaptation.

Le Conseil national des droits de l'enfant (NCRC) a mis en service une ligne d'assistance téléphonique pour les enfants (numéro d'appel: 1098) et fournit des services dans 18 bureaux qui couvrent l'ensemble du Népal. Les centres d'aide, dans les cas d'enfants disparus, portent secours aux enfants en situation de vulnérabilité par l'intermédiaire de 240 antennes. On dispose de suffisamment d'entités pour traiter les problèmes concernant les enfants, entre autres le ministère des Femmes, des Enfants et des Personnes lui-même, le NCRC, les comités provinciaux ou locaux des droits de l'enfant, et les responsables de la protection de l'enfance. On compte déjà quelque 238 comités des droits de l'enfant au niveau local. Par ailleurs, des fonds pour l'enfance ont été créés dans 213 zones locales. Des responsables de la protection de l'enfance ont été affectés à 266 zones locales, et des procédures du système de protection de l'enfance ont été élaborées dans 323 zones locales.

Le ministère de l'Aménagement du territoire, des Coopératives et de la Réduction de la Pauvreté a identifié 16 322 familles *Haliya* (travail forcé), dont 12 820 ont bénéficié d'une réadaptation et 1 135 d'une prise en charge au niveau local. De même, 27 570 familles de *Kamaiyas* (travailleurs asservis) ont été identifiées, dont 27 021 ont bénéficié d'une réadaptation et 300 d'une prise en charge au niveau local. Depuis, que le Népal est devenu un pays pionnier et membre de l'Alliance 8.7, un secrétariat de l'Alliance 8.7 au Népal a été créé au sein du MoLESS; il est soutenu par des organismes des Nations unies à tour de rôle, y compris l'OIT. Le secrétariat présente des rapports annuels au secrétariat mondial de l'Alliance 8.7. Cette année, en avril, le secrétariat du Népal de l'Alliance 8.7, en étroite coordination avec le MoLESS, a soumis le rapport annuel du Népal sur le travail des enfants, le travail forcé, la traite des êtres humains et l'esclavage moderne. Il a consulté plus de 10 organismes gouvernementaux et organisations de la société civile pour collecter des informations. Les données détaillées concernant ces domaines sont précisées dans ce rapport annuel. Le MoLESS, par le biais du secrétariat du Népal, a commencé à recueillir des données/informations sur les progrès que divers ministères/institutions ont réalisés dans la lutte contre le travail des enfants, le travail forcé et la traite des êtres humains au Népal. Un

logiciel intégré est en cours d'élaboration pour stocker les données et les informations utiles à la planification et au lancement d'interventions ciblées pour lutter contre le travail des enfants, y compris ses pires formes.

Le gouvernement a fait du secteur des fours à briques l'un des secteurs prioritaires pour intervenir régulièrement afin de protéger les enfants et de prévenir le travail des enfants. Plusieurs interventions ont lieu à la source (villages) et sur le lieu de destination (fours à briques). L'objectif est d'éradiquer le travail des enfants dans le secteur de la briqueterie, et de responsabiliser davantage les employeurs en ce qui concerne la prévention du recours au travail des enfants dans le secteur. Des écoles maternelles ont été créées sur les sites de fours à briques. L'Office national de la statistique (CBS) effectuera en 2024 la prochaine enquête sur la main-d'œuvre au Népal. Le MoLESS a demandé au CBS de fournir des données récentes sur le travail des enfants, et sur ses pires formes, et de ventiler ces données, y compris au niveau local. Cela permettra de dresser un tableau actuel du travail des enfants et d'ouvrir la voie à de futures interventions au Népal. Le gouvernement du Népal, en collaboration avec les partenaires du développement, les syndicats, les organisations d'employeurs et les autres parties prenantes, reste attaché au principe inscrit dans la Constitution du Népal de 2015 et au respect de ses engagements internationaux tels qu'ils sont garantis dans la Charte des Nations Unies et la Déclaration universelle des droits de l'homme.

Discussion par la commission

Président – Le deuxième point à l'ordre du jour est le Népal, concernant l'application de la convention (n° 182) sur les pires formes de travail des enfants, 1999. J'invite le représentant du gouvernement du Népal, le secrétaire conjoint du ministère du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale (MoLESS), à prendre la parole.

Représentant gouvernemental – En ce qui concerne le cas du Népal, certaines questions se posent notamment sur les services de travail des enfants en servitude, l'intégration sociale, l'offre d'enfants à des fins pornographiques et un certain nombre de cas de trafic d'enfants, l'éducation de base gratuite et de qualité, le retrait des enfants du travail sexuel commercial, l'exploitation et le retrait immédiat des enfants des pires formes de travail dans les briqueteries.

Le gouvernement a fourni les informations suivantes en réponse aux observations de la commission d'experts.

Le gouvernement tient à souligner que l'article 39 de la Constitution du Népal garantit les droits des enfants en disposant qu'aucun enfant ne peut être employé dans des usines, des mines ou pour tout autre travail dangereux. Les données existantes recueillies par l'enquête sur la main-d'œuvre du Népal 2017-18 indiquent que le travail des enfants au Népal a baissé considérablement – de 1,6 million en 2008 à 1,1 million en 2018. Ces chiffres restent néanmoins élevés. C'est pourquoi notre gouvernement a pris des mesures d'intervention efficaces et efficientes. Par l'intermédiaire du ministère du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale (MoLESS), le gouvernement a élaboré le Plan directeur national sur l'élimination du travail des enfants 2018-2028. En 2022, ce ministère a lancé son plan d'action. Les activités de mise en œuvre sont confiées aux autorités fédérales, provinciales et locales ainsi qu'aux parties prenantes.

Cette année, le MoLESS et le bureau de pays de l'OIT au Népal ont organisé conjointement une consultation des parties prenantes en vue de la révision de la liste des travaux dangereux pour les enfants. Les participants à l'atelier représentaient des organisations de la société civile, des syndicats, des organisations d'employeurs, des institutions des Nations Unies et des

partenaires du développement. Le MoLESS a également constitué un comité technique tripartite chargé d'examiner la liste des travaux dangereux et en a recommandé l'incorporation dans le processus de modification de la loi de 2000 sur le travail des enfants (interdiction et réglementation). Le gouvernement mène également une étude et un examen des modèles actuels pour la réadaptation des enfants qui travaillent au Népal, de façon à rendre ces modèles plus durables, plus axés sur l'enfant et plus économiques. Les résultats de l'étude apporteront des orientations claires à toutes les agences pour l'emploi afin d'entamer les activités destinées à soustraire les enfants aux pires formes de travail des enfants et à leur fournir un soutien et des soins appropriés.

Le gouvernement a engagé le «Child Labour Free Local Level Declaration Program» (Programme de déclaration sur l'élimination du travail des enfants au niveau local). Plus de 100 autorités locales ont exprimé leur intérêt pour cette déclaration. Il s'agit d'une approche par zone qui cible des zones géographiques spécifiques dans le but de lutter contre toutes les formes de travail des enfants, y compris ses pires formes. Cette stratégie gouvernementale vise à créer des zones sans travail des enfants, à atteindre l'ensemble des 753 communautés locales, et à faire participer les autorités locales à cette stratégie. Le gouvernement s'est engagé à mettre fin à toutes les formes de travail forcé. Nous saisissons cette occasion pour souligner que le Népal, en 2022, a déclaré libres les travailleurs soumis au *haruwa charuwa* (travail en servitude dans l'agriculture). Les lois et politiques existantes garantissent les droits de ces personnes. Ces dernières années, un certain nombre de mesures administratives ont été prises pour encourager la scolarisation des enfants et, pour l'exercice en cours, le taux de scolarisation a été de 97,1 pour cent. Le MoLESS, en partenariat avec l'OIT, a dispensé une formation professionnelle à d'anciens travailleurs asservis. Leur réadaptation sur le long terme a déjà commencé. Par ailleurs, une loi d'ensemble sur le travail forcé a été préparée. Nous assurons la commission que le gouvernement continuera de contribuer à l'action déployée pour traiter les problèmes qui subsistent; un soutien aux moyens de subsistance aidera les familles à mettre fin au travail des enfants.

Notre gouvernement rappelle également que le Bureau de la police du Népal chargé de la lutte contre la traite des êtres humains a pris des mesures importantes, notamment en sensibilisant les communautés et en mettant en place des points de contrôle aux frontières, pour prévenir la traite des êtres humains au Népal. Le Programme de partenariat avec la police communautaire (CPP) a été lancé. Le Bureau de lutte contre la traite des êtres humains de la police du Népal a adopté trois stratégies pour lutter contre la traite des êtres humains, y compris la traite de petites filles. Dans une optique de prévention, il conduit des programmes de sensibilisation aux points de contrôle frontaliers, notamment à l'aéroport international de Tribhuvan, à l'aéroport international de Gautam Buddha et à la frontière indienne. Il déploie des activités de protection, telles que des opérations de secours dans les pays de destination; il confie des victimes à des centres de réadaptation pour qu'elles y reçoivent des conseils, et enregistre les cas de traite. Régulièrement, il effectue des enquêtes, engage des poursuites et déploie des activités de surveillance. Au cours de l'exercice en cours, 15 petites filles ont été sauvées de la traite. Toutefois, on a observé que, en raison de craintes et de la stigmatisation sociale, de nombreux cas de traite ne sont pas signalés au Népal. Par conséquent, la police communautaire informe les communautés et leur donne les moyens de s'exprimer et de signaler les cas à la police. De même, la Commission nationale des droits de l'homme (NHRC) est en train d'instaurer dans ses locaux une section de lutte contre la traite des êtres humains. Le ministère des Femmes, des Enfants et des Personnes âgées a élaboré un plan d'action décennal de lutte contre la traite des êtres humains. De plus, une politique dans le sens de cette lutte sera élaborée. Ce ministère organise des programmes de sensibilisation qui visent notamment les autorités locales et agit en collaboration avec le cyberbureau. Il propose

également des formations axées sur les compétences aux victimes de la traite et soutient le centre de réadaptation. Le Conseil national des droits de l'enfant (NCRC) a mis en service une ligne d'assistance téléphonique pour les enfants (numéro d'appel: 1098) et fournit des services dans 18 bureaux qui couvrent l'ensemble du Népal. Les centres d'aide, dans les cas d'enfants disparus, portent secours aux enfants en situation de vulnérabilité par l'intermédiaire du numéro d'appel d'urgence 104 et de 240 antennes. On dispose de suffisamment d'entités pour traiter les problèmes concernant les enfants, entre autres le ministère des Femmes, des Enfants et des Personnes lui-même, le NCRC, les comités provinciaux ou locaux des droits de l'enfant, et les responsables de la protection de l'enfance. On compte déjà quelque 238 comités des droits de l'enfant au niveau local. Par ailleurs, des fonds pour l'enfance ont été créés dans 213 zones locales. Des responsables de la protection de l'enfance ont été affectés à 266 zones locales, et des procédures du système de protection de l'enfance ont été élaborées dans 323 zones locales. Le ministère de l'Aménagement du territoire, des Coopératives et de la Réduction de la pauvreté a identifié 16 322 familles *haliya* (travail forcé), dont 12 820 ont bénéficié d'une réadaptation et 1 135 d'une prise en charge au niveau local. De même, 27 570 familles de *kamaiyas* (travailleurs asservis) ont été identifiées, dont 27 021 ont bénéficié d'une réadaptation et 300 d'une prise en charge au niveau local.

Depuis que le Népal est devenu un pays pionnier et membre de l'Alliance 8.7, un secrétariat de l'Alliance 8.7 au Népal a été créé au sein du MoLESS; il est soutenu par des organismes des Nations Unies à tour de rôle, y compris l'OIT. Le secrétariat présente des rapports annuels au secrétariat mondial de l'Alliance 8.7. Cette année, en avril, le secrétariat du Népal de l'Alliance 8.7, en étroite coordination avec le MoLESS, a soumis le rapport annuel du Népal sur le travail des enfants, le travail forcé, la traite des êtres humains et l'esclavage moderne. Il a consulté plus de dix organismes gouvernementaux et organisations de la société civile pour collecter des informations. Les données détaillées concernant ces domaines sont précisées dans ce rapport annuel.

Le MoLESS, par le biais du secrétariat du Népal, a commencé à recueillir des données/informations sur les progrès que divers ministères/institutions ont réalisés dans la lutte contre le travail des enfants, le travail forcé et la traite des êtres humains au Népal. Un logiciel intégré est en cours d'élaboration pour stocker les données et les informations utiles à la planification et au lancement d'interventions ciblées pour lutter contre le travail des enfants, y compris ses pires formes.

Le gouvernement a fait du secteur des fours à briques l'un des secteurs prioritaires pour intervenir régulièrement afin de protéger les enfants et de prévenir le travail des enfants. Plusieurs interventions ont lieu à la source (villages) et sur le lieu de destination (fours à briques). L'objectif est d'éradiquer le travail des enfants dans le secteur de la briqueterie, et de responsabiliser davantage les employeurs en ce qui concerne la prévention du recours au travail des enfants dans le secteur. Des écoles maternelles ont été créées sur les sites de fours à briques. L'Office national de la statistique (CBS) effectuera en 2024 la prochaine enquête sur la main-d'œuvre au Népal. Le MoLESS a demandé au CBS de fournir des données récentes sur le travail des enfants, et sur ses pires formes, et de ventiler ces données, y compris au niveau local. Cela permettra de dresser un tableau actuel du travail des enfants et d'ouvrir la voie à de futures interventions au Népal. Le gouvernement du Népal, en collaboration avec les partenaires du développement, les syndicats, les org

Membres travailleurs – Le travail des enfants constitue une grave violation des droits fondamentaux. Malgré le ferme engagement des États Membres à mettre fin au travail des enfants, comme en témoigne la ratification universelle de la convention, 160 millions d'enfants travaillent encore dans le monde, soit près d'un enfant sur dix. L'Appel à l'action de l'OIT à

Durban en 2022 a mis en évidence la nécessité d'une action urgente, en raison des conséquences de la pandémie de COVID-19, des conflits armés et des crises alimentaires, humanitaires et environnementales qui menacent de réduire à néant des années de progrès accomplis dans la lutte contre le travail des enfants. Mettre fin, d'ici à 2025, au travail des enfants sous toutes ses formes est l'un des éléments de la cible 8.7 des objectifs de développement durable (ODD). Au Népal, le travail des enfants est encore répandu dans de nombreuses provinces et de nombreux secteurs. L'enquête sur la main-d'œuvre de 2017 et 2018, menée par le CBS en collaboration avec l'OIT, révèle que près de 1,1 million d'enfants sont soumis au travail des enfants, dont 200 000 dans ses pires formes.

S'agissant des questions soulevées par la commission d'experts dans ses commentaires, nous prenons note de l'adoption de la loi relative aux enfants, 2018, qui couvre désormais tous les enfants et érige en délits une série d'actes liés aux abus sexuels sur les enfants, au recrutement obligatoire d'enfants pour les utiliser dans les conflits armés, et à l'utilisation, au recrutement et à l'offre d'enfants pour la production et le trafic de stupéfiants. Nous prenons également note du Plan directeur national sur l'élimination du travail des enfants 2018-2028 qui vise à protéger les enfants engagés dans des travaux dangereux au moyen de programmes de scolarisation, de programmes de soutien aux familles et d'autres modalités de prise en charge.

Grâce à ces initiatives, le gouvernement a fixé son cap. Cependant, cela ne suffit pas à garantir que ces pratiques cessent définitivement. Le cadre juridique adopté en 2018 et le Plan directeur national doivent être effectivement mis en œuvre par des mesures ciblées de réadaptation et d'intégration sociale, ainsi que par des enquêtes ouvertes en temps opportun, des poursuites promptes et des condamnations efficaces, ainsi que des sanctions dissuasives.

En référence aux commentaires de la commission d'experts, nous prenons note des efforts déployés par le gouvernement pour lutter contre le travail des enfants, y compris par le biais de divers programmes visant à :

- assurer la réadaptation et l'intégration sociale des filles soustraites au *haliya* et au *kamaiya*, (filles prises au piège du travail en servitude dans l'agriculture) et au *kamlari* (filles offertes à des fins de travail domestique aux familles de propriétaires);
- lutter contre la traite des enfants;
- améliorer l'accès des enfants à l'éducation, notamment en octroyant des bourses d'études aux filles et aux enfants *dalits*.

Nous saluons les initiatives prises par le gouvernement. Toutefois, nous constatons que d'importantes difficultés subsistent, en particulier en ce qui concerne le manque d'impact des mesures prises pour améliorer l'accès à l'éducation et le nombre important d'enfants qui ne sont toujours pas scolarisés. Par conséquent, nous prions le gouvernement de redoubler d'efforts pour :

- assurer que tous les enfants victimes du travail en servitude bénéficient de services appropriés en vue de leur réadaptation et de leur intégration sociale, y compris leur accès à l'éducation;
- lutter contre la traite des enfants par le biais d'enquêtes, de poursuites et de condamnations;
- fournir soutien et assistance aux enfants victimes de la traite;
- faciliter l'accès à une éducation gratuite, de base et de qualité pour tous les enfants, en particulier les filles et les enfants autochtones.

En outre, nous notons que la commission d'experts a soulevé des questions concernant l'absence de mesures efficaces et assorties de délais pour prévenir l'engagement des enfants dans les pires formes de travail, pour les soustraire à ce travail et pour assurer leur réadaptation et leur intégration sociale. La commission d'experts se réfère en particulier à l'exploitation sexuelle à des fins commerciales et à l'utilisation des enfants dans les briqueteries, activité qui est intrinsèquement dangereuse. Selon les estimations, plus de 13 000 et 17 000 enfants travaillent respectivement dans ces secteurs.

Nous nous associons à l'appel lancé par la commission d'experts au gouvernement pour qu'il prenne des mesures efficaces dans un délai déterminé pour:

- soustraire les enfants à l'exploitation sexuelle à des fins commerciales dans le secteur du divertissement et leur fournir l'assistance appropriée pour assurer leur réadaptation et leur intégration sociale;
- empêcher le travail des enfants dans le secteur de la briqueterie et assurer leur réadaptation et leur intégration sociale.

En outre, nous notons que, selon le rapport sur l'enquête nationale sur la main-d'œuvre 2017-18, quelque 31 000 personnes sont soumises au travail forcé au Népal, dont environ 17 pour cent sont des enfants. Nous prions le gouvernement de prendre les mesures nécessaires pour soustraire les enfants au travail forcé.

Tout en prenant bonne note des efforts déployés par le gouvernement pour lutter contre le travail des enfants, force est de constater que le travail des enfants, et en particulier ses pires formes, reste endémique dans le pays. Nous prions instamment le gouvernement d'intensifier ses efforts et de mobiliser tous les moyens à sa disposition pour lutter contre le travail des enfants sous toutes ses formes et d'assurer la réadaptation et l'intégration sociale des enfants victimes du travail, y compris en leur donnant accès à l'éducation.

Membres employeurs – Nous remercions le gouvernement du Népal d'avoir communiqué des informations actualisées sur ce cas. La convention est la première de l'OIT à avoir été ratifiée universellement par ses 187 États Membres, ce qui est historique. Hélas, ce succès n'est pas synonyme d'une application universelle et automatique de la convention en droit et dans la pratique. Il est indispensable que les États se conforment à la convention. La lutte pour l'éradication du travail des enfants et de ses pires formes nous concerne tous. Elle constitue donc un engagement commun et requiert l'effort conjoint de toutes les parties concernées pour que les enfants puissent réaliser pleinement leur potentiel et assurer l'avenir de nos sociétés.

Nous notons que, depuis la ratification de la convention par le Népal en 2002, la commission d'experts a formulé cinq observations sur ce cas, en 2012, 2015, 2016, 2018 et 2022. Aujourd'hui, c'est la première fois que nous examinons ici la mise en œuvre de la convention par le Népal. Permettez-moi de commencer par évoquer le contexte actuel du pays: une situation d'extrême pauvreté, aggravée par la pandémie qui a durement frappé l'économie et le tourisme, à laquelle s'ajoute une grande instabilité politique. C'est en effet en 2018 que les premières élections ont eu lieu depuis l'adoption de la Constitution du Népal et, en novembre 2022, le Népal a tenu ses deuxièmes élections fédérales et provinciales depuis l'entrée en vigueur de la Constitution actuelle.

Cela étant, nous prenons note des mesures prises par le gouvernement, par exemple l'adoption du Plan directeur national sur l'élimination du travail des enfants 2018-2028. Pour le mettre en œuvre, le gouvernement dispose actuellement du soutien du Bureau de l'OIT au Népal. Par ailleurs, le Népal participe à d'autres projets et initiatives de l'OIT, notamment la

Coalition mondiale Alliance 8.7, un projet sur la sécurité et santé pour tous les travailleurs en Asie du Sud, et le programme de partenariat entre l'OIT et le ministère britannique des Affaires étrangères, du Commonwealth et du Développement (FCDO) sur le recrutement équitable et le travail décent pour les travailleuses migrantes en Asie du Sud et au Moyen-Orient. En ce qui concerne son observation de 2022, la commission d'experts a identifié cinq questions principales sur ce cas.

La première concerne les mesures d'aide directe pour l'élimination du travail des enfants, la réadaptation et l'intégration sociale des enfants victimes des pires formes de travail des enfants, conformément à l'article 3 *a*) et à l'article 7, paragraphe 2 *b*), de la convention.

Les membres employeurs font bon accueil aux efforts déployés par le gouvernement pour fournir une aide directe aux victimes du travail des enfants dans des conditions de servitude. Nous notons également que, selon le gouvernement, sur les 27 570 familles soumises au système de *kamaiya* (c'est-à-dire d'asservissement), 27 021 y ont été soustraites et 300 ont été confiées à la population locale. Toutefois, le gouvernement doit poursuivre ses efforts pour s'assurer que tous les garçons et les filles victimes de travail forcé bénéficient des services appropriés en vue de leur réadaptation et de leur intégration sociale, y compris l'accès à l'éducation. Le gouvernement doit également continuer de communiquer des informations sur les mesures prises et sur les enfants, filles et garçons, victimes de travail forcé qui ont bénéficié de mesures de réadaptation.

La deuxième question concerne l'utilisation, le recrutement ou l'offre de filles et de garçons à des fins de production de matériel pornographique ou de spectacles pornographiques (article 3 *b*) de la convention). Les membres employeurs notent l'adoption de la loi de 2018 sur l'enfance qui érige en délits diverses activités liées à des abus et à l'exploitation sexuelle d'enfants, à la production de matériel obscène ou à des actes obscènes. Ces activités sont passibles d'une amende de 100 roupies népalaises et d'une peine d'emprisonnement pouvant aller jusqu'à cinq ans. Nous accueillons avec satisfaction ces dispositions législatives, mais il est indispensable d'appliquer effectivement la loi pour parvenir au changement social souhaité et attendu. À cet égard, il sera nécessaire, comme l'indique la commission d'experts, de recevoir des informations sur l'application dans la pratique des sanctions qui portent sur les infractions mentionnées, de même que sur le nombre de cas signalés, de poursuites engagées, de condamnations prononcées et de sanctions appliquées.

La troisième question porte sur les mécanismes de surveillance, les sanctions et l'aide directe aux enfants victimes des pires formes de travail des enfants, comme le prévoient l'article 5 et l'article 7, paragraphes 1 et 2 *b*), de la convention en se souciant tout particulièrement de la traite des enfants.

À la lumière des informations reçues du gouvernement, le Bureau de lutte contre la traite des personnes de la police népalaise prend des mesures pour combattre la traite des personnes, y compris celle des filles, comme la sensibilisation des communautés et la mise en place de points de contrôle aux frontières, et ainsi empêcher la traite des personnes au Népal. Le gouvernement semble avoir observé que de nombreux cas de traite ne sont pas dénoncés au Népal en raison de craintes et de la stigmatisation sociale; par conséquent, la police communautaire informe les communautés et leur donne les moyens de parler et de dénoncer les cas à la police. Pour autant, nous insistons sur le fait que le gouvernement doit poursuivre ses efforts pour combattre la traite des enfants en raison de son extrême gravité et fournir des informations sur les activités menées et les résultats.

La quatrième question concerne l'adoption de mesures préventives telles que l'accès à l'éducation de base gratuite, comme l'exige l'article 7, paragraphe 2 c), de la convention. Selon les dernières informations reçues du gouvernement, plusieurs mesures administratives ont été prises ces dernières années pour promouvoir la scolarisation des enfants, si bien que le taux de scolarisation a atteint 97,1 pour cent pendant l'exercice en cours. Nous notons qu'au Népal la gratuité de l'éducation est garantie jusqu'au secondaire; toutefois, d'après l'UNESCO, plus de 74 000 enfants et 189 000 adolescents n'étaient pas scolarisés en 2021. Il est donc indispensable que le gouvernement poursuive son action pour promouvoir l'accès à l'éducation gratuite, de base et de qualité pour toutes les filles et tous les garçons, en particulier pour les filles et les garçons autochtones.

La dernière question porte sur l'adoption de mesures pour éviter que des filles et des garçons soient victimes d'exploitation sexuelle à des fins commerciales et d'exploitation au travail dans des fours clandestins, les soustraire à ces travaux et garantir leur réadaptation et leur intégration sociale. Les données relatives à l'exploitation sexuelle à des fins commerciales dans le secteur du divertissement pour adultes sont très préoccupantes: plus de 13 000 personnes ayant commencé à travailler ont moins de 18 ans. En outre, plus de 17 000 enfants travaillent dans des briqueteries au Népal, dont 44,5 pour cent effectuent des travaux dangereux, et ce malgré les informations du gouvernement faisant état d'interventions en cours pour éradiquer le travail des enfants du secteur des fours à briques. Dans ce contexte, force est aux membres employeurs de rejoindre la commission d'experts et d'insister sur le fait que le gouvernement doit prendre des mesures efficaces pour en finir avec cette situation d'exploitation et fournir une aide appropriée aux fins de la réadaptation et de l'intégration sociale de ces mineurs et enfants.

Les membres employeurs souhaitent souligner que, pour éradiquer les pires formes de travail des enfants, les mesures préventives sont essentielles, mais hélas insuffisantes: les poursuites et les sanctions à l'encontre des adultes, le retrait des enfants des pires formes de travail des enfants, toutes ces mesures, pour être efficaces et durables, ne suffisent pas à elles seules. Il est impératif de suivre une approche tenant compte des différentes causes du travail des enfants pour y mettre fin et d'adopter des politiques qui s'attaquent aux racines du travail des enfants: la pauvreté, les conflits, les crises, l'absence d'accès à la protection sociale et à l'éducation, ainsi que les circonstances socio-économiques qui conduisent à l'exploitation des filles et garçons. Des politiques économiques seront nécessaires pour favoriser le développement des régions présentant les facteurs de risque les plus élevés de travail des enfants.

Membre travailleuse, Népal – Je souhaite aujourd'hui vous parler du problème du travail des enfants au Népal et du besoin pressant d'intervenir immédiatement. Nous saluons les mesures positives prises par le gouvernement, ainsi que le soutien des syndicats et de la société civile dans la lutte contre le travail des enfants. Le Népal a réussi à réduire le travail des enfants au cours de la période 2008-2018, et le gouvernement a adopté quelques mesures positives. Le Népal a décidé d'être un pays pionnier dans la réalisation de la cible 8.7 des ODD et est devenu membre de l'Alliance 8.7. Toutefois, les progrès réalisés sont très lents et les initiatives du gouvernement insuffisantes pour réussir à éliminer toutes les formes de travail des enfants d'ici à 2025, comme le prévoit l'ODD. Malgré les efforts considérables déployés pour combattre le travail des enfants, ses pires formes subsistent dans plusieurs secteurs. Cette situation souligne le besoin urgent de mener des interventions ciblées et d'appliquer des stratégies efficaces pour régler ces problèmes. L'agriculture et le travail domestique, les fours à briques et la construction, les mines et les carrières, le colportage dans la rue et la mendicité forcée ainsi que l'exploitation sexuelle dans l'industrie du divertissement sont quelques-uns

des principaux secteurs où les pires formes de travail des enfants persistent au Népal. Il est essentiel de noter que ces secteurs où est implanté le travail des enfants se caractérisent souvent par d'autres formes de vulnérabilité, comme la pauvreté, le manque généralisé d'accès à l'éducation et des taux élevés d'abandon scolaire, la discrimination et l'exclusion sociale. La lutte contre le travail des enfants dans ces secteurs passe forcément par des stratégies globales axées sur la réduction de la pauvreté, l'accès à une éducation de qualité, l'application de la législation du travail, des programmes de protection sociale et des campagnes de sensibilisation visant à modifier les attitudes et les comportements sociaux.

Malheureusement, pour l'heure, les mesures du gouvernement ne suffisent pas pour mettre fin au travail des enfants, au travail forcé et à la traite des êtres humains. Lutter contre le travail des enfants, le travail forcé et la traite des êtres humains requiert des autorités qu'elles revoient le cadre juridique en place. Le cadre juridique de base à revoir se compose de la loi de 2000 sur le travail des enfants (interdiction et réglementation) et de la loi de 2007 sur la traite et le transport des personnes (répression); ni l'une ni l'autre ne sont conformes aux nouvelles dispositions constitutionnelles, aux systèmes fédéraux et à l'esprit des conventions de l'OIT. En outre, aucun progrès n'a encore été enregistré en ce qui concerne la mise en œuvre de la feuille de route de l'Alliance 8.7 malgré la création d'un service national au sein du ministère pour soutenir le développement des partenaires concernés, et aucune structure n'a encore vu le jour aux niveaux provincial et local. Quant aux régimes de protection sociale, ils ne sont toujours pas en mesure d'inclure les travailleurs du secteur informel, manquant de conseils juridiques sur l'enregistrement et la distribution de cartes d'identité.

Les capacités et les ressources financières de l'inspection du travail pour suivre la situation et agir sont très limitées, et les inspecteurs parviennent rarement à entrer en contact avec les travailleurs du secteur informel. Nous savons qu'il y a 11 inspecteurs dans le pays et, à notre connaissance, leurs inspections ne portent pas sur le travail des enfants. Le gouvernement n'a pas suivi la mise en œuvre de la disposition sur l'audit du travail ni n'a organisé les formations pourtant annoncées. Récemment, lors du discours sur le budget du gouvernement, aucun crédit n'a été annoncé pour le Conseil national des droits de l'enfant (NCRC), les centres d'intervention pour les enfants disparus (numéro d'appel: 104), la ligne d'assistance téléphonique pour les enfants (numéro d'appel: 1098) et le budget consacré au secours et à la réadaptation des enfants des rues et qui travaillent.

Nous demandons au gouvernement de mettre en œuvre la loi sur le travail des enfants (interdiction et réglementation) et la loi sur la traite et le transport des personnes (répression), et d'harmoniser la législation sur le travail des enfants et la législation sur l'éducation obligatoire, la loi sur le travail forcé et les Règles pour l'emploi à l'étranger. Nous lui demandons également d'adopter une loi fédérale intégrée pour interdire et mettre fin au travail forcé et assurer la réadaptation de ses victimes; d'encourager l'enregistrement de tous les travailleurs du secteur informel par l'intermédiaire des autorités locales, de leur distribuer des cartes d'identité et de veiller à ce qu'ils soient couverts par des programmes de sécurité sociale; d'augmenter le nombre d'agences pour l'emploi ou de doter correctement les services pour l'emploi des bureaux locaux de personnel capable et compétent et de ressources financières. En outre, nous demandons au gouvernement de procéder immédiatement aux modifications qui s'imposent et d'allouer un budget suffisant au NCRC, au Centre d'intervention pour les enfants disparus et à la ligne d'assistance téléphonique pour les enfants; d'encourager la mise en œuvre de l'audit du travail et les inspections du travail en prévoyant les formations et les autorisations appropriées; de promouvoir le plan d'action de l'Alliance 8.7 auprès des autorités locales et provinciales; et d'adopter une approche sectorielle dans ses politiques et ses

programmes, et d'augmenter les investissements en vue d'accroître le nombre de municipalités exemptes de travail des enfants au Népal.

Membre gouvernementale, Suisse – L'examen de l'application de la convention par le Népal a déjà fait l'objet de plusieurs observations de la commission d'experts au cours des dix dernières années. Dès lors, la Suisse regrette que le gouvernement du Népal n'ait pas pris les mesures adéquates pour se conformer à ses obligations internationales.

La situation en matière de travail des enfants au Népal est particulièrement préoccupante dans deux secteurs: le secteur du divertissement pour adultes et les briqueteries. Selon un rapport de l'Alliance 8.7, plus de 10 000 enfants âgés de moins de 18 ans, en grande majorité des filles, travaillent dans le secteur du divertissement pour adultes. Ces enfants sont fortement exposés à des formes de traite et d'exploitation sexuelles à des fins commerciales. Dans les briqueteries, des milliers d'enfants travaillent dans des conditions qui peuvent gravement porter atteinte à leur intégrité physique et leur santé mentale. Les enfants sont exposés à des flammes, travaillent pendant des périodes excessivement longues, parfois de nuit, et doivent porter de très lourdes charges.

Les conditions de travail décrites dans ces deux secteurs ne respectent pas la convention. Le gouvernement suisse appelle donc le gouvernement du Népal à prendre immédiatement toutes les mesures nécessaires pour mettre un terme et soustraire tous les enfants à ces formes de travail. Cela implique, entre autres, d'adopter des dispositions législatives interdisant le travail des enfants, de fournir une assistance aux enfants victimes des pires formes de travail pour assurer leur réadaptation et leur intégration sociale, et de punir pénalement les employeurs ayant recours au travail des enfants dans ces secteurs.

La Suisse prend néanmoins bonne note des informations transmises par le gouvernement du Népal. Nous saluons les efforts menés par le gouvernement du Népal pour lutter contre les pires formes de travail des enfants, notamment dans les domaines de l'agriculture et du travail domestique. Nous saluons également l'engagement du Népal en tant que pays pionnier de l'Alliance 8.7 contre le travail des enfants, le travail forcé et la traite des êtres humains. Ces efforts doivent être poursuivis et renforcés par la mise en œuvre effective du Plan d'action népalais contre le travail des enfants. La Suisse appelle le gouvernement du Népal à fournir des informations et statistiques sur les résultats des mesures prises et l'encourage à poursuivre sa coopération avec le BIT.

Membre employeur, Mexique – La première partie de cette intervention est une invitation à la réflexion pour nous tous ici présents: il est manifeste que, s'il est quelque chose dont pâtit notre société, c'est bien de la maltraitance des enfants. C'est pourquoi nous ne pouvons rester insensibles aux pratiques qui menacent l'intégrité des enfants, car ils sont le pilier de l'avenir de notre société. Par conséquent, nous devons souligner que, comme l'énonce le préambule de la convention, «[...] l'élimination effective des pires formes de travail des enfants exige une action d'ensemble immédiate, qui tienne compte de l'importance d'une éducation de base gratuite et de la nécessité de soustraire de toutes ces formes de travail les enfants concernés et d'assurer leur réadaptation et leur intégration sociale, tout en prenant en considération les besoins de leurs familles».

Au nom des employeurs du Mexique, nous condamnons les actes visant à générer la traite des mineurs, ainsi que leur exploitation dans des activités sexuelles et malsaines, ou toute activité susceptible de mettre en péril leur intégrité et, ce qui est le plus précieux et qui doit être protégé, leur droit à la vie.

Le gouvernement est grandement invité à se conformer à la convention, étant dans l'obligation de prendre des mesures immédiates pour empêcher les formes de travail dont il est question à l'article 3 de la convention, et est prié de tenir compte des cinq observations que la commission d'experts a formulées en 2012, 2015, 2016, 2018 et, plus récemment, en 2022.

N'oublions pas que la maltraitance des enfants ne touche pas qu'une seule région. Alors que nous examinons aujourd'hui le cas du Népal, nous appelons aussi la communauté internationale ici représentée à empêcher que ne se poursuivent ces pratiques lamentables afin d'éradiquer la violence à l'encontre des mineurs. Beaucoup parmi nous, ici, ont des enfants. Nous devons donc avoir une position beaucoup plus empathique au sujet de cette situation afin de pendre les actions nécessaires pour les mineurs. Les enfants ont besoin d'être des enfants et nous devons créer les conditions propices à la réadaptation de ceux qui ont été soumis à ces pratiques odieuses et leur fournir les outils nécessaires à leur développement et à leur croissance. Les États Membres doivent garantir le droit à une véritable enfance, à la santé et à la vie.

Il faut mettre un terme à ces histoires malheureuses, qui ont parfois aussi été causées par la pandémie mondiale actuelle. C'est notamment le cas d'un garçon népalais de 13 ans dont je citerai les paroles: «L'école ayant été fermée, je passais toute la journée à la maison. Mes parents ont perdu leur travail et nous avons vite commencé à manquer d'argent et de nourriture. Je ne pouvais pas supporter cette situation et j'ai décidé de faire quelque chose.»

Nous insistons sur le fait que l'avenir des mineurs doit être garanti car, si nous ne permettons pas aux enfants de vivre entièrement leur enfance, nous continuerons d'être confrontés aux atrocités qui ont été commises jusqu'à ce jour.

Enfin, tous les membres de cette honorable assemblée ont eu, à un moment donné, moins de 18 ans. Pourquoi dis-je cela? Parce que, en vertu de l'article 2 de la convention, «[a]ux fins de la convention, le terme "enfant" s'applique à l'ensemble des personnes de moins de 18 ans.» À l'évidence, nous tous, ici, avons probablement vécu des expériences différentes qui, pour autant, ne nous ont pas empêchés d'être présents aujourd'hui dans cette commission. Nous devons nous en souvenir et, en tant qu'adultes responsables, nous devons aussi lancer un appel. Nous ne sommes pas éternels; demain, tout cela sera fini pour nous tous et nous devons avoir à l'esprit que les générations futures prendront le relais dans les débats lors de ce type de réunions. C'est pourquoi nous insistons pour que la protection des mineurs soit assurée. C'est aussi la raison pour laquelle nous lançons un appel fort, tant au gouvernement du Népal qu'à l'ensemble de la communauté internationale, pour éradiquer ces pratiques.

Interprétation de l'allemand: Membre travailleuse, Allemagne – Il convient de reconnaître l'engagement du gouvernement dans la lutte contre le travail des enfants. Le Népal a ratifié la convention et a formulé un Plan directeur national visant l'élimination du travail des enfants d'ici à 2028. Le Code du travail a été révisé et prévoit des sanctions. Toutefois, la situation économique après la pandémie a conduit à une augmentation du travail des enfants. Actuellement, 1,1 million d'enfants sont touchés, soit environ 15 pour cent des enfants du Népal. Or la loi de 2000 sur le travail des enfants (interdiction et réglementation) couvre uniquement les enfants de moins de 16 ans. Il est pourtant essentiel de protéger aussi les jeunes âgés de 16 à 18 ans des travaux dangereux. La loi sur les enfants doit également être étendue aux enfants âgés de 16 à 18 ans et cette mesure doit être adoptée par le Parlement. Les droits de ces enfants doivent être mieux pris en compte.

Le travail des enfants est favorisé par des problèmes structurels. Au Népal, il existe un vaste secteur informel qui compromet l'efficacité de toute mesure. Les régions frontalières avec l'Inde et la Chine, qui sont difficiles à contrôler, constituent particulièrement un foyer de

la traite des êtres humains et c'est pourquoi la prostitution forcée des mineurs se produit souvent dans ces régions. Dans ce contexte, permettez-moi également de faire le lien entre la situation économique des parents et la situation du travail des enfants. Tous les travailleurs, indépendamment de leur genre, de leur classe et de leur caste, doivent être rémunérés de manière adéquate. Si les salaires des parents étaient plus élevés, un nombre moins élevé d'enfants devraient aller travailler pour compléter les revenus du ménage. Ce point a été clairement établi. Dans ce cas particulier, nous discutons des pires formes de travail des enfants, dans les conditions les plus dangereuses. Le travail dans les briqueteries est très dangereux pour les enfants. Une interdiction doit être appliquée sans délai. Les inspecteurs du travail doivent contrôler plus rigoureusement cette activité et durcir les sanctions. Pour ce faire, il convient d'augmenter considérablement le budget et le personnel, car à notre connaissance il n'y a que 11 inspecteurs du travail dans tout le pays. En ce qui concerne l'exploitation sexuelle transfrontalière des mineurs, une aide internationale est nécessaire. En outre, comme les filles sont particulièrement vulnérables à l'exploitation sexuelle, la réforme du droit des travailleurs doit accorder une place fondamentale à leur protection. Il est essentiel de renforcer les capacités de l'État dans la lutte contre le travail des enfants. Le ministère du Travail a pris des mesures, mais nous devons nous assurer qu'elles s'inscrivent dans la durée. Il conviendrait également de mettre en place un système de protection sociale plus complet. Le BIT devrait aider le gouvernement dans ce domaine, tant au niveau de sa législation que de la mise en œuvre par le biais d'une assistance technique. Enfin, permettez-moi de souligner le rôle central que les syndicats népalais ont joué dans les progrès réalisés. Leur participation à toutes les initiatives restera essentielle si l'on veut atteindre les objectifs que je viens d'évoquer.

Membre employeuse, Guatemala – Partout dans le monde, les garçons et les filles ne sont pas seulement l'avenir. Ils sont aussi le présent et il est donc de la responsabilité de chacun d'accélérer les mesures visant à prévenir et à éradiquer le travail des enfants et ses pires formes. Le travail des enfants prive les garçons et les filles de leur enfance, de leur potentiel et de leur dignité et nuit à leur développement physique et psychologique. Bien que le gouvernement ait pris diverses mesures pour se conformer à la convention et éradiquer le travail des enfants, elles semblent insuffisantes. Nous ne pouvons ignorer que l'adoption de mesures seule ne suffit pas pour éliminer le travail des enfants; il faut aussi s'attaquer directement à ses racines profondes en suivant une approche qui tient compte des différentes causes du travail des enfants, lesquelles ouvrent la voie à des pratiques telles que celles dénoncées dans les observations de la commission d'experts: traite des enfants, pornographie, maltraitance des enfants, mise à disposition des enfants pour qu'ils travaillent afin de payer les dettes de leur famille, maltraitements physiques, sexuelles et psychologiques, exploitation sexuelle à des fins commerciales, faible taux de scolarisation et, surtout, travail forcé, dangereux, insalubre et périlleux. Tous ces actes sont contraires aux divers droits fondamentaux établis par l'OIT.

Pour aborder et combattre des problèmes comme l'extrême pauvreté, la corruption, la violence, l'informalité, l'absence d'accès à l'éducation et à la santé, il faut adopter des actions visant à promouvoir des emplois décents et de qualité, offrir des possibilités aux adultes d'obtenir l'instruction et la formation nécessaires pour entrer dans le monde du travail et mettre en œuvre des politiques de protection sociale et de promotion du droit à la sécurité et à la santé au travail, créant ainsi un environnement sûr pour les enfants. Les enfants ont le droit d'être des enfants; ils doivent avoir la liberté de s'amuser et de jouer, le droit de bénéficier d'une protection spéciale pour s'épanouir sainement et librement sur les plans physique, mental et social, et le droit à une éducation gratuite, en gardant à l'esprit qu'ils représentent l'avenir de nos sociétés. Le travail des enfants doit être éradiqué par l'action conjointe des États, des organisations de travailleurs, des organisations d'employeurs et de l'ensemble de la

société, en appréhendant les différentes situations qui provoquent le travail des enfants et en recourant au dialogue social.

Membre travailleuse, Japon – La plainte dont nous sommes saisis est déposée au titre de la première convention de l'OIT ayant fait l'objet d'une ratification universelle. Les pires formes de travail des enfants, telles que l'esclavage, l'exploitation sexuelle, l'utilisation d'enfants dans les conflits armés ou d'autres tâches illicites et dangereuses qui compromettent la santé, la moralité ou le bien-être physique des enfants, ne méritent aucune place dans notre société.

Nous prenons note des efforts et des progrès réalisés par le gouvernement pour éliminer les pires formes de travail des enfants et améliorer les taux de scolarisation et d'achèvement des études des enfants. Toutefois, de nombreux enfants ne sont toujours pas scolarisés, et ce sont eux qui courent le plus grand risque d'être victimes des pires formes de travail. La situation a été aggravée par la pandémie de COVID-19.

Nous sommes profondément préoccupés par les données ventilées communiquées par le gouvernement et l'OIT selon lesquelles, au cours de l'exercice fiscal 2020-21 du Népal, 79 des 134 victimes de la traite des êtres humains étaient des enfants. Les filles sont particulièrement vulnérables à l'exploitation sexuelle à des fins commerciales dans le cadre de la traite des êtres humains.

La recherche menée par CLARISSA (action-recherche innovante sur le travail des enfants en Asie du Sud et du Sud-Est) révèle en outre différentes pratiques d'abus et d'exploitation, notamment le harcèlement et les brimades à l'encontre des enfants dans le secteur du divertissement pour adultes, tant de la part des clients que des employeurs. L'étude révèle également l'implication de différents intermédiaires, généralement des parents, des amis, des voisins ou des agents sur lesquels les enfants s'appuient pour trouver du travail.

La Confédération japonaise des syndicats (JTUC-RENGO) estime que l'alternative évidente au travail des enfants est l'éducation. Grâce à une éducation gratuite et obligatoire, nous pourrions prévenir et supprimer l'engagement des enfants dans les pires formes de travail. Nous développons également une initiative visant à rapprocher les enfants népalais des écoles, en collaboration avec la Fondation internationale du travail du Japon (JILAF) et les syndicats du Népal.

Le problème des pires formes de travail des enfants au Népal est toujours persistant et systémique. Nous attendons du gouvernement qu'il continue à mettre les lois et les pratiques d'inspection du travail en conformité avec la convention, comme le recommande le rapport de la commission d'experts, et qu'il s'engage avec les partenaires sociaux à mettre en œuvre les recommandations formulées par cette commission.

Membre employeuse, Colombie – Tout d'abord, j'estime important d'exprimer la priorité que nous, en tant qu'employeurs, accordons à la convention qui vise à protéger les enfants en tant que membres les plus vulnérables de la société. Avec l'adoption de cette convention, l'OIT a reconnu que cette question était fondamentale pour tous les États Membres de l'Organisation. Comme nous le savons tous, cette convention vise à remédier à une situation particulièrement aberrante. La convention traite des pires formes de travail des enfants et, dans un appel clair et catégorique, demande à tous les États Membres de prendre des mesures urgentes et globales pour les éradiquer.

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. L'article 3, alinéa *b*), de la convention porte sur l'utilisation, le recrutement ou l'offre d'un enfant

à des fins de prostitution, de production de matériel pornographique ou de spectacles pornographiques. Selon les informations fournies, la loi de 2018 sur l'enfance érige en délits un certain nombre d'activités liées à l'abus et à l'exploitation sexuelle des enfants et à la production de matériel ou à des actes obscènes, et prévoit une amende allant jusqu'à 100 roupies népalaises et une peine d'emprisonnement pouvant aller jusqu'à cinq ans. Nous reconnaissons les progrès réalisés par le gouvernement à cet égard.

Toutefois, nous réitérons l'appel des membres employeurs pour que le gouvernement indique comment cette loi est appliquée dans la pratique. Nous prions instamment la commission de demander au gouvernement de fournir des exemples concrets et des preuves du nombre de cas signalés, de cas qui ont fait l'objet d'une enquête et de cas qui ont abouti à une condamnation. Le gouvernement doit s'engager à mettre en œuvre et à respecter effectivement la convention et la législation; nous demandons donc des informations démontrant son application dans la pratique.

Nous demandons aussi de suivre une approche tenant compte des différentes causes du travail des enfants pour analyser cette question. En recourant au dialogue social tripartite, des progrès doivent être réalisés dans l'élaboration de politiques publiques axées sur la promotion du développement du pays, la création d'emplois décents et d'entreprises durables, et l'extension de la protection sociale, afin que les enfants et les adolescents puissent accéder à la sécurité sociale et à l'éducation.

Afin de progresser véritablement dans l'éradication du travail des enfants, il faut prendre des mesures économiques concrètes pour promouvoir le développement des pays et des régions où le risque de travail des enfants est le plus élevé.

Enfin, nous demandons au gouvernement de recourir à l'assistance technique du BIT et aux différents mécanismes de coopération internationale en place pour continuer à progresser dans la mise en conformité de la législation et de la pratique avec les dispositions de la convention afin de parvenir, de toute urgence, à l'éradication des pires formes de travail des enfants dans le pays.

Membre travailleuse, Guinée – Je m'exprime au nom des syndicats d'enseignants de la Guinée et du monde entier. J'appuie l'Internationale de l'Éducation qui exprime sa profonde préoccupation concernant la question du travail des enfants au Népal. En tant qu'organisation engagée dans la promotion des droits et du bien-être des enseignants et des élèves, nous sommes sensibilisés par cette grave violation des droits des enfants.

Non seulement le travail des enfants prive les enfants de leur droit fondamental à l'éducation, mais les expose également à des conditions dangereuses et d'exploitation, ce qui entrave leur développement physique, émotionnel et intellectuel. Des opportunités d'éducation publique de qualité pour tous et toutes doivent être largement promues pour chaque enfant, sans exception, et je pense particulièrement aux filles et aux enfants des communautés marginalisées, autochtones et démunies.

La commission d'experts encourage vivement le gouvernement du Népal à poursuivre ses efforts pour faciliter l'accès de tous les enfants à une éducation gratuite, de base et de qualité, en accordant une attention particulière aux filles et aux enfants autochtones.

En tant qu'enseignante et syndicaliste, je peux témoigner des efforts des syndicats d'enseignants, pour défendre les droits de tous les enfants à une éducation publique de qualité et à une protection contre le travail des enfants. Il est donc important que les mesures gouvernementales impliquent les syndicats et les enseignants dans les initiatives pour récupérer les enfants travailleurs et pour œuvrer contre la déperdition scolaire. Je voudrais

aussi insister sur la valeur de l'éducation préscolaire pour impliquer les enfants et leurs parents dans le cycle scolaire dès leur plus jeune âge. Cela implique évidemment un financement public adéquat dans l'éducation.

Dans mon pays, la Guinée, beaucoup d'enfants travaillent dans le secteur domestique et dans le secteur des mines artisanales qu'on appelle «orpaillage traditionnel». Je connais bien le problème et je ne minimise pas le défi qui se pose au gouvernement népalais.

Nous demandons donc respectueusement au gouvernement du Népal de demander l'assistance technique de l'OIT pour renforcer ses efforts dans la lutte contre le travail des enfants et la promotion des droits des enseignants comme travailleurs.

Membre employeur, France – «Il n'y a qu'une science à enseigner aux enfants, c'est celle des devoirs de l'homme». Le cas du Népal, vous le savez, porte sur les pires formes de travail des enfants. Vous venez d'entendre la liste des détails énumérés par les porte-paroles et les différents orateurs, sur la base du rapport de la commission d'experts.

Nous notons que ce rapport fait état d'une situation de progrès de la part du gouvernement pour soustraire les enfants au travail obligatoire. Et nous nous en réjouissons. Toutefois, nous constatons que le chemin est encore long pour mettre en conformité la situation des enfants avec les principes de la convention, notamment quand ils sont exposés à des situations dangereuses, par exemple s'ils sont forcés de travailler dans une briqueterie, ou que des filles sont victimes d'exploitation sexuelle. Qu'en est-il, par ailleurs, de l'application de la loi pénale, en particulier sur l'utilisation d'enfants comme un simple matériel pour des spectacles pornographiques? Nous souhaiterions plus d'explications.

«Il n'y a qu'une science à enseigner aux enfants, c'est celle des devoirs de l'homme». Que sont les devoirs de l'homme vis-à-vis des enfants, sinon la simple application des principes de l'OIT? Que nous dit la convention, ratifiée par le Népal? Elle vise l'interdiction et l'élimination des pires formes de travail des enfants, en tant que priorité majeure de l'action nationale et internationale, afin de permettre un accès à l'éducation de base gratuite.

Comment éliminer les pires formes de travail des enfants sans une action d'ensemble, qui tienne compte de l'importance d'une éducation libre et qui prenne en considération les besoins de leurs familles? La réponse est de nature sociale, mais aussi d'ordre économique. C'est pourquoi nous encourageons le gouvernement du Népal à saisir la cause des enfants comme priorité majeure de l'action nationale. Nous comprenons bien que la situation économique difficile rend leur situation plus vulnérable.

Selon les propres termes de la convention, le travail des enfants est pour une large part provoqué par la pauvreté, et la solution à long terme réside dans la croissance économique soutenue, menant au progrès social. En conséquence, il serait bon d'inviter le gouvernement à engager une politique publique, capable de faire évoluer la situation économique, afin d'atténuer la pauvreté, sans négliger la mise en place de mécanismes de surveillance, de sanctions efficaces, et d'aides directes en vue d'arracher les enfants aux pires formes de travail.

«Il n'y a qu'une science à enseigner aux enfants, c'est celle des devoirs de l'homme». Cette phrase qui a ponctué mon intervention est celle d'un philosophe né ici, à Genève, et qui s'appelle Jean-Jacques Rousseau. Elle nous rappelle que l'avenir est entre les mains de nos enfants, et que nous ne serons pas capables de bâtir un monde plus humain, si nous renonçons à leur apprendre les principes du travail décent et de la justice sociale.

Observateur, Internationale des travailleurs du bâtiment et du bois (IBB) – Je voudrais attirer votre attention sur la situation du travail des enfants dans le secteur des fours à briques au Népal. Le travail dans les briqueteries est dangereux par nature et le recours généralisé au travail des enfants est très préoccupant et va à l'encontre de la convention. Les garanties constitutionnelles et juridiques ont échoué jusqu'à présent. Et ce malgré la loi de 2017 sur le travail et la loi de 2000 sur le travail des enfants (interdiction et réglementation), qui interdit aux enfants de moins de 18 ans d'effectuer des travaux dangereux. Le gouvernement a également mis en place le deuxième Plan directeur national sur l'élimination du travail des enfants (2018-2028).

Je voudrais citer le rapport de 2021 sur le travail des enfants au Népal, qui révèle que près de 1,1 million d'enfants sont piégés dans le travail, dont 200 000 sont victimes des pires formes de travail des enfants, notamment dans les fours à briques. En outre, un autre rapport important portant spécifiquement sur le secteur des briqueteries a été élaboré conjointement par le CBS, le gouvernement du Népal, l'OIT et l'UNICEF et est considéré comme la première recherche représentative au niveau national sur l'industrie des fours à briques. Il en ressort des statistiques importantes qui démontrent la prévalence du travail des enfants, dont 6 229 (3,5 pour cent) sont soumis au travail forcé parmi les 176 373 travailleurs manuels dans les fours à briques (y compris pour des membres de la famille). En outre, on estime que 34 593 enfants (âgés de 5 à 17 ans) vivent sur les sites de production des fours à briques et que les enfants représentent environ 10 pour cent (17 738) de l'ensemble des travailleurs. Environ 96 pour cent, soit 17 032 de ces enfants, sont piégés dans le travail des enfants.

Ce rapport valide les conclusions des adhérents de l'Internationale des travailleurs du bâtiment et du bois (IBB) au Népal, qu'ils ont tirées de leur intervention sur le terrain auprès des travailleurs des briqueteries et qu'ils ont systématiquement portées à la connaissance des autorités gouvernementales compétentes. En raison de l'insécurité et du caractère informel de l'emploi, les travailleurs se voient souvent refuser la liberté syndicale, ce qui se traduit par une faible syndicalisation qui compromet également la résolution des conflits des travailleurs et l'aboutissement au travail décent dans le secteur.

Le paiement des salaires dans ce secteur se fait en grande partie par le biais d'un système de rémunération à la pièce qui est extrêmement bas et qui pousse les enfants à travailler pour augmenter le revenu de leur famille. Or, lorsque les travailleurs occupent des emplois décents et perçoivent des salaires décents, les enfants n'ont pas à travailler pour subvenir aux besoins de leur famille. Le travail des enfants dans le secteur des briqueteries est un indice grave de l'absence de travail décent pour les adultes et leur famille. Lorsque les droits des travailleurs adultes sont inscrits dans les conventions de l'OIT et correctement respectés, les revenus des ménages sont plus élevés et les enfants ont plus de chances d'être scolarisés que de travailler. En outre, des syndicats bien établis sur le lieu de travail et dans la communauté constituent le moyen le plus efficace de garantir que les enfants et ces lieux de travail et communautés ne seront pas confrontés à l'exploitation.

Il est donc essentiel de promouvoir l'enregistrement et la distribution de cartes d'identité pour tous les travailleurs du secteur informel par l'intermédiaire des gouvernements locaux et de les faire bénéficier des programmes de sécurité sociale.

Représentant gouvernemental – Je vous remercie pour les préoccupations et les questions que vous avez exprimées et soulevées ici. Nous respectons la décision qui a été prise ici et nous nous y conformons. Nous respectons les obligations qui nous incombent. Nous respectons notre législation.

Les pires formes de travail des enfants au Népal n'ont pas une seule cause, mais plusieurs. La pauvreté est la plus importante et les structures sociales ne sont pas très développées. Nous ne disposons pas de mécanismes de sensibilisation et le contexte socio-économique est très dégradé. Voilà quelles sont les principales causes des pires formes de travail des enfants et nous ne disposons pas non plus d'un système éducatif approprié.

Le gouvernement a pris des mesures, mais elles ne suffisent pas, et nous estimons que notre stratégie ne donne pas les résultats escomptés. Sur la base de cette stratégie, nous disposons d'un plan d'action, d'un plan directeur viable et nous menons de nombreuses actions dans ce domaine. Mais, comme je l'ai déjà dit, cela ne suffit pas et le résultat est très médiocre, j'en suis conscient.

En ce qui concerne le nombre d'enfants victimes du travail des enfants, nous en avons progressivement réduit le nombre.

En ce qui concerne les actions prises, nous avons besoin d'interventions directes, comme on nous l'a recommandé. Lorsque je serai de retour au Népal, je proposerai ces interventions au gouvernement et aux parties prenantes, y compris les mandants tripartites qui s'occupent de toutes les questions relatives au travail, à qui nous communiquerons ces questions et nous réagirons en conséquence.

Pour résoudre l'ensemble du problème, le plus important est d'éradiquer la pauvreté; de même, il est également important de développer les compétences et de mener des activités de sensibilisation. Le système éducatif devrait être développé. Plus de 97 pour cent des enfants sont scolarisés, mais nous ne disposons toujours pas d'une éducation de qualité, ce qui a un impact.

Appliquer la loi, engager des poursuites et prononcer des condamnations constituent aussi des actions. En ce qui concerne le système juridique, nous avons prévu de modifier la loi sur le travail des enfants (interdiction et réglementation), conformément à la Constitution. En ce qui concerne les allocations budgétaires, elles ne sont pas appropriées.

Enfin, vos préoccupations sont très importantes pour nous, ainsi que vos interventions. À propos des mesures de lutte contre le travail des enfants au Népal, il ne s'agit pas seulement de combattre les pires formes de travail des enfants, mais aussi d'assurer le droit qu'ont les enfants d'aller à l'école afin d'y recevoir l'instruction voulue. Lorsque nous n'assurons pas ce droit, les enfants n'ont ni les capacités d'analyse ni les connaissances nécessaires. En tant que représentant du gouvernement, j'en assume la responsabilité. Je vous remercie pour vos préoccupations et vos suggestions, qui sont très importantes pour nous.

Membres employeurs – Les membres employeurs souhaitent remercier les différents orateurs, en particulier le gouvernement du Népal, pour leurs interventions et les informations fournies. Dans nos observations finales, nous voudrions souligner encore l'importance de la convention et de son respect par tous les États qui l'ont ratifiée. Ce n'est qu'en garantissant l'application fidèle de ses dispositions que nous pourrions éradiquer les formes les plus déplorables du travail des enfants et atteindre l'objectif d'éliminer le travail des enfants d'ici à 2025, comme le prévoit la cible 8.7 des ODD.

Nous prenons bonne note des mesures prises par le gouvernement, tant en droit que dans la pratique, mais nous ne pouvons pour autant ignorer qu'il faut des efforts supplémentaires au niveau national pour mettre pleinement en œuvre la convention et en atteindre les objectifs fondamentaux. Par conséquent, conformément aux recommandations de la commission d'experts, les membres employeurs prient le gouvernement: de suivre une approche tenant compte des différentes causes du travail des enfants pour y mettre fin et

d'adopter des politiques qui s'attaquent aux racines du travail des enfants: la pauvreté, les conflits, les crises, l'absence d'accès à la protection sociale et à l'éducation, ainsi que les circonstances socio-économiques qui conduisent à l'exploitation des filles et garçons; d'adopter des politiques économiques qui favorisent le développement des régions présentant les facteurs de risque les plus élevés de travail des enfants; poursuivre ses efforts pour assurer que tous les enfants victimes de la servitude pour dettes bénéficient de services adéquats en vue de leur réadaptation et de leur intégration sociale, y compris l'accès à une éducation gratuite, de base et de qualité; de continuer à fournir des informations sur les mesures prises à cet égard, et sur les enfants victimes de la servitude pour dettes qui ont été réadaptés; de communiquer des informations sur l'application dans la pratique des sanctions liées aux infractions récemment introduites dans le cas d'abus sexuels sur des enfants, et sur le nombre de cas signalés, de poursuites intentées, de condamnations prononcées et de sanctions appliquées; de prendre des mesures efficaces pour soustraire les enfants de moins de 18 ans à l'exploitation sexuelle à des fins commerciales dans les secteurs du spectacle et de la briqueterie; et de fournir une assistance appropriée en vue de leur réadaptation et de leur intégration sociale.

Enfin, les membres employeurs souhaitent inviter le gouvernement à continuer de se prévaloir de l'assistance technique du BIT et de collaborer avec le Bureau, en particulier dans le cadre des projets et initiatives en place pour éliminer le travail des enfants. Nous comptons sur la collaboration du gouvernement du Népal pour mettre en œuvre sans délai les recommandations susmentionnées, afin de parvenir au plein respect de la convention en droit et dans la pratique.

Membres travailleurs – Le gouvernement du Népal a incontestablement fait preuve de sa volonté politique de s'attaquer au travail des enfants et à ses pires formes en adoptant des lois interdisant le travail des enfants et des mesures visant la protection, la réadaptation et la réintégration des victimes du travail des enfants. Il a également adopté un Plan directeur national sur l'élimination du travail des enfants 2018-2028.

Malgré ces efforts, trop nombreux sont les enfants qui restent exposés au travail des enfants. Sur les 7 millions d'enfants âgés de 5 à 17 ans que compte le pays, 1,1 million d'enfants travaillent, majoritairement dans le secteur agricole. Les enfants népalais sont également vulnérables aux pires formes de travail des enfants, dont la servitude pour dettes dans l'agriculture, l'exploitation sexuelle à des fins commerciales et les travaux dangereux dans le secteur des fours à briques.

Nous notons que, selon un rapport conjoint de l'OIT et du CBS de 2021, bien que le pays ait connu une diminution du travail des enfants au cours des deux dernières décennies, il reste encore beaucoup à faire. Le nombre considérable d'enfants qui travaillent et l'ampleur du travail des enfants révèlent une mise en œuvre défailante de la législation et des politiques visant à éliminer le travail des enfants. Le rapport conjoint souligne également la nécessité d'adopter une approche coordonnée de la mise en œuvre de la législation et des pratiques et ainsi combler les lacunes existantes en matière de travail des enfants et de protection des enfants dans le pays.

L'une des principales difficultés de l'élimination du travail des enfants au Népal réside dans le manque de ressources et de capacités du gouvernement. Le MoLESS est le ministère qui coordonne la lutte contre le travail des enfants, mais il ne dispose pas des ressources suffisantes pour assurer la protection des enfants.

Nous prenons bonne note des efforts déployés par le gouvernement pour combattre le problème du travail des enfants et ses pires formes. Nous relayons l'appel lancé par la

commission d'experts au gouvernement pour qu'il: intensifie ses efforts visant à ce que tous les enfants victimes du travail en servitude bénéficient de services adéquats en vue de leur réadaptation et de leur intégration sociale, y compris leur accès à l'éducation; fournisse un soutien et une assistance aux enfants victimes de la traite; combatte la traite des enfants par des enquêtes, des poursuites et des condamnations; et facilite l'accès de tous les enfants à une éducation gratuite, de base et de qualité, en accordant une attention particulière aux filles et aux enfants autochtones.

Le gouvernement devrait également adopter des mesures efficaces et assorties de délais pour soustraire les enfants à l'exploitation sexuelle à des fins commerciales dans l'industrie du divertissement et leur fournir l'assistance appropriée pour assurer leur réadaptation et leur intégration sociale, de même que pour empêcher que des enfants travaillent dans l'industrie des fours à briques, et assurer leur réadaptation et leur intégration sociale.

Notant que le Népal bénéficie actuellement de l'assistance technique du BIT, nous invitons le gouvernement à continuer de s'en prévaloir, en s'attachant en particulier à renforcer les capacités de l'administration du travail et des autres autorités publiques chargées de la lutte contre le travail des enfants et de la protection des enfants, ainsi qu'à accroître la cohérence et la coordination des politiques aux niveaux national et régional.

Étant donné que le plan directeur en est à peu près à mi-parcours, un examen des progrès réalisés et des lacunes qui subsistent dans sa mise en œuvre pourrait être effectué.

Conclusions de la commission

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

La commission a pris note des initiatives prises par le gouvernement pour lutter contre les pires formes de travail des enfants.

La commission a noté avec une profonde préoccupation la persistance de ce phénomène, y compris de la servitude pour dettes dans l'agriculture, de l'exploitation sexuelle à des fins commerciales et du travail dangereux dans le secteur des fours à briques.

Prenant en compte la discussion, la commission prie le gouvernement, en consultation avec les partenaires sociaux:

- **d'éliminer les pires formes de travail des enfants, notamment dans l'agriculture, le secteur des fours à briques et le secteur du divertissement, et de veiller à ce que les enfants victimes de ces travaux dangereux soient soustraits de ces situations et réadaptés, notamment grâce à l'accès à l'éducation gratuite et à la formation professionnelle;**
- **d'intensifier ses efforts pour mettre fin au travail des enfants en suivant une approche multi-causale, et d'adopter des politiques pour s'attaquer aux causes profondes du travail des enfants;**
- **de poursuivre ses efforts pour assurer que tous les enfants victimes de la servitude pour dettes bénéficient de services adéquats en vue de leur réadaptation et de leur intégration sociale, y compris l'accès à une éducation gratuite, de base et de qualité; et de continuer à fournir des informations sur les mesures prises à cet égard, et sur les enfants victimes de la servitude pour dettes qui ont été réadaptés;**

- de prendre des mesures efficaces et assorties de délais pour soustraire les enfants à l'exploitation sexuelle à des fins commerciales, à la servitude pour dettes dans l'agriculture, au travail dangereux dans les secteurs du divertissement et des fours à briques, de leur fournir une assistance appropriée en vue de leur réadaptation et de leur intégration sociale, et de communiquer des informations à la commission d'experts sur les mesures prises à cette fin et les résultats obtenus, en indiquant le nombre d'enfants de moins de 18 ans soustraits à l'exploitation puis réadaptés;
- d'accroître les ressources matérielles du ministère du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale pour contribuer à la lutte contre les pires formes de travail des enfants;
- de fournir des informations à la commission d'experts sur l'application dans la pratique de l'article 72, de la loi de 2018 relative aux enfants, qui prévoit des sanctions dans les cas d'infractions aux articles 66, paragraphe 3), alinéas d), h) et j), de cette loi (utilisation, recrutement ou offre d'enfants à des fins de production de matériel pornographique ou de spectacles pornographiques), en indiquant le nombre de cas signalés, de poursuites intentées, de condamnations prononcées et de sanctions appliquées;
- de redoubler d'efforts pour lutter contre la traite des enfants et de donner des informations à la commission d'experts sur les activités que mènent la police du Népal et l'équipe spéciale de haut niveau pour surveiller et identifier les enfants victimes de la traite, et sur le nombre de cas de traite d'enfants identifiés, d'enquêtes menées, de poursuites intentées et de condamnations prononcées, et sur les sanctions imposées;
- d'améliorer le fonctionnement du système éducatif afin de faciliter l'accès à une éducation gratuite, de base et de qualité pour tous les enfants, en particulier les filles et les enfants autochtones, et de prendre des mesures pour accroître les taux de scolarisation, de fréquentation scolaire et d'achèvement des études, et pour réduire les taux d'abandon scolaire, et de fournir des informations à la commission d'experts sur les mesures prises à cet égard et sur les résultats obtenus; et
- de fournir des informations sur l'application dans la pratique des sanctions liées aux infractions récemment introduites dans le cas d'abus sexuels sur des enfants, et sur le nombre de cas signalés, de poursuites intentées, de condamnations prononcées et de sanctions appliquées.

La commission prie le gouvernement de continuer à se prévaloir de l'assistance technique du BIT pour assurer sans délai le plein respect de la convention, en se concentrant en particulier sur:

- l'amélioration des capacités de l'administration du travail, de l'inspection du travail et des autres autorités publiques chargées de la lutte contre le travail des enfants et de la protection des enfants; et
- le renforcement de la cohérence et de la coordination des politiques aux niveaux national et régional.

La commission prie le gouvernement de fournir les informations demandées par la commission d'experts avant le 1^{er} septembre 2023, ainsi que des informations détaillées sur les mesures prises pour mettre en œuvre ces recommandations.

Représentant gouvernemental – Je suis très heureux d’avoir la possibilité d’être ici et de formuler des remarques sur les cas d’enfants en situation de travail forcé et de servitude pour dettes, cas qui existent au Népal et qui requièrent une action immédiate du gouvernement. Nous avons lu les conclusions et les recommandations formulées par la commission et nous avons quelques remarques à formuler.

Le gouvernement a pris des mesures et mené des actions qui, à elles seules, pourraient ne pas suffire pour résoudre tous ces problèmes. Ayant à l’esprit les principes de l’OIT, nous avons une bonne connaissance des employeurs et des syndicats, mais il semble que toutes sortes de facteurs peuvent être reconsidérés à l’avenir.

Toutes les recommandations sont prises au sérieux et toutes les actions requises seront mises en œuvre à l’avenir. Un rapport sera également adressé au secrétariat dans les délais impartis. Le gouvernement s’engage à mettre tout en œuvre pour parvenir à des solutions.

Nicaragua (ratification: 1967)

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

Discussion par la commission

Représentante gouvernementale – Je m’exprime au nom de l’État du Nicaragua. Me référant au rapport de la commission d’experts de 2023, je note que cette commission prend note des observations de l’Organisation internationale des employeurs (OIE) et de la Confédération syndicale internationale (CSI); elle réitère les commentaires formulés lors de la discussion qui a eu lieu au sein de la Commission de l’application des normes de la Conférence en juin 2022 au sujet de l’application de la convention par le Nicaragua. Faisant suite à ces conclusions, dans lesquelles la commission d’experts prie instamment le gouvernement de se conformer aux recommandations et conclusions de la commission et de fournir des informations en consultation avec les partenaires sociaux sur toutes les mesures prises à cet égard, l’État du Nicaragua estime regrettable et inacceptable que la commission revienne sur cette question alors qu’elle a déjà été abordée et éclaircie à la 110^e session de la Conférence internationale du Travail. Il est évident que l’on cherche à traiter une question qui ne correspond pas à l’esprit de la convention établi dans la Constitution et le Règlement de l’OIT, ce qui démontre une fois de plus l’ingérence et la politisation de questions qui ne sont pas de nature syndicale.

Nous rejetons l’instrumentalisation et la politisation de l’OIT, par des accusations et des interventions, qui sont marquées par une partialité politique évidente, et qui nuisent à la crédibilité de cette Organisation et de sa Constitution; nous condamnons le fait que la commission est le théâtre d’ingérences guidées par des intérêts pervers dans les affaires intérieures du Nicaragua, cela dans le but de porter atteinte à la paix, à la souveraineté et à la stabilité sociale et au travail des familles nicaraguayennes.

L’État du Nicaragua, à propos de la recommandation visant à modifier les articles 389 et 390 du Code du travail, maintient que, conformément au principe de souveraineté établi dans la Constitution politique, la décision appartient au peuple nicaraguayen et non à des recommandations qui affectent les droits – lesquels ont été rétablis – des familles nicaraguayennes.

L'État du Nicaragua est garant du respect de la Constitution politique, de toute la législation nationale du travail ainsi que des conventions internationales de l'OIT que le Nicaragua a ratifiées en faveur des travailleurs. Il continue à renforcer le dialogue et le droit des travailleuses et travailleurs nicaraguayens à la liberté syndicale, afin de garantir le plein exercice de la constitution d'organisations syndicales et de leur droit d'organiser librement leur activité et de formuler leur programme d'action. L'objectif est que les travailleurs aient le droit de participer à la gestion des entreprises par l'intermédiaire des organisations syndicales. Nous déclarons aussi que nous sommes un État responsable vis-à-vis du droit international, et que nous avons pleinement respecté l'obligation de présenter des rapports sur cette question, comme le prévoient les articles 19 et 22 de la Constitution. Nous respectons nos obligations financières envers cette Organisation, dont nous sommes Membres depuis sa fondation, malgré les mesures coercitives illégales qu'appliquent à notre encontre certains membres gouvernementaux de l'OIT.

Cela étant, au Nicaragua, des dispositions légales permettent aux travailleuses et aux travailleurs de renforcer le dialogue et le consensus en cas de conflits du travail ou de grèves, afin de garantir la stabilité de l'emploi; il s'agit d'une stratégie très importante pour progresser dans le sens de l'éradication de la pauvreté et dans le sens de la défense de la paix sociale et du travail dans notre pays. Un exemple clair du dialogue social, en harmonie avec les travailleurs et les employeurs au Nicaragua, est l'approbation récente de l'augmentation de 10 pour cent du salaire minimum.

Nous réaffirmons que le gouvernement de réconciliation et d'unité nationale n'accepte ni n'acceptera jamais que ce mécanisme soit utilisé pour poursuivre des campagnes de déstabilisation. Nous continuerons à rétablir les droits des familles nicaraguayennes, en particulier le droit à la stabilité dans l'emploi, à la liberté syndicale, à la paix et à la justice sociale.

Membres employeurs – Je remercie le gouvernement du Nicaragua d'être présent aujourd'hui et des informations fournies à la commission. Toutefois, nous rejetons plusieurs des arguments avancés par la représentante gouvernementale cet après-midi.

Nous examinons un cas qui porte sur une convention fondamentale de cette Organisation. Ce cas a déjà été discuté à plusieurs reprises et fait l'objet d'observations de la commission d'experts.

Cette année, de nouveau, notre commission a reçu des commentaires de la commission d'experts: la situation dénoncée le 1^{er} septembre 2021 par l'Organisation internationale des employeurs (OIE) reste la même, et s'est même aggravée à certains égards. Ces observations ont également pris en compte les commentaires formulés en 2022 par l'OIE elle-même et par la Confédération syndicale internationale (CSI). Ainsi, nous retrouvons en 2023 des observations au sujet de l'État du Nicaragua et de la convention, dont nous nous apprêtons à célébrer le 75^e anniversaire. La commission d'experts nous dit rapidement qu'elle regrette vivement que le rapport du gouvernement ne contienne pas d'informations ni de références aux recommandations formulées par cette commission en 2022, ce qui nous préoccupe. Le gouvernement du Nicaragua n'a fait que rapporter quelques progrès dans l'application de la convention. Nous sommes donc préoccupés par l'attitude qui consiste à ne pas tenir compte des recommandations formulées par la commission, organe de contrôle de cette Organisation tripartite, ce qui témoigne d'un manque manifeste d'actions et d'engagement pour garantir le respect des obligations normatives que le gouvernement du Nicaragua a contractées le 31 octobre 1967 en ratifiant la convention.

La commission d'experts a également demandé instamment au gouvernement, en consultation avec les partenaires sociaux, de prendre dès que possible chacune des mesures que la commission avait demandées avec la même insistance l'an dernier et qui concernent des questions graves et urgentes.

La commission d'experts a demandé la remise en liberté de tout employeur qui pourrait être détenu au motif de l'exercice d'activités légitimes de son organisation; sur cette situation, nous n'avons reçu du gouvernement ni explication ni justification, de quelque nature que ce soit. La commission d'experts a également appelé le gouvernement à mettre en place, sans plus tarder, l'instance de dialogue tripartite qu'a recommandée la commission en 2022, et à accepter la mission de contacts directs dès que possible.

À propos de l'article 11, qui rappelle que les droits des organisations de travailleurs et d'employeurs protégés par la convention sont totalement dépourvus de sens si les libertés fondamentales ne sont pas respectées – telles que le droit à la protection contre les arrestations et détentions arbitraires et le droit à une procédure régulière devant des tribunaux indépendants et impartiaux –, le gouvernement du Nicaragua a été prié de rendre compte des mesures prises. À ce jour, dans un cas qui, pour le groupe des employeurs, est grave et urgent, nous n'avons pas reçu de réponse du gouvernement du Nicaragua.

À notre avis, cette attitude du gouvernement est grave: elle suscite une crise dans l'action des organes de contrôle de l'OIT, qui sont tripartites, car les conclusions qui sont adoptées le sont avec le consensus des partenaires sociaux dans cette commission. Il ne sert donc à rien d'invoquer les dispositions des conventions, des recommandations et des normes de l'OIT lorsque les conclusions ne nous sont pas favorables, et de ne pas s'y conformer lorsque les prises de position des organes de contrôle ne sont pas conformes à nos intérêts ou à nos réalités. Voilà une situation préoccupante qui, après analyse du cas, nous conduira à réitérer avec insistance bon nombre des conclusions auxquelles cette commission est parvenue l'année dernière, en les soulignant comme il se doit.

Selon diverses organisations internationales et nicaraguayennes de défense des droits de l'homme, l'État nicaraguayen persiste dans des actes de persécution et d'intimidation qui vont jusqu'à criminaliser toute expression de dissidence et de la liberté d'expression – entre autres, détention et poursuite de membres de la société civile sur la base d'accusations, dans le cadre de procédures judiciaires dont la légalité est contestable. En outre, ces organisations soulignent l'adoption de plusieurs lois en vertu desquelles d'importants espaces civiques et démocratiques ont été dissous, ce qui est contraire aux normes internationales en la matière.

En ce qui concerne le premier point évoqué, plusieurs dirigeants sociaux ont été détenus. En particulier, nous souhaitons souligner la situation de M. José Adán Aguerri Chamorro, ancien président du Conseil supérieur de l'entreprise privée (COSEP). Nous souhaitons souligner aussi les faits suivants: menaces, intimidations, harcèlement et représailles à l'encontre de M. Michael Edwin Healy Lacayo et de M. Vargas, entre autres, qui sont des dirigeants du COSEP; et confiscation par la violence de l'exploitation agricole de M. Healy, le 17 juin 2018, par 15 individus armés et masqués, qui l'ont dépossédé de sa propriété privée. Face à cette situation, en raison de sa gravité, le Directeur général du BIT a demandé au gouvernement du Nicaragua, dans deux communications de 2022, de fournir des informations sur la détention arbitraire de M. José Adán Aguerri Chamorro et sur les autres cas, et, le 21 octobre 2021, sur le dernier président du COSEP, M. Michael Healy, et son vice-président, M. Álvaro Vargas.

Les actes d'instigation et les menaces ont également visé les locaux du COSEP. Le terrorisme fiscal a été dénoncé. Le gouvernement utilise ce mécanisme contre les

entrepreneurs qui, au motif qu'ils sont des opposants, sont accusés pénalement du délit de fraude fiscale. Des terres ont été confisquées et il y a eu des campagnes de dénigrement ainsi que des actes de persécution à l'encontre du COSEP. À cet égard, nous voudrions mentionner tout particulièrement l'ampleur que cette situation a prise à l'égard du COSEP par le biais des accords ministériels n^{os} 26 et 27 de 2023. La ministre de l'Intérieur a révoqué le statut juridique de 19 organisations d'entrepreneurs, dont le COSEP, pour inobservation des lois qui le régissent. L'avis juridique qui fonde ces décisions de l'administration établit que ces organisations n'ont pas effectué le processus de validation de l'enregistrement, qu'elles ont présenté des informations incohérentes, et que leur comptabilité comportait des variations injustifiées. L'avis juridique soutient que ces actes ne favorisent pas des politiques de transparence. On notera néanmoins que les observations présentées se réfèrent exclusivement à 2022. Or la décision susmentionnée a été rendue publique le 6 mars 2023 dans le Journal officiel.

La dissolution administrative du COSEP, ordonnée par le gouvernement, viole de manière flagrante l'article 4 de la convention, qui dispose que les organisations de travailleurs et d'employeurs ne sont pas sujettes à dissolution ou à suspension par voie administrative.

Non seulement leur statut juridique a été révoqué par voie administrative, en violation de la convention, mais, dans plusieurs cas, le gouvernement a saisi les actifs et gelé les comptes bancaires des organisations qui ont été dissoutes. Par ailleurs, le 9 février 2023, la Cour d'appel de Managua a ordonné la déportation immédiate de 222 prisonniers politiques vers les États-Unis d'Amérique. Le lendemain, ils ont été déclarés traîtres à la patrie et déchus de leur nationalité nicaraguayenne. Le 15 février 2023, 94 autres personnes ont été déportées vers les États-Unis, dont deux anciens présidents du COSEP et un vice-président, qui ont également été déchus de leur nationalité.

Le Haut-Commissariat des Nations Unies pour les réfugiés est préoccupé par cette situation. Il affirme que les récentes réformes législatives au Nicaragua permettent la privation de la nationalité pour des motifs arbitraires et sont contraires aux obligations du Nicaragua en vertu du droit international et régional en matière de droits de l'homme. Le droit international interdit la privation arbitraire de la nationalité, notamment pour des motifs raciaux, ethniques, religieux ou politiques. L'exercice des droits fondamentaux, y compris de la liberté d'expression, de la liberté de réunion ou d'autres droits liés aux opinions politiques, est primordial.

Le Haut-Commissariat des Nations Unies pour les réfugiés a appelé le Nicaragua, qui est partie à la Convention relative au statut des apatrides et à la Convention de 1961 sur la réduction des cas d'apatridie, à respecter ses obligations internationales destinées à garantir la jouissance du droit à la nationalité et à prendre des mesures pour mettre un terme aux situations d'apatridie, les prévenir et les éradiquer. En définitive, il s'agit d'un cas grave; quelles que soient les conclusions auxquelles nous parviendrons au sein de cette commission, le groupe des employeurs se réserve le droit d'utiliser, le cas échéant, tout autre instrument prévu dans la Constitution de l'OIT afin de défendre la situation des employeurs nicaraguayens et de tenter de mettre un terme à la violation flagrante de la convention par le gouvernement du Nicaragua.

Membres travailleurs – Il s'agit de la deuxième fois consécutive que la commission examine le défaut d'application de la convention par le gouvernement du Nicaragua. Comme la commission d'experts l'a fait remarquer, à une exception près, les rapports du gouvernement ne contiennent ni information ni référence à l'ensemble des recommandations formulées par la commission l'année dernière.

À cet effet, nous souhaiterions commencer par inviter instamment le gouvernement à communiquer à la commission d'experts toutes les éventuelles mesures qu'il a pu prendre pour assurer le respect des recommandations. Avant d'évoquer des points spécifiques, nous souhaiterions rappeler une fois encore le principe selon lequel tous les gouvernements doivent respecter le droit à la liberté syndicale. Nous devons souligner, en nous référant à la commission d'experts, que le droit à la liberté syndicale est vide de sens si les droits humains fondamentaux, la primauté du droit et les libertés civiles ne sont pas respectés. Nous prions instamment le gouvernement 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.

À l'instar de la commission d'experts, nous devons insister sur le rôle essentiel du dialogue social tripartite dans la réalisation de progrès significatifs à l'échelle nationale et, en ce sens, les membres travailleurs demandent également au gouvernement de faciliter le dialogue social avec la présence de l'OIT. Nous rappelons notre recommandation de l'année dernière de créer sans délai une instance de dialogue tripartite et de se prévaloir de l'assistance technique du BIT pour assurer le plein respect de ses obligations au titre de la convention.

S'agissant des questions législatives, la commission d'experts a insisté sur la nécessité de modifier les articles 389 et 390 du Code du travail afin de faire en sorte que l'arbitrage obligatoire ne soit possible que dans les cas où une grève peut être limitée ou même interdite, principalement dans des conflits dans la fonction publique qui impliquent des fonctionnaires exerçant 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.

Le droit de grève, corollaire intrinsèque du droit fondamental de la liberté syndicale, est essentiel pour des millions de femmes et d'hommes dans le monde. Il leur permet d'affirmer et de défendre collectivement leurs droits économiques et sociaux, y compris le droit à des conditions équitables et satisfaisantes de travail, et le droit de travailler dans la dignité et sans craindre l'intimidation et la persécution. Les membres travailleurs espèrent que le gouvernement prendra toutes les mesures nécessaires, en collaboration avec l'assistance technique du BIT, pour modifier les articles 389 et 390 du Code du travail.

Nous notons avec intérêt les efforts du gouvernement visant à renforcer le droit à la liberté syndicale. Selon les informations qu'il a fournies en 2021, 44 nouvelles organisations syndicales ont vu le jour, comptant 1 158 adhérents, et 997 organisations syndicales ont été renouvelées, pour un total de 65 000 adhérents. Néanmoins, les membres travailleurs signalent que le climat de violence, de coercition et de menaces de tout type visant les organisations de travailleurs et d'employeurs n'encourage pas le libre exercice et la pleine jouissance des droits et libertés énoncés dans la convention.

À cet effet, et comme l'a souligné la commission d'experts, les membres travailleurs appellent le gouvernement à cesser immédiatement tous les actes de violence, menaces, persécution, stigmatisation et intimidation au motif de l'exercice d'activités syndicales légitimes et d'activités d'organisations d'employeurs. Nous prions instamment le gouvernement du Nicaragua de fournir toutes les informations requises par la commission d'experts à cet effet et, en collaboration avec l'assistance technique du BIT, de prendre toutes les mesures nécessaires pour se conformer à ses recommandations.

Membre employeur, Nicaragua – Je prends la parole au nom du secteur de l'entreprise privée du Nicaragua. Sans oublier qu'il existait effectivement une organisation qui, du fait de sa propre initiative, se trouve dans son état actuel.

Nous sommes conscients du travail qui s'accomplit pendant cette session de travail et je suis ici en tant que représentant des employeurs de l'Organisation des employeurs de la République du Nicaragua, et, en tant que délégué titulaire accrédité de la délégation tripartite de l'État, nous déclarons nous présenter ici dans la foulée de la participation à la dynamique sur le travail, les salaires, la santé et la sécurité au travail, concrétisant de la sorte le tripartisme dans notre pays. Vous pouvez constater que nous sommes des chefs d'entreprise avec plus de trente années d'activité de nos entreprises qui n'ont jamais fait partie de la présumée organisation mentionnée ici, le COSEP, et que nous avons travaillé de manière indépendante au développement de l'économie du Nicaragua.

À cette occasion, nous avons analysé le rapport sur l'application des normes internationales du travail dans lequel il est indiqué que le Nicaragua ne respecte pas la convention n° 111. Sur ces points, j'ai entendu différents fonctionnaires et dirigeants du groupe des employeurs dont les interventions, pour l'essentiel, ne sont pas plus que des expressions politiques sans fondement, ou animées d'intentions négatives, voire destructrices, qui reposent sur des informations peu sérieuses et même couvertes par un recours malvenu à des institutions sérieuses comme celle-ci et d'autres spécialisées dans les droits de l'homme. Le centre des préoccupations de ces intervenants leur fait hélas prendre une tournure politique en se détournant du sujet principal qui est l'organisation du travail, en tant que telle, dans des conditions propices au développement de nos pays en équité et en justice sociale.

Cette pratique est récurrente, nous y avons déjà assisté en 2019, avec un appel à corriger et cibler positivement ces éléments dans l'intérêt de nos pays, c'est-à-dire principalement les pays en voie de développement.

Dans les réunions d'employeurs qui se tiennent maintenant, on a discuté de thèmes éloignés de la réalité nationale à propos de quelques organisations patronales; il a été question de notre économie, d'aspects sociaux et des répercussions d'un putsch manqué en avril 2018 – malheureusement, avec la participation de chefs d'entreprise, au mépris de la logique de sécurité citoyenne qui prévalait dans notre pays, et qui était un exemple en Amérique latine, avec une croissance économique annuelle soutenue de 5,2 pour cent, reconnue par la Banque mondiale pendant plusieurs années jusqu'à ce mois d'avril 2018 où a éclaté la barbarie et qui a mis à mal nos entreprises, d'une manière générale celles qui étaient dans cette organisation et les nôtres.

De même n'est pas cité ce phénomène violent et destructeur: la pandémie survenue en 2019-20 et les deux ouragans dévastateurs Eta et Iota.

En tant qu'employeurs, nous voulons préciser que, par le secteur productif qui n'a jamais ralenti, les investissements des entreprises, la force de travail des travailleurs et les politiques bien adaptées du gouvernement, nous avons réussi à récupérer la dynamique du travail en obtenant une croissance du secteur productif, des investissements dans des infrastructures routières, des ponts, des sources de production et des hôpitaux modernes, constituant ainsi un des meilleurs réseaux de santé d'Amérique centrale. Il y a d'autres projets, comme l'adduction d'eau potable, le traitement des eaux usées, des réseaux de plans de traitement, des projets stratégiques d'énergie et la construction de centres sportifs au niveau national. L'entreprise privée a participé à toutes ces initiatives, qu'il s'agisse des nôtres et des autres, tant nationales qu'internationales.

Pourtant, des voix continuent d'invoquer la disparition de quelques entreprises et organisations, comme celle qui est citée ici, le COSEP, pour prétendre qu'il n'y a pas de liberté syndicales et autres fadaïes qui ne correspondent pas à la réalité nationale. Il ne faut pas ignorer le fait que beaucoup disparaissent de leur propre initiative, comme cela se passe pour

les entreprises mal gérées, ou d'autres parce qu'elles n'ont pas rempli leurs obligations légales, payé leurs impôts, leurs cotisations sociales ou pour des motifs juridiques par exemple.

Le Nicaragua est un pays en développement démocratique, et il est de notre devoir de respecter l'ordre juridique légal qui édicte les lois. Les entreprises sont représentées par l'Association pour la défense du développement et de la durabilité du Nicaragua (APRODESNI) et la Chambre nationale de la petite industrie (CONAPI). Ensemble, petites, moyennes et microentreprises, nous représentons une participation de 80 à 85 pour cent dans l'économie nationale. J'ai l'honneur de les représenter, et il n'est pas certain que l'organisation qui a été citée, celle des autres chefs d'entreprise, représente ou soit la plus représentative du pays.

Il faut préciser que, bien que certaines organisations comme celles-ci se targuent d'une reconnaissance internationale, comme c'est le cas ici, elles ne peuvent compter sur la reconnaissance nationale qu'elles attendent puisque leur représentation des employeurs a été usurpée. Nous insistons sur le fait que la représentation des entreprises nicaraguayennes est le fait des entreprises citées précédemment.

Par conséquent, je lance un appel à mes collègues chefs d'entreprise ici, aux travailleurs et aux syndicats présents, aux gouvernements qui nous accompagnent pour qu'ils comprennent la situation de notre pays, notre histoire et les dommages causés à nos entreprises par une information mal intentionnée, parce que le Nicaragua subit les pressions de quelques pays puissants et de leurs organisations, c'est-à-dire les organisations financières internationales comme la Banque mondiale, la Banque internationale pour la reconstruction et le développement, le Fonds monétaire international, la Banque européenne d'investissement et d'autres qui ont annulé les financements extérieurs dont notre pays a besoin.

Tout ce qui précède limite le développement économique du pays, le bien-être des citoyens et la prospérité des entreprises. S'agissant des cas traités par la justice, il s'agit hélas de problèmes de non-respect des lois et, dans notre pays, au Mexique et aux États-Unis d'Amérique, celles-ci sont appliquées avec la plus grande fermeté.

Nos entreprises et notre organisation d'employeurs poursuivent leur activité, en contribuant à la dynamique économique nationale; nous ferons ce qui est possible pour que vous soyez informés, comme nous l'avons fait jusqu'à présent.

De même, une assistance technique et des visites dans notre pays seront les bienvenues, à condition qu'elles soient sollicitées et en accord avec le groupe tripartite nicaraguayen qui fonctionne parfaitement.

Comme ce fut le cas en 2019, nous demandons à l'OIT de revoir ses procédures, sa façon de concevoir les choses, en évitant les parti pris politiques qui peuvent déformer la réalité de notre pays.

Membre travailleur, Nicaragua – Notre présence devant cette commission pour examiner un cas qui ne correspond de toute évidence pas à la réalité du travail est incompréhensible. Nous estimons qu'il s'agit d'une décision politique prise par quelques représentants qui ne connaissent pas la réalité du Nicaragua et qui la vivent encore moins. Nous sommes une fois encore surpris par les arguments exprimés ici, tirés de sources tout sauf impartiales. Ces arguments servent plutôt à attaquer notre pays au moyen des mal nommées sanctions économiques prises à l'initiative de ceux qui se prennent pour les maîtres du monde.

La liberté syndicale règne au Nicaragua; il y a cependant également des normes et des règles que nous sommes tous tenus de respecter. On ne peut confondre la liberté et le détournement de la liberté ou l'anarchie; on ne doit pas considérer que le libre exercice de la liberté syndicale assure l'impunité lorsque l'on commet des infractions ou que l'on se place au-dessus de toute règle de droit.

Au Nicaragua, aucun dirigeant syndical n'est poursuivi ni détenu pour avoir librement exercé le droit de représenter ses intérêts professionnels. Nul n'est poursuivi pour ses idées ou ses opinions divergentes. Nos lois condamnent le fait d'attenter à la stabilité du pays et, pire encore, de solliciter une intervention extérieure, qu'elle qu'en soit l'origine, pour qu'elle s'ingère dans nos affaires intérieures. Tout différend doit être réglé au sein des tables rondes, à la recherche d'un accord. De ce fait, ce qui est écrit dans le rapport ne correspond pas à la réalité. Au Nicaragua, il n'y a ni prisonniers politiques ni un grand nombre de personnes placées en détention pour activités de représentation syndicale ou divergence d'opinion. En revanche, conformément à notre cadre juridique, une procédure régulière a été engagée contre les personnes ayant attenté à la paix, à la sécurité des personnes et à l'économie du pays.

La majorité des Nicaraguayens, dont je fais partie, aiment le Nicaragua. Nous défendons le droit d'être respectés et de prendre nos décisions dans le cadre de la réalité de notre pays. Nous rejetons et condamnons toute ingérence extérieure attentant à notre souveraineté. En tant que classe ouvrière, nous souscrivons à toute décision permettant la croissance de l'emploi et le bien-être de notre peuple. Nous avons appris que les politiques néolibérales poussées par les empires pèsent sur les droits des travailleurs et les droits sociaux. On ne peut rien attendre de bon de ceux qui affirment être les gendarmes du monde.

Au Nicaragua non seulement le dialogue est encouragé et pratiqué, mais il constitue aussi un droit élevé au rang constitutionnel. Le tripartisme continue de fonctionner malgré les attaques de ceux qui considèrent être les seuls détenteurs de la vérité. Nous sommes un peuple amoureux de la paix et du travail. La Constitution politique de notre pays nous octroie le droit de nous organiser selon nos intérêts, tout en respectant, bien entendu, le cadre juridique établi à ce sujet.

Ainsi, entrepreneurs et travailleurs, nous avons le droit d'organiser des syndicats et d'exercer le droit de grève, conformément à la convention. Toutefois, certaines organisations professionnelles se sont constituées en fondation à but non lucratif ou en organisation non gouvernementale et ne sont pas régies par le ministère du Travail. De ce fait, quel avantage ont les entrepreneurs à ne pas respecter les normes juridiques qui les régissent? Ces agents à la solde de puissances étrangères ne respectent pas les dispositions de la loi les encadrant: de quoi se plaignent-ils donc? Cette attitude accusatrice au sein de cette commission confirme l'intérêt qu'il y a à continuer de nuire au peuple et au gouvernement nicaraguayens.

Comment combattre le trafic de drogues, la cybercriminalité, le blanchiment de capitaux ou la traite des personnes si le pays n'a pas de lois prévenant ces infractions et en sanctionnant les auteurs? Nous, travailleuses et travailleurs nicaraguayens, soutenons toute mesure prise par le gouvernement pour punir les coupables de ces infractions, quels qu'ils soient. Nous soutenons toute action engagée pour lutter contre la corruption, la condamnation des narcoterroristes et la poursuite d'auteurs de faits de cybercriminalité, car c'est notre société qui souffre ou qui est victime de ces fléaux. Par conséquent, pourquoi cette instance doit dicter les lois à adopter ou à abroger? Je vous rappelle que l'OIT est là pour examiner des questions de travail et non pour s'ingérer dans le champ d'activité d'autres organismes internationaux.

La morale à deux vitesses des pays qui se définissent comme les gendarmes du monde est patente. Ils donnent de la voix au moment d'une inscription sur la liste noire en cas de non-respect des dispositions prévues par des organismes tels que le Groupe d'action financière aux Caraïbes (GAFIC), qui continue d'élaborer des normes juridiques empêchant que les narcotrafiquants ou les acteurs de la criminalité organisée utilisent les organisations internationales non gouvernementales pour blanchir des capitaux, mais exigent ici l'abrogation de ces instruments juridiques.

Lorsque l'on lit ce cas, on ne trouve aucun argument qui justifie la présence de notre pays devant la commission.

Il est difficile de répondre à une situation politique par des arguments concernant le travail. Autrement dit, même si nous, travailleuses et travailleurs, apportons la preuve de la pleine liberté syndicale, du plein exercice du droit de négociation collective, de la pratique du dialogue à la recherche du consensus afin de renforcer le tripartisme, les entreprises n'accepteront aucun argument qui n'appuie pas leur tentative de coup d'État, leur attitude collaboratrice et leur dévotion aux intérêts des grandes puissances qui s'élèvent telles des dictatrices de sanctions contre les peuples et les gouvernements souverains et libres.

Nous, travailleuses et travailleurs du Nicaragua, condamnons toute agression économique portant atteinte aux programmes à caractère économique et social, car elle nuit à la lutte contre la pauvreté qui est, à nos yeux, notre principal ennemi. Je le redis, dans notre pays, personne n'a été emprisonné pour avoir exercé le droit d'organisation ou conduit des activités professionnelles; il n'y a pas de restriction à l'organisation dans la loi; il n'y a ni persécution ni répression syndicale.

Il est regrettable que les travaux de l'Organisation ne cessent de se détériorer. Il y a des années, les employeurs ont remis en question le droit de grève établi dans la convention, et nous avons cédé par diplomatie syndicale. Aujourd'hui, cela est utilisé comme instrument politique venant à l'appui d'ingérences extérieures avec des décisions et des mesures à caractère politique, sans lien avec le travail.

Je crois que l'on n'a pas bien préparé le texte de l'intervention du représentant des employeurs. Je regrette, Monsieur, que vous vous trompiez et je vous invite à vous rendre au Nicaragua et à prendre connaissance de la réalité.

Membre gouvernementale, Suède – Je m'exprime au nom de l'**Union européenne (UE) et de ses États membres**. L'**Albanie**, la **Bosnie-Herzégovine**, le **Monténégro**, la **Macédoine du Nord** et la **République de Moldova**, pays candidats, la **Géorgie**, pays candidat potentiel, l'**Islande** et la **Norvège**, pays de l'Association européenne de libre-échange (AELE), et les membres de l'Espace économique européen souscrivent à cette déclaration.

L'UE et ses États membres sont attachés à la promotion, à la protection, au respect et à la réalisation des droits de l'homme, y compris les droits du travail, le droit d'organisation et la liberté syndicale.

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 l'Amérique centrale, y compris le Nicaragua, ont un accord d'association dont l'objectif est 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, dont les droits des travailleurs, le développement durable, la bonne gouvernance et l'état de droit, et de contribuer à un développement économique inclusif et durable, au plein emploi productif et au travail décent. L'UE reste ouverte à un véritable dialogue basé sur le respect mutuel sur ces sujets et d'autres sujets d'intérêt.

Nous sommes non seulement 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, mais aussi par le fait que le gouvernement n'a pris aucune mesure pour donner suite aux conclusions de la 110^e Commission de l'application des normes de la Conférence, ce qui témoigne d'un manque d'engagement à respecter ses obligations en vertu de la convention. Dans ce contexte, nous regrettons que la mission de contacts directs recommandée l'année dernière par la Commission de la Conférence n'ait pas encore eu lieu.

Nous réitérons nos appels à cesser immédiatement tous les actes – violence, menaces, persécution, stigmatisation, intimidation – ou toute autre forme d'agression à l'encontre d'individus ou d'organisations, au motif de l'exercice d'activités syndicales légitimes et d'activités d'organisations d'employeurs. La suppression arbitraire du COSEP et d'autres organisations d'entreprises en mars de cette année est une violation de cette convention fondamentale.

Nous soutenons l'appel de la commission d'experts demandant la libération de membres d'organisations d'employeurs ou de syndicalistes injustement détenus. Nous reconnaissons et saluons le fait que le gouvernement a entendu cet appel et a libéré Michael Healy, Álvaro Vargas Duarte, José Adán Aguerrí, Luis Rivas et Juan Lorenzo Hollman, mais nous rejetons fermement la décision de les déporter et de les rendre apatrides, et d'entraver ainsi le libre exercice de leurs fonctions.

En outre, nous continuons à soutenir les appels de la commission d'experts, qui demande instamment au gouvernement nicaraguayen de revoir d'autres restrictions inacceptables à la liberté syndicale, 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, 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. Tout en prenant note des initiatives rapportées par le gouvernement du Nicaragua en matière d'application de la convention en droit comme en pratique, nous observons toujours de graves violations de la convention et du droit fondamental à la liberté syndicale, en droit comme dans la pratique.

Nous appelons le gouvernement à se prévaloir de l'assistance technique du BIT dès que possible et à garantir l'accès à une mission de contacts directs afin d'évaluer la situation de violations des droits des organisations d'employeurs et de travailleurs dans le pays. Nous rappelons également le besoin de réinstaurer sans délai un véritable dialogue social.

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, Canada – Je m'exprime au nom **du Royaume-Uni et du Canada**. Le Royaume-Uni et le Canada regrettent sincèrement que les autorités nicaraguayennes n'aient accepté aucune des recommandations de la Commission de l'application des normes de 2022, à l'exception de la présentation du rapport sur les progrès accomplis en matière d'application de la convention en droit et dans la pratique. En particulier,

elles n'ont pas pris toutes les mesures nécessaires pour mettre fin à toutes les violations du droit à la liberté syndicale, du droit d'organisation et du droit de négociation collective, entretenant ainsi un climat d'intimidation, de violence et de harcèlement à l'encontre des organisations indépendantes de travailleurs et d'employeurs.

Une fois encore, nous condamnons fermement les abus et violations des droits du travail qui se produisent au Nicaragua. Il est profondément décevant de voir que le rapport de la commission d'experts ne contienne qu'une constatation du manque/de l'absence d'engagement réel et ferme de la part du Nicaragua à respecter son obligation en vertu de la convention.

Le Royaume-Uni et le Canada regrettent particulièrement que le Nicaragua continue à se livrer à des actes de persécution, d'intimidation et de répression à l'encontre des représentants des travailleurs et des employeurs, y compris par le biais d'arrestations arbitraires et de détentions de dirigeants sociaux et de dirigeants entrepreneurs. Nous soutenons résolument la demande de la commission d'experts de prendre toutes les mesures nécessaires pour libérer tout employeur ou membre de syndicat qui est détenu dans le cadre de l'exercice des activités légitimes de son organisation.

Nous constatons que le Nicaragua n'a pas fourni d'informations concernant la création d'une instance de dialogue tripartite, avec l'assistance technique du BIT, comme recommandé par cette commission. Seul un véritable dialogue tripartite constructif peut conduire au plein rétablissement et à l'exercice des droits des travailleurs et des employeurs dans le pays et assurer le plein respect des droits fondamentaux du travail protégés par la convention. Nous prions instamment le Nicaragua d'accepter l'assistance technique du BIT ainsi qu'une mission de contacts directs.

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 sociale, et nous avons exhorté les autorités à libérer immédiatement et sans condition tous ceux qui sont détenus de manière arbitraire, comme les dirigeants politiques et dirigeants entrepreneurs, 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 une fois encore le gouvernement à remplir sans délai 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 syndicale, sans devoir craindre la violence, l'arrestation et la détention arbitraires. Nous soutenons donc résolument la commission d'experts 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.

Membre employeur, Honduras – Nous examinons aujourd'hui le cas de la République du Nicaragua qui porte sur le non-respect de la convention n° 111. Cette convention garantit aux employeurs et aux travailleurs la reconnaissance de la légitimité des organisations les plus représentatives, reconnaissance qui doit exister dans chaque pays. Il n'appartient pas aux gouvernements de reconnaître ou de légitimer la représentation des employeurs et des travailleurs, ou de se prononcer sur la question de la désaffiliation à une organisation. Les actions à l'examen et le fait de ne pas prendre en compte les recommandations de cette commission et de ne pas respecter le dialogue social sont préoccupants pour notre région et

pour le monde: cela envoie à tous les pays un message très négatif, qui incite à ne pas reconnaître les organisations les plus représentatives.

La commission et la commission d'experts ont déjà établi que l'affiliation et la désaffiliation aux organisations de travailleurs et d'employeurs sont volontaires, et qu'un gouvernement ne peut pas prendre une décision exécutive et unilatérale qui vise à ne pas prendre en compte une organisation faîtière et ses organisations membres.

Le gouvernement du Nicaragua, par le décret ministériel n° 26/2023 du ministère de l'Intérieur, a rendu publique, dans le Journal officiel du 6 mars 2023, la dissolution sans droit de défense de 18 organisations patronales, dont la plus représentative, le COSEP, et celle des 11 autres organisations patronales qui ont été dissoutes par la suite. Le droit syndical, qui est le plus sacré, que prévoient la convention et la Constitution de l'OIT, a été enfreint ainsi que, systématiquement, le droit de liberté syndicale, le tripartisme et le droit de l'organisation la plus représentative, qui est le COSEP.

Ce ne sont pas les gouvernements qui peuvent accorder à une organisation le statut d'organisation la plus représentative, mais les membres de l'organisation et l'OIT. Non seulement la convention a été enfreinte, mais aussi les droits fondamentaux des représentants des employeurs détenus pendant plus de dix-huit mois, puis déportés, déchus de leur nationalité et, pour certains, de leurs biens, tout cela pour avoir défendu l'organisation d'employeurs qui avait été élue démocratiquement. La commission a demandé l'an dernier la remise en liberté des dirigeants employeurs et, ce que le gouvernement a fait, c'est d'expulser du pays ces dirigeants qui avaient été l'objet d'arrestations judiciaires arbitraires, en violation de la législation du Nicaragua.

Comme ils n'avaient plus la nationalité nicaraguayenne, les dirigeants employeurs déportés n'ont pas pu obtenir de passeport pour quitter le pays. En outre, leurs comptes ont été gelés et des biens ont été confisqués à certaines organisations patronales, comme cela a été récemment le cas pour la Croix-Rouge nicaraguayenne.

À cet égard, il faut exiger du gouvernement du Nicaragua qu'il respecte les mesures que cette commission a recommandées l'an dernier.

Membre travailleur, République bolivarienne du Venezuela – La délégation des travailleurs de la Centrale majoritaire de la République bolivarienne du Venezuela (CBST), après avoir examiné le cas de l'application de la convention au Nicaragua, n'y a pas trouvé de plainte formelle ni des employeurs ni des travailleurs. Nous demandons aux employeurs et aux travailleurs de soumettre cette plainte, si elle existe, à l'organe compétent, c'est-à-dire le ministère nicaraguayen du Travail et, bien sûr, à l'OIT – nous croyons savoir que l'OIE n'a pas soumis de cas concret de plainte d'un employeur nicaraguayen. Le droit du travail nicaraguayen reconnaît les organisations de travailleurs et d'employeurs lorsqu'elles sont constituées en tant que telles. Par conséquent, si elles sont constituées en tant qu'organisations non gouvernementales ou autres, elles ne satisfont pas aux exigences minimales de cette convention et ne devraient donc pas faire l'objet d'une discussion dans cette assemblée.

En tout état de cause, nous suggérons à la commission d'experts de passer en revue les résultats des commissions tripartites, par exemple sur le salaire minimum, la santé et la sécurité au travail, la sécurité sociale, le logement, ainsi que la signature d'une convention collective d'une durée de cinq ans dans la zone franche du Nicaragua.

Sans aucun doute, ce qui a affecté les travailleurs, ainsi que leur salaire minimum, leur sécurité sociale, la production et l'économie nicaraguayenne, ce sont les sanctions imposées par l'empire *yankee*.

La délégation des travailleurs cubains appuie cette déclaration de la délégation des travailleurs vénézuéliens. Elle partage et soutient sans réserve cette même approche; nous tenons à souligner que l'empire *yankee* ne doit pas toucher à Cuba, au Nicaragua, à l'État plurinational de Bolivie, au Pérou et à la République bolivarienne du Venezuela.

Membre gouvernemental, Cuba – Au cours de ces journées de la Conférence, nous avons entendu plusieurs représentants gouvernementaux, travailleurs et employeurs insister sur des aspects tels que la coopération des pays intéressés, la présentation des rapports, le degré présumé de gravité de chaque question et la nécessité d'éviter la politisation, tout cela dans le but de maintenir la reconnaissance dont jouit la commission. Ma délégation partage les vues exprimées précédemment dans le cas examinés aujourd'hui.

Nous apprécions le fait que les informations fournies par le gouvernement du Nicaragua apportent des éléments sur l'exercice de la liberté syndicale dans le pays et démontrent la volonté du gouvernement de maintenir la communication et la coopération avec la commission d'experts. Nous apprécions aussi sa décision d'honorer ses engagements envers l'OIT et le peuple nicaraguayen.

Cuba a exprimé à plusieurs reprises son rejet de l'utilisation des mécanismes de contrôle de l'OIT pour diffuser des allégations à caractère politique. Nous considérons que les politiques de soutien aux travailleurs mises en œuvre par le gouvernement du Nicaragua doivent faire l'objet d'une analyse impartiale. Selon les informations fournies par le gouvernement, entre 2018 et 2021, 111 nouvelles organisations syndicales ont été constituées dans le pays, qui affilient plus de 3 900 travailleurs, et 2 884 autres organisations syndicales ont été renouvelées, qui regroupent plus de 222 370 travailleurs.

Nous réitérons l'importance de continuer à promouvoir le tripartisme et les échanges respectueux dans chaque pays, ainsi que l'esprit de dialogue et de coopération.

Nous espérons que les conclusions de ce débat seront objectives, techniques et équilibrées, et qu'elles tiendront compte des opinions et des informations fournies par les représentants du gouvernement, des employeurs et des travailleurs nicaraguayens qui ont pris la parole dans cette salle.

Membre employeur, Chili – Sur la plateforme Internet de ressources de l'OIT «Le travail décent au service du développement durable», sous le point 8 consacré à la liberté syndicale et à la négociation collective, il est dit que «la liberté d'association est un droit de l'homme fondamental proclamé dans la Déclaration universelle des droits de l'homme (1948). Il s'agit du droit accordé à des acteurs non gouvernementaux de participer à la politique économique et sociale; il est situé au cœur de la démocratie et de l'État de droit. Par conséquent, il est essentiel pour le bon fonctionnement des marchés du travail, mais aussi de toutes les structures de gouvernance d'un pays, d'assurer aux travailleurs et aux employeurs le droit d'être entendu et de s'exprimer. Le droit des travailleurs et des employeurs de constituer des organisations de leur choix ou de s'y affilier fait partie intégrante d'une société libre et ouverte. Dans de nombreux cas, ces organisations ont joué un rôle important dans la transformation démocratique de leur pays.»

C'est pour cela que l'immixtion arbitraire du gouvernement, qui a retiré la personnalité juridique au COSEP et aux 18 associations des secteurs de production qui le constituent, est si grave. La suspension, par voie administrative, du COSEP, organisation d'employeurs

historiquement reconnue par l'OIT comme étant la plus représentative du Nicaragua, constitue une violation grave des principes de la liberté syndicale, et en particulier de l'article 4 de la convention qui dispose que les organisations de travailleurs et d'employeurs ne sont pas sujettes à dissolution ou à suspension par voie administrative. La regrettable situation décrite, qui porte atteinte au droit à la liberté syndicale du COSEP et des organisations d'employeurs qui le constituent, est un sujet qui doit intéresser tant les employeurs que les travailleurs car, tout comme il ne doit y avoir de dissolution arbitraire de syndicats par voie administrative, on ne peut tolérer que les organisations professionnelles puissent être dissoutes par cette même voie. Nous prions donc la commission de lancer un appel ferme au gouvernement et d'exiger qu'il respecte les dispositions de la convention. Pour ce faire, la mesure administrative portant retrait de la personnalité juridique du COSEP et des 18 associations qui le constituent doit être immédiatement révoquée.

Membre travailleur, El Salvador – Dans les observations qu'elle a formulées dans son rapport au sujet de l'application de la convention par le Nicaragua, la commission d'experts dit, dans un bref paragraphe, sa préoccupation face aux limites imposées à la liberté syndicale des travailleurs. Toutefois, les explications que le gouvernement a fournies disent clairement que le règlement des conflits est en train d'être renforcé au moyen du dialogue social, ce qui représente en soi une solution tout à fait acceptable et favorable à la classe ouvrière.

L'utilisation du dialogue social et, partant, de la négociation collective est le meilleur moyen de dépasser les conflits collectifs dans les relations professionnelles. La commission d'experts dit que l'imposition d'un arbitrage obligatoire pour mettre un terme à une grève en dehors des cas dans lesquels elle peut être limitée, voire interdite, est contraire au droit des organisations de travailleurs d'organiser librement leurs activités et de formuler leur programme d'action. C'est ainsi que le Comité de la liberté syndicale du BIT l'a compris. Il ne reconnaît des restrictions au droit de grève que dans les situations dans lesquelles les services essentiels au sens strict du terme sont compromis ou dans les cas qu'il indique. Or les reproches adressés au Nicaragua, à l'initiative d'un petit groupe d'entreprises, sont malheureusement monnaie courante dans nombre de pays du monde qui, même s'ils ont ratifié la convention et reconnu le droit à la liberté syndicale dans leur Constitution, ont toujours des législations qui restreignent l'autonomie réelle des syndicats, ce qui complique la défense de l'intérêt des travailleurs.

En tant que délégué des travailleurs d'El Salvador, j'exprime avec force tout notre soutien aux décisions et accords tripartites du vrai mouvement syndical de la République du Nicaragua, ainsi qu'à son autonomie.

Interprétation du russe: **Membre gouvernemental, Bélarus** – Nous félicitons le gouvernement du Nicaragua pour son rapport. Les informations fournies montrent que le gouvernement est prêt à poursuivre sa coopération constructive avec l'OIT et à participer à un dialogue spécial avec l'Organisation. Nous saluons les mesures prises par le Nicaragua pour garantir le respect des conventions de l'OIT qu'il a ratifiées, ainsi que celles prises avec ses partenaires sociaux pour garantir la liberté syndicale et la mise en œuvre du programme national de lutte contre la pauvreté. Il ressort clairement du rapport que le climat au Nicaragua est propice à la mise en place de nouvelles organisations syndicales. Nous prions instamment le BIT de continuer à fournir son assistance technique au Nicaragua, conformément à son mandat. En outre, nous prions instamment les organes de contrôle de l'OIT d'aborder l'évaluation de la situation de chaque pays de manière objective et de prendre en compte le fait que l'adhésion à une organisation syndicale ne dispense pas les citoyens de se conformer à la loi et de les protéger s'ils commettent des actes qui vont à l'encontre des intérêts des individus, de la société et/ou de l'État.

Membre employeuse, Costa Rica – Le dialogue social, comme l'a indiqué l'OIT, vise à promouvoir un consensus sur la participation démocratique des principaux acteurs du monde du travail. Il est largement démontré que les résultats des processus de dialogue social qui réussissent permettent de trouver des solutions à des questions économiques, sociales et du travail, et encouragent la bonne gouvernance, améliorent la paix, la stabilité sociale et de l'emploi, et stimulent le progrès économique.

À nos yeux, le dialogue social est ce qui nous renforce en tant que société; nous, entreprises et les organisations d'employeurs, nous entendons que, pour aller plus loin, nous devons agir ensemble. D'où notre engagement d'élaborer avec nos gouvernements les changements qui permettront d'accélérer ce à quoi aspirent nos sociétés: davantage d'inclusion et d'opportunités.

Les actions du gouvernement du Nicaragua ont suscité d'énormes inquiétudes au sein de notre organisation, ainsi que dans d'autres pays de la région. Outre le harcèlement, les menaces et les mauvais traitements infligés à des représentants d'employeurs, la révocation unilatérale du statut juridique de l'organisation au Nicaragua qui est faïtière comme la nôtre, ainsi que des 18 chambres qui la composaient, va à l'encontre de la liberté syndicale des entreprises et met en péril l'élan économique de ce pays.

Nous estimons que cette ingérence des autorités nicaraguayennes constitue un très mauvais précédent au niveau international. Qui plus est, elle va ouvertement à l'encontre des dispositions de la convention, qui énonce clairement le droit des travailleurs et des employeurs, sans autorisation préalable, de constituer des organisations de leur choix, et celui de s'affilier à ces organisations.

Ce n'est pas en vain que le principe de la liberté syndicale est l'un des droits fondamentaux établis par la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail (1998).

Nous considérons que l'extrême pauvreté, la migration, l'inégalité, la corruption, la violence et l'autoritarisme sont des situations que les pays doivent traiter et combattre avec des emplois de qualité et la responsabilité sociale, en promouvant de bonnes pratiques, la transparence et la probité du secteur privé, en prenant diverses mesures respectueuses de l'environnement et en s'engageant à construire un dialogue social qui renforce les démocraties. Tels ont été et continueront d'être les objectifs du secteur des entreprises latino-américaines, et tels sont les objectifs des associations du COSEP qui sont nos homologues.

L'Union des chambres de commerce du Costa Rica, fidèle aux principes du renforcement de la démocratie et de la sécurité sociale, exprime sa solidarité avec le secteur des entreprises représenté par le COSEP. Ces chambres sont des organisations qui représentent un secteur important, lequel est un moteur de l'économie nicaraguayenne. Par conséquent, les conséquences que la situation à l'examen pourrait avoir sur le climat des investissements étrangers dans ce pays sont préoccupantes, et le climat des investissements se compliquera.

Il est de notre devoir, en tant qu'association d'employeurs, de lancer un appel à la défense du dialogue social en tant que pilier fondamental de la démocratie, et de la liberté syndicale en tant que droit fondamental.

Membre travailleur, Zimbabwe – Le droit à la liberté syndicale est essentiel tant pour les travailleurs que pour les employeurs. Pour les travailleurs, il garantit la capacité à adhérer à des syndicats ou à d'autres organisations qui peuvent négocier collectivement des salaires équitables, des conditions de travail sûres et la protection de leurs droits. Il permet aux

travailleurs de négocier d'égal à égal avec les employeurs, créant ainsi une situation équilibrée et favorisant une répartition plus équitable des richesses et du pouvoir. De même, les employeurs tirent eux aussi profit du droit à la liberté syndicale. Il leur permet de mettre en place des organisations d'employeurs qui peuvent défendre leurs intérêts, négocier avec les syndicats et s'engager dans le dialogue social avec les gouvernements et d'autres parties prenantes. De manière essentielle, la convention souligne que les autorités publiques doivent s'abstenir de toute intervention de nature à limiter le droit à la liberté syndicale ou à en entraver l'exercice légal. Les gouvernements et les institutions publiques ont le devoir de protéger et de promouvoir la liberté syndicale en veillant à ce que les travailleurs et les employeurs puissent exercer leurs droits sans crainte de représailles, d'intimidation ou de restrictions arbitraires. Lorsque les autorités publiques interfèrent avec le droit à la liberté syndicale, elles portent atteinte aux principes de la démocratie, minent le dialogue social et freinent le progrès. Cette intervention peut se manifester sous diverses formes, notamment une législation répressive, des restrictions indues aux activités syndicales, une discrimination à l'égard de certains groupes, ou encore des actes de harcèlement et de violence à l'encontre de syndicalistes ou de représentants des employeurs. Nous devons garder à l'esprit qu'une société civile saine et dynamique repose sur les fondements de la liberté syndicale. Cette dernière permet la création d'organisations diverses qui représentent la multitude d'intérêts et de points de vue au sein de la société. Les gouvernements, les employeurs et les travailleurs ont la responsabilité conjointe de créer un environnement propice à la promotion de la liberté syndicale, qui respecte l'autonomie des organisations et défend les principes de la justice sociale.

Membre gouvernementale, République bolivarienne du Venezuela – Le gouvernement de la République bolivarienne du Venezuela remercie l'éminente délégation du gouvernement du Nicaragua pour son intervention sur le respect de la convention. Nous avons noté l'explication du gouvernement selon laquelle la détention des personnes impliquées dans le cas à l'examen faisait suite aux poursuites intentées à leur encontre pour des actes définis et sanctionnés conformément au système juridique national, actes qui n'ont aucun rapport avec l'exercice des activités légitimes d'employeurs ou de membres d'un syndicat. Au vu des arguments du gouvernement, il convient de noter que les actes à caractère pénal prévus et sanctionnés par la législation nationale ne sont pas couverts par la convention. Nous rappelons que l'article 8 de la convention établit, clairement et catégoriquement, que la liberté syndicale doit s'exercer dans le respect de la légalité de chaque pays et que, par conséquent, les travailleurs, les employeurs et leurs organisations respectives sont tenus, à l'instar des autres personnes ou collectivités organisées, de respecter la légalité dans leurs activités.

Par ailleurs, nous apprécions le fait que, comme l'a indiqué le gouvernement, la collaboration étroite entre la chambre d'entreprise et le gouvernement permet de renforcer son plan national de lutte contre la pauvreté. De même, nous ne pouvons pas ignorer le fait que, entre 2018 et 2021, 111 nouvelles organisations syndicales ont été constituées au Nicaragua, qui affilient plus de 3 900 travailleurs et, plus de 2 800 organisations syndicales ayant été renouvelées, 222 370 travailleurs syndiqués sont protégés. Comme toujours, nous demandons aux organes de contrôle de l'OIT de s'éloigner des considérations politiques, car ils vont trop loin dans leurs commentaires, ce qui nuit au sérieux, à la crédibilité et au noble objectif de l'OIT et empiète sur la souveraineté des États. 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 le respect de la convention.

Membre employeuse, Colombie – Tout d’abord, je voudrais faire référence aux graves allégations qui ont été faites dans le cadre de cette commission concernant l’existence de persécutions et d’actes de répression systématique de la part du gouvernement du Nicaragua à l’encontre des dirigeants du COSEP – tels que M. José Aguerri, détenu arbitrairement en 2021, et Michael Healy –, et, à la suite de ces actes, plusieurs dirigeants d’organisations d’employeurs sont en exil.

Il convient de rappeler que la liberté syndicale est totalement dénuée de sens en l’absence de libertés civiles. Les droits conférés aux organisations de travailleurs et d’employeurs sont fondés sur le respect de ces libertés civiles, notamment la sûreté des personnes et le non-recours aux arrestations et détentions arbitraires.

La persécution, la détention et l’expulsion de dirigeants patronaux pour des raisons liées à des actions de revendication légitimes constituent un grave obstacle à l’exercice de leurs droits et viole la liberté syndicale. À cet égard, il est très préoccupant que le gouvernement n’ait pas fourni d’informations sur les recommandations formulées par cette même commission au cours de l’année écoulée. Il est essentiel de demander au gouvernement de faire le nécessaire pour rétablir les processus de confiance et de parvenir à un respect total de la liberté syndicale.

Deuxièmement, il convient de souligner que les représentants des travailleurs et des employeurs doivent être choisis librement et représentés sur un pied d’égalité, comme le prévoient la convention n° 87 et la convention (n° 144) sur les consultations tripartites relatives aux normes internationales du travail, 1976. La commission d’experts a indiqué à plusieurs reprises qu’il appartient aux organisations de travailleurs et d’employeurs de déterminer les conditions d’élection de leurs dirigeants et que les autorités doivent s’abstenir de toute ingérence indue dans l’exercice de ce droit.

Nous notons donc avec une grande inquiétude que le gouvernement, par le biais des accords ministériels n°s 26/2023 et 27/2023 de la ministre de l’Intérieur, a ordonné la révocation de la personnalité juridique de 19 organisations d’employeurs, y compris la direction du patronat de COSEP. Cette situation grave compromet l’instauration d’un dialogue social tripartite et la présence de représentants des employeurs et des travailleurs au sens de la Constitution de l’OIT.

Interprétation du chinois: **Membre gouvernemental, Chine** – Je remercie la représentante du gouvernement du Nicaragua pour sa présentation. Nous avons lu le rapport de la commission d’experts avec attention. Le gouvernement du Nicaragua a remis des documents détaillés qui n’ont pas malheureusement pas été pris au sérieux par la commission d’experts. Le gouvernement a collaboré activement avec l’OIT et a remis les documents pertinents dans les délais, ce qui témoigne de son attitude positive à l’égard de la coopération et du dialogue. La Chine apprécie cela. Le gouvernement s’est concentré sur l’instauration d’un climat de confiance entre les organisations syndicales et sur la promotion et la protection de leur droit à la liberté syndicale. Entre 2018 et 2021, plus de 100 nouvelles organisations syndicales ont vu le jour, acceptant un total de près de 4 000 adhérents. Près de 3 000 organisations syndicales ont été renouvelées, pour un total de 22 000 adhérents. Ces réalisations et ces progrès devraient être très bien accueillis par le comité. Nous insistons sur le fait que, dans les mécanismes de contrôle de l’OIT, il convient de respecter et d’accorder de l’importance aux informations officielles fournies par le gouvernement concerné. Sinon, le mécanisme perd son utilité.

Nous nous opposons à la politisation de ce mécanisme qui n’est pas conforme aux objectifs et aux principes de la Constitution de l’OIT. Les conclusions et recommandations

formulées dans le cadre du mécanisme devraient être conformes aux contextes nationaux du pays concerné ou en tenir compte, devraient respecter la souveraineté du pays et ne devraient pas interférer dans ses affaires intérieures. Chaque pays a la responsabilité de maintenir l'ordre social et l'état de droit et de réprimer les crimes. Il n'y a pas de prétendus droits au-dessus de la loi. Nous appelons la commission à adhérer aux principes d'objectivité et d'impartialité, à respecter les faits et à rendre compte avec exactitude des questions pertinentes et des progrès réalisés par le pays dans la mise en œuvre de la convention et, lors de l'examen de ce cas et de la formulation de ses conclusions, à l'encourager encore à mieux répondre à ses obligations au titre de la convention.

Membre employeur, Mexique – En ce qui concerne le cas du Nicaragua, il convient de rappeler que, lors de la Conférence internationale du Travail de 2022, cette commission avait déploré le climat persistant d'intimidation et de harcèlement à l'encontre des organisations indépendantes de travailleurs et d'employeurs. Elle avait également pris note, avec une grande inquiétude, de l'arrestation et de la détention de dirigeants d'organisations d'employeurs, et avait prié le gouvernement de cesser immédiatement tous les actes – violence, menaces, persécution, intimidation – ou toute autre forme d'agression. Malheureusement, comme on l'a constaté, ce climat et cette atmosphère perdurent.

Nous voudrions également rappeler que cette commission a recommandé une assistance technique du BIT afin d'assurer le plein respect des obligations découlant de la convention et, surtout, que la mission de contacts directs soit acceptée afin de mener une enquête, avec un accès complet en ce qui concerne la situation de violation des droits syndicaux des organisations de travailleurs et des droits des organisations d'employeurs, ce qui n'a pas été fait jusqu'à présent.

La convention étant une convention fondamentale, il est clair qu'aucun État ne saurait alléguer une ingérence lorsque, malheureusement, des violations des droits de l'homme et de la liberté consacrés par la convention se perpétuent. Il convient également de souligner que le Conseil des droits de l'homme de l'ONU, qui est l'organe intergouvernemental chargé de renforcer la promotion et la protection des droits de l'homme dans le monde, dans son rapport du groupe d'experts des droits de l'homme sur le Nicaragua, présenté en mars de cette année, a déclaré, je cite : «un groupe d'agents et de fonctionnaires de diverses agences et structures de l'État, ainsi que des acteurs non étatiques, ont participé et continuent de participer à ce jour à des violations et à des abus graves et systématiques des droits de l'homme contre un secteur de la population nicaraguayenne, y compris à des exécutions extrajudiciaires». Nous demandons donc de toute urgence la mise en place d'une mission de contacts directs chargée de mener une enquête, avec un accès total en ce qui concerne la situation de violation des droits syndicaux des organisations au Nicaragua.

Interprétation du russe: **Membre gouvernemental, Fédération de Russie** – La Fédération de Russie souscrit aux propos de la représentante du Nicaragua au sujet du respect de convention par les autorités de ce pays. Nous ne pensons pas que les accusations portées contre les autorités du Nicaragua en ce qui concerne le non-respect des dispositions de la convention soient justifiées. Nous estimons que ces accusations sont purement politiques.

Selon nous, la commission n'a pas le droit de commenter l'action des tribunaux ou des forces de police et de sécurité d'un pays et de déterminer si une personne emprisonnée doit être libérée ou non. Il s'agit d'une violation flagrante de son autorité. À notre connaissance, le fait d'être militant syndical ou patronal ne justifie pas qu'une personne soit libérée de prison si elle y a été placée pour avoir commis un délit en vertu du droit pénal du pays dont elle est ressortissante. Nous ne pensons pas que l'action de l'OIT doive conduire à une ingérence dans

les affaires intérieures d'un pays, car cela politiserait cette Organisation et son système de contrôle, saperait sa crédibilité et la rendrait moins efficace.

Membre gouvernementale, État plurinational de Bolivie – L'État plurinational de Bolivie apprécie les informations soumises par la représentante gouvernementale du Nicaragua sur le respect de la convention.

Comme le prévoit la Constitution de mon pays, nous respectons le droit de tous les travailleurs et travailleuses de s'organiser selon les principes syndicaux d'unité, de démocratie syndicale, de pluralisme politique et d'autres principes fondamentaux de solidarité et d'internationalisme. Nous avons écouté attentivement les informations fournies sur la promotion du droit à la liberté syndicale et les mesures prises par le gouvernement pour le garantir, ainsi que les représentants des employeurs et des travailleurs de ce pays.

À cet égard, nous aimerions mettre l'accent sur les informations présentées par le gouvernement qui souligne que, depuis 2007, il s'efforce de rétablir et de protéger les droits des travailleuses et des travailleurs en matière de liberté syndicale, par le dialogue et la recherche d'un consensus entre tous les acteurs. Dans un souci de stabilité et de paix sociale, nous devons apprécier ces efforts et prendre également en compte certains problèmes liés à l'impact qu'ont eu sur les droits des travailleurs l'adoption de mesures unilatérales ou les catastrophes naturelles.

Nous invitons tous les acteurs à contribuer aux travaux de la commission, et la commission à encourager par ailleurs toutes initiatives de dialogue, de coopération et de renforcement de la confiance. À cette fin, il est nécessaire de repousser toute tentative de politisation qui tendrait à générer de la désinformation ou des perceptions erronées concernant le respect des droits des travailleurs. Au contraire, nous croyons fermement que la priorité doit être donnée aux actions visant à renforcer la mise en œuvre de la convention et, comme la convention elle-même l'indique, en respectant les lois de chaque pays.

Nous encourageons la commission à poursuivre ses travaux, avec tous les acteurs, en tenant compte des informations fournies par le gouvernement, ainsi que des déclarations faites par les représentants des travailleurs et des employeurs nicaraguayens présents dans cette salle aujourd'hui, dans le cadre des efforts déployés en vue de la mise en œuvre de la convention.

Représentante gouvernementale – Je voudrais saisir cette occasion pour remercier les gouvernements de leurs interventions, qui ont contribué au dialogue et l'ont orienté conformément à l'esprit qui préside aux travaux de cette Organisation et de la convention. Nous rejetons à nouveau toute ingérence ou intention d'ingérence dans nos affaires intérieures. Le fait de dénoncer notre ordre juridique est un manque de respect pour l'État du Nicaragua et notre souveraineté nationale. Nous concluons que le Nicaragua continuera sur la voie de la paix, en luttant contre la pauvreté, en recherchant la stabilité sociale et la stabilité de l'emploi et, surtout, en s'efforçant d'instaurer la paix pour tous les Nicaraguayens. Dénoncer, discuter des droits de l'homme et parler de prisonniers politiques dénaturent l'essence de cette Organisation et de cette commission. Si vous voulez discuter des droits de l'homme, le Conseil des droits de l'homme commence le 19 juin; vous êtes invités à vous rendre au Palais des Nations.

Membres travailleurs – Nous prenons note des informations et réponses fournies par le gouvernement et nous avons également écouté toutes les interventions intéressantes des autres intervenants. Comme nous l'avons exprimé dans notre discours d'ouverture, les membres travailleurs soulignent l'importance de continuer à promouvoir le dialogue social

tripartite au niveau national et encouragent le gouvernement à prendre des mesures pour faciliter le dialogue social avec la présence de l'OIT.

Le dialogue social est au centre de la Constitution de l'OIT et repose sur la reconnaissance et le respect des organisations d'employeurs et de travailleurs. Nous prions instamment le gouvernement de respecter ses obligations et de cesser immédiatement tous les actes de violence, menaces, persécution, stigmatisation et intimidation au motif de l'exercice d'activités syndicales légitimes et d'activités d'organisations d'employeurs.

Nous encourageons le gouvernement à poursuivre la mise en œuvre d'initiatives et d'activités visant la promotion de la liberté syndicale, y compris le droit de constituer des syndicats et de s'y affilier. Le gouvernement devrait modifier les articles 389 et 390 du Code du travail afin de respecter le droit de grève.

Les membres travailleurs encouragent le gouvernement à prendre toutes les mesures nécessaires pour respecter les conclusions de la commission et l'invitent à se prévaloir de l'assistance technique du BIT.

Membres employeurs – Je faisais référence, dans ma première intervention, au fait que la nouvelle législation adoptée au Nicaragua constitue un autre sujet de préoccupation. Fin 2021, le Congrès a adopté un ensemble de trois nouvelles lois:

- la loi sur la défense des droits du peuple, loi n° 1055, qui permet de poursuivre toute personne pour des actes touchant à l'indépendance, à la souveraineté et à l'autodétermination du pays et, en l'espèce, interdit d'accéder à des fonctions publiques;
- la loi sur la cybercriminalité, qui permet l'arrestation de journalistes ou de toute personne qui diffuse de fausses informations et qui, à l'appréciation du gouvernement, peut engager la responsabilité de l'organe de presse qui a transmis ces informations; et
- la loi sur la réglementation des agents étrangers, qui empêche tout financement international et oblige toute personne recevant des fonds de l'extérieur du pays à s'enregistrer et à rendre compte de toutes ses opérations, et interdit à ces agents étrangers d'intervenir dans des questions, des activités ou des sujets de politique interne.

La loi n° 1040, publiée au Journal officiel du 19 octobre 2020, contient des dispositions qui violent la liberté syndicale telle qu'elle est définie dans la convention et dans la Constitution de la République du Nicaragua. Telle qu'elle est rédigée, elle met en péril l'existence des organisations d'employeurs. C'est pourquoi le COSEP et plusieurs autres organisations de la société civile ont déposé un recours en inconstitutionnalité, qui est actuellement en cours devant la Cour suprême de justice. À cet égard, plusieurs organisations internationales se sont prononcées sur le contenu et la portée de la loi, affirmant qu'elle est contraire aux normes internationales en matière de droits de l'homme et qu'elle représente une restriction inacceptable de la liberté syndicale et du droit de défendre les droits de l'homme au Nicaragua.

Nous aurions souhaité que le COSEP, l'organisation la plus représentative du secteur des entreprises au Nicaragua, soit présent aujourd'hui à cette assemblée. Malheureusement, elle a été dissoute par un ordre arbitraire et administratif. Aujourd'hui, un délégué qui prétend représenter les entreprises participe à cette assemblée, alors qu'il n'a pas été désigné en concertation avec l'organisation patronale la plus représentative du Nicaragua. C'est pourquoi l'Organisation internationale des employeurs (OIE), avec le soutien de l'ensemble du groupe des employeurs, a déposé une plainte auprès de la Commission de vérification des pouvoirs afin d'invalider sa présence au sein de cette commission.

En conclusion, et en respectant le temps de parole qui leur est imparti, les membres employeurs estiment qu'il faut souligner les conclusions que la commission a établies en 2022 et que le gouvernement du Nicaragua n'a pas daigné prendre en compte. La commission doit déplorer le climat persistant d'intimidation et de harcèlement auquel sont soumises les organisations d'employeurs. La commission doit prier instamment le gouvernement 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 de prendre des mesures pour garantir que de tels actes ne se reproduisent pas.

En outre, le gouvernement doit garantir la libération immédiate de tout employeur qui pourrait être emprisonné dans le cadre de l'exercice des activités légitimes des organisations dont il relève et fournir des informations sur les procédures civiles et pénales en cours ou qui ont été achevés à cet égard, dans le respect des principes d'une procédure régulière.

Le gouvernement nicaraguayen doit promouvoir sans 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 réunit périodiquement.

Le gouvernement doit abroger 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 ont été mises en évidence par les rapporteurs des droits de l'homme, et qui limitent l'exercice de la liberté syndicale et de la liberté d'expression, conditions fondamentales de l'exercice de la liberté syndicale telles qu'elles sont énoncées dans la convention.

Le gouvernement devrait rapidement se prévaloir de l'assistance technique du BIT pour assurer le plein respect de ses obligations au titre de la convention, en droit et dans la pratique.

Nous insistons sur le fait que cette commission devrait recommander, une fois de plus, au gouvernement d'admettre les difficultés qu'il rencontre pour se conformer à la convention, et d'accepter sans tarder une mission tripartite de haut niveau, pour enquêter sur les faits, et ayant pleinement accès en ce qui concerne la situation de violation des droits des organisations d'employeurs.

Cette commission devrait demander au gouvernement de soumettre, d'ici au 1^{er} septembre 2023, un rapport détaillé à la commission d'experts, en espérant que cette fois-ci il sera pleinement conforme aux exigences de cette commission.

Enfin, cette commission devrait décider d'inclure ses conclusions dans un paragraphe spécial du rapport.

Enfin, si nous remercions la représentante du gouvernement du Nicaragua pour les informations qu'elle a fournies, nous n'en partageons ni l'esprit ni le contenu, et le groupe des employeurs insiste donc sur le fait qu'il se réserve le droit d'utiliser tout autre instrument prévu dans la Constitution de cette Organisation pour assurer la mise en œuvre effective des obligations découlant de la convention et pour protéger l'organisation d'employeurs la plus représentative du Nicaragua.

Conclusions de la commission

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

La commission a noté avec une profonde préoccupation la persistance d'un climat d'intimidation et de harcèlement à l'encontre des organisations de travailleurs et d'employeurs indépendantes.

La commission a pris note avec une profonde préoccupation des allégations concernant l'arrestation et la détention de dirigeants employeurs et de la dégradation de la situation.

La commission a également noté avec une profonde préoccupation l'absence de tout progrès et de toute coopération de la part du gouvernement depuis l'année précédente.

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

- de faire en sorte que les travailleurs et les employeurs puissent constituer des organisations de leur choix et fonctionner sans ingérence, y compris le Conseil supérieur de l'entreprise privée (COSEP);
- 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, en raison de l'exercice d'activités syndicales légitimes et d'activités d'organisations d'employeurs, y compris le COSEP, et de prendre des mesures pour garantir que ces actes ne se reproduisent pas, y compris la réintégration dans la nationalité nicaraguayenne des personnes qui en ont été déchues pour ce motif;
- de libérer immédiatement tout employeur ou tout syndicaliste arrêté pour avoir exercé les activités légitimes de son organisation et fournir des informations sur toutes les mesures prises à cet effet;
- de 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, comme la commission l'a recommandé en 2022; et
- d'abroger 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.

La commission prie instamment le gouvernement de se prévaloir de l'assistance technique du BIT pour assurer le plein respect de ses obligations au titre de la convention, en droit et dans la pratique.

Représentante gouvernementale – Nous avons pris dûment note des conclusions de cette honorable commission.

Nous regrettons une fois de plus que, malgré les explications données par notre gouvernement, la commission persiste à déformer la réalité de la situation syndicale, sociale et du travail au Nicaragua. Nous sommes d'autant plus préoccupés que la commission affirme

que l'État persécute des syndicalistes, ce qui est faux. Cela ne correspond pas à l'histoire de notre gouvernement actuel; au contraire, au Nicaragua, les travailleurs, les employeurs et le gouvernement sont en harmonie. Le tripartisme est une réalité tangible, tout comme la liberté syndicale.

La politisation de l'examen spécifique de certains sujets nous préoccupe, car elle porte atteinte à la crédibilité de cette commission et, par conséquent, à cette Organisation historique que nous devons protéger.

Au Nicaragua, nous continuerons à agir comme nous l'avons fait, en remplissant nos obligations, en coopérant avec l'OIT et en respectant nos engagements à l'égard du peuple nicaraguayen, qui est le protagoniste du rétablissement des droits au travail, sociaux et humains.

Nous n'acceptons ni l'interférence ni l'ingérence qui sont insinuées. Nous sommes souverains et respectueux du droit international; notre cadre juridique ne saurait être contesté.

Nous rejetons donc les conclusions biaisées dont les intentions dépassent les compétences de cette assemblée. Nous continuerons à agir et à renforcer le dialogue entre les travailleurs et les employeurs nicaraguayens pour défendre une vie digne, avec du travail et des droits pour toutes et tous.

Nicaragua (ratification: 1967)

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

Discussion par la commission

Président – Je vous propose de passer à l'examen du cas suivant à l'ordre du jour qui concerne l'application par le Nicaragua de la convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958. Compte tenu que plus de 17 délégués sont inscrits sur la liste des orateurs, nous appliquerons la réduction du temps de parole de cinq à trois minutes aux autres délégués.

Représentante gouvernementale – Au nom du peuple travailleur et héroïque du Nicaragua, le gouvernement de réconciliation et d'unité nationale réitère ses salutations fraternelles à tous les participants à cette réunion.

En ce qui concerne le rapport 2023 de la commission d'experts, nous précisons que l'État du Nicaragua établit à l'article 27 de sa Constitution que «toutes les personnes sont égales devant la loi et ont droit à une protection égale. Il ne saurait y avoir de discrimination fondée sur la naissance, la nationalité, la croyance politique, la race, le sexe, la langue, la religion, l'opinion politique, l'origine, la fortune ou la condition sociale». La République du Nicaragua déclare qu'il est inacceptable que cette commission prenne note de rapports émanant d'organismes n'appartenant pas au monde du travail. Il est clair que l'on tente de rattacher une question qui n'a rien à voir avec l'objet et le contenu de la convention et avec les dispositions de la Constitution et du Règlement de l'OIT, ce qui démontre une fois de plus l'ingérence et la politisation de questions non liées au travail. Depuis 2007, le gouvernement applique des politiques de développement social et économique à tous les segments de la population, y compris les peuples autochtones et d'ascendance africaine. En conséquence, la région de la côte caraïbe est désormais considérée comme une zone spéciale de développement humain et socio-économique, ce qui permet de créer davantage d'emplois pour les familles autochtones et d'ascendance africaine. Les mesures de promotion sont notamment: extension

de la couverture en matière d'éducation des peuples autochtones et d'ascendance africaine de la côte caraïbe grâce à cinq centres technologiques: Blufields, Heroes and Martyrs de Puerto Cabeza; Bernardino Díaz Ochoa de Siuna; Waspam, Corn Island, Bonanza et Rosita. Les programmes d'enseignement technique et de formation destinés aux différents groupes ethniques et à la population d'ascendance africaine, dans leur propre langue, sont mis en œuvre conformément au Plan national de lutte contre la pauvreté et pour le développement humain 2022-2026, lequel prévoit les mesures suivantes: système de santé interculturel dans les régions autonomes; sécurité juridique de la propriété; eau et assainissement; approvisionnement en électricité dans les territoires de la côte caraïbe; plans de développement des secteurs urbains et ruraux; formation des enseignants conformément au programme d'éducation bilingue interculturel des trois niveaux (enseignement initial, primaire et secondaire); aide aux familles pour la production d'aliments dans des jardins diversifiés avec des cultures autochtones de la côte caraïbe; transfert de technologies pour améliorer la productivité sur la côte caraïbe; capitalisation des familles à travers des plans d'investissement productif; renforcement des associations et de la gestion coopérative; financement à travers le programme de microcrédits pour promouvoir l'esprit d'entreprise sur la côte caraïbe; soutien des familles dans la promotion de systèmes agroforestiers avec des cultures stratégiques dans les zones tropicales humides; aide aux familles en matière de gestion des volailles et des porcs pour une production durable en harmonie avec la terre mère; fourniture de bons technologiques; et développement et construction d'infrastructures routières et productives (autoroutes, routes et ponts) qui relient la côte caraïbe à la zone du Pacifique. La République du Nicaragua intègre dans son système juridique des dispositions et des procédures visant à assurer le respect des politiques nationales de protection des droits des travailleuses et des travailleurs qui garantissent l'égalité et la non-discrimination sur le lieu de travail, qui favorisent l'harmonie, la paix et la sécurité sur le lieu de travail grâce à l'équité des genres et sans aucune discrimination en termes de race, de religion, de salaire et de handicap.

Nous tenons à préciser que le gouvernement a démontré, dans les rapports qu'il a dûment soumis à l'OIT au cours des dernières années, qu'il respectait la convention n° 111, C'est pourquoi l'État du Nicaragua n'accepte pas que la commission ait soumis à l'examen et à la discussion de la Commission de la Conférence des questions qui ne correspondent pas au contenu de la convention. Nous dénonçons la manipulation de cette commission qui nous amène ici pour cette convention et la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, précédemment révisée, ce qui témoigne d'un parti pris politique et porte atteinte à la crédibilité de ce mécanisme.

Pour conclure, une fois de plus, nous réitérons notre position et rejetons tout type de signalements ou d'interventions dans les affaires intérieures qui menacent la paix, la souveraineté et la stabilité sociale et de l'emploi des familles nicaraguayennes.

Membres travailleurs – La commission d'experts a mis en évidence plusieurs éléments de discrimination pour lesquels elle a formulé des observations que je vais reprendre par ordre d'apparition dans le rapport. En premier lieu, le harcèlement sexuel: le Nicaragua a des dispositions légales contre le harcèlement sexuel sur le lieu de travail. Le Code du travail interdit toute forme de harcèlement sexuel et fournit une base juridique qui permet aux victimes de déposer des plaintes auprès du ministère du Travail. En outre, la loi contre la violence à l'égard des femmes prévoit des mesures pour prévenir, punir et éradiquer la violence basée sur le genre, y compris le harcèlement sexuel.

Nous prenons note des différentes initiatives prises par le gouvernement pour lutter contre le harcèlement sexuel. Selon les informations fournies par la commission d'experts, le ministère du Travail met en œuvre des procédures pour traiter les plaintes des travailleurs,

y compris celles pour harcèlement contre des femmes sur le lieu de travail. Il s'agit notamment de mécanismes qui garantissent une action immédiate et une enquête rapide de l'inspection du travail, dans le plein respect de la législation du travail. Malgré les efforts entrepris pour combattre le harcèlement sexuel, les défis persistent. La sensibilisation et la compréhension limitée des employeurs, la crainte de représailles et des mécanismes de signalement inadaptés empêchent de résoudre efficacement le problème.

Les centres d'appel qui emploient actuellement plus de 11 700 travailleurs dans plus de 50 centres d'externalisation des services du pays en sont un exemple. La plupart des travailleurs des centres d'appels sont des femmes qui subissent une pression quotidienne pour atteindre des objectifs qui deviennent irréalisables au fil du temps. Selon les témoignages, dans de nombreux cas, les victimes sont renvoyées afin de protéger les auteurs de ces actes et d'éviter que toute affaire potentielle ne soit révélée au grand jour.

Dans le secteur des *maquilas*, qui emploie environ 140 000 travailleurs au Nicaragua, les syndicats font également état de multiples cas de harcèlement contre des femmes. Nous prions instamment le gouvernement d'améliorer l'infrastructure et le soutien nécessaires à la réalisation d'inspections du travail adaptées, en vue de faire appliquer la législation du travail et de promouvoir un milieu de travail sûr et salubre.

Le deuxième point porte sur la discrimination politique: la commission d'experts observe avec préoccupation la grave situation de discrimination politique au Nicaragua. La commission d'experts mentionne la résolution n° 49/3 adoptée par le Conseil des droits de l'homme de l'ONU le 31 mars 2022 qui met en évidence différents points dont les graves préoccupations que représentent les atteintes aux droits civils et politiques commises dans le contexte des élections de 2021, et le recours à des dispositions juridiques limitant la participation politique et conduisant à la détention arbitraire de candidats de l'opposition, de journalistes et d'autres défenseurs des droits de l'homme. La commission d'experts note également que le Comité des droits de l'homme et le Comité des droits économiques, sociaux et culturels de l'ONU se disent préoccupés par la répression et la discrimination dont font l'objet les personnes critiques à l'égard du gouvernement.

Enfin, la commission d'experts prend note du communiqué de presse de la Commission interaméricaine des droits de l'homme qui met en évidence la recrudescence de la répression et de la persécution contre les opposants politiques. Concernant les violations spécifiques de la convention n° 111, les syndicats continueront à suivre la situation afin d'évaluer s'il y a eu discrimination dans l'emploi à l'encontre de travailleurs exprimant leurs opinions politiques depuis 2021. Nous prions instamment le gouvernement d'informer la commission d'experts de toute mesure prise pour éliminer la discrimination dans l'emploi et la profession fondée sur l'opinion politique et pour fournir une protection adéquate aux travailleurs en cas de discrimination fondée sur l'opinion politique, y compris les procédures légales et judiciaires mises en place et leurs résultats.

Le troisième point porte sur la discrimination raciale: la commission fait également référence à un récent rapport du Comité de l'ONU pour l'élimination de la discrimination raciale faisant état d'actes de violence à l'égard des peuples autochtones et d'ascendance africaine au Nicaragua. Le comité a instamment prié le gouvernement de prendre des mesures immédiates pour protéger les droits de ces communautés et traduire en justice les personnes qui auront violé ces droits. Il a également souligné que le Nicaragua ne dispose pas de cadre législatif national interdisant la discrimination fondée sur la race conforme à la Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale et que son Code pénal ne contient pas de dispositions sur ce point.

Malgré les efforts déployés par l'État pour restaurer les droits sociaux et culturels des peuples autochtones sur la côte caribéenne, ces communautés restent, en réalité, confrontées à une discrimination structurelle. Les taux de pauvreté, l'exclusion, la précarité et la violence constante les concernant en témoignent. Le comité a réitéré ses préoccupations concernant l'absence de protection et de reconnaissance légale explicites des peuples autochtones dans les régions du Pacifique, du Centre et du Nord. En outre, il s'est dit profondément préoccupé par les informations faisant état d'une régression de la protection et du respect des droits des peuples autochtones et d'ascendance africaine par l'État. Nous souscrivons à la recommandation du comité dans laquelle il prie le Nicaragua de mener des études indépendantes sur les impacts sociaux, environnementaux et culturels avant d'octroyer des permis à des projets de développement et d'exploitation de ressources naturelles dans des territoires des peuples autochtones ou d'ascendance africaine. Pour éviter que d'autres cas de discrimination et de violation des droits de l'homme ne se produisent, il est indispensable d'inclure les communautés autochtones touchées dans le processus de décision. À cet effet, et en vue remédier efficacement à la question de l'égalité des chances et de traitement, il est important d'obtenir le consentement du peuple autochtone avant d'octroyer des permis pour des développements sur son territoire. Compte tenu de la gravité de la situation, le Nicaragua doit adopter des mesures spéciales ou des actions positives pour éliminer la discrimination structurelle dont sont victimes les peuples autochtones et d'ascendance africaine.

Membres employeurs – J'espère que cette pause aura été propice à la réflexion, après avoir écouté toute la discussion et les échanges sur ces questions qui concernent le Nicaragua et qui, bien qu'elles correspondent à des conventions différentes, sont imbriquées. Ces questions relèvent d'une manière de s'acquitter de ces obligations et de les mettre en œuvre. La représentante gouvernementale a d'ailleurs mentionné la convention n° 87 pendant sa dernière intervention: voilà qui nous facilitera la tâche et nous permettra d'envisager la situation comme un tout et non comme un cas isolé.

Ce cas porte sur l'application de la convention n° 111 de l'OIT, que le Nicaragua a ratifiée en 1967. Le groupe des employeurs tient à souligner combien il est important de respecter ces conventions, en particulier celle-ci, car il s'agit de conventions fondamentales. Les conventions fondamentales le sont non pour des raisons arbitraires, mais en raison de leur importance et de leur sujet.

Dans le rapport de la commission d'experts de cette année, deux cas font l'objet d'une double note de bas de page au sujet du Nicaragua, le premier sur la convention n° 87, qui a déjà été examiné, le second sur la convention n° 111, que nous allons traiter maintenant. Voilà qui montre que nous examinons un cas qui est, à nos yeux, extrêmement grave.

Le présent cas porte sur le non-respect de la convention n° 111. Compte tenu de ce qui a été dit au cours des différentes interventions, je voudrais lire une partie du texte de la convention pour que nous en comprenions le sujet. L'article 1 dispose que, aux fins de la convention, le terme «discrimination» comprend: «a) 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». Selon le paragraphe 2, «les distinctions, exclusions ou préférences fondées sur les qualifications exigées pour un emploi déterminé ne sont pas considérées comme des discriminations». Mais le paragraphe 3 de l'article 1, qui est très pertinent, dit: «Aux fins de la présente convention, les mots emploi et profession recouvrent l'accès à la formation professionnelle, l'accès à l'emploi et aux différentes professions, ainsi que les conditions d'emploi.» Voilà donc, j'insiste, le sujet de notre discussion.

Je souhaiterais revenir sur deux aspects du rapport: l'un concernant la discrimination fondée sur l'opinion politique, et l'autre la discrimination fondée sur le sexe, le harcèlement sexuel, la discrimination fondée sur la race à l'encontre de populations autochtones et d'ascendance africaine, la politique d'égalité de chances et de traitement et le contrôle de l'application de la convention par l'inspection du travail, question qui figure dans le texte qui expose les explications de la commission d'experts.

La commission d'experts dit expressément qu'elle observe une grave situation de discrimination politique dans le pays, situation qui a été mise en évidence dans des rapports de diverses institutions des Nations Unies, comme le Conseil des droits de l'homme, dans sa résolution 49/3.

Cette résolution souligne l'existence de violations des droits civils et politiques dans le contexte du processus électoral, sans que soit garanti aux citoyens le droit de participer à la conduite des affaires publiques, de voter et d'être élu à des élections. On soulignera que le gouvernement a adopté des dispositions légales dans le but de restreindre la capacité des citoyens d'exercer leurs libertés fondamentales et de participer aux processus politiques.

Sont dénoncées aussi des arrestations arbitraires visant toutes sortes de citoyens; les membres travailleurs en ayant déjà fait mention, je ne développerai pas ici cette question. Selon les informations reçues, on craint également pour l'intégrité des détenus qui subissent des traitements susceptibles de constituer de la torture ou des peines ou traitements cruels, inhumains ou dégradants, en particulier à l'encontre de personnes âgées, de filles et de femmes.

Les violations des droits de l'homme et les abus constatés dans les différentes informations communiquées semblent constituer un type de pratiques généralisé dans le pays, à tel point que la présidence des droits de l'homme a constitué une commission d'experts chargée d'enquêter sur la question.

En ce qui concerne le Pacte international des Nations Unies relatif aux droits civils et politiques, le Comité des droits économiques, sociaux et culturels fait état de la discrimination fondée sur l'opinion politique à l'encontre des personnes qui s'opposent au gouvernement ou qui le critiquent, alors qu'elles en ont le droit. Tout cela figure dans le rapport.

Le gouvernement, pour sa part, a indiqué dans son rapport que la Constitution interdit la discrimination, que les actions en justice ne sauraient être l'objet de discrimination politique et que, entre 2020 et 2021 les tribunaux du travail n'ont pas été saisis de cas de violation de droits, ce qu'ont déjà indiqué les travailleurs: de toute évidence, on craint de dénoncer ces actes. Il existe donc un certain nombre de problèmes; à vrai dire, tout ce qui nous est rapporté, loin de nous rassurer, nous montre que le gouvernement ne reconnaît pas ou fait mine d'ignorer la gravité de la situation dans le pays alors que l'on signale de plus en plus de restrictions et de violations. Nous ne doutons pas que des personnes comme celles qui se trouvent ici ne sont pas l'objet de cette situation, mais d'autres le sont, comme l'ont relevé diverses institutions des Nations Unies.

Je voudrais rappeler au gouvernement que, parmi les droits de l'homme, il y en a qui sont tout à fait fondamentaux, à savoir les droits au travail, droits dont nous examinons ici l'exercice, et qui sont protégés par les conventions internationales, en particulier la convention n° 111 et, bien sûr, la convention n° 87.

La vérité, selon nous, c'est que les déclarations entendues ici ne correspondent pas à ce qui ressort des nombreuses informations, analyses et conclusions de toutes les personnes qui

participent aux travaux des différents organes de l'OIT et d'autres institutions des Nations Unies.

Il faut prendre en compte le fait que la commission d'experts, après examen des éléments de preuves qui portent sur le présent cas, a estimé qu'il existe au Nicaragua un climat de violence, d'insécurité et d'intimidation qui entraîne et encourage des actes de discrimination dans l'emploi et la profession, en général à l'encontre de toutes les personnes qui sont en désaccord avec le gouvernement et qui expriment leur opinion publique.

Malheureusement, dans le rapport, ce n'est pas un exposé de la situation politique que nous trouvons, mais la mention d'actes de discrimination, actes auxquels j'ai déjà fait référence.

Les faits présentés témoignent – pardonnez-moi de le dire de la sorte – de l'extrême mépris du gouvernement à l'égard des demandes qui lui ont été adressées de reconnaître cette situation et de la corriger par des mesures claires, vérifiables et réparatrices, qui démontreront que le pays respecte les obligations qu'il a acceptées en ratifiant la convention. Dans la pratique, cette situation affecte les travailleurs, les employeurs et la population en général.

Nous ne voulons ni dramatiser ni exagérer mais, comme on peut le constater, et compte tenu du débat qui s'est tenu précédemment sur la convention n° 87, il s'agit peut-être de l'un des cas les plus graves de non-respect de la convention que nous ayons examiné dans cette commission. Et il s'y ajoute une attitude de rejet que, vraiment, cette Organisation ne saurait accepter.

Dans les déclarations qui ont été formulées, la dernière fois que nous avons abordé ce cas, il y a un rejet définitif des éléments constitutifs de celui-ci, si bien qu'aucune des mesures qui avaient été demandées n'a abouti à des progrès. Nous espérons, et nous le lui demandons avec tout le respect qui se doit, que le gouvernement écoutera la communauté internationale, qu'il montrera qu'il se soucie de respecter le droit et qu'il ne se bornera pas à ne donner qu'une image différente de la réalité.

Nous serons très attentifs à l'évolution de ce débat et nous y reviendrons dans notre prochaine intervention.

Membre travailleur, Nicaragua – Je souhaiterais inviter le représentant des employeurs à manifester davantage de respect à l'égard des travailleuses et des travailleurs du Nicaragua. Cela fait longtemps que nous n'avons plus, et j'insiste, nous n'avons plus du tout peur et nous avons connu des situations qui nous ont même imposé des guerres. Et nous avons vaincu. Je vous prie donc de faire preuve de respect si vous souhaitez être respecté.

Comment expliquer qu'une double note de bas de page ait été mise pour notre pays, au sujet de deux conventions? Il n'y a qu'une réponse à cela: il s'agit d'une question politique et d'une agression de la part des partis politico-économiques qui mentent et se font passer pour des victimes afin de masquer leurs petits intérêts antipatriotiques.

S'il y a discrimination et atteinte aux droits des travailleuses et des travailleurs nicaraguayens, c'est de la part de ceux qui se sont hasardés à tenter un coup d'État financé et protégé par ceux qui se proclament défenseurs des droits de l'homme mais qui, tous les jours, les enfreignent par leur ingérence économique pour punir le peuple digne et souverain qu'est le Nicaragua.

Ce rapport contient des éléments absurdes ou de désinformation qui masquent les véritables intentions, telle l'agression contre notre pays. Si seulement nous pouvions répondre

à tant de calomnies et de mensonges. Mais il est bon de répondre pour que les plus sensés aient une autre version que celle clamée par les médias et les organismes qui, publiquement, accusent, jugent et condamnent sans la moindre autorité morale.

On parle d'environnement de travail hostile. Il faut se demander qui en est responsable. Ces messieurs, hommes politiques à la casquette d'entrepreneurs, ont licencié plus de 225 000 travailleurs après leur tentative de coup d'État avortée. Ce sont eux qui refusent le droit d'organisation, qui maintiennent des salaires de misère et qui s'opposent au plein exercice de réclamation des droits au travail. Ce sont eux qui aujourd'hui détruisent le tissu social de l'État-providence dans nombre de pays européens, y compris dans un pays proche du siège de l'OIT.

Ce n'est donc pas le gouvernement qui développe un environnement hostile, mais ceux qui ne respectent pas les décisions convenues alors que nous, travailleuses et travailleurs, exigeons qu'elles le soient. La direction du patronat se plaint des inspections menées par le ministère du Travail pour protéger le droit du travail: il n'y a donc pas plus hypocrites qu'eux!

Précisons les choses, pour la culture juridique: la législation sur le travail considère que le harcèlement au travail doit être combattu et fixe la procédure selon la plainte. Le harcèlement ou le chantage sexuel est une infraction relevant de la voie judiciaire. Or cette commission n'est pas un tribunal qui peut examiner ces cas.

Ma question est donc la suivante: depuis quand la commission se penche-t-elle sur les processus électoraux de chaque pays? Je peux vous assurer que nombre de scandales électoraux dans les pays européens ou que l'on appelle du premier monde n'ont pas fait l'objet de questions de la part de la commission. Par conséquent, nous, travailleuses et travailleurs, devons décider de notre destin. Nous continuerons donc d'aller mettre notre bulletin dans l'urne pour garantir notre droit de renforcer notre démocratie et de continuer à élaborer un modèle de développement souverain et inclusif.

Quand, en 2018, les putschistes ont assassiné des dirigeants syndicaux, enlevé des travailleurs, violé des travailleuses, détruit des installations et des machines, ces organismes ne se sont pas élevés pour défendre ces victimes et leur famille, nous n'avons lu aucune condamnation, alors que des preuves des atrocités commises par leurs protégés étaient transmises. Ils n'ont donc aucune moralité leur permettant d'être une source crédible, car ils ne sont pas impartiaux.

Dans nos organisations syndicales, nous rassemblons les travailleuses et les travailleurs sans aucune discrimination fondée sur la race, le sexe, l'opinion politique partisane ou la conviction politique et nous respectons leur choix de vie, contrairement aux directions d'entreprises qui définissent la proposition de travail en fonction de ton nom de famille.

Il faudrait que ceux qui écrivent ces rapports se documentent mieux sur le développement et les avancées dans notre pays. Pour la première fois, il y a un gouvernement qui intègre pleinement la nation. Venez voir comment des titres fonciers ont été délivrés aux communautés autochtones, comment des routes, des hôpitaux, des centres de santé, des installations électriques, un accès à l'eau potable et des centres d'enseignement sont créés pour ces communautés. Nous pouvons l'affirmer, assurément et fièrement, parce que ce sont nous, travailleuses et travailleurs, qui avons construit ces projets garantis par l'investissement public mis en place par le gouvernement.

Comment ceux qui les violent au quotidien parlent des droits de l'homme et écrivent à leur sujet? Quelle morale ont ceux qui utilisent l'économie pour faire plier et soumettre à leur bon vouloir les peuples qui défendent leur souveraineté et leur autodétermination? Mesdames

et messieurs les membres de la commission, nous vous invitons à lire les rapports d'organismes qui, tout en reconnaissant les avancées que le Nicaragua a accomplies en matière d'égalité et d'équité de genre, disent que le Nicaragua utilise au mieux les ressources financières pour élaborer des programmes au bénéfice de la population, en particulier des travailleurs. Allez marcher tranquillement dans les rues de nos villes, respirez l'air sans vous faire polluer par les mensonges et la désinformation véhiculés par les médias, à qui on a déjà transmis le script.

Nous réaffirmons que la vie de notre pays s'inscrit dans le cadre juridique. Quiconque aime le Nicaragua a sa place. Il n'y a pas la peine de mort au Nicaragua et la perpétuité n'est prononcée qu'à l'endroit des assassins qui ont commis un crime atroce.

En guise de conclusion, nous considérons que l'on peut construire la coopération et un appui inconditionnel dans un cadre empreint de respect et de bonnes relations. S'il y a un véritable intérêt pour les droits humains des Nicaraguayens et des Nicaraguayennes, que la commission demande à celles et ceux qui appliquent des sanctions économiques de les suspendre. Et peut-être qu'ainsi nous pourrions croire qu'il y a un véritable intérêt à rétablir l'harmonie et la compréhension.

Frères et sœurs travailleurs, notre Président, Daniel Ortega, encourage le dialogue social que nombre d'entre vous continuent d'exiger. Il respecte le droit de s'organiser en syndicats et encourage la participation des travailleurs dans la prise de décisions. Est-ce pour cela que la direction du patronat et les ennemis nous attaquent? Je crois que nous pouvons argumenter et que nous pouvons faire part de nombreux éléments qui attestent de la façon dont nous avons avancé sur la voie du rétablissement des droits humains des Nicaraguayens. Nous pouvons continuer à parler d'exemples concrets et précis concernant la façon dont nous sommes parvenus au bien-être. Bien entendu, toutefois, au cours des processus politiques et des élections, tout parti politique qui ne remplit pas les conditions fixées ou qui ne respecte pas les lois ne participe évidemment pas. C'est le cas partout dans le monde. Nous ne considérons donc pas qu'il y a discrimination, mais plutôt que ceux qui continuent d'insister pour intervenir, agresser et, bien évidemment, ouvrir la voie aux troupes étrangères pour leur permettre de revenir y cherchent plus d'un intérêt.

Je regrette que l'on tienne des propos erronés au sein de cette commission. Je demande plus de respect à l'égard des travailleurs, car c'est nous qui construisons aujourd'hui ce Nicaragua libre, béni et toujours libre.

Membre employeur, Nicaragua – En venant ici et en prenant la parole dans cette enceinte, j'ai ressenti une pression, presque une persécution, en entendant les questions posées. Nous l'avons expliqué: nous sommes ici pour parler de notre réalité et non pour entendre des interventions de personnes dont certaines, comme je l'ai dit au délégué employeur, en 2019, ne connaissent même pas notre pays, mais enfilent comme des perles des horreurs et des réalités qui n'existent pas dans notre pays. Nous allons à présent parler de la convention n° 111 que le Nicaragua n'appliquerait pas. Je tiens toutefois à préciser les choses ici pour mes collègues employeurs: on parle de la représentativité de certaines organisations et de certaines personnes qui, effectivement, étaient bien connues dans notre pays. Nous parlons de Chano Aguerri, président du Conseil supérieur de l'entreprise privée (COSEP). Précisons les choses: ce président n'était pas un chef d'entreprise. Il n'avait aucune entreprise. C'était simplement quelqu'un qui présidait cette organisation, bénéficiant de financements du grand capital au Nicaragua. Moi qui vous parle possède plusieurs entreprises au Nicaragua, entreprises qui opèrent depuis plus de trente ans dans le pays et auxquelles sont affiliées d'autres entreprises. Dans nos entreprises, les travailleurs et les travailleuses participent dans

des conditions d'égalité: ce sont des professionnels aux fonctions et au salaire identiques, ce qui signifie que les effets de la discrimination dont on parle ne s'appliquent pas à notre cas. Nous, employeurs, appliquons une politique paritaire aux différents postes de nos entreprises et dans le secteur public, à tel point que le Nicaragua fait partie des sept premiers pays du monde connaissant une telle parité. Si nous devons parler de discrimination, eh bien je parlerai de notre expérience ici. Je peux mentionner ce que nous vivons ici, à l'OIT, où nous avons rencontré des difficultés en 2019, au moment d'autoriser des organisations prétendument représentatives, la perspective politique primant toujours. Même à distance, notre organisation n'a pas eu le droit de s'exprimer. Je saisis l'occasion qui m'est donnée aujourd'hui pour demander que cela ne se reproduise plus et que l'on puisse participer pleinement et présenter notre réalité, et qu'on nous aide à régler les problèmes en matière d'emploi et de salaires et à assurer des conditions de travail égales pour les hommes et les femmes, sans s'attarder sur d'autres sujets qui n'ont rien à voir avec la discrimination mais avec des perspectives politiques.

Je saisis également l'occasion qui m'est donnée pour solliciter l'appui de notre Organisation, l'OIT, l'appui des collègues employeurs. S'ils souhaitent des informations précises, qu'ils s'adressent à nous. Comme je l'ai dit, nous vous invitons dans notre pays, nous pouvons vous accompagner pour que vous voyez la réalité dans laquelle nous vivons. Nous vous demandons de nous aider à faire tomber les sanctions préjudiciables imposées par certains pays, et vous savez de qui je veux parler. En effet, notre pays subit de formidables pressions de ces pays: on nous annule les financements extérieurs, ces investissements privés tellement nécessaires pour le développement économique et social de notre pays. Je saisis également l'occasion qui m'est donnée pour vous annoncer que nous allons intervenir en tant que secteur privé des entreprises auprès du gouvernement de la République du Nicaragua, auprès du ministère du Travail, pour proposer des dispositifs de rapprochement, de dialogue, afin de permettre que notre gouvernement, nos organisations entrent en contact et puissent tenir fidèlement les objectifs défendus ici afin que nous poursuivions notre chemin en ordre de marche.

Membre gouvernementale, Suède – Je m'exprime au nom de **l'Union européenne (UE) et de ses États membres. L'Albanie, la Bosnie-Herzégovine, la Macédoine du Nord, la République de Moldova, le Monténégro, la Serbie**, pays candidats, **la Géorgie**, pays candidat potentiel, **l'Islande et la Norvège**, pays de l'AELE membres de l'Espace économique européen, se rallient à cette déclaration.

L'UE et ses États membres sont attachés à la promotion, à la protection, au respect et à la réalisation des droits de l'homme, y compris les droits 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, dans l'emploi et dans la profession.

Malheureusement, le Nicaragua traverse une grave crise sociale, politique et des droits de l'homme depuis avril 2018, lorsque le gouvernement a réprimé des manifestations de masse contre une proposition de réforme de la sécurité sociale. Le gouvernement a systématiquement incarcéré, harcelé et intimidé des précandidats à l'élection présidentielle, des dirigeants de l'opposition, des autochtones, des étudiants et des dirigeants ruraux, des

journalistes, des défenseurs des droits de l'homme, des syndicalistes et des représentants des milieux d'affaires. Depuis lors, les rapports du Haut-Commissariat aux droits de l'homme (HCDH), de la Commission interaméricaine des droits de l'homme et, plus récemment, du groupe d'experts sur les droits de l'homme au Nicaragua font tous état de l'aggravation de la situation, avec l'érosion systématique de l'espace civique, ainsi que la persécution, la détention arbitraire et le déplacement forcé de ceux qui sont perçus comme des dissidents ou des opposants.

Nous saluons la libération de 222 prisonniers politiques le 9 février de cette année, mais nous déplorons la décision prise le même jour et le lendemain de les envoyer, ainsi que 94 autres dissidents, en exil apatride. Nous restons alarmés par les signalements de violations des droits de l'homme et d'abus, y compris la discrimination fondée sur le genre. Le renouvellement du mandat du groupe d'experts sur les droits de l'homme au Nicaragua par le Conseil des droits de l'homme des Nations Unies par le biais de la résolution 52/2 reflète l'engagement de la communauté internationale, y compris de l'UE, dans la défense de la démocratie, de l'état de droit et des droits de l'homme dans le pays.

Nous sommes profondément préoccupés par le climat de violence, d'intolérance, d'insécurité et d'intimidation, encore aggravé par certaines mesures, tant en droit que dans la pratique, qui est propice à de graves actes de discrimination dans l'emploi et la profession, à l'encontre de personnes qui expriment leur opinion politique. Nous nous associons pleinement à la commission d'experts quand elle demande au gouvernement de mettre en œuvre les mesures nécessaires pour répondre à ses observations concernant la non-discrimination dans l'emploi et la profession et pour garantir l'élimination de la discrimination fondée sur l'opinion politique. Nous prions également instamment le gouvernement de traiter les questions soulevées dans les résolutions et observations adoptées par les organes des droits de l'homme susmentionnés et de se conformer aux demandes qui y sont formulées.

Nous prenons note des efforts déployés par la Cour suprême de justice qui ont pour objectif de prévenir, de traiter et d'éradiquer toute forme de violence sous forme de harcèlement sexuel et de harcèlement au travail dans toutes les instances du pouvoir judiciaire. Cependant, nous soutenons pleinement la commission d'experts quand elle demande des informations sur la mesure dans laquelle le Code du travail couvre un «environnement de travail hostile», sur les sanctions imposées dans les cas de plainte pour harcèlement sexuel et sur les actions en justice en matière de harcèlement sexuel ou de chantage sexuel.

Nous prions instamment le gouvernement, dans le droit fil du rapport de la commission d'experts, de prendre les mesures urgentes nécessaires pour garantir la protection et le respect effectifs des droits des peuples autochtones et d'ascendance africaine, particulièrement dans la région de la côte Atlantique. Cela inclut la promotion de l'inclusion sociale et la lutte contre la pauvreté et les inégalités au moyen de mesures ciblées visant à éliminer la discrimination structurelle qu'ils subissent encore. Nous déplorons l'exil forcé de plusieurs représentants de ces peuples, y compris d'experts invités par les Nations Unies à témoigner de la situation des peuples autochtones et d'ascendance africaine au Nicaragua. En outre, des efforts devraient être déployés pour lutter contre les diverses formes de discrimination à l'égard des femmes autochtones et d'ascendance africaine en intégrant une perspective de genre dans toutes les politiques et stratégies visant à éliminer la discrimination raciale. Nous soulignons qu'il est important de garantir l'égalité d'accès à tous leurs droits, y compris l'éducation, l'emploi et la santé, en tenant compte des spécificités et des différences culturelles et linguistiques et en les respectant pleinement.

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 au travail et à l'état de droit.

Membre travailleur, République bolivarienne du Venezuela – Le rapport du Front national des travailleurs nicaraguayens sur la convention n° 111 indique ce qui suit: les cas de harcèlement au travail sont suivis par le secteur syndical et le ministère du Travail, car il s'agit d'une pratique que régit la loi; le harcèlement sexuel relève des tribunaux, chargés de mener les enquêtes. Au Nicaragua existe une loi qui respecte expressément la convention sur la non-discrimination et qui assure l'accès sur un pied d'égalité à l'emploi et aux fonctions qui en découlent. La loi dite 50/50 s'applique dans le domaine de l'emploi et de la fonction publique, mais aussi dans les fonctions électives. Les communautés autochtones sont respectées dans le cadre de la loi sur l'autonomie de la côte caraïbe, conformément à la mission de l'OIT, ce qui s'est traduit par la cession d'environ 50 000 kilomètres carrés de territoire.

En ce qui concerne le cas signalé par l'Organisation internationale des employeurs (OIE), en relation avec la question électorale du peuple nicaraguayen, nous estimons que les observations de cette commission constituent une ingérence ne relevant pas de sa compétence, puisqu'il s'agit d'une question inhérente au peuple nicaraguayen lui-même. L'organisation syndicale majoritaire des travailleurs de la République bolivarienne du Venezuela, ainsi que la délégation des travailleurs de la République de Cuba, partent du principe du respect de l'autodétermination des peuples, de la non-ingérence, de la souveraineté et de l'indépendance. Je souhaite pour finir faire quelques observations, par exemple: nous avons entendu aujourd'hui un employeur responsable dire qu'ils représentaient la majorité et que l'employeur nicaraguayen ne devrait pas se trouver dans cet espace. Il y a une contradiction: il demande la participation des autres employeurs, mais pas de celui-là. Il s'agit d'une démocratie où, à ce stade, dans la convention n° 111, les masques sont tombés et la position politico-partisane de ces employeurs apparaît au grand jour, la même recette étant appliquée pour la Fédération de Russie, la Chine, la République islamique d'Iran, le Nicaragua, la République bolivarienne du Venezuela, Cuba et l'État plurinational de Bolivie. Mais ils ne disent pas, ou pas correctement, que les sanctions affectent les salaires, la santé, l'éducation, l'économie de ces pays. C'est pourquoi je considère que l'OIT doit développer, comme il se doit, avec les travailleurs et les employeurs, une structure adéquate et véritable où les conventions nos 87 et 111 sont respectées, et ne pas céder aux politiques-employeurs.

Membre gouvernemental, Cuba – Ma délégation a pris note des informations fournies par la délégation gouvernementale du Nicaragua au sujet de l'application de la convention. Elle a également analysé de près les observations de la commission d'experts. Nous estimons que la question qui nous occupe exige un plus grand dialogue entre l'OIT, les partenaires sociaux et les représentants du gouvernement, des travailleurs et des employeurs du Nicaragua. Nous souhaitons mettre en avant la coopération du gouvernement avec la commission d'experts, conformément à ses engagements à l'égard de l'Organisation. Par ailleurs, nous réaffirmons que l'on ne peut ignorer le fait qu'au Nicaragua, entre 2018 et 2021, 111 nouvelles organisations syndicales ont été constituées et qu'elles comptent 3 902 membres; les dossiers de 2 884 organisations, comptant 222 370 membres, ont été mis à jour, et le gouvernement a élaboré nombre de programmes sociaux en faveur du peuple et des travailleurs nicaraguayens. Une fois encore, nous refusons que les mécanismes de contrôle de l'OIT soient utilisés pour exprimer des allégations à caractère politique. Nous considérons qu'il faut analyser les politiques d'appui aux travailleurs mises en place par le gouvernement en toute impartialité. Comme nous l'avons déjà dit à d'autres reprises, il est

extrêmement important de continuer à promouvoir le tripartisme et le dialogue social dans chaque pays, en vue de promouvoir l'esprit de dialogue et la coopération. Nous invitons la commission à adopter des conclusions objectives, techniques et équilibrées, fondées sur les informations fournies par les autorités du pays concerné.

Membre employeur, Honduras – Nous nous présentons cette fois-ci devant cette commission pour dénoncer la violation par le gouvernement nicaraguayen de la convention sur la discrimination fondée sur les opinions idéologiques, politiques et liées au travail. Ces aspects ont déjà été débattus au sein de cette commission et le gouvernement ne veut pas reculer, violant le droit sacré à la liberté d'opinion. Quiconque ose contredire la version officielle est sanctionné.

Le dialogue social est l'élément moteur de cette Organisation et chacun des membres du tripartisme a toujours eu pour objectif de promouvoir le consensus, qui est fondé sur les principes démocratiques du respect de l'opinion de nature idéologique des membres du tripartisme.

La démocratie se renforce lorsque les idées sont respectées, malgré les dissensions qui peuvent surgir, mais il n'est ni concevable ni acceptable qu'un gouvernement ne respecte pas l'opinion de ses citoyens et que cette opinion les conduise en prison ou à l'expulsion du pays où ils sont nés, en raison d'opinions ou de revendications professionnelles ou politiques, comme l'a souligné la commission d'experts.

Nous n'avons toujours pas reçu les informations que la commission d'experts a demandées au gouvernement l'année dernière. Il faudrait donc, pour chacune des sections du rapport de l'année 2023, indiquer un paragraphe spécial pour le non-respect de cette convention, le gouvernement ne montrant aucune volonté de se mettre en conformité.

Il est de notre devoir de lancer un appel fort pour défendre le dialogue social en tant que pilier de la démocratie et du respect des opinions sans aucune discrimination, en particulier dans le monde du travail. Cette Organisation ne saurait tolérer aucune menace, d'ordre politique ou policière, parce que son opinion est différente de celle des fonctionnaires du gouvernement du Nicaragua. Nous nous associons à la proposition des membres employeurs.

Membre gouvernementale, République bolivarienne du Venezuela – Le gouvernement de la République bolivarienne du Venezuela remercie la délégation du gouvernement du Nicaragua pour son exposé concernant le respect de la convention.

Nous avons pris note que le gouvernement a précisé que l'article 27 de la Constitution interdit tous les types de discrimination, notamment la discrimination fondée sur des motifs politiques, et que cette disposition est appliquée par le gouvernement à tous les citoyens, sans distinction, y compris les communautés autochtones.

À cet égard, compte tenu des arguments du gouvernement, il convient de noter que la convention vise à assurer le respect de l'égalité de chances ou de traitement en matière d'emploi et de profession.

Nous rappelons que l'article 4 de la convention est clair et catégorique sur le fait que la légalité doit être respectée et que, par conséquent, les mesures affectant une personne qui fait individuellement l'objet d'une suspicion légitime de se livrer à une activité préjudiciable à la sécurité de l'État ne doivent pas être considérées comme des discriminations et doivent être respectées si un tribunal compétent en décide ainsi, conformément à la législation et à la pratique nationales. Et c'est précisément le cas ici en ce qui concerne le Nicaragua.

Il est inquiétant que la commission d'experts, ou tout autre organe de contrôle de l'OIT, critique des décisions qui ont été rendues conformément à la loi dans le cadre constitutionnel et légal et dans le cadre de la compétence des tribunaux nationaux.

Nous apprécions le fait que la commission d'experts salue l'initiative de la Cour suprême de justice du Nicaragua concernant le protocole pour la prévention et la lutte contre le harcèlement au travail et le harcèlement sexuel au sein du pouvoir judiciaire nicaraguayen.

Nous apprécions également le fait que le ministère du Travail met en œuvre des procédures de traitement des plaintes, y compris celles relatives au harcèlement au travail, et que le gouvernement fournit des informations sur les mesures visant à protéger les populations autochtones et d'ascendance africaine contre la discrimination raciale en matière d'emploi et de profession.

Comme toujours, nous demandons aux organes de contrôle de l'OIT de se tenir à distance des considérations politiques, qui vont trop loin dans leurs commentaires, ce qui nuit à leur sérieux et à leur crédibilité ainsi qu'au noble objectif de l'OIT, et empiète sur la souveraineté des États.

Enfin, 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 le respect de la convention.

Membre gouvernemental, Bélarus – Nous saluons la participation active du Nicaragua, sa coopération avec l'OIT et la soumission de ses rapports aux organes de contrôle de cette organisation internationale. Nous rendons hommage au gouvernement pour ses efforts visant à garantir, à toutes les catégories de citoyens, des conditions favorables à la réalisation des droits inscrits dans la législation nationale: le droit au travail, la création active d'emplois et le développement dans le domaine de la culture et de l'éducation. Nous saluons les efforts entrepris par le gouvernement pour soutenir le peuple autochtone ainsi que l'interdiction de la discrimination dans le travail et l'emploi au niveau de l'État.

Les informations fournies par le gouvernement mettent en cause l'objectivité de l'OIT. Nous souhaiterions souligner qu'il est inacceptable pour des organisations internationales d'outrepasser leur mandat ou d'utiliser des approches et des évaluations clairement biaisées de la situation.

Membre gouvernemental, Chine – Nous remercions la représentante gouvernementale pour ces informations. Nous prenons bonne note du rapport de la commission d'experts. Le gouvernement s'est sincèrement acquitté des obligations au titre de la convention. L'article 27 de sa Constitution dispose clairement que les individus sont égaux devant la loi et qu'ils ont le même droit à la protection. Toute discrimination fondée sur la race, le sexe, la langue ou la religion est interdite.

Le gouvernement attache une grande importance au développement économique et social global de son pays. Il protège les droits des groupes vulnérables et améliore continuellement le niveau de vie, de travail, d'éducation, de culture et de santé de son peuple. En 2022, le pont Wawa a été construit sur la côte nord des Caraïbes, bénéficiant directement à plus de 48 000 personnes et, indirectement, à près de 150 000, ce qui crée des emplois et stimule la production. Cela prouve que le gouvernement accorde une grande attention au bien-être de sa population et qu'il a pris des mesures concrètes et efficaces.

Nous prions instamment la commission, lors de l'examen de ce cas et au moment de parvenir à des conclusions, de respecter les informations transmises par le gouvernement, de

respecter son système juridique, de se concentrer sur le mandat de la commission et de l'OIT, et d'éviter d'inclure des termes qui interfèrent avec la souveraineté, le système juridique et les affaires intérieures du pays. Dans le cas contraire, la crédibilité du mécanisme de contrôle et la réputation de l'OIT seraient mises à mal.

Membre gouvernemental, Fédération de Russie – Nous remercions le gouvernement d'avoir fourni une explication concernant la convention. Les dispositions législatives en vigueur au Nicaragua sont reprises au plus haut niveau dans la Constitution politique du pays, qui interdit clairement toute forme de discrimination, y compris pour des motifs politiques. Ces normes sont mises en œuvre dans la pratique et permettent aux personnes, aux peuples autochtones et d'ascendance africaine de s'épanouir sur le marché du travail. En outre, des infrastructures sont développées dans le plein respect de la législation et des normes applicables. L'analyse de la situation du pays s'appuie largement sur des sources non gouvernementales et nous insistons sur le fait que cette approche n'est pas appropriée. Il est important de tenir compte de toutes les parties dans les documents de conclusion relatifs à ces questions. Autrement, l'objectivité et à l'approche impartiale de la commission seraient légitimement mises en doute.

Interprétation de l'arabe: **Membre gouvernemental, République arabe syrienne** – Partant des informations apportées par le gouvernement s'agissant des mesures et des procédures mises en œuvre dans le cadre de l'application de la convention, et eu égard à la coopération dont il a fait preuve avec cette Organisation, et sachant que le Nicaragua a apporté les réponses dans les délais impartis, notre délégation souscrit tout à fait aux observations du Nicaragua.

Nous estimons qu'il est nécessaire de renforcer la coopération avec le gouvernement et l'ensemble des partenaires sociaux. Il faut éviter de prendre des mesures qui finissent par politiser les activités de notre Organisation, ce qui n'est pas du tout conforme au respect du principe de la souveraineté et de la non-ingérence dans les affaires intérieures des États Membres, principe cardinal du système des Nations Unies.

Observateur, Confédération des travailleurs et des travailleuses des universités des Amériques (CONTUA) – Le mouvement syndical est fermement et résolument favorable à l'éradication de toute forme de discrimination dans le monde du travail et en dehors de celui-ci, sans oublier qu'il incombe aux États de garantir la non-discrimination, en ce qu'il s'agit d'un droit humain fondamental de toutes les personnes.

De la même manière, comme l'a fait la Cour interaméricaine des droits de l'homme dans son avis consultatif relatif à la liberté syndicale, la négociation collective et la grève, et leur relation avec d'autres droits, dans une perspective de genre, nous considérons que la convention n° 111 et les autres conventions de l'OIT doivent être interprétées conformément au principe *pro homine* et en lien avec les normes du système interaméricain, d'autres instruments internationaux relatifs aux droits de l'homme et les avis et recommandations du Comité de la liberté syndicale et de la commission d'experts, afin de parvenir à une interprétation harmonieuse des obligations internationales.

Ainsi, nous souhaitons dire que nous comprenons la préoccupation de la commission d'experts face aux plaintes déposées, celles directement liées aux normes de l'OIT et celles qui concernent d'autres droits de l'homme concurrents. En effet, un organisme de sa nature doit nécessairement s'employer à vérifier que les conventions qui concernent directement les personnes sont appliquées. Cette discussion est donc extrêmement importante pour les travailleurs. Ici, le gouvernement et les acteurs sociaux peuvent exprimer leur position et la commission, moyennant les conclusions, avec le concours du Bureau, pourra dessiner une

feuille de route pour une collaboration visant à trouver des solutions contribuant à la pacification des relations professionnelles qui, sans nul doute, participera à la pacification politique au Nicaragua.

Le Nicaragua est un pays jeune qui a récemment connu de violentes controverses entre secteurs en conflit. En Amérique latine, cela fait malheureusement longtemps que nous vivons avec des fractures, des positions antagonistes, des différences politiques extrêmes qui, dans certains cas, dégénèrent en situation violente, comme par exemple la récente prise du palais présidentiel au Brésil, phénomène dont le sud n'a pas l'exclusivité, si l'on se souvient du Capitole aux États-Unis, ainsi que d'autres événements, d'ampleur différente mais aux fondements identiques, en Europe.

Le mouvement syndical est convaincu que, en principe, en matière de travail, et avec d'autres institutions des Nations Unies, les acteurs sociaux, le groupe de gouvernements de notre région – le groupe des États d'Amérique latine et des Caraïbes (GRULAC) –, et le Bureau, nous pouvons et devons œuvrer ensemble pour contribuer à la pacification, au respect de la démocratie, à l'état de droit et à la garantie de non-discrimination sous toutes ses formes au Nicaragua.

Représentante gouvernementale – Une fois de plus, je réitère mes remerciements pour les interventions des pays qui favorisent un véritable dialogue et contribuent à l'esprit de travail de cette Organisation. Le gouvernement de la République du Nicaragua a mis en place des politiques sociales et du travail visant à rétablir, dans l'ensemble, les droits des femmes de façon à leur permettre de jouer un rôle dans le système éducatif et d'améliorer sans relâche leurs compétences professionnelles, et de bénéficier d'un système de santé et de sécurité sociale gratuit. Certaines conventions collectives prévoient des dispositions en faveur des travailleuses, par exemple le congé maternité de trois mois avant et après l'accouchement, l'allaitement maternel, les soins maternels et les maisons de maternité. Citons également les formations et les moyens mis en œuvre pour favoriser l'esprit d'entreprise par le biais de programmes et de projets destinés aux femmes et fondés sur la Constitution politique, le Code du travail et d'autres lois spéciales qui protègent et rétablissent les droits au travail des travailleuses en général, sans aucune forme de discrimination. Les femmes participent activement à la gestion de leur lieu de travail et font partie de fédérations, de confédérations, de syndicats et de commissions mixtes où elles jouent un rôle moteur, ce qui renforce le tripartisme et la liberté d'association. La participation des femmes nicaraguayennes au développement économique, social et politique est une base importante pour garantir l'égalité et l'équité des genres, avec des résultats non négligeables à l'échelle internationale, comme l'a reconnu le Forum économique mondial, qui a attribué au Nicaragua la septième place en matière d'égalité des genres, et la première place parmi les pays des Amériques, selon l'indice des inégalités entre hommes et femmes du Forum économique mondial. Le Nicaragua, par le biais de politiques nationales et de la loi n° 648 sur l'égalité des droits et des chances, offre aux femmes des moyens et des capacités de formation professionnelle dans tous les domaines de l'activité économique, politique, sociale, culturelle et productive, dans le droit fil des progrès réalisés dans l'éradication de la pauvreté et le développement humain des familles nicaraguayennes. Ainsi, le Nicaragua est le pays qui compte le plus grand nombre de femmes occupant des postes de direction, tels que des postes ministériels, des postes de députés, maires, maires adjoints, conseillers et ministres. Par ailleurs, parler de harcèlement sexuel au Nicaragua revient à parler d'un délit: il est qualifié comme tel dans le Code pénal et il revient aux tribunaux de le poursuivre et de le condamner. De même, la loi spéciale n° 779 porte sur la question de la discrimination politique; je crois savoir que, dans mon pays, cette question est traitée dans le cadre du processus électoral. La question politique des conditions

permettant d'accéder au pouvoir, que prévoit la Constitution du Nicaragua, est définie par l'autorité électorale dans notre pays, ainsi que par sa loi électorale n° 331.

D'autre part, le Nicaragua a répondu à toutes les questions de la commission. Le 15 mars, nous avons envoyé une réponse à la question concernant la dissolution du COSEP, une organisation qui n'était pas rattachée au ministère du Travail, mais qui se décrivait comme une organisation non gouvernementale, à but non lucratif, et qui semble-t-il n'était donc pas tenue de respecter la loi. Au Nicaragua, tout le monde doit respecter la loi; les privilèges ne peuvent être confondus avec les droits. De même, l'article 4 de la convention précise que les mesures affectant une personne qui fait individuellement l'objet d'une suspicion légitime de se livrer à une activité préjudiciable à la sécurité de l'État ne sont pas considérées comme des discriminations. Ces messieurs, déjà mentionnés à propos de l'activité criminelle de 2018 contre la sécurité de notre nation, ont mené et financé la tentative avortée de coup d'État au Nicaragua.

Nous demandons instamment que l'esprit de travail de la commission soit rétabli. Le gouvernement de réconciliation et d'unité nationale réaffirme sa vocation pour la paix, le travail et le bien commun de tous. Un dialogue authentique exige des conditions égales dans le cadre du respect et sans exigences susceptibles de porter atteinte à la souveraineté nationale. Toute ingérence visant à perturber la paix et la stabilité du travail au Nicaragua est inadmissible pour le Nicaragua. Le dialogue et le tripartisme, qui sont une réalité au Nicaragua, se poursuivront malgré les attaques financières et hégémoniques de certains membres de cette organisation. Le Nicaragua continuera toujours à lutter pour la paix, pour la sécurité sociale et surtout pour les droits des travailleuses et des travailleurs nicaraguayens.

Membres employeurs – Tout d'abord, je voudrais souligner que nos interventions sont toujours respectueuses. Nous n'intervenons pas à titre personnel et nous nous fondons sur les informations contenues dans les rapports. Ces informations proviennent de cette Organisation, à laquelle, me semble-t-il, nous avons toujours accordé le mérite d'agir avec professionnalisme et avec la meilleure intention de consigner les faits et les circonstances qui existent dans les différents États Membres de l'OIT. Nous respectons tous les participants, et les travailleurs en particulier. Ce que nous faisons ici depuis plusieurs heures, d'abord pendant l'examen de la convention n° 87 et, maintenant, celui de la convention n° 111, c'est précisément de veiller à ce que les travailleurs puissent exercer les droits qui découlent des conventions internationales qu'a ratifiées l'État Membre. Il me semble donc qu'il n'y a pas, de notre part, de plus grande preuve de respect et de participation dans le but de formuler des propositions.

Cette précision étant faite, je voudrais répéter que, à mon sens, ce cas, bien qu'il relève d'un autre domaine que celui de la convention n° 87, devrait être analysé conjointement et non pas isolément. Il doit être résolu grâce à une action commune. La commission d'experts a établi que plusieurs droits violent ou restreignent l'exercice des droits des travailleurs. Certains de ces droits sont consacrés dans la convention n° 87 et d'autres dans la convention n° 111, mais, en fin de compte, on constate un ensemble d'actions et d'omissions dans les deux domaines à l'examen, ce qui doit être corrigé. Par conséquent, nous, membres employeurs, ne pouvons que nous faire l'écho de la commission d'experts et, à cet égard, nous proposons que les conclusions du présent cas soulignent la gravité de la situation. Nous proposons aussi de prier instamment le gouvernement de suivre pleinement les dernières recommandations qu'a formulées cette commission, c'est-à-dire d'agir immédiatement pour mettre un terme au climat de violence, d'insécurité et d'intimidation dans le pays, de mettre immédiatement fin aux détentions arbitraires pour des motifs de désaccord politique et pour des raisons fondées sur le genre et, dans son prochain rapport, d'informer la commission d'experts.

Nous lui demandons également d'accepter une mission de contacts directs et une assistance technique du Bureau, comme cela a été proposé. À ce sujet, je souhaiterais indiquer que nombre des intervenants qui ont participé à l'examen et le gouvernement lui-même insistent sur le fait qu'il n'y a ni violations de droits ni omissions qui entravent le libre exercice des droits à l'examen, qu'ils ont pris des mesures et que la situation a été rectifiée. Alors, quelle meilleure occasion de le constater non pas en nous proposant aimablement de nous rendre prochainement dans le pays, mais en ouvrant la porte à l'OIT, afin qu'elle puisse constater la situation en suivant les directives de l'Organisation.

À vrai dire, tous les pays qui ont bénéficié d'une assistance technique et reçu une mission de contacts directs ont pu créer de meilleures conditions pour appliquer les conventions, respecter les obligations et exercer les droits correspondants.

Je voudrais donc insister sur le fait que, si notre demande est acceptée et considérée comme un soutien et non comme une persécution, comme on l'a entendu, cela nous tranquilliserait tous. Ce n'est pas moi seul qui le dis mais plusieurs intervenants. Nous insistons sur ce point qui revêt la plus grande importance.

Enfin, en raison de la gravité de la question, nous demandons formellement que les conclusions de ce cas fassent l'objet d'un paragraphe spécial dans le rapport de la commission.

Membres travailleurs – La commission d'experts a pris note des informations fournies par la représentante gouvernementale et nous l'en remercions. Nous avons également pris note de la discussion qui a suivi.

Les membres travailleurs réitérent leur profonde préoccupation quant à la persistance du harcèlement sexuel et de la violence fondée sur le genre dans le pays, y compris dans les secteurs cités dans les remarques liminaires. La violence et le harcèlement n'ont pas leur place dans le monde du travail et le gouvernement doit redoubler d'efforts pour garantir qu'aucun travailleur ne subisse ces abus. À cet égard, nous sommes satisfaits de constater que le Nicaragua a ratifié la convention (n° 190) sur la violence et le harcèlement, 2019, et qu'il a pris des mesures pour garantir sa transposition en droit et dans la pratique.

Nous réitérons également notre profonde préoccupation concernant l'absence de cadre législatif national qui interdise la discrimination raciale conformément à la Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale. Il n'y a pas de place pour le racisme sur le lieu de travail ou dans la société dans son ensemble. Les Nicaraguayens d'ascendance africaine ont souffert et continuent de souffrir de la discrimination dans l'emploi et la profession dans la pratique. Le Nicaragua doit adopter sans tarder le cadre législatif adapté et investir les ressources nécessaires pour mettre fin à la discrimination dans la pratique. Nous prenons également note de la discrimination continue à l'encontre des personnes autochtones et nous prions instamment le gouvernement de consulter les peuples autochtones dans le cadre du processus de décision relatif au développement et à l'exploitation des ressources naturelles sur leurs territoires.

En dernier lieu, nous prenons note de l'environnement de discrimination politique, dans lequel des dirigeants politiques, des défenseurs de droits de l'homme, des journalistes, des représentants du monde paysan et étudiant, et des membres d'organisations de la société civile sont victimes de détention arbitraire. Une fois encore, nous devons répéter que les travailleurs ne peuvent accepter la discrimination fondée sur l'opinion politique. La véritable représentation des intérêts économiques et sociaux des organisations de travailleurs et d'employeurs peut être sérieusement compromise dans un environnement de discrimination politique et d'intolérance à l'encontre de l'expression d'opinions politiques différentes.

Nous prions instamment le gouvernement de renoncer à une telle discrimination et d'assurer véritablement la protection des travailleurs sur la base de leur opinion politique.

À la lumière de notre discussion, les membres travailleurs prient instamment le gouvernement:

- de fournir les informations demandées par la commission d'experts concernant le harcèlement sexuel et de prendre toutes les mesures pour garantir l'élimination, dans la pratique, de la violence et du harcèlement dans le monde du travail;
- de fournir les informations sur toutes les mesures adoptées ou envisagées pour protéger les peuples autochtones et d'ascendance africaine contre la discrimination raciale dans l'emploi et la profession, et de prendre des mesures spécifiques dans la pratique pour protéger les peuples autochtones et d'ascendance africaine contre la discrimination raciale dans l'emploi et la profession;
- de prendre des mesures immédiates pour mettre fin au climat de violence, d'insécurité et d'intimidation dans le pays et pour garantir l'élimination de la discrimination dans l'emploi fondée sur l'opinion politique. Nous prions instamment le gouvernement de fournir des informations actualisées à ce sujet, y compris sur les résultats des enquêtes menées dans le cadre de plaintes déposées auprès des autorités administratives ou judiciaires pour des actes de discrimination fondée sur l'opinion politique;
- de fournir des informations sur les résultats des nombreuses mesures prises dans le cadre de la politique nationale d'égalité de chances et de traitement, y compris la nature des violations constatées dans l'application de la convention, les mesures correctives prises et les sanctions imposées.

Enfin, les membres travailleurs rappellent au gouvernement qu'il peut bénéficier de l'assistance technique de qualité du BIT. Dès lors, nous l'encourageons à s'en prévaloir autant que possible.

Conclusions de la commission

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

La commission a pris note avec une profonde préoccupation du climat de violence, d'insécurité et d'intimidation qui règne dans le pays et qui est propice à la commission d'actes de discrimination dans l'emploi et la profession fondée sur l'opinion politique.

Elle a également pris note des détentions arbitraires et du fait que des informations continuaient à faire état de violations des droits de l'homme et d'atteintes à ceux-ci, y compris de discrimination fondée sur le genre.

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 immédiates pour mettre un terme au climat de violence, d'insécurité et d'intimidation qui règne dans le pays;**
- **d'adopter les mesures nécessaires pour éliminer la discrimination dans l'emploi et la profession et d'apporter une protection adéquate aux travailleurs en cas de discrimination fondée sur l'opinion politique;**

- de s'abstenir de discrimination fondée sur l'opinion politique, de faire en sorte qu'aucune sanction ne soit imposée et d'apporter une protection adéquate en cas de discrimination fondée sur l'opinion politique;
- de fournir des réparations adéquates, dont la réintégration dans la nationalité nicaraguayenne et la restitution des biens saisis, aux personnes ayant subi une discrimination motivée par l'opinion politique;
- de fournir des informations sur toute mesure supplémentaire prise pour éliminer la discrimination fondée sur des motifs politiques et sur le résultat de toute enquête menée comme suite à des plaintes adressées aux autorités administratives ou judiciaires pour des actes de discrimination fondée sur l'opinion politique;
- d'indiquer dans quelle mesure l'article 17(p) du Code du travail couvre également «l'environnement de travail hostile»; et
- de fournir des informations sur toute plainte administrative déposée ou toute action en justice intentée auprès des tribunaux du travail ou des juridictions pénales en vertu des dispositions du Code du travail ou du Code pénal en matière de harcèlement sexuel et de chantage sexuel, ainsi que sur les sanctions imposées dans les cas où les plaintes portées devant le ministère du Travail ont été acceptées et où des actes de harcèlement sexuel ont été constatés.

La commission prie également le gouvernement de continuer à:

- prendre toutes mesures pour garantir, dans la pratique, l'élimination de la violence et du harcèlement dans le monde du travail et fournir des informations à la commission d'experts sur toutes mesures adoptées concernant le harcèlement sexuel, y compris la sensibilisation et la prévention;
- prendre des mesures spécifiques, dans la pratique, pour protéger les peuples indigènes et d'ascendance africaine contre la discrimination raciale dans l'emploi et la profession et fournir des informations sur toutes mesures adoptées ou envisagées pour protéger les peuples indigènes et d'ascendance africaine contre la discrimination raciale dans l'emploi et la profession;
- fournir des informations sur les résultats des nombreuses actions entreprises en lien avec la politique nationale sur l'égalité de chances et de traitement; et
- fournir des informations sur le type de violations constatées dans le cadre de l'application de la convention, les mesures correctives prises et les sanctions imposées.

La commission rappelle au gouvernement qu'il peut se prévaloir de l'assistance technique du BIT si nécessaire.

La commission prie le gouvernement de faire part, en consultation avec les partenaires sociaux, des progrès accomplis dans l'application de la convention, d'ici au 1^{er} septembre 2023.

Représentante gouvernementale – Nous avons dans ce cas aussi pris bonne note des conclusions de la commission.

Nous sommes inquiets de constater que la commission continue de déformer la réalité du Nicaragua. Au Nicaragua, on protège les femmes, les indigènes, les personnes d'ascendance africaine, toutes les personnes, et l'on veille sur toutes les personnes. Notre cadre juridique protège tout le monde, sans discrimination. Je le redis: nous n'acceptons ni

l'interférence ni l'ingérence, ni l'inégalité de traitement. Les motivations politiques de ces conclusions fragilisent la convention et l'esprit de l'OIT, ce qui nous inquiète profondément.

Le Nicaragua continuera à protéger tous les Nicaraguayens en œuvrant à la stabilité professionnelle et à la paix, avec du travail et une vie digne.

Nigéria (ratification: 2002)

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

Informations écrites communiquées par le gouvernement

Recrutement et utilisation d'enfants dans des conflits armés

La Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations (CEACR) a noté ce qui suit: «... à la lecture du rapport du Secrétaire général de l'ONU sur les enfants et les conflits armés, [...] un plan d'action avait été signé entre la Force civile mixte et les Nations Unies pour faire cesser et empêcher le recrutement et l'utilisation d'enfants, et [...] un ordre permanent avait été émis par la CJTF à cet égard. [La CEACR] a toutefois noté que, malgré une diminution du nombre total de cas vérifiés de recrutement et d'utilisation d'enfants pour des conflits armés, le rapport du Secrétaire général indiquait que les graves violations et abus commis par Boko Haram à l'encontre d'enfants restaient très préoccupants, en particulier l'utilisation d'enfants comme porteurs d'engins explosifs improvisés portés par des personnes ainsi que le grand nombre d'enlèvements».

Dans sa réponse au rapport du Secrétaire général de l'ONU sur les enfants et les conflits armés, le gouvernement fédéral du Nigéria a indiqué que le rapport du gouvernement couvre la période allant de janvier 2020 à décembre 2021. Le rapport se concentre sur les trois États touchés par le conflit dans le nord-est du Nigéria (Adamawa, Borno et Yobe). Il met en évidence les graves violations commises à l'encontre d'enfants par des groupes terroristes affiliés à Boko Haram et des groupes dissidents, notamment Jama'atu Ahlis-Sunna Lidda'Awati Wal-Jihad et la province d'Afrique de l'Ouest de l'État islamique.

Le gouvernement avait précédemment réitéré sa position sur cette même question, à savoir que le terrorisme est un problème mondial qui préoccupe la population du monde entier, en particulier les personnes qui vivent à l'intérieur et au cœur même des zones de guerre des terroristes. La situation n'est pas facile pour les Nigériens et les autres personnes qui se trouvent dans des conditions semblables, voire pires. Perdre un enfant à cause de terroristes est une épreuve horrible et un malheur pour la société; le gouvernement a déployé l'armée dans des missions de récupération, et pour protéger les communautés contre de nouvelles vagues d'enlèvements par des terroristes.

Le gouvernement, par l'intermédiaire du ministère de la Défense, organise régulièrement des ateliers de sensibilisation et veille à l'enregistrement des membres des groupes d'autodéfense, qui sont aussi étroitement surveillés par le Corps de sécurité et de défense civile du Nigéria. En outre, les enfants victimes qui ont été libérés des enclaves de Boko Haram et/ou y ont été sauvés font l'objet d'une réadaptation appropriée grâce à l'opération «Safe Corridor» qui est menée par le ministère fédéral des Affaires humanitaires, de la Gestion des catastrophes et du Développement social, et par le ministère de la Défense. De plus, le projet de loi sur les droits de l'enfant a été adopté par certains des États au centre de la fédération qui sont le théâtre de conflits armés prolongés, comme l'État de Borno.

Mécanismes de surveillance et sanctions

Les efforts en matière de mécanismes de surveillance et de sanctions sont consentis au niveau interministériel. La loi n° 4 de mise en application et d'administration relative à la traite des personnes (interdiction) de 2015, interdit le recrutement de force ou par la contrainte d'enfants à des fins d'utilisation dans un conflit armé. Elle fixe aussi les sanctions pour violation applicables aux auteurs de ces actes. Dans le cas des enfants, les victimes sont réadaptées comme il se doit et réintégrées dans la société par l'intervention du ministère fédéral des Affaires humanitaires, de la Gestion des catastrophes et du Développement social. À cet effet, un projet de loi modifiant la loi n° 4 de 2015 de mise en application et d'administration relative à la traite des personnes (interdiction) prévoit des peines plus dures pour les cas de traite de personnes et criminalise la traite d'orphelins. D'autres efforts incluent la mise en place de Forces spéciales de l'État contre la traite des êtres humains dans les 23 États du Nigéria; la constitution d'un Commando de lutte contre la traite des personnes et la violence faite aux personnes (A-TIVAP) dans 82 collèges fédéraux, deux écoles de la force aérienne nigériane, et une école secondaire de jour de commandement; et la création de bureaux de l'Agence nationale pour l'interdiction de la traite des personnes (NAPTIP) dans 28 États du Nigéria. En outre, nous réitérons nos précédentes déclarations à propos des mécanismes de surveillance et de sanction. Le gouvernement prend note de la demande de la commission d'experts à ce sujet et il continuera à fournir des informations sur les cas identifiés de traite d'enfants de moins de 18 ans, sur les poursuites engagées, les condamnations obtenues et les sanctions imposées.

Empêcher que des enfants ne soient engagés dans les pires formes de travail des enfants, accès à l'éducation de base gratuite et situation particulière des filles

Le gouvernement réaffirme sa position précédente à propos des diverses mesures mises en place afin d'améliorer l'accès à l'éducation, au nombre desquelles la Politique nationale de l'éducation inclusive, l'Initiative pour des écoles sûres lancée dans le nord-est à l'intention d'étudiants affectés par le conflit, le Programme de tutorat, mentorat et orientation des étudiants, et la Campagne de scolarisation. Le gouvernement prend note du communiqué de presse de juin 2022 de l'UNICEF que mentionne la commission d'experts avec l'intention de mener des enquêtes en concertation avec le gouvernement de l'État de Katsina sur le communiqué de presse et les chiffres cités. Au niveau national, il n'existe pas de discrimination fondée sur le genre s'agissant de l'accès à l'éducation au Nigéria. Garçons et filles ont les mêmes chances d'accéder à l'éducation et d'acquérir des connaissances. Le gouvernement prend des mesures délibérées pour remédier à toutes irrégularités dans ce domaine afin de relever les taux de scolarisation et de fréquentation scolaire aux niveaux d'enseignement primaire et secondaire et de faire baisser les taux de décrochage scolaire.

Le phénomène des *almajiris* (enfants d'écoles islamiques qui sont également obligés de mendier, selon le rapport du Bureau) est en voie d'être enrayé par la création du Projet spécial d'éducation des *almajiris* qui vise à faire entrer l'éducation de base dans les écoles coraniques afin de constituer un programme de cours systématique pour ce segment de la société et diminuer le risque des pires formes de travail des enfants. Les écoles accueillant des *almajiris* existent et font des incursions dans l'émancipation éducative des enfants et jeunes les plus affectés et vulnérables.

D'un point de vue légal, la législation nationale est, au sens de l'esprit des articles et dispositions de la convention, très robuste et offre aux enfants une protection totale contre les pires formes de travail des enfants. Il s'agit notamment de la Constitution de 1999 de la République fédérale du Nigéria, qui constitue la norme de base, de la législation du travail, de

la loi de 2015 amendée créant l'Agence nationale pour l'interdiction de la traite des personnes (NAPTIP), de la loi sur l'immigration, etc. Ces lois traitent de l'âge minimum au travail, de l'âge minimum pour l'accès aux travaux dangereux, de l'interdiction du travail forcé, de l'interdiction de la traite des enfants, de l'interdiction de l'exploitation sexuelle des enfants à des fins commerciales, de l'interdiction de l'utilisation d'enfants dans des activités illicites et de l'âge minimum pour le recrutement militaire volontaire.

Les agences et comités compétents pour le travail des enfants au Nigéria sont le ministère du Travail et de l'Emploi, le ministère des Affaires féminines, la NAPTIP, la Force de police du Nigéria, les Services de l'immigration du Nigéria, le ministère de l'Éducation, le ministère de la Santé, le ministère des Affaires humanitaires, de la Gestion des catastrophes et du Développement social, le ministère de la Justice, le ministère du Développement des mines et de l'acier, le ministère de l'Agriculture et du développement rural, la Commission nationale des droits de l'homme, la Commission nationale de la population, les organisations d'employeurs et de travailleurs, les organisations confessionnelles, les organisations de la société civile et les organisations non-gouvernementales.

Enfin, le gouvernement prend note de toutes les observations et demandes de la commission d'experts à propos de ses thèmes de préoccupation. Il est également conscient que la question de l'élimination du travail des enfants, et en particulier des pires formes de travail des enfants est une condition sine qua non du développement durable et de la croissance économique. En conséquence, il considère que les efforts et le zèle dont il a fait preuve jusqu'à présent finiront par obtenir l'éradication du travail forcé, de l'esclavage moderne et de la traite des êtres humains, ainsi que l'élimination des pires formes de travail des enfants, notamment le recrutement et l'utilisation d'enfants soldats d'ici 2025 par priorité. Le gouvernement fédéral du Nigéria réaffirme son engagement envers les idéaux de la convention telle qu'il l'a ratifiée.

Discussion par la commission

Président – Chers collègues, nous allons maintenant entamer le deuxième cas de notre ordre du jour, à savoir le cas individuel du Nigéria sur l'application de la convention (n° 182) sur les pires formes de travail des enfants, 1999. Avant de donner la parole à la représentante gouvernementale du Nigéria, je voudrais informer la commission que nous avons à nouveau 19 orateurs sur la liste et que, comme je l'ai annoncé dans la matinée, la réduction automatique du temps de parole s'applique.

Représentante gouvernementale – Nous vous remercions de nous donner l'occasion de présenter à la Conférence des informations complètes sur l'application des dispositions de la convention. Comme chacun sait, on peut considérer cette convention comme étant la plus importante de toutes les conventions fondamentales, puisqu'elle porte sur les enfants qui sont l'avenir de toute société. On peut également considérer qu'elle reflète l'âme d'une nation, dans la mesure où son niveau d'humanité se reflète dans la manière dont les enfants sont protégés et disposent des moyens de démarrer une vie pleine d'espoir dans l'avenir. Alors que nous nous présentons devant cette commission, nous avons pris à cœur les directives qui concernent les conventions sur l'abolition effective du travail des enfants.

Le Conseil exécutif fédéral a aujourd'hui approuvé le projet de loi sur les normes du travail qui prévoit la protection contre l'admission des enfants à tout type d'emploi ou de travail qui, par sa nature ou les conditions dans lesquelles il s'exerce, est susceptible de compromettre la santé, la sécurité ou la moralité des adolescents, conformément aux dispositions de la

convention (n° 138) sur l'âge minimum, 1973. Nous sommes donc prêts à entendre toute directive concernant l'application des conventions dûment ratifiées par le Nigéria.

Le projet de loi susmentionné, ainsi que d'autres projets de loi portant sur l'administration du travail, ont été transmis au ministère de la Justice en vue de leur rédaction juridique préparatoire à la législation qui sera adoptée par l'Assemblée nationale. Ce projet de loi prévoit notamment de fixer l'âge minimum d'admission à l'emploi à 15 ans, la liste de travaux dangereux pour les enfants déjà présentée devant cette commission à la Conférence de juin 2016, ainsi que les sanctions en cas d'infraction.

Le Conseil exécutif fédéral a également approuvé la politique nationale relative au travail des enfants, le plan d'action national pour l'élimination du travail des enfants au Nigéria et une liste complète de travaux dangereux pour les enfants. Nous souhaitons également informer la commission que le Nigéria est l'un des pays pionniers de l'Alliance 8.7, puisqu'il s'est engagé à atteindre l'objectif de développement durable 8.7 en prenant des mesures immédiates et efficaces pour éliminer le travail forcé, mettre fin à l'esclavage moderne et à la traite des êtres humains; en ce qui concerne les enfants, il s'est engagé à éliminer les pires formes de travail des enfants, y compris le recrutement et l'utilisation d'enfants soldats, ainsi qu'à mettre un terme à toutes les formes de travail des enfants d'ici à 2025. À cette fin, le ministère a intégré des dispositions dans le projet de loi sur les normes du travail pour étendre les inspections du travail à l'économie informelle.

Une liste de contrôle et des outils d'inspection du travail spécifiques au travail des enfants ont été mis en place pour garantir l'élimination du travail des enfants dans le pays. En outre, un site Web sur le travail des enfants et l'application permettant de signaler les cas liés au travail des enfants ont été mis au point, et une procédure a été finalisée pour traiter les cas de travail des enfants et pour faciliter la mise en conformité sur les lieux de travail.

Dans le cadre du Plan d'action national 2021-2025, le gouvernement s'emploie à renforcer les mécanismes aux trois niveaux du gouvernement. L'État fédéral et le gouvernement local interviennent pour l'élimination du travail des enfants dans les chaînes d'approvisionnement mondiales, en collaboration avec le bureau régional de l'OIT, par l'intermédiaire du comité directeur national au niveau fédéral, du comité directeur de l'État au niveau régional, et des comités locaux de surveillance pour l'élimination du travail des enfants au niveau du gouvernement local, dont les capacités sont renforcées pour la mise en œuvre du plan d'action national et du plan d'action de l'État.

Le ministère fédéral du Travail et de l'Emploi a élaboré et validé la stratégie nationale 2021-2023 de communication pour le changement des comportements sociaux visant à l'élimination du travail des enfants au Nigéria. Le ministère veille également à ce que la stratégie pour l'élimination du travail des enfants soit intégrée dans le plan stratégique quinquennal de l'Agence nationale d'orientation au Nigéria.

Par ailleurs, le gouvernement, par l'intermédiaire du ministère, en collaboration avec le bureau national de la statistique et l'OIT, ainsi qu'avec les projets ACCEL-Afrique, a mené l'enquête nationale sur le travail des enfants et le travail forcé en vue de l'élimination du travail des enfants et de ses pires formes dans le pays. Les résultats de l'enquête ont été analysés puis validés, et le rapport complet en résultant a été achevé et est en cours de finalisation en vue de son lancement lors de la commémoration de la journée mondiale contre le travail des enfants en 2023.

Globalement, le Nigéria est résolument déterminé à garantir l'élimination du travail des enfants, y compris ses pires formes, sur les lieux de travail à l'intérieur de ses frontières. La vie

d'un enfant est comme une feuille de papier sur laquelle chacun laisse une trace. Nous avons un proverbe africain populaire et largement connu qui dit ceci: «Il faut un village pour élever un enfant et l'enfant qui n'est pas accepté par le village le brûlera un jour pour en ressentir la chaleur».

Nous aimons nos enfants et nous ne voulons pas les envoyer à la guerre ni auprès de groupes terroristes pour porter des armes. Nous répétons donc ce que nous avons dit pour notre défense en 2016 sur le même sujet, à savoir que le terrorisme est une préoccupation mondiale pour la population du monde entier, en particulier pour ceux qui vivent dans les zones de guerre menée par des terroristes.

La situation est difficile pour les Nigériens et pour tous ceux qui se trouvent dans ces situations, voire dans des situations encore pires. Les parents qui perdent un enfant parce qu'il a été enlevé par des terroristes rebelles est une expérience traumatisante et c'est aussi un fléau pour toute la société. Le gouvernement a déployé les forces armées ou a mis en œuvre des missions de recherche pour protéger les communautés contre de nouvelles vagues d'enlèvements par des terroristes. Le rapport du Secrétaire général sur les enfants et les conflits armés au Nigéria couvre la période allant de janvier 2020 à décembre 2021. Ce rapport porte sur les trois États alors en conflit dans le nord-est du Nigeria, à savoir: Adamawa, Borno et Yobe. Il met en lumière les graves violations commises à l'encontre d'enfants par des groupes terroristes, c'est-à-dire, les groupes affiliés à Boko Haram ou qui s'en sont séparés: Jama'atu Ahlis Sunna Lidda'Awati Wal-Jihad et Province d'Afrique de l'Ouest de l'État islamique. Dans ce rapport, le Secrétaire général constate la diminution des violations graves vérifiées à l'encontre d'enfants par rapport aux années précédentes, et indique que la situation sécuritaire très volatile, qui évolue rapidement dans le nord-est du Nigéria, continue d'avoir des répercussions négatives sur la protection des enfants touchés par le conflit.

Dans ce rapport, le Secrétaire général souligne les efforts déployés par le gouvernement du Nigéria et par la Force civile mixte pour renforcer le cadre visant à faire face aux violations graves commises à l'encontre d'enfants, et à les prévenir. À cet égard, le Nigéria prend note avec satisfaction des recommandations du rapport visant à mettre fin aux violations graves et à les prévenir, et pour renforcer la protection des enfants. Nous rappelons également que le gouvernement, par l'intermédiaire du ministère de la Défense, organise régulièrement des ateliers de sensibilisation et veille à l'enregistrement des membres des groupes d'autodéfense qui sont étroitement surveillés par le Corps nigérian de sécurité et de défense civile.

Les enfants victimes qui ont été libérés des enclaves de Boko Haram sont convenablement réhabilités grâce à l'opération «Safe Corridor» menée par le ministère de l'Aide humanitaire, de la Gestion des catastrophes et du Développement social et le ministère de la Défense. Par ailleurs, le projet de loi sur les droits de l'enfant a été promulgué par certains États de l'épicentre de la fédération en proie à un conflit prolongé, comme l'État de Borno. Le gouvernement note que, dans ses commentaires, la commission a exhorté le gouvernement à continuer de prendre des mesures, en utilisant tous les moyens disponibles, pour assurer la démobilisation complète et immédiate de tous les enfants et pour mettre fin, dans la pratique, au recrutement forcé ou à l'utilisation d'enfants de moins de 18 ans dans les groupes armés; à mettre en place des sanctions efficaces et dissuasives à l'encontre des auteurs de ces actes; et à prendre des mesures efficaces dans un délai déterminé pour assurer la réadaptation et l'intégration sociale des enfants libérés.

Les efforts déployés pour mettre en place des mécanismes de suivi sont interministériels. La loi n° 4 de 2015 sur l'administration et la mise en œuvre de l'interdiction de la traite des personnes interdit le recrutement forcé et obligatoire d'enfants en vue de leur utilisation dans

des conflits armés. Elle prévoit également des sanctions en cas de violation de la loi et des peines pour leurs auteurs. Les victimes, y compris les enfants, sont convenablement réadaptés et socialement réintégrés par l'intermédiaire du ministère fédéral des Affaires humanitaires, de la Gestion des catastrophes et du Développement social. À cet effet, un projet de loi visant à modifier la loi de 2015 sur l'administration et la mise en œuvre de l'interdiction de la traite des personnes prévoit des peines plus sévères pour les cas de traite des êtres humains et qualifie de crime la traite d'orphelins.

D'autres efforts ont été déployés, consistant par exemple en la mise en place d'une force de l'État contre la traite des êtres humains dans les 23 États du Nigéria, la mise en place d'un programme de lutte contre la traite des êtres humains et la violence à l'encontre des personnes dans les écoles fédérales et les écoles de l'armée de l'air, et la création de l'Agence nationale pour l'interdiction de la traite des êtres humains (NAPTIP) qui compte des bureaux dans 20 États de la Fédération. En outre, le gouvernement réitère ses précédentes déclarations sur les mécanismes de surveillance et de sanction. Il prend note de la demande de la commission d'experts à cet égard, et continuera à fournir des informations sur les cas recensés de traite d'enfants de moins de 18 ans, les poursuites engagées, les condamnations prononcées et les sanctions imposées.

Pour ce qui est d'empêcher que des enfants ne soient engagés dans les pires formes de travail des enfants et de l'accès à une éducation de base gratuite, le gouvernement répète ce qu'il a précédemment indiqué, à savoir que des mesures ont été mises en œuvre pour améliorer l'accès à l'éducation, consistant entre autres en la politique nationale d'éducation inclusive, l'initiative pour des écoles sûres lancée dans le nord-ouest du pays et une vaste campagne de scolarisation. Nous prenons note du communiqué de presse de l'UNICEF du 20 juin 2022, mentionné par la commission d'experts, et nous avons l'intention d'enquêter, en consultation avec le gouvernement de l'État de Katsina, sur ce communiqué de presse et les chiffres qui y sont présentés. Au niveau national, il n'y a pas de discrimination fondée sur le genre en termes d'accès à l'éducation au Nigéria. Les garçons et les filles ont les mêmes chances d'être scolarisés et d'acquérir des connaissances. Le gouvernement prendra d'autres mesures pour lutter contre toute irrégularité à cet égard, augmenter les taux de scolarisation et réduire les taux d'abandon scolaire. Le problème des *almajiris* est traité dans le cadre du projet d'éducation spéciale *almajiri*, qui vise à intégrer l'éducation de base dans les écoles coraniques afin de proposer un programme global à ce segment de la société et de réduire le risque des pires formes de travail des enfants. Sur le plan juridique, la législation nationale s'inscrit dans l'esprit des articles et des dispositions de la convention, et protège convenablement les enfants contre les pires formes de travail des enfants. La Constitution de 1999 de la République fédérale du Nigéria est la norme de base. Nous disposons d'une législation sur le travail, de la loi sur la NAPTIP et de la loi sur l'immigration. Ces lois couvrent l'âge minimum d'admission à l'emploi, l'âge minimum d'admission à un travail dangereux, l'interdiction du travail forcé, l'interdiction de la traite des enfants, l'interdiction de l'exploitation sexuelle des enfants à des fins commerciales, l'interdiction d'engager des enfants dans des activités illicites, ainsi que l'âge minimum pour l'enrôlement volontaire dans l'armée. De nombreuses agences spécialisées dans le travail des enfants œuvrent dans ce domaine, de même qu'un comité directeur. Un modèle national de rapport est en cours d'élaboration dans le cadre du plan d'action national, et nous collaborons avec différentes instances, y compris le Département du Travail des États-Unis; nous célébrons aussi chaque année la journée mondiale contre le travail des enfants. Le Nigéria est un pays pionnier de l'Alliance 8.7, ce qui prouve la détermination du gouvernement à atteindre l'objectif 8.7 au Nigéria.

Le gouvernement prend note de toutes les observations et demandes de la commission et reconnaît que la question de l'élimination du travail des enfants, en particulier de ses pires formes, est une condition préalable au développement durable et à la croissance économique. Compte tenu des efforts et de l'ardeur déployés par le gouvernement à ce jour, nous espérons que la commission en prendra note et considèrera que le gouvernement est déterminé à poursuivre ses efforts pour éliminer toutes les formes de travail des enfants, en faisant tout son possible pour déployer du personnel militaire et paramilitaire afin de freiner le soulèvement des terroristes et limiter au maximum les pertes. Des programmes et des politiques continueront d'être appliqués pour réduire la menace du travail des enfants, et la réorientation visant à faire admettre les avantages de l'éducation par la population dans les zones recensées se poursuivra.

Membres travailleurs – Nous examinons l'application de la convention n° 182 par le Nigéria, qui a ratifié cet instrument en 2002. Dans son rapport, la commission d'experts soulève plusieurs points concernant la protection des enfants au regard des obligations qui incombent au gouvernement au titre de la convention. Elle commence par poser la question du recrutement et de l'utilisation d'enfants dans des conflits armés. Elle renvoie au rapport du Secrétaire général sur les enfants et les conflits armés et au plan d'action signé entre la Force civile mixte et les Nations Unies pour faire cesser et prévenir le recrutement et l'utilisation d'enfants dans des conflits armés. Dans son rapport, le Secrétaire général mentionne les violences et abus graves et profondément troublants commis à l'égard d'enfants dans les zones de conflit, en particulier par Boko Haram. Il met en avant des violations très graves, notamment l'enlèvement d'enfants et l'utilisation d'enfants comme porteurs d'engins explosifs improvisés portés par des personnes. La situation de conflit et d'insécurité fomentée par Boko Haram dans d'autres groupes terroristes et d'autodéfense expose les enfants à la menace. Le gouvernement est dans l'obligation de faire de l'élimination des pires formes de travail des enfants une priorité.

S'agissant du recrutement d'enfants en vue de leur utilisation dans des conflits armés en particulier, le gouvernement est tenu de prendre des mesures efficaces dans un délai déterminé pour apporter l'assistance directe nécessaire et adaptée permettant de soustraire les enfants des pires formes de travail des enfants et de faciliter leur réadaptation et leur intégration sociale. Afin de s'acquitter de son obligation, le gouvernement a fait part des mesures qu'il prend en ce sens. D'après le rapport de la commission d'experts, le gouvernement, par l'intermédiaire du ministère de la Défense, organise régulièrement des ateliers de sensibilisation et veille à l'enregistrement des membres des groupes d'autodéfense qui sont étroitement surveillés par le Corps nigérien de sécurité et de défense civile. En outre, les enfants victimes qui ont été libérés des enclaves de Boko Haram font l'objet d'une réadaptation adéquate grâce à l'opération «Safe Corridor» menée par le ministère de l'Aide humanitaire, de la Gestion des catastrophes et du Développement social et le ministère de la Défense. Le gouverneur de l'État de Borno, épicerie du conflit armé prolongé qui dure depuis plus de 12 ans, a promulgué la loi sur les droits de l'enfant qui prévoit la protection des enfants contre leur recrutement et leur utilisation dans les conflits armés ainsi que contre d'autres formes de violence et d'exploitation. Il est indéniable que le gouvernement prend des mesures pour combattre cet enjeu de taille, engendré par le conflit. Le gouvernement doit faire davantage et s'attaquer à ce phénomène en priorité. Nous demandons au gouvernement du Nigéria de tout mettre en œuvre pour s'acquitter de ses obligations au titre de la convention. Comme l'a indiqué la commission d'experts, dans son rapport, le Secrétaire général dit que l'ONU a confirmé 444 violations graves contre 356 enfants dans le nord-est du Nigéria. Au total, 63 enfants (9 garçons et 54 filles), certains âgés d'à peine six ans, ont été recrutés et utilisés par des groupes affiliés à Boko Haram ou dissidents, notamment la Province d'Afrique de

l'Ouest de l'État islamique dans l'État de Borno. L'idée même de ces enfants enlevés et utilisés dans le conflit est extrêmement pénible. Ces enfants sont tués et la cible de violences sexuelles. Les membres travailleurs s'associent à la commission d'experts et prient instamment le gouvernement de continuer à prendre des mesures, en utilisant tous les moyens disponibles, pour assurer la démobilisation complète et immédiate de tous les enfants et pour mettre fin, dans la pratique, au recrutement forcé ou à l'utilisation d'enfants dans les groupes armés. Le gouvernement doit prendre des mesures immédiates et efficaces pour veiller à ce que des enquêtes approfondies soient menées et des poursuites engagées contre toutes les personnes qui recrutent de force des enfants pour les utiliser dans des conflits armés, et à ce que des sanctions suffisamment efficaces et dissuasives soient imposées dans la pratique. La réadaptation et l'intégration sociale des enfants concernés doivent être considérées comme une priorité absolue. Le gouvernement doit prendre des mesures efficaces dans un délai déterminé à ce sujet. Il ne doit ménager aucun effort pour obtenir la coopération et l'aide internationale, y compris l'assistance technique du BIT, afin de s'acquitter de l'obligation qui lui incombe au titre de la convention. Nous prions également instamment le gouvernement de s'inspirer de la recommandation (n° 205) de l'OIT sur l'emploi et le travail décent pour la paix et la résilience, 2017.

S'agissant de l'efficacité des mécanismes de surveillance et de mise en œuvre, conformément aux articles 5 et 7 de la convention, les membres travailleurs notent que le gouvernement dit que l'Agence nationale pour l'interdiction de la traite des personnes s'emploie systématiquement à combattre la traite des personnes, notamment en menant des programmes de sensibilisation et de renforcement des capacités à l'intention du personnel du système judiciaire et des services de police en matière d'enquête et de sanctions appropriées en cas d'infraction à la loi de 2015 sur l'application du droit en matière de traite des personnes (interdiction). Les membres travailleurs sont heureux d'apprendre que les enquêtes sur des cas de traite d'enfants ont permis de sauver 2 966 enfants. Toutefois, nous ne pouvons qu'insister sur le fait que nous constatons avec préoccupation que le Nigéria demeure un pays d'origine, de transit et de destination pour les victimes de traite. Avec la traite interne des filles à des fins de servitude domestique et d'exploitation sexuelle et des garçons à des fins de mendicité infantile, qui restent endémiques, il est alarmant de d'apprendre que 18 pour cent des victimes de traite au Nigéria sont des filles de moins de 18 ans et que des milliers d'enfants de familles pauvres, âgés pour la plupart de 15 à 17 ans, effectuent du travail domestique. Le gouvernement doit redoubler d'efforts pour combattre la traite des enfants. Dans le droit fil des observations de la commission d'experts, nous prions instamment le gouvernement de continuer à fournir des informations statistiques sur les cas identifiés de traite d'enfants de moins de 18 ans, les poursuites engagées, les condamnations obtenues et les sanctions imposées. Les enfants pris au piège de cette situation ne peuvent ni exercer leur droit à l'éducation et à un environnement sûr et pacifique, ni grandir, ni s'épanouir, ni réaliser leurs aspirations les plus profondes et tout leur potentiel. Souvent, ils ne peuvent espérer un éventuel progrès social. Le gouvernement doit faire tout ce qui est en son pouvoir pour empêcher que des enfants ne soient astreints aux pires formes de travail des enfants en élargissant l'accès à une éducation de base gratuite et en accordant une attention particulière à l'éducation des filles sur ce point.

Les membres travailleurs prennent note des initiatives lancées pour améliorer la scolarisation des enfants en tant de mesure de prévention. Toutefois, il convient d'insister sur le fait que, comme indiqué dans le rapport de la commission d'experts, le taux net de fréquentation scolaire reste un défi de taille: il reste faible, à 70 pour cent environ. Le Nigéria compte encore 10,5 millions d'enfants non scolarisés, dont 60 pour cent dans le nord du pays. Comme nous l'avons déjà dit, le droit et l'accès des enfants à une éducation de base gratuite

était sévèrement entravé, car le conflit prive nombre d'enfants de l'accès à l'éducation. Il n'est donc pas étonnant de constater une augmentation du nombre d'enfants qui mendient dans les rues, y compris les élèves des écoles coraniques qu'on envoie mendier dans la rue. Ce cercle vicieux de la pauvreté, qui accroît le risque d'être astreint aux pires formes de travail des enfants, y compris le risque d'être recruté dans des situations de conflit et, partant, de voir ses chances dans la vie compromises, devient réel. Le gouvernement doit prendre des mesures efficaces dans un délai déterminé pour prévenir le phénomène des enfants des rues et préparer leur réadaptation et leur réintégration.

Membres employeurs – Les membres employeurs soulignent l'importance du respect par les États de la convention, première convention de l'OIT universellement ratifiée sur les pires formes de travail des enfants, qui est l'une des dix conventions fondamentales de l'OIT, et qui, selon la représentante gouvernementale, est la plus fondamentale des conventions fondamentales. Le Nigéria a ratifié cette convention en 2002 et nous notons qu'à ce jour, la commission d'experts a formulé trois observations sur ce cas, en 2015, 2018 et, plus récemment, en 2022. C'est aujourd'hui la première fois que cette commission examine l'application de la convention par le gouvernement. Nous prenons note du fait que la commission d'experts a identifié ce cas comme faisant l'objet, cette année, d'une double note de bas de page. Quelques mots pour situer le contexte. Depuis 2011, le paysage sécuritaire du Nigéria a été façonné par le conflit entre l'État et Boko Haram ainsi que d'autres groupes armés. Le conflit s'est accompagné de certains cas de banditisme et d'enlèvements dans le nord-est et dans certaines parties du sud-ouest du pays. Par exemple, en mars 2021, environ 618 écoles ont été fermées dans six États du Nord, par crainte d'attaques et d'enlèvements d'élèves et de membres du personnel. Nous notons également que, sur le plan politique, le Nigéria vient de tenir, en mars 2023, des élections générales et a élu un nouveau président et un nouveau gouvernement à tous les niveaux. Les membres employeurs notent que le BIT a également fourni une assistance technique au gouvernement en ce qui concerne la réforme de la législation du travail et les obligations de faire rapport. Répondant à une demande du Nigéria en mars 2018, le bureau de l'OIT à Abuja a fourni une note technique sur cinq projets de loi relatifs aux questions du travail, suivie en décembre 2021 d'un atelier destiné à valider le projet de loi sur les normes du travail. Le BIT a également aidé et aide toujours le gouvernement à remplir ses obligations en matière de rapports pour les années 2022 et 2023.

Questions qui ont constitué la base des observations. La commission d'experts a mis en évidence de graves insuffisances dans la mise en œuvre par le Nigéria de la convention. Ces lacunes, déjà identifiées dans les observations précédentes de la commission, peuvent être classées en quatre grandes questions. Il s'agit des points suivants: recrutement obligatoire d'enfants aux fins de leur utilisation dans un conflit armé et fourniture de l'aide directe nécessaire et appropriée pour soustraire les enfants des pires formes de travail et pour assurer leur réadaptation et leur intégration sociale, conformément à l'article 3 a), et à l'article 7, paragraphe 2 b) de la convention; mécanismes de surveillance et sanctions conformément à l'article 5 et 7, paragraphe 1 de la convention; empêcher que des enfants ne soient engagés dans les pires formes de travail des enfants, accès à l'éducation de base gratuite et situation particulière des filles, conformément à l'article 7, paragraphe 2 a) et e) de la convention; et identifier les enfants particulièrement exposés à des risques et entrer en contact avec eux, conformément à l'article 7, paragraphe 2 d).

Examinons ces questions dans l'ordre. Première question. En reflétant un consensus universel et un engagement tripartite fort, la convention nous rappelle l'importance absolue de lutter contre le fléau des pires formes de travail des enfants. Pour les membres employeurs, il est donc essentiel que tous les États Membres respectent pleinement les obligations qui leur

incombent en vertu de cette convention. Les membres employeurs souhaitent rappeler que, selon le rapport du gouvernement, le Nigéria a mis en place des mesures pour organiser régulièrement des ateliers de sensibilisation et assurer l'enregistrement des membres des groupes d'autodéfense. Le gouvernement a également indiqué que les enfants victimes qui ont été libérés ou sauvés sont réhabilités de manière adéquate. Malgré les progrès réalisés au niveau législatif et politique, un rapport des Nations unies de 2022 sur les enfants et les conflits armés fait toujours état d'un nombre élevé d'enfants recrutés par des groupes armés. Nous prenons également note de l'observation de la commission d'experts déplorant la persistance de cette pratique qui entraîne également d'autres violations des droits de l'enfant, telles que des enlèvements, des meurtres et des violences sexuelles. Comme la commission d'experts, les membres employeurs reconnaissent la complexité de la situation sur le terrain, les groupes armés étant toujours présents dans le pays. Cependant, nous partageons également les préoccupations de la commission d'experts et nous nous faisons l'écho de ses recommandations au gouvernement, notamment celle d'assurer la démobilisation complète et immédiate de tous les enfants et de mettre fin, dans la pratique, à leur recrutement forcé dans les groupes armés; de mener une enquête approfondie et d'assurer la poursuite et la pénalisation de tous les auteurs de recrutement forcé d'enfants pour les utiliser dans des conflits armés; et d'assurer la réadaptation et l'intégration sociale des enfants victimes de recrutement forcé.

Deuxième question. En ce qui concerne les mécanismes de surveillance et les sanctions, les membres employeurs notent que le gouvernement a mis en œuvre des mesures pour lutter contre la traite des personnes, par l'intermédiaire de son agence nationale. Notamment grâce à des programmes de renforcement des capacités pour les enquêtes dans les cas de traite de personnes. Cela étant, nous notons également que, selon une déclaration de 2018 de la Rapporteuse spéciale des Nations Unies sur la traite des personnes, en particulier les femmes et les enfants, le Nigéria reste un pays d'origine, de transit et de destination pour les victimes de la traite et que la traite interne des filles à des fins de servitude domestique et d'exploitation domestique, et des garçons à des fins de mendicité infantile, continue de sévir. Les membres employeurs notent en outre que l'UNICEF et l'Organisation internationale pour les migrations signalent que 18 pour cent des victimes de la traite au Nigeria sont des filles de moins de 18 ans. Des milliers d'enfants issus de foyers pauvres sont employés dans le travail domestique. Sur cette question, les membres employeurs s'alignent également sur la position de la commission d'experts en priant le gouvernement de renforcer son action de lutte contre la traite des enfants, en veillant à ce que les auteurs de tels actes soient identifiés et poursuivis, et que des sanctions suffisamment efficaces et dissuasives soient imposées.

Troisième question. S'agissant d'empêcher que des enfants ne soient engagés dans les pires formes de travail des enfants, et de leur accès à l'éducation de base gratuite, les membres employeurs notent que, dans un rapport de l'UNICEF de 2018, il est souligné que le Nigéria a le chiffre le plus élevé d'enfants non scolarisés, soit 10,5 millions, dont 60 pour cent sont des filles. Le gouvernement n'a fourni aucune information à la commission d'experts pour répondre à ses observations à ce sujet. Toutefois, nous prenons note du lancement, en juin 2022, par le gouvernement d'un État nigérian, en partenariat avec l'UNICEF, d'un programme de transfert d'argent visant à offrir des possibilités d'apprentissage à plus de 20 000 enfants non scolarisés dans cet État. Prenant note de la profonde inquiétude de la commission d'experts face au nombre important d'enfants privés d'éducation de base, nous prions également le gouvernement d'intensifier ses efforts pour améliorer le fonctionnement du système éducatif et faciliter l'accès de tous les enfants à une éducation de base gratuite. En particulier, pour les filles et les enfants des zones touchées par la guerre dans le nord-est du Nigéria.

Quatrième question. S'agissant d'identifier les enfants particulièrement exposés à des risques et d'entrer en contact direct avec eux, nous prenons note des préoccupations de la commission d'experts concernant le fait que 62 pour cent des 10,1 millions d'enfants non scolarisés au Nigéria sont des garçons, dont la majorité, surtout dans le nord, sont des enfants *almajiris*, qui se voient refuser le droit à l'éducation. Notant que, sur cette question également, le gouvernement n'a pas fourni d'informations, nous nous associons à la commission d'experts pour prier le gouvernement de prendre des mesures efficaces dans un délai déterminé pour protéger tous les enfants des rues, y compris les enfants *almajiris*, contre les pires formes de travail des enfants et pour assurer leur réadaptation et leur réinsertion. Les membres employeurs prient également le gouvernement de fournir des informations sur les mesures prises et le nombre d'enfants concernés.

Enfin, tout en reconnaissant la persistance de graves violations de la convention et les insuffisances dans la présentation de rapports, les membres employeurs prient le gouvernement de continuer à donner la priorité aux droits des enfants, y compris dans les engagements pris et réaffirmés lors de la Conférence mondiale sur l'élimination du travail des enfants qui s'est tenue à Durban en 2022. Les membres employeurs prient également le gouvernement de continuer à se prévaloir de l'assistance technique de l'OIT.

Membre travailleur, Nigéria – Je parle au nom de la communauté des travailleurs du Nigéria affiliés à une organisation. Nous nous rallions pleinement aux observations de la commission d'experts sur ce cas. Comme vous l'avez lu, la commission d'experts a pris note des mesures pragmatiques que le gouvernement a entamées pour faire face aux difficultés qui compromettent le développement des enfants nigériens. Malheureusement, la commission d'experts a observé que ces mesures sont loin de suffire, cela pour diverses raisons – certaines seront examinées de manière à fournir davantage d'éléments d'information à la commission, afin de l'aider à parvenir à une conclusion qui contribuera à ce que notre pays progresse encore dans divers aspects de l'action qu'il mène – priorités, orientation, processus, contenu et résultats potentiels.

L'insécurité reste un problème majeur qui empêche de préserver les conditions nécessaires pour le développement des enfants, dans les écoles et dans les aires de jeux. Dans le nord-est du Nigéria, les activités de groupes criminels et violents persistent. Comme la commission d'experts l'a noté à juste titre, ces groupes continuent d'utiliser et d'exploiter des enfants comme soldats, comme chair à canon, et de les enlever dans le but d'obtenir des rançons et de financer ainsi leurs opérations violentes. Le Nigéria a besoin d'aide pour neutraliser, déplacer et vaincre ces groupes. En outre, il serait souhaitable que l'État nigérien soit en mesure de soustraire efficacement les enfants impliqués dans des activités violentes ainsi que les victimes qui se trouvent dans des zones où la sécurité est menacée. Le gouvernement doit aussi pouvoir réintégrer et réinsérer efficacement ces enfants dans un environnement stable, sûr et sain. Compte tenu de l'expérience traumatisante et perturbante à laquelle ces enfants sont soumis et exposés, il est essentiel de fournir des conseils et une assistance dans le domaine de la santé psychologique et mentale, dans la mesure et selon la fréquence nécessaires, pour les soigner et les aider à réintégrer leurs communautés.

En tant que travailleurs affiliés à une organisation et parents, nous nous soucions sincèrement de savoir où des enfants continuent d'être réduits en esclavage, utilisés à des fins de travail forcé et de servitude pour dettes, et victimes de la traite où que ce soit, à l'intérieur et en dehors de notre pays. Nous sommes consternés par les systèmes juridiques et administratifs qui permettent aux auteurs, aux intermédiaires et aux commanditaires de s'en tirer avec des sanctions très légères. Cette commission doit encourager et soutenir le gouvernement, et agir avec lui, avec les partenaires sociaux, afin de revoir et de modifier les

textes législatifs en vigueur. Pour montrer son engagement à contribuer à résoudre cette situation endémique, le Congrès du travail du Nigéria s'engage à devenir membre de l'Alliance 8.7 afin de lutter plus activement contre toutes les formes de travail des enfants au Nigéria.

L'inspection du travail au Nigéria est restée laxiste et quasi inexistante, ce qui contribue en partie aux cas de recrudescence du travail des enfants et de l'exploitation d'enfants. Par le passé, cette commission a souligné qu'il fallait améliorer le régime d'inspection du travail au Nigéria, au moyen d'un plan bien défini, pour améliorer progressivement les systèmes, les capacités des effectifs, le matériel et les calendriers d'action. Nous demandons que cette demande soit réitérée de toute urgence, et de prévoir une feuille de route opérationnelle.

En toute sincérité, la pauvreté et la marginalisation socio-économique sont les causes de la situation qui prévaut, et de la forte augmentation du nombre de cas de travail des enfants au Nigéria. Ces questions sont exacerbées par la banalisation croissante des pires formes de travail des enfants. L'enquête sur l'indice de pauvreté multidimensionnelle de 2020 révèle que 133 millions de personnes se trouvent dans une situation plus ou moins grave de pauvreté, soit – ce chiffre est impressionnant – 63 pour cent de la population du Nigéria.

Il est aussi alarmant de constater que, sur les 216 millions d'habitants du Nigéria, 20 millions d'enfants sont défavorisés parce qu'ils n'ont pas accès à l'éducation. L'UNESCO a confirmé que le pays compte aujourd'hui 20 millions d'enfants non scolarisés. Nous sommes préoccupés par le fait que des gouvernements des États, à tous les niveaux, ont pris des engagements modestes en matière d'investissements dans l'éducation. Les chiffres de la Banque mondiale montrent que l'investissement public du Nigéria dans l'éducation a chuté pour passer de 7,5 pour cent en 2019 à 5,1 pour cent en 2022. Plusieurs gouvernements des États licencient des enseignants; la plupart retiennent et retardent le paiement des salaires, et les salaires sont gelés depuis plusieurs années. En tant que travailleurs affiliés à une organisation, nous continuons de plaider en faveur de l'élimination des flux financiers illicites (évasion, fraude et évitement dans le domaine fiscal), au moyen d'interventions visant à améliorer les possibilités internes, ou par d'autres moyens, de mobiliser des ressources, ce qui accroîtra les capacités des gouvernements de financer des services publics tels que l'éducation et les services de santé publique.

La pauvreté contraint de nombreux enfants à s'absenter de l'école, à sécher des cours, voire à quitter l'école, alors qu'ils avaient réussi à s'y inscrire. La situation des filles est pire: souvent, elles doivent travailler pour leur famille et ne sont pas scolarisées. Ce type de choix renforce et perpétue la féminisation de la pauvreté et la transmission intergénérationnelle de la pauvreté.

Au cours des huit dernières années, nous avons continué à assister à l'aggravation de la situation économique des familles, en raison des politiques fiscales et macroéconomiques vaudou des gouvernements successifs. Au Nigéria, la pauvreté des ménages est le reflet du travail des enfants. Nous demandons instamment à la commission d'aider le gouvernement à élaborer et à mettre en œuvre des politiques socio-économiques qui cibleront et traiteront efficacement la pauvreté et le travail des enfants. L'élaboration et le déploiement d'un programme de protection sociale élargi et renforcé peuvent y contribuer.

Membre gouvernementale, Suède – J'ai l'honneur de prendre la parole au nom de **l'Union européenne (UE) et de ses États membres. L'Albanie, la Bosnie-Herzégovine, la Macédoine du Nord, le Monténégro, la République de Moldova, la Serbie**, pays candidats, **l'Islande et la Norvège**, pays de l'AELE membres de l'Espace économique européen, se rallient à cette déclaration.

L'UE et ses États membres sont attachés à la promotion, à la protection, au respect et à la réalisation des droits de l'homme, y compris les droits des travailleurs, et à la lutte contre le travail des enfants, priorité étant accordée aux pires formes de travail des enfants. Nous continuerons de défendre le droit de chaque enfant de réaliser tout son potentiel dans le cadre de la Convention de l'ONU relative aux droits de l'enfant et des protocoles facultatifs s'y rapportant, conformément aux conclusions du Conseil européen sur la stratégie de l'UE sur les droits de l'enfant.

Nous soulignons que la ratification universelle de la convention doit être assortie d'une application efficace en droit et dans la pratique. Comme énoncé dans l'Appel à l'action de Durban, les pires formes de travail des enfants devraient être éliminées de toute urgence, engagement qui figure également dans le Programme de développement durable à l'horizon 2030.

L'UE et ses États membres sont des partenaires de longue date du Nigéria. Ce partenariat est également renforcé par le programme indicatif pluriannuel pour le Nigéria 2021-2027 qui met en avant la tolérance zéro qu'applique l'UE en matière de travail des enfants et qui comprend des mesures et des objectifs appuyant l'emploi des jeunes, le développement humain, l'éducation axée en particulier sur les jeunes femmes et les filles, la création d'emplois et la lutte contre la traite des êtres humains.

Tout en prenant note de certaines mesures que le gouvernement a adoptées, nous sommes profondément préoccupés par le fait que le recrutement et l'utilisation d'enfants par des groupes armés sont toujours d'actualité, ce qui constitue une violation grave des droits de l'enfant et du droit international humanitaire et qui perpétue d'autres crimes dont les enlèvements, les meurtres et la violence sexuelle et sexiste. Nous prions instamment le gouvernement d'assurer la démobilisation complète et immédiate de tous les enfants et de mettre immédiatement fin à la pratique du recrutement forcé et d'autre nature par les groupes armés du pays. Le gouvernement doit veiller à ce que ces enfants reçoivent un appui adapté en temps voulu. En tant que victimes, ces enfants devraient avoir accès à une aide à la réadaptation, à une aide psychologique et à des moyens d'intégration sociale, compte tenu que la stigmatisation et l'exclusion sont de plus en plus fréquentes. L'Union européenne et ses États membres demandent que des enquêtes soient menées et des poursuites engagées dans les cas de recrutement d'enfants dans le conflit armé et que soit garantie la pleine responsabilité. Des sanctions efficaces et dissuasives devraient également être imposées aux auteurs. Nous prions instamment le gouvernement de prendre toutes les mesures nécessaires pour empêcher que des enfants ne soient de nouveau astreints à cette pratique vicieuse, y compris au moyen de politiques du travail ciblées qui visent à combattre la pauvreté et à créer des possibilités de travail décent pour leur famille et leur communauté. Nous nous félicitons du dialogue constructif entre les parties prenantes locales qui a débouché sur une offre: les Nations Unies ont proposé au gouvernement de l'aider à mettre en œuvre le modèle de Borno, État du nord-est du Nigéria. Cette offre fait de l'élaboration de lignes directrices relatives à la justice transitionnelle et aux processus de réconciliation locaux une priorité, y compris la protection des enfants et des femmes, en coordination avec le gouvernement fédéral.

Il est particulièrement inquiétant de constater que la traite des êtres humains est toujours pratiquée et que nombre d'enfants sont toujours victimes de traite transfrontière et interne à des fins d'exploitation au travail et d'exploitation sexuelle, en particulier des filles de moins de 18 ans. Dans le droit fil de la commission d'experts, nous prions instamment le gouvernement de redoubler d'efforts pour combattre la traite des enfants et garantir que les auteurs de ces actes fassent l'objet d'enquêtes et de poursuites et que des sanctions efficaces et dissuasives soient imposées.

Compte tenu de la gravité et de l'ampleur de la situation, nous insistons sur l'importance de la coopération pour le développement et du dialogue avec toutes les parties prenantes concernées. Nous invitons le gouvernement à se prévaloir de la coopération technique, notamment en élargissant l'assistance technique que le BIT fournit actuellement dans le pays. Nous nous réjouissons de poursuivre notre action commune avec le gouvernement, l'OIT et ses mandants.

Membre gouvernementale, Canada – Le Canada tient à remercier le gouvernement pour les informations actualisées qu'il a communiquées à la commission d'experts et à cette commission à propos des efforts qu'il déploie pour combattre les pires formes de travail des enfants. Le Canada est vivement préoccupé par les pires formes de travail des enfants qui sont dénoncées, avec notamment l'utilisation d'enfants dans des conflits armés par des groupes armés non-étatiques tels que Boko Haram, les enlèvements, les meurtres et la violence sexuelle.

Le Canada est aussi préoccupé par les informations de la commission d'experts à propos de la traite transfrontalière et interne de jeunes filles à des fins de servitude domestique et d'exploitation sexuelle, et de garçons aux fins de mendicité. Tous les enfants ont le droit de s'épanouir pleinement par un accès sûr et équitable à l'enseignement. Il s'agit là d'un facteur essentiel de l'élimination du travail des enfants.

Le Canada est intimement convaincu que les enfants n'ont rien à faire dans les conflits armés et il condamne toutes les violations graves des droits des enfants dans les termes les plus fermes. C'est pourquoi le Canada a créé, en novembre 2022, le Groupe des Amis des enfants touchés par les conflits armés pour le Nigéria que nous continuons à présider avec la Norvège. Le Canada est conscient que le gouvernement a pris des mesures pour protéger les droits des enfants et nous nous félicitons de la détermination dont il fait preuve à cet égard. La mise en application de ces jalons législatifs sera une étape essentielle de la protection des enfants contre les pires formes de travail des enfants et de la réadaptation des enfants affectés.

Le Canada apporte son soutien total aux recommandations de la commission d'experts et il recommande que: le Nigéria fasse en sorte que tous les États adoptent la loi sur les droits de l'enfant de 2003 et protègent les enfants, notamment des pratiques traditionnelles nocives; intensifie les mesures d'enquête, d'interpellation et d'instruction des cas liés aux pires formes de travail des enfants, notamment la traite des enfants; et impose des sanctions dissuasives et suffisamment efficaces, assure l'éducation de base gratuite pour tous les enfants aux niveaux élémentaire et secondaire; et prenne toutes les mesures nécessaires afin de protéger, réadapter et réintégrer tous les enfants courant un risque particulier, en particulier ceux qui ont été soustraits aux pires formes de travail des enfants et à un conflit armé ainsi que les enfants remis en liberté; et enfin de continuer à fournir à la commission d'experts des informations, et notamment des statistiques sur le nombre des enquêtes menées, des poursuites engagées et des condamnations prononcées pour traite d'enfants, ainsi que sur le nombre d'enfants soustraits à des situations de travail forcé et réadaptés.

Le Canada encourage le Nigéria à continuer d'agir pour protéger les droits des enfants et attendons avec impatience le prochain rapport du gouvernement à la commission d'experts.

Membre travailleuse, France – Être un enfant au Nigéria, et a fortiori un enfant fille, est un facteur de risque énorme: risque de rester analphabète, risque d'être victime de violence et surtout de traite. Le terme «fille-enfant» a été conceptualisé par nombre d'ONG et instituts de recherche sociologiques. Il fait référence à une enfant de sexe féminin, âgée de 6 à 18 ans. Ainsi, dans les régions touchées par les conflits, au nord-est du Nigéria, les filles-enfants sont

plus de deux fois susceptibles d'être non scolarisées que les filles vivant dans les régions épargnées.

Le président nigérian, en janvier 2020, disait que le Nigéria compte 13 millions d'enfants non scolarisés. Les petites filles représentent 60 pour cent de ce chiffre. Les idéologies de genre omniprésentes au niveau des ménages et des communautés favorisent toujours les garçons par rapport aux filles et favorisent des opportunités et des résultats éducatifs différentiels. Cette conception culturelle est un obstacle à l'éducation de nombreuses fillettes et augmente le risque pour les fillettes d'être victimes de violence, de traite et d'exploitation sexuelle.

La commission confirme cette analyse en notant qu'environ 60 pour cent des enfants non scolarisés sont des filles et que beaucoup de celles qui s'inscrivent à l'école abandonnent ensuite. La pauvreté est le premier facteur qui affecte l'éducation des petites filles. La violence en est un autre. En effet, si certains parents arrivent à surmonter la préférence pour leur enfant masculin et acceptent de scolariser leur fille, il n'en demeure pas moins que la localisation de l'école, la distance à parcourir et l'environnement peuvent rester des freins puissants, de même que la permanence du harcèlement sexuel dans le cadre éducatif par les enseignants ou les élèves masculins.

De même, il est souligné dans de nombreux rapports que les effectifs pléthoriques, l'absence de toilettes accessibles aux jeunes filles, le comportement des garçons et des enseignants masculins rendent difficile, parfois impossible, la fréquentation de l'école pour ces jeunes filles. Il est donc bien question de volonté politique avant toute chose. S'ajoute à ces freins l'exclusion sociale liée à des pratiques culturelles et religieuses, telles que le mariage précoce, qui privent les jeunes filles d'éducation.

Le Nigéria reste un pays de transit et de destination pour la traite et la traite interne des filles à des fins d'exploitation sexuelle et domestique. L'OIM s'alarme depuis plusieurs années au sujet des résultats genrés de la traite. Les filles de moins de 18 ans sont particulièrement touchées par ce phénomène.

Tout en prenant note de certaines mesures prises par le gouvernement, la commission se doit d'exprimer sa profonde préoccupation devant le nombre important d'enfants, et de filles surtout, qui ne suivent pas l'enseignement de base, car l'on ne peut nier l'importance de l'éducation des filles dans la qualité de développement d'un pays, selon le dicton qui dit: «Si vous éduquez une fille, vous éduquez une famille et la nation tout entière.»

Membre gouvernemental, Suisse – La Suisse est profondément préoccupée par les situations conflictuelles qui perdurent dans le nord du Nigéria et par les conséquences dévastatrices qu'elles font subir à l'ensemble de la population. La Suisse appelle toutes les parties aux conflits à respecter les dispositions du droit international et à tout mettre en œuvre pour trouver une issue pacifique au conflit.

La situation des enfants est particulièrement alarmante. Plusieurs groupes armés recrutent des enfants de force, parfois en procédant à des enlèvements, afin de les utiliser dans le cadre des conflits armés, entre autres comme porteurs d'engins explosifs. Cette pratique est contraire aux Protocoles additionnels aux Conventions de Genève et à la convention (n° 182) sur les pires formes de travail des enfants, 1999, de l'OIT. Par conséquent, la Suisse appelle les parties aux conflits à assurer la démobilisation des enfants engagés dans des forces armées et à mettre un terme à leur recrutement à des fins militaires. La Suisse prie également le gouvernement nigérian de prendre les mesures nécessaires pour faciliter la réinsertion sociale des anciens enfants soldats. Le gouvernement nigérian doit également

mener des poursuites pénales à l'encontre des individus ayant recruté des enfants à des fins militaires.

Les conflits armés affectent également directement l'accès à l'éducation. Selon les estimations de l'OIT, environ 10 millions d'enfants ne sont pas scolarisés au Nigéria. Ces enfants sont plus susceptibles de vivre dans des conditions précaires et d'être victimes de diverses formes d'abus et d'exploitation, y compris du travail forcé. À cet égard, la traite d'enfants à des fins de servitude domestique, d'exploitation sexuelle et de mendicité infantile est particulièrement préoccupante au Nigéria.

Par conséquent, la Suisse appelle le gouvernement nigérian à renforcer le fonctionnement de son système éducatif ainsi que la sécurisation des écoles, notamment dans les zones de conflit, à prendre les mesures nécessaires pour prévenir, lutter et sanctionner la traite des enfants et, enfin, à améliorer la protection et favoriser l'insertion sociale des enfants non scolarisés.

Membre travailleur, Togo – Le rapport de la commission d'experts et sa décision de signaler le cas du Nigéria par une double note de bas de page concernant cette convention importante et fondamentale montrent que, malgré les efforts initiés par le gouvernement nigérian, la situation du travail des enfants au Nigéria ne s'est pas améliorée. Le rapport a montré que la situation s'est aggravée, comme en attestent les faits et les chiffres irréfutables émanant de diverses organisations internationales réputées telles que l'UNESCO, le PNUD et l'OIT. Aujourd'hui, plus de 20 millions d'enfants ne sont pas scolarisés et sont soumis à différentes formes de travail des enfants, avec des risques pour leur développement mental, physique, moral, social et psychologique.

Cette intervention vise à attirer l'attention de cette commission et du gouvernement nigérian sur la nécessité et l'urgence de lutter contre le travail des enfants, en particulier le terrible commerce du travail et du trafic des 'enfants qui naissent dans la sous-région ouest-africaine. Ces pires formes de travail des enfants au Nigéria favorisent davantage le travail forcé et la traite des enfants dans la sous-région. Selon le Women's Consortium of Nigeria (WOCON), une ONG nigériane, il est estimé qu'environ 12 millions d'enfants nigériens sont contraints au travail, et pourtant on pourrait estimer approximativement qu'environ 80 pour cent de ces enfants nigériens soumis au travail forcé sont victimes de la traite.

De manière grotesque, des gangs et des syndicats opèrent des opérations de traite des êtres humains en Afrique de l'Ouest, le Nigéria étant une plaque tournante et un centre de commerce très actifs. Les femmes et les enfants sont victimes de la traite et commercialisés comme des marchandises. Nous savons que la traite des personnes est une industrie mondiale qui génère 150 milliards de dollars de profits. Les frontières et les routes maritimes de la sous-région ouest-africaine ont été utilisées pour transporter des enfants, principalement des filles et des femmes, à l'intérieur des pays et vers l'Europe, où ils sont utilisés comme esclaves sexuels, et d'autres finissent comme domestiques et dans des fermes. Par conséquent, pour freiner efficacement les personnes qui commettent ces activités criminelles aussi lucratives, de formidables contremesures doivent être conçues pour les écraser. Cela signifie que les processus d'enquête, de poursuites et de sanctions doivent être solides et imaginatifs. En tant que parents, il nous incombe collectivement et rapidement d'agir.

Par conséquent, nous voulons exhorter la commission et cette organisation à aider le gouvernement nigérian à s'associer à des organisations similaires pour intensifier les actions préventives et correctives contre la traite des enfants. Le gouvernement doit être aidé pour améliorer ses capacités, et ses capacités à suivre, arrêter, poursuivre et sanctionner les auteurs tout en réussissant à réhabiliter et à réintégrer les victimes des traites dans la société.

Membre travailleur, Sénégal – Je prends la parole au nom des organisations syndicales d'Afrique de l'Ouest pour saluer le travail de la commission d'experts sur le cas du Nigéria concernant la convention n° 182. Nous avons noté avec intérêt les informations fournies par le gouvernement nigérian, tout en déplorant l'absence de statistiques fiables sur le sujet en question. Le gouvernement nigérian a en effet annoncé avoir et pris des mesures pour lutter contre le fléau des pires formes de travail des enfants, et nous le félicitons pour ses interventions.

Cependant, force est de constater que la situation des enfants ne fait que se détériorer: plus de 10 millions d'enfants ne sont pas scolarisés, et bon nombre de ces enfants non scolarisés sont engagés dans des activités de mendicité dans les rues dans le pays, mais avec une prédominance dans la partie nord du pays. Certains de ces enfants ont été contraints à la mendicité par leurs matrones et patrons qui ont bénéficié du produit de la mendicité de rue des enfants. Il existe également des cas où de nombreux enfants, en particulier des filles, ont été mariés tôt, et d'autres ont été victimes d'exploitation sexuelle.

En tant que Sénégalais, je connais les défis liés à la lutte contre la mendicité des enfants. Notre expérience avec les enfants talibés a montré que des efforts constants et inlassables de surveillance, de contrôle et de réalignement doivent être conçus pour s'assurer que les efforts produisent les résultats souhaités et que les anciens gains ne sont pas annulés.

D'après notre expérience, nous exhortons le gouvernement nigérian à concevoir un plan de suivi et d'évaluation efficace pour suivre et évaluer les interventions qu'il a mises en place. L'absence d'un système efficace de suivi et d'évaluation peut signifier que les interventions ne sont que symboliques et égoïstes.

Il est également essentiel que le gouvernement nigérian examine la législation existante pour s'assurer que des révisions sont faites pour prévoir des sanctions plus sévères contre les auteurs du travail des enfants. De même, le gouvernement nigérian doit intensifier les campagnes d'information et de sensibilisation des parents et de la communauté sur les risques élevés auxquels sont exposés les enfants des rues et continuer à travailler avec eux pour les endiguer.

Nous considérons comme éprouvé et efficace l'impératif d'une politique d'éducation et d'apprentissage de qualité, accessible à tous, inclusive, sans aucune discrimination, y compris les enfants almajiris. Cette politique doit tenir compte de la dimension de genre et des besoins éducatifs de la communauté, de manière à garantir que les fillettes reçoivent les soins et l'attention particuliers dont elles ont besoin. Cette politique d'éducation et d'apprentissage doit intégrer la santé et l'alimentation à l'école et dans les ateliers. Le gouvernement doit démontrer un engagement véritable et soutenu à retirer les enfants des rues et à les renvoyer dans les écoles et sur les terrains de jeu. Une véritable démonstration de cet engagement consistera à développer et appliquer des moyens pratiques et efficaces d'utiliser les dispositions de protection sociale pour lutter contre la pauvreté et les inégalités sociales.

Interprétation à partir du russe: **Membre gouvernemental, Bélarus** – Le Bélarus est reconnaissant à la délégation du Nigéria d'avoir fourni un rapport complet donnant des commentaires détaillés sur les problèmes que rencontre le gouvernement dans l'éradication des pires formes de travail des enfants.

Il apparaît clairement dans ce rapport que cette pratique, avec aussi l'utilisation d'enfants soldats, est quelque chose qu'on ne voit que dans les zones sous le contrôle de Boko Haram. Le gouvernement fait ce qu'il peut pour réinsérer ces enfants dans la société une fois qu'ils ont été libérés. Nous pensons que, pour éradiquer le problème du travail des enfants et traduire

les responsables en justice, les autorités doivent d'abord éradiquer la cause qui est à la base de la poursuite de cette pratique, ce qui veut dire qu'il faut mettre fin à l'activité de l'organisation terroriste que j'ai mentionnée. Nous prions instamment la communauté internationale de fournir au Nigéria toute l'aide pour y arriver.

Interprétation à partir de l'arabe: **Membre gouvernementale, Tunisie** – La Tunisie remercie la délégation nigériane pour ce rapport qui indique que le Nigéria a respecté ses obligations, et nous nous félicitons aussi des mesures qui ont été prises par le gouvernement pour faire en sorte de mettre sa législation en conformité avec la convention.

La Tunisie se félicite aussi des efforts déployés pour améliorer l'accès à l'éducation par une politique nationale de l'éducation et une initiative pour sécuriser les écoles et une campagne pour l'éducation.

Nous encourageons le gouvernement à continuer à travailler avec cette commission en lui fournissant les informations requises sur les cas d'enfants victimes de la traite.

Membre gouvernemental, Algérie – La délégation algérienne se félicite des efforts accomplis par la République fédérale du Nigéria pour l'application de la convention et l'encourage à poursuivre les réformes qui sont en cours dans ce sens. Elle prend note des différentes mesures prises dans la révision de son cadre législatif et réglementaire pour se conformer à la convention.

Ces mesures sont, selon le point de vue de ma délégation, des pas positifs dans la bonne direction malgré la complexité de la situation sur le terrain et la présence de groupes armés notamment dans le nord-est du pays. C'est dans ce cadre que s'inscrit la mise en place d'une stratégie de prévention et de lutte contre les pires formes de travail des enfants, notamment pour mettre fin et empêcher le recrutement et l'utilisation d'enfants dans les conflits armés.

Sur un autre plan, l'abolition du travail forcé, l'augmentation du taux de scolarisation et la réduction du taux d'abandon scolaire sont autant de mesures qui aideront, sans nul doute, à éradiquer les pires formes de travail des enfants au Nigéria.

C'est la raison pour laquelle la délégation algérienne appelle la commission à tenir compte des efforts considérables déployés par le Nigéria en faveur de la prévention et la lutte contre le terrorisme et, dans le même temps, de sa détermination et de son attachement à renforcer le dialogue avec les partenaires sociaux et les autres parties prenantes dans le cadre de sa réforme législative.

À cet effet, ma délégation salue la volonté de la République fédérale du Nigéria de continuer à travailler avec les partenaires sociaux et même avec le Bureau international du Travail pour donner effet aux principes inscrits dans la convention.

Pour toutes ces raisons, ma délégation encourage enfin le Bureau international du Travail à continuer à fournir une assistance technique pour compléter les efforts du gouvernement du Nigéria à l'effet de renforcer les programmes scolaires et éliminer les pires formes de travail des enfants, en particulier dans le secteur agricole et le travail domestique, mais aussi dans l'exploitation artisanale, et renforcer les capacités du système d'inspection du travail dans ce pays pour assurer sa pleine application de la convention.

Membre gouvernemental, Malawi – Le Malawi a pris note des informations fournies par le Nigéria à propos des efforts consentis en vue de la mise en application des dispositions de la convention qu'il a ratifiée le 2 octobre 2002.

Nous sommes conscients et nous saluons les efforts que le gouvernement a déployés par l'intermédiaire du ministère de la Défense qui organise régulièrement des ateliers de

sensibilisation et veille à l'enregistrement des membres des groupes d'autodéfense qui sont étroitement surveillés par le Corps nigérian de sécurité et de défense civile. Ensuite la libération ou l'extraction des enfants victimes des enclaves de Boko Haram est un élément nouveau dont il faut se féliciter et le gouvernement doit continuer dans cette voie.

Le Malawi invite instamment le gouvernement à s'assurer que la Loi sur les droits de l'enfant a été signée et promulguée par tous les États de la fédération et que sa mise en vigueur assure réellement la protection des enfants, de même pour la Loi n° 4 de 2015 sur l'application du droit en matière de traite des personnes (interdiction), et à poursuivre les programmes pour l'accès de tous les enfants à l'éducation.

Membre gouvernemental, Ghana – La ratification de la convention par le gouvernement remonte au 2 octobre 2002. Il est important que cette commission reconnaisse les efforts que le gouvernement a consentis pour s'assurer que son système juridique et ses autres politiques répondent aux grandes prescriptions de la convention. Il est encourageant de noter que le gouvernement est allé plus loin en entamant des réformes en vue de l'élimination des pires formes de travail des enfants à l'intérieur de ses frontières, notamment en déployant une aide militaire dans les États touchés au sein de la République fédérale. Le gouvernement a intensifié la sensibilisation et la prise de conscience s'agissant de l'enregistrement des membres des groupes d'autodéfense. Il a aussi accru ses efforts dans la réadaptation des victimes du terrorisme, assuré l'application des lois, interdit le recrutement de force et obligatoire d'enfants et la traite des personnes. Nous souscrivons à la reconnaissance honnête par le gouvernement de ses sujets de préoccupation qui ont été soulevés par la commission d'experts et aux engagements pris dans les comptes rendus. Le gouvernement du Ghana appuie toute tentative ayant pour but d'éliminer les pires formes de travail des enfants au Nigéria, et dans la sous-région de l'Afrique de l'Ouest dans son ensemble. Nous prions instamment le gouvernement de continuer à solliciter l'assistance technique du BIT et la coopération des partenaires sociaux dans sa quête pour réformer sa législation et la mettre en conformité avec les prescriptions de la convention. Le gouvernement du Ghana est convaincu que le gouvernement du Nigéria sera capable de soutenir la lutte pour éliminer de manière significative les pires formes de travail des enfants dans les États de la République où elles existent.

Membre gouvernemental, Namibie – Nous remercions le gouvernement pour ses commentaires. J'ai pris note de la réaction du gouvernement aux commentaires des membres travailleurs. Nous invitons instamment le gouvernement à prendre note des commentaires exprimés en toute bonne foi, y compris ceux qui portent sur les difficultés que rencontrent les services d'inspection du travail, et à travailler avec les mandants tripartites pour surmonter toutes ces difficultés. Nous remercions les autres intervenants pour leurs propos.

Le gouvernement doit en effet redoubler d'efforts pour combattre le fléau des pires formes de travail des enfants au Nigéria. Il doit continuer de s'employer à offrir un environnement sûr et pacifique aux enfants sur le chemin de l'école. Il convient de prévoir d'autres mesures, par exemple des programmes de repas scolaires et des visites médicales à l'école, pour encourager les enfants à rester à l'école et pour réduire la charge pour les parents. Les enseignants doivent également bénéficier du soutien nécessaire. Le gouvernement doit mettre un terme à l'insurrection et au conflit.

La Namibie prie instamment le gouvernement de solliciter une assistance technique et d'étendre l'assistance technique du BIT afin de prendre en compte les observations de la commission d'experts, mais aussi de solliciter la coopération et l'aide internationale d'autres États Membres qui peuvent apporter un appui matériel et le concours d'experts, notamment

en ce qui concerne la lutte contre la traite transfrontalière et interne à des fins d'exploitation au travail et d'exploitation sexuelle

Interprétation de l'arabe: membre gouvernementale, Égypte – Nous avons pris note des mesures et des efforts que le gouvernement a déployés pour assurer l'alignement des législations nationales sur les dispositions de la convention en ce qui concerne les pires formes de travail des enfants. Le gouvernement a mis en place un cadre politique, institutionnel et juridique solide pour protéger les enfants et empêcher qu'ils soient utilisés ou agressés, et qu'ils puissent se développer pleinement. Le gouvernement a également adopté une loi pour protéger les enfants sur le lieu de travail et fixer l'âge minimum pour le travail des enfants, et a imposé des sanctions à ceux qui ne respectent pas la loi; le gouvernement a également veillé à ce que les enfants aient accès à l'éducation et à ce qu'ils ne soient pas impliqués dans des travaux dangereux; il a veillé à garantir la non-discrimination entre les garçons et les filles au niveau de l'éducation. Il a également adopté une stratégie nationale qui fera partie du plan quinquennal du Nigéria, et il a mené une enquête sur le travail des enfants et la lutte contre le travail des enfants dans le cadre du projet ACCEL Afrique. Il a également mis en place un réseau de surveillance pour garantir le respect de la législation sur le lieu de travail. Le gouvernement a également veillé à protéger les enfants et à s'assurer qu'ils ne soient pas impliqués dans des conflits et des guerres, il les a réinsérés et intégrés dans les communautés et a mis en place des mécanismes de contrôle. Enfin, nous apprécions les efforts que le gouvernement a consentis pour assurer la compatibilité de la législation avec la convention et nous espérons que la commission prendra en considération les efforts entrepris par le gouvernement.

Observatrice, Internationale de l'Éducation (IE) – Au nom des syndicats d'enseignants, l'Internationale de l'Éducation se déclare profondément préoccupée par le problème du travail des enfants au Nigéria. Le travail des enfants, que ce soit sous ses pires formes ou non, prive les enfants de leur droit fondamental à l'éducation.

L'éducation est un droit fondamental qui devrait être protégé et défendu pour chaque enfant. Il est positif que le représentant du gouvernement ait mentionné des initiatives liées à l'éducation. En effet, on sait que l'investissement dans une éducation publique gratuite et de qualité contribue à l'éradication du travail des enfants. Cependant, l'éducation ne se fait pas dans le vide. L'éducation ne pousse pas dans les arbres. Elle nécessite des enseignants bien formés et bien soutenus.

Le membre travailleur du Congrès du travail du Nigéria a déploré la réduction de la part du financement de l'éducation. Il a également évoqué les licenciements d'enseignants et le paiement irrégulier de leurs salaires. Nous encourageons donc vivement le gouvernement à accroître le financement de l'éducation et à soutenir les enseignants afin d'accueillir les enfants qui travaillent et de maintenir les enfants à l'école, en particulier les filles.

L'appel à l'action de Durban (2022), pour mettre fin au travail des enfants, qui a été mentionné précédemment, est explicite dans ses recommandations intitulées «Réaliser le droit des enfants à l'éducation». Il demande de renforcer les infrastructures scolaires et la sécurité des déplacements entre l'école et le domicile, en particulier dans les zones rurales et éloignées.

Le paragraphe 30 de l'appel à l'action de Durban demande d'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.

L'Internationale de l'Éducation est fermement convaincue que la lutte contre le travail des enfants nécessite une action concertée et une approche globale. Par conséquent, le

gouvernement, les syndicats, les employeurs, les organisations de la société civile et les autres acteurs de l'éducation doivent travailler ensemble pour éradiquer le travail des enfants et fournir un environnement sûr et stimulant pour que les enfants apprennent et progressent.

Représentante gouvernementale – Permettez-moi d'abord de dire à quel point nous apprécions les informations, les déclarations et les commentaires que les pays ont fournis. Je tiens à remercier en particulier ceux qui ont reconnu les efforts du gouvernement. Je vous remercie pour vos propos encourageants.

Permettez-moi aussi de saisir cette occasion pour m'adresser au représentant des travailleurs du Nigéria qui a tenu certains propos. Il a reconnu que l'insécurité est un défi connu de tous, puis il a fait une déclaration sur l'état de l'inspection du travail, qualifiant cette inspection de non-existante au Nigéria. J'ai appris quelque chose. Considérant que l'inspection du travail relève directement de mon département, le Département de l'inspection, et alors que tous les mois nous recevons des rapports étoffés en provenance des États. Pour encore renforcer cette lutte contre le travail des enfants, nous avons même élaboré un formulaire spécifique au travail des enfants afin de nous aider à identifier – parce qu'un des défis est que vous voyez un enfant, qui a l'air d'un enfant, mais comment pouvez-vous prouver que c'est un enfant? Parfois ce ne sont pas des enfants. C'est pourquoi nous essayons de trouver des manières innovantes d'identifier les enfants. L'inspection du travail n'est pas inexistante. En fait, elle est devenue plus rigoureuse parce nous avons formé et reconverti nos inspecteurs du travail et, récemment, nous avons recruté plus d'inspecteurs du travail. Le représentant des travailleurs a aussi déclaré que les pires formes de travail des enfants sont normalisées et je ne sais vraiment pas ce que cela veut dire. Pourquoi sommes-nous ici si nous avons normalisé les pires formes de travail des enfants? Pourquoi combattons-nous le travail des enfants? Pourquoi consacrons-nous des ressources à la lutte contre le travail des enfants? C'est étrange, parce que nous travaillons en collaboration avec nos partenaires sociaux, le Congrès du travail du Nigéria et le Congrès des syndicats, ainsi qu'avec l'Association consultative des employeurs du Nigéria (NECA), qui sont membres de notre comité directeur à l'échelon national – le Comité directeur national sur l'élimination du travail des enfants – ainsi qu'avec d'autres États et ils ont été très coopératifs dans la lutte contre le travail des enfants. Alors, entendre un représentant des travailleurs déclarer que nous avons normalisé le travail des enfants, c'est aberrant.

Le secteur agricole est considéré comme celui qui compte le plus grand nombre d'enfants au travail au Nigéria et divers projets sont en cours, dans certains États et dans la chaîne mondiale d'approvisionnement, par exemple dans l'État d'Ondo. Dans tout le Nigéria, nous avons même formé des agents de vulgarisation agricole censés remplir les fonctions de responsables de la question du travail des enfants parce que, à l'évidence, les inspecteurs du travail ne peuvent être partout à la fois. Le Nigéria est un grand pays, avec une population nombreuse. Nous avons donné à ces agents de vulgarisation agricole une formation qui leur permet d'identifier les victimes du travail des enfants parmi les autres et de les signaler au ministère fédéral du Travail et de l'Emploi. Le comité directeur est composé d'un tel nombre de ministères, de départements et d'agences, que nous disposons de la collaboration et de la synergie nécessaires pour affronter le problème. S'agissant de l'éducation, le ministère fédéral de l'Éducation siège également au comité directeur. S'agissant des préoccupations que suscite l'éducation des jeunes filles, même celle des jeunes garçons dans certaines communautés, vous devez prendre en considération que ces questions sont parfois socioculturelles et ethnoreligieuses. Le gouvernement a construit des écoles. Eh bien, à cause de votre système de croyances, certains d'entre vous pensent que l'école n'est pas nécessaire pour les jeunes filles. Pour certains, c'est plutôt le jeune garçon. Le jeune garçon est supposé être autonome, aller travailler et rapporter de l'argent. C'est pour cela que nous avons mis en place des

mesures telles que l'Agence nationale d'orientation, qui est le bras du gouvernement qui sensibilise le citoyen à ces problèmes. Nous essayons de faire changer leurs dispositions d'esprit, pour qu'ils prennent conscience des bienfaits de l'éducation.

La récession et la pauvreté sévissent au Nigéria et la situation a été exacerbée par la pandémie de COVID-19, et c'est une chose à laquelle le gouvernement travaille pour faire sortir le pays de la récession. S'agissant d'un ou deux pays qui ont parlé de l'importance du travail des enfants au Nigéria, cela me paraît curieux dans le cas du Togo en particulier, alors que nous parlons de traite des enfants à l'intérieur des frontières, le Togo est un pays grand pourvoyeur du Nigéria. Beaucoup d'enfants togolais sont venus au Nigéria. Il y a un problème concernant le travail domestique, c'est un problème qui concerne tous les pays. À voir les statistiques, alors que le travail des enfants est en recul dans d'autres parties du monde, il progresse en Afrique. Les autres pays ne devraient pas critiquer ceux qui déploient des efforts pour s'attaquer au problème. Nous devrions tous travailler ensemble, notamment dans le cadre du Plan d'action régional pour l'Afrique de l'Ouest dans lequel nous collaborons tous pour lutter contre ce fléau. L'Union africaine elle-même a un plan pour nous permettre d'éliminer le travail des enfants d'ici 2030. C'est un problème très répandu qui ne touche pas que le Nigéria, et je remercie ceux qui reconnaissent les efforts déployés par le Nigéria. Je n'ai pas le temps de citer toutes les autres mesures qui sont à l'œuvre, mais laissez-moi citer l'association des employeurs qui a joué un rôle essentiel dans notre combat contre le travail des enfants. Elle a soutenu le gouvernement de multiples façons et, en particulier, elle a élaboré un code de bonne conduite destiné aux employeurs pour les sensibiliser aux maux du travail des enfants et les inciter à ne pas utiliser d'enfants travailleurs.

Le gouvernement collabore avec des organisations confessionnelles et avec des organisations communautaires pour parler à la population. Une des choses que nous faisons est sensibiliser les communautés, sensibiliser les citoyens au fléau du travail des enfants. Nous avons entendu plusieurs personnes parler des enfants recrutés par Boko Haram. Cette insurrection est une malédiction pour tous; elle a causé beaucoup de problèmes au pays et c'est un phénomène que le gouvernement nigérian combat sans relâche jour après jour. Les insurgés ont fait beaucoup de choses, ils ont même occupé des territoires au Nigéria, mais ils ont été délogés depuis et les incidents et les épisodes dans lesquels des enfants furent équipés de ceintures d'explosifs - je ne crois pas que ça se passe encore. Personnellement, je n'en ai plus entendu parler depuis deux ans. Le gouvernement fait tout ce qu'il peut pour lutter contre ce fléau. Nous avons besoin d'aide et nous allons y faire appel; à l'évidence, nous ne pouvons pas y arriver seuls, nous avons un grand besoin d'aide, de soutien technique, quel qu'il soit et de quelque manière que ce soit, mais le Nigéria fait beaucoup pour mettre fin au travail des enfants.

Sur la question de l'éducation, les écoles existent. Bien sûr les écoles pourraient être meilleures, bien sûr certaines écoles devraient être mieux situées pour que les enfants puissent y accéder plus facilement, mais les écoles sont là, et nous menons des actions, des activités d'encouragement. Permettez-moi de faire état de l'aide que nous recevons par le biais du projet ACCEL Afrique – renforcement des mesures pour l'élimination du travail des enfants dans les chaînes d'approvisionnement mondiales. Il nous a même permis de réorganiser certaines écoles de telle sorte que des enfants de ces communautés – et leurs taux de scolarisation ont bondi dans des proportions astronomiques – et comme je l'ai dit plus tôt, la question principale consiste à réorganiser et réorienter beaucoup de monde pour leur montrer les bénéfices de l'éducation – pour qu'ils voient qu'ils retireront plus tard les bienfaits d'avoir envoyé leur enfant à l'école. Leur façon de voir les choses est «cet enfant peut ramener un salaire», mais vous leur expliquez alors ce que signifie un avantage différé, lorsque vous

envoyez votre enfant à l'école, plus tard cet enfant aura un meilleur niveau de vie et sera mieux à même de pourvoir aux besoins de sa famille.

Permettez-moi de revenir sur le phénomène des enfants *almajiris*. Comme je l'ai dit précédemment, il s'agit d'un phénomène socioculturel et ethnoreligieux que l'on ne peut éliminer en un jour. Cela ne se fait pas aussi facilement. Cela nécessite de la promotion, des actions de sensibilisation, cela nécessite tout simplement de parler à ces gens et c'est pourquoi nous travaillons, nous travaillons avec toutes les organisations religieuses, les organisations religieuses les plus en vue au Nigéria. Pour les chrétiens, nous avons l'Association chrétienne du Nigéria; pour les musulmans, le Conseil suprême nigérien des affaires islamiques. Nous sommes en relation avec tous ces gens; nous les appelons les gardiens. Nous interagissons avec les chefs traditionnels. Dans certaines communautés, ce fléau a été éradiqué tout simplement parce que nous avons obtenu l'adhésion des chefs traditionnels. Il y a une communauté dans l'État d'Ondo où la régente, une femme, a porté cette lutte au sein de sa communauté, et maintenant ses enfants vont à l'école. Tout ce que je peux dire, c'est que le Nigéria fait de son mieux. Nous pourrions faire mieux encore, c'est certain, il y a toujours moyen de faire mieux dans toute activité – nous avons un nouveau gouvernement. J'ai oublié de mentionner une chose. L'an dernier, nous avons fait appel aux premières dames; le Nigéria est composé de 36 États et nous nous sommes adressés aux premières dames, c'est-à-dire aux épouses des gouverneurs, parce que nous les considérons comme les mères de la nation et, comme quelqu'un a dit, si vous éduquez une femme, vous éduquez toute une nation. Lorsque vous faites adhérer les femmes à un projet, vous savez qu'elles vont s'y consacrer. Nous nous sommes donc adressés à elles, même la première dame du Nigéria était représentée – c'était à l'occasion de la Journée mondiale contre le travail des enfants – et elles ont toutes promis de rejoindre le combat.

Pour conclure, je pense que nous avons fait beaucoup. Il nous reste encore plus à faire et nous demandons la collaboration de nos nations sœurs africaines, des nations du monde, de l'OIT et d'autres partenaires pour nous aider dans ce combat.

Membres employeurs – Les membres employeurs tiennent à remercier les différents intervenants qui ont donné leur avis sur la question, y compris la représentante gouvernementale.

Nous ne pouvons que compter sur le fait que la représentante gouvernementale prendra en compte tous les commentaires formulés au cours de la discussion, qui visaient tous à aider le gouvernement, de manière constructive, à s'attaquer au véritable fléau que constitue le travail des enfants, en particulier ses pires formes, au Nigéria. Tout en reconnaissant que le gouvernement prend effectivement des mesures pour répondre aux graves préoccupations relatives à la situation des enfants dans le pays, les membres employeurs insistent sur le fait que, dans le droit fil des observations de la commission d'experts, beaucoup reste à faire.

Nous prenons note des informations que la représentante gouvernementale a communiquées sur la lutte du gouvernement contre le travail des enfants. Nous prenons toutefois note d'informations, émanant notamment des Nations Unies, d'après lesquelles des violations graves de droits de l'enfant continuent. Les membres employeurs insistent donc sur l'importance de la convention en tant que convention fondamentale dont la ratification universelle est le reflet d'un consensus universel et d'un engagement tripartite fort en faveur de l'élimination des pires formes de travail des enfants.

Tout en étant conscients de la complexité de la situation sur le terrain, de la présence de groupes armés et de l'existence d'un conflit au Nigéria, nous partageons les préoccupations que la commission d'experts a exprimées au sujet de la persistance du recrutement et de

l'utilisation d'enfants par des groupes armés, ce qui entraîne également d'autres violations graves des droits de l'enfant, par exemple des enlèvements, des meurtres et des violences sexuelles.

À la lumière des observations de la commission d'experts et de la discussion d'aujourd'hui, les membres employeurs souhaiteraient recommander au gouvernement:

- premièrement, de continuer à prendre des mesures fondées sur tous les moyens à disposition pour assurer la démobilisation complète et immédiate de tous les enfants et pour mettre fin, dans la pratique, à leur recrutement forcé; de veiller à ce que des enquêtes approfondies soient menées, des poursuites engagées et des sanctions prises contre toutes les personnes qui recrutent de force des enfants pour les utiliser dans des conflits armés; d'assurer la réadaptation et l'intégration sociale des enfants victimes de recrutement forcé;
- deuxièmement, de redoubler d'efforts pour combattre la traite des enfants en veillant à ce que les auteurs de tels actes soient identifiés et poursuivis, et à ce que des sanctions suffisamment efficaces et dissuasives soient imposées;
- troisièmement, de redoubler d'efforts pour améliorer le fonctionnement du système éducatif et faciliter l'accès de tous les enfants à une éducation de base gratuite, en particulier pour les filles et les enfants des zones du nord-est du pays touchées par la guerre;
- quatrièmement, de prendre des mesures efficaces dans un délai déterminé pour protéger tous les enfants des rues, y compris les *almajiris*, contre les pires formes de travail des enfants, de prévoir leur réadaptation et leur réintégration, ainsi que de fournir des informations sur les mesures prises et le nombre d'enfants intégrés.

En dernier lieu, les membres employeurs invitent le gouvernement à continuer de se prévaloir de l'assistance technique du BIT pour mettre en œuvre les recommandations évoquées précédemment et pour s'acquitter des obligations futures en matière de rapport. Nous comptons que le gouvernement continuera de s'employer à mettre en œuvre des mesures concrètes pour faire en sorte que tous les enfants recrutés de force ou utilisés par des groupes armés soient démobilisés et pour assurer la protection de tous les garçons et de toutes les filles qui demeurent exposées à de tels risques et au risque de traite.

Membres travailleurs – Nous tenons à remercier le gouvernement pour ses commentaires. J'ai pris note de la réaction du gouvernement aux commentaires des membres travailleurs. Nous prions instamment le gouvernement de recevoir les commentaires exprimés en toute bonne foi, y compris ceux qui portent sur les difficultés que rencontrent les services de l'inspection du travail, et de travailler avec les mandants tripartites pour surmonter toutes ces difficultés. Nous remercions les autres intervenants pour leurs propos.

Le gouvernement doit effectivement redoubler d'efforts pour combattre le phénomène des pires formes de travail des enfants au Nigéria. Il doit continuer de s'employer à offrir un environnement sûr et pacifique aux enfants sur le chemin de l'école. Il convient de prévoir d'autres mesures, par exemple des programmes de repas scolaires et des visites médicales à l'école, pour encourager les enfants à rester à l'école et pour réduire la charge pour les parents. Les enseignants ont également besoin d'être aidés. Le gouvernement doit mettre un terme à l'insurrection et au conflit.

Les membres travailleurs prient instamment le gouvernement de solliciter une assistance technique et d'étendre l'assistance technique du BIT afin de prendre en compte les observations de la commission d'experts, mais aussi de solliciter la coopération et l'aide internationale d'autres États Membres qui peuvent apporter un appui matériel et le concours

d'experts, notamment en ce qui concerne la lutte contre la traite transfrontière et la traite interne à des fins d'exploitation au travail et d'exploitation sexuelle.

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.

Tout en étant conscients de la complexité de la situation qui prévaut sur le terrain et de la présence de groupes armés dans le pays, la commission a vivement déploré la situation actuelle dans laquelle des enfants sont recrutés de force par des groupes armés pour être utilisés dans le conflit armé, ce qui entraîne également d'autres violations graves des droits de l'enfant, par exemple des enlèvements, des meurtres et des violences sexuelles.

La commission a noté avec une profonde inquiétude la situation des enfants, en particulier des filles, des enfants des zones touchées par la guerre et des enfants des rues/*Almajiri*, qui continuent d'être privés d'éducation de base.

La commission s'est également inquiétée de la persistance de la traite des enfants, en particulier des filles à des fins de servitude domestique et d'exploitation sexuelle et des garçons à des fins de mendicité.

Prenant en compte la discussion du cas, la commission prie instamment le gouvernement du Nigéria de prendre des mesures efficaces dans un délai déterminé pour:

- assurer la démobilisation complète et immédiate de tous les enfants et mettre un terme, en droit et dans la pratique, au recrutement forcé ou à l'utilisation d'enfants dans les groupes armés;
- veiller à ce que toutes les personnes qui recrutent de force des enfants pour les utiliser dans des conflits armés fassent l'objet d'enquêtes et de poursuites approfondies, et que des sanctions suffisamment efficaces et dissuasives soient imposées en droit et dans la pratique;
- améliorer le fonctionnement du système éducatif pour faciliter l'accès à une éducation de base gratuite et de qualité pour tous les enfants, en particulier les filles et les enfants des rues, ainsi que la sécurité des enfants dans les zones touchées par la guerre, et prendre des mesures pour augmenter les taux de scolarisation et de fréquentation scolaire aux niveaux primaire et secondaire et pour réduire les taux d'abandon scolaire, et fournir des informations à la commission d'experts sur les mesures prises à cet égard et sur les résultats obtenus;
- assurer la réadaptation et l'intégration sociale des enfants des rues et des enfants contraints de rejoindre des groupes armés, et fournir des informations à la commission d'experts sur les mesures prises à cet égard, notamment dans le cadre du *projet d'éducation spéciale Almajiri*, et sur les résultats obtenus;
- lutter contre la traite des enfants en veillant à ce que les auteurs de tels actes soient identifiés et poursuivis, et à ce que des sanctions suffisamment efficaces et dissuasives soient imposées en droit et dans la pratique, et fournir des informations à la commission d'experts sur les mesures prises à cet égard, notamment par l'Agence nationale pour l'interdiction de la traite des personnes, ainsi que sur les résultats obtenus.

La commission prie le gouvernement de continuer à se prévaloir de l'assistance technique actuellement en cours du BIT pour mettre pleinement en œuvre les mesures évoquées précédemment et progresser sur la voie de l'éradication complète des pires formes de travail des enfants, conformément à la convention.

La commission prie également le gouvernement de soumettre à la commission d'experts, avant le 1^{er} septembre 2023, un rapport contenant toutes les informations pertinentes, en consultation avec les partenaires sociaux.

Représentante gouvernementale – Nous apprécions les discussions sur ce sujet crucial en vue d'améliorer la situation générale des enfants dans le monde et, plus particulièrement, au Nigeria. Nous reconnaissons que cette convention peut être considérée comme la plus importante de toutes les conventions fondamentales, car elle traite des enfants qui sont l'avenir de la société. Elle peut également être considérée comme le reflet de l'âme d'une nation, car son humanité se reflète dans la façon dont les enfants sont protégés et reçoivent une bonne vie pour un avenir plein d'espoir. À la lumière du contenu de ces conclusions, nous nous engageons à nouveau à intensifier les efforts et les interventions en cours dans ce domaine par l'intermédiaire des organes compétents du gouvernement, ainsi que par des consultations approfondies avec nos partenaires sociaux et avec le BIT. Cela implique la poursuite de la mise en œuvre des interventions conformément aux dispositions de la convention n° 182 et l'intégration, avec la priorité et l'attention qu'elles méritent, des recommandations formulées par cette commission en vue d'éliminer le travail des enfants sous ses pires formes.

Toutefois, en ce qui concerne le délai fixé pour rendre compte des progrès accomplis, la commission est invitée à noter que le Nigéria est actuellement en transition et qu'il apprécierait de pouvoir disposer d'un délai raisonnable pour permettre à la nouvelle administration de s'installer et de coordonner son action avec les mandants afin de remédier aux lacunes observées et de mettre en œuvre les recommandations. Nous sommes déterminés et prêts à coopérer avec le Bureau et les parties prenantes concernées pour y parvenir.

Pays-Bas – Sint Maarten (ratification: 1951)

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

Discussion par la commission

Président – Le troisième cas à l'ordre du jour de cette commission aujourd'hui est celui de l'application par les Pays-Bas, Sint-Maarten, de la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948. J'invite le représentant gouvernemental de Sint-Maarten à prendre la parole.

Représentant gouvernemental, ministre de la Santé publique, du développement social et du travail, Sint-Maarten – Sint-Maarten est un État constitutif du Royaume des Pays-Bas et, en tant que tel, est un Membre de l'OIT, via le Royaume des Pays-Bas.

Le gouvernement de Sint-Maarten a pris note des conclusions adoptées par l'OIT dans le rapport de la commission d'experts publié en février 2023, en particulier en ce qui concerne l'application de la convention par Sint-Maarten.

En ce qui concerne l'article 3 de la convention, le droit des organisations d'élire librement leurs représentants et le blocage concernant le Conseil socio-économique (SER), le Conseil des

employeurs de Sint-Maarten (ECSM) et l'Association des employeurs de Soualiga (SEA), il est vrai que, comme indiqué par la commission, les représentants nommés au SER sont désignés parmi des organisations librement établies et choisies par les travailleurs et les employeurs. Nous sommes conscients de l'intérêt de la consultation des partenaires sociaux pour que soit garanti le caractère inclusif et équitable dans le processus de nomination.

Nous tenons à souligner que les allégations de l'ECSM, selon lesquelles le gouvernement de Sint-Maarten violerait les droits de liberté syndicale, ont été catégoriquement écartées non seulement par le gouvernement de Sint-Maarten, mais également par la Cour d'appel (Aruba, Curaçao, Sint-Maarten, Bonaire, Saint-Eustache et Saba) à l'occasion de plusieurs instances, notamment par la décision communiquée à la commission, comme indiqué dans notre lettre datée du 18 novembre 2022. La cour a rejeté l'affirmation de l'ECSM selon laquelle son droit à la liberté syndicale serait violé. La liberté syndicale a pour base juridique l'article 12 de la Constitution de Sint-Maarten. Chacune des deux organisations ECSM et SEA est reconnue distinctement en tant qu'organisation représentative d'employeurs, ce qui est conforme à l'article 3 de la législation régissant le SER, en vertu duquel plusieurs organisations d'employeurs peuvent coexister.

La cour a également déclaré et reconnu que la plupart des organisations représentatives d'employeurs peuvent évoluer avec le temps, en fonction de facteurs tels que le nombre de membres actifs. En conséquence, la cour a dénié à l'ECSM le droit de se prévaloir des règles légales qui régissaient la désignation des représentants avant même son existence en 2018, et de se prétendre l'unique organisation patronale la plus représentative.

La cour a estimé que cette prétention n'est pas réaliste. Elle a en outre souligné le fait que la SEA représente environ 500 employeurs qui y ont adhéré de leur plein gré et ont demandé à être représentés au sein du SER ainsi qu'au sein de la commission tripartite. Pour rappel, l'ECSM et la SEA ont la possibilité de proposer des candidats pour la représentation au sein du SER, et ce sans aucune ingérence du gouvernement de Sint-Maarten, excepté pour ce qui est de l'agrément, régi par la loi.

À l'époque où la cour a rendu sa décision, la SEA représentait un plus grand nombre d'employeurs que l'ECSM. Les employeurs sont libres de s'affilier à l'une ou l'autre organisation. Le gouvernement de Sint-Maarten insiste sur le fait qu'il n'est intervenu en aucune façon dans le choix des employeurs concernant leur adhésion à une organisation, qu'il s'agisse de l'ECSM ou de la SEA.

En outre, selon l'avis sollicité du SER des Pays-Bas par le SER de Sint-Maarten en la matière, la manière dont les organisations d'employeurs sont désignées au sein de cette association n'enfreignait pas la législation du Royaume.

Le gouvernement de Sint-Maarten a, par ailleurs, rencontré le Directeur régional en juin 2022 et demandé l'assistance du BIT pour résoudre le problème posé par les organisations représentatives d'employeurs. Une lettre demandant l'assistance technique lui a également été adressée le 27 juin 2022. En dépit de l'accusé de réception de notre requête, aucune suite n'y a été donnée durant l'année écoulée. Nous avons cependant rencontré à nouveau le Directeur régional du BIT pour les Caraïbes, avant et pendant la réunion sous-régionale du BIT avec les ministres du Travail des Caraïbes à Georgetown, en Guyana, du 23 au 25 mai 2023. Le gouvernement de Sint-Maarten a renouvelé au BIT à cette occasion sa demande d'assistance, y compris par le biais d'un dialogue avec toutes les parties intéressées.

Il est ressorti de la réunion que le problème était de nature technique. En conséquence, le bureau régional de l'OIT a proposé de trouver une solution via des discussions avec les deux

organisations (SCEM et SEA); L'objectif était d'identifier les goulots d'étranglement et de trouver des solutions à l'amiable dans les plus brefs délais. Le gouvernement de Sint-Maarten salue cette initiative de médiation du BIT pour sortir de l'impasse et veut espérer qu'elle aboutira à une solution. Il est important de savoir que le gouvernement de Sint-Maarten dépend beaucoup de l'implication de ces partenaires sociaux dans notre législation et dans toute évolution de notre système juridique. Ceci est très important, c'est pourquoi le SER constitue une composante essentielle de notre processus législatif.

Passons maintenant au droit des organisations de travailleurs d'organiser leur administration et leurs activités, au droit de grève (demande directe de 2017), ainsi qu'à la réponse aux observations de la Confédération internationale des syndicats (CSI). La CSI appelle le gouvernement de Sint-Maarten à garantir en droit et dans la pratique que les fonctionnaires sont en mesure d'exercer pleinement leur droit de faire grève et à abroger toutes les dispositions légales prévoyant des sanctions. Néanmoins, la cour peut interdire une grève qui menacerait le bien-être et la sécurité publics.

Quant aux préoccupations de la commission au sujet du droit de grève des fonctionnaires, en particulier des enseignants, le gouvernement de Sint-Maarten peut désormais, eu égard au nouveau Code pénal, compléter les informations fournies dans sa lettre du 18 novembre 2022.

Il s'y est référé aux articles 372, 373, 374*bis*, 374*ter*, 374*quarter*, 376, 387 et 391. Ces articles se rapportent aux conséquences des grèves concernant trois catégories de personnes, à savoir les ministres, les membres du parlement et les fonctionnaires. Les dispositions qui se rapportent directement aux fonctionnaires et aux conséquences de leur grève sont les articles 374*a*), 374*ter* et 374*c*).

Auparavant, ces dispositions créaient des barrières au droit de grève ou à certaines formes de grève pour les employés du secteur public. La grève observée par les fonctionnaires était sanctionnée par des amendes, et même des peines d'emprisonnement. Sint-Maarten étant devenu un pays autonome depuis le 10 octobre 2010, ces dispositions qui étaient transposées de celle des anciennes Antilles néerlandaises ont été abrogées en 2015 via la mise en œuvre de la modification du nouveau Code pénal. Il y a lieu de se référer en outre à cet égard aux articles 86 et 87 de l'Ordonnance nationale sur le droit positif de la fonction publique.

En ce qui concerne les actions disciplinaires, un fonctionnaire était passible, en vertu de l'article 86, de telles sanctions dans certains cas: par exemple, s'il ne remplissait pas les obligations professionnelles requises; s'il se rendait coupable de toute violation ou négligence de la réglementation, ou s'il faisait l'objet de poursuites pénales (article 87 (1)). Sachant que ces dispositions du Code pénal ont été abrogées, les fonctionnaires ne sont plus passibles de sanctions disciplinaires en relation avec le droit de grève. Afin que vous puissiez mieux comprendre l'esprit du nouveau Code pénal, nous avons le plaisir de vous en communiquer une copie.

Le gouvernement de Sint-Maarten peut conclure que notre législation nationale relative aux droits des travailleurs, y compris les travailleurs de la fonction publique, a été mise en conformité avec la convention. Elle ne requiert donc plus aucun amendement à cette fin.

En conclusion, en vertu du nouveau Code pénal, les fonctionnaires, y compris les enseignants, ne sont plus interdits de grève. Nous espérons donc avoir fourni suffisamment d'informations en réponse à la demande directe de 2017. Nous réaffirmons notre ferme engagement à promouvoir un environnement inclusif et équitable respectant les droits de travailleurs, promouvant un dialogue social constructif et un développement continu. Nous

espérons poursuivre notre dialogue et notre coopération avec le BIT pour la réalisation de notre objectif commun.

Membres employeurs – Les membres employeurs remercient le représentant gouvernemental de Sint-Maarten pour les explications fournies concernant la situation nationale. Toutefois, permettez-moi de faire une petite remarque d'ordre technique. Le cas soumis à notre examen n'est pas le cas Pays-Bas/Sint-Maarten, mais plus exactement le cas Sint-Maarten. Sint-Maarten agit de manière indépendante dans les affaires qui nous concernent; il s'agit d'un État Membre autonome de l'OIT.

Pour commencer, nous déplorons la charge administrative considérable imposée par le gouvernement à la délégation des employeurs pour être autorisée à participer à la Conférence. Nous regrettons également l'absence d'informations écrites de la part du gouvernement.

Cette convention fait partie du corps des 10 conventions fondamentales de l'OIT, et à ce titre elle fait l'objet d'un suivi et d'un contrôle prioritaire. Notre commission examine pour la seconde fois ce cas qui a déjà donné lieu à trois observations de la commission d'experts, ce qui signifie qu'il figure à l'agenda de manière ininterrompue depuis 2020. Nous déplorons que les conclusions de la commission de l'année dernière n'aient pas été prises en considération par les autorités. Pour résumer, l'an dernier, la commission a demandé au gouvernement de s'abstenir de toute ingérence par les partenaires sociaux dans l'exercice de leur liberté syndicale en général, notamment par la promotion d'organisations qui n'ont pas été librement créées ou choisies par les travailleurs et les employeurs de Sint-Maarten.

La commission a également demandé au gouvernement de tenir des consultations avec les organisations de travailleurs et d'employeurs en vue de la désignation de leurs représentants respectifs au sein du SER et de fournir des informations sur l'aboutissement du recours relatif à la composition de ce conseil.

Le gouvernement ne semble pas avoir bien compris le concept de liberté syndicale inscrit à l'article 3 de la convention. Comme cela a été expliqué l'année dernière, Sint-Maarten a créé un SER par décret national après l'obtention en 2010 d'un statut de semi-autonomie vis-à-vis du Royaume des Pays-Bas. Le SER est un conseil économique et social tripartite dont le bureau exécutif est constitué de trois représentants de travailleurs et trois représentants d'employeurs désignés par leurs organisations respectives, ainsi que trois représentants indépendants, ces derniers étant les seuls désignés par le gouvernement.

En fait, le gouvernement a créé, via la Chambre du commerce et de l'industrie (CCI), la SEA, une prétendue organisation représentative d'employeurs. Le gouvernement indique que la SEA est une organisation d'employeurs faïtière chargée de la représentation des employeurs de manière équilibrée au sein du SER.

Le groupe des employeurs conteste cette situation, car ni la CCI ni la SEA ne reflètent une représentation librement choisie et organisée par les employeurs de Sint-Maarten. Selon l'Association de l'hôtellerie et du commerce de Sint-Maarten (SHTA), membre de l'organisation internationale des employeurs (OIE), cette opération politique constitue, en violation de l'article 3 de la convention, une tentative de marginalisation des groupes d'employeurs existants. La SHTA a constitué un groupement faïtier d'employeurs avec trois autres organisations représentatives. L'organisation d'employeurs faïtière ECSM a régulièrement attiré l'attention du Premier ministre sur cette situation, sans résultat.

Quels sont les développements au niveau national depuis 2022? La Cour d'appel a rendu le 29 juin un jugement déclarant que l'ECSM et la SEA ont été désignées de manière autonome en tant qu'organisations représentatives d'employeurs, et que la participation du ministre des

Affaires générales et de la CCI dans la création de la SEA ne disqualifie pas cette organisation en tant qu'organisation représentative. De notre point de vue, cette décision n'est pas pertinente dans le cas présent puisqu'elle ne résout pas la question cruciale soulevée par les organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs qui ne sont pas, par définition, comme l'exige la convention, autonomes et indépendantes. Même si la CCI et la SEA sont des organisations représentatives, la CCI, en tant qu'organisation à laquelle l'affiliation est obligatoire en vertu de la loi, est une entité établie par l'État. Les deux organisations ne sont donc pas indépendantes, et j'attire à nouveau l'attention de la commission sur le fait que ce point est d'une importance cruciale. Représentativité et indépendance sont deux concepts différents, l'indépendance étant le critère retenu par la convention.

Selon l'ECSM, la SEA dispose d'un siège, et même de deux sièges sur trois en 2023, mais le SER n'a toujours pas été convoqué depuis février 2022, et c'est pourquoi l'ECSM n'a pas été consulté sur les questions qui l'intéressent, en particulier la préparation du rapport du gouvernement au BIT. On se demande même si les récentes lois du travail sont légitimes, dans la mesure où le SER n'a pas été régulièrement associé pour discuter de ces questions.

Une nouvelle loi concernant la composition et le fonctionnement du SER a été adoptée par le Parlement en 2023. Elle introduit notamment une liste de critères juridiques à remplir par les membres, ainsi qu'une limitation de leur désignation à deux mandats successifs de trois ans. Nous estimons que ces limitations ne sont pas appropriées et constituent des atteintes supplémentaires à l'autonomie de l'organisation et de la représentation des partenaires sociaux. En outre, cette loi est contraire à l'article 79.2 de la Constitution de Sint-Maarten, car elle prévoit la délégation au pouvoir exécutif de certaines décisions relevant de l'organe législatif. Par conséquent, nous espérons que cette loi ne sera jamais publiée.

D'un point de vue juridique, suivant les articles 2 et 3 de la convention, les travailleurs et les employeurs ont le droit, sans autorisation préalable, de constituer des organisations de leur choix et de s'y affilier, ainsi que d'élire leurs représentants en pleine autonomie. Le gouvernement devrait, en toutes circonstances, s'abstenir de toute intervention en la matière. Je cite intégralement l'article 3 de la convention:

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.

La liberté syndicale est un principe démocratique fondamental, qui s'applique en particulier aux organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs.

Ainsi que cela est expliqué dans l'Étude d'ensemble de 2012 intitulée *Donner un visage humain à la mondialisation*, il faut que les pouvoirs publics respectent pleinement la liberté syndicale. L'interdiction de toute ingérence publique implique notamment l'interdiction de créer, à la place des partenaires sociaux, une organisation à laquelle l'affiliation serait obligatoire ou une organisation bénéficiant d'un traitement préférentiel. J'avais déjà cité l'année dernière les paragraphes 95 et 108 de cette Étude d'ensemble, qui condamnent notamment tout favoritisme, tout traitement inéquitable entre les organisations et recommandent que le cadre juridique se limite à un cadre général qui laisse aux organisations une autonomie maximale dans leur fonctionnement et dans leur gestion. Les restrictions à ce principe devraient avoir pour seul but de sauvegarder les intérêts des membres et garantir le fonctionnement démocratique des organisations.

Une autre remarque de la commission d'experts de 2022 concerne la liberté syndicale des travailleurs: le recours généralisé aux contrats temporaires a pour effet de limiter le droit de s'organiser, puisque ces travailleurs contractuels ne sont pas autorisés à participer à des référendums ou à des élections pour former des syndicats. Les membres employeurs invitent le gouvernement à fournir des explications sur la manière dont il entend concilier cette législation restrictive avec la liberté des organisations des partenaires sociaux d'organiser librement leur fonctionnement et leurs activités, conformément à l'article 3 de la convention.

La commission interroge le gouvernement au sujet d'une possibilité de restreindre légalement le droit de grève pour certains fonctionnaires, notamment les enseignants. Les employeurs ont souligné à plusieurs reprises que le droit de grève ne fait pas partie du champ d'application de la convention. Ces observations et questions de la commission d'experts ne reposent donc sur aucun fondement dans le contexte de l'application et du contrôle de la convention. Ce point n'aurait donc jamais dû être mentionné dans les conclusions de la commission en ce qui concerne ce cas.

En conclusion, compte tenu de l'ensemble de ces éléments, les membres employeurs regrettent que, depuis les conclusions émises par la commission en 2022, le dialogue entre le gouvernement et l'organisation autonome des employeurs n'ait pu aboutir à un résultat satisfaisant. Nous exhortons en conséquence le gouvernement à prendre les mesures nécessaires, en consultation avec les partenaires sociaux, pour garantir que les représentants de travailleurs et d'employeurs au sein du SER ne seront désignés que par des organisations librement établies ou choisies par les travailleurs et les employeurs, ainsi qu'à engager un dialogue avec l'ECSM sur les questions relatives aux intérêts des entreprises du secteur privé.

Cela garantirait le plein respect des droits des employeurs et de leurs organisations de former et de s'affilier à des organisations de leur choix, d'élire leurs représentants en toute liberté, et d'éviter toute interférence des autorités publiques à cet égard.

Enfin, étant donné qu'il subsiste une confusion sur les concepts fondamentaux de la liberté syndicale, nous exhortons le gouvernement à demander au BIT l'assistance technique nécessaire à la mise en conformité de la situation nationale avec la convention.

Membres travailleurs – Nous discutons pour la deuxième année consécutive de l'application de la convention par le gouvernement de Sint-Maarten.

La liberté syndicale est un droit humain fondamental de portée universelle duquel découle la jouissance d'autres droits. Elle est indispensable pour l'instauration de la paix, de la justice sociale et l'amélioration des conditions de travail. Comme l'a déjà relevé la commission d'experts, les organisations de travailleurs et d'employeurs sont les composantes essentielles d'une bonne gouvernance du marché du travail et du développement de systèmes de relations professionnelles, vecteurs de stabilité, de progrès et de prospérité économique et sociale, permettant l'application effective de la législation du travail par la dénonciation des violations de la loi.

En ce qui concerne les observations de la commission d'experts sur l'application de la convention par le gouvernement de Sint-Maarten, nous constatons que la pratique des autorités de Sint-Maarten entrave le droit des organisations d'élire librement leurs représentants. Cela est incompatible avec les principes de la convention.

Nous notons également les préoccupations exprimées au sujet de la création par un organisme gouvernemental de Sint-Maarten d'une organisation faïtière, la SEA, pour représenter des employeurs, y compris au sein du SER tripartite. Selon l'association d'employeurs de Sint-Maarten, la SEA est une création gouvernementale d'organisation

représentative d'employeurs qui ne représente pas véritablement les employeurs et dont l'objectif est la marginalisation des groupes d'employeurs représentatifs existants.

Depuis notre dernier examen du cas en 2022, la Cour d'appel de Sint-Maarten a rendu un jugement reconnaissant les deux organisations patronales comme représentatives et ne constatant aucune atteinte au droit à la liberté syndicale.

Nous rappelons l'importance qui devrait être attachée au droit des travailleurs et des employeurs de créer leurs propres organisations, d'élire leurs représentants en toute liberté et de créer des organisations de niveau supérieur sans ingérence induite des autorités.

Dans son dernier commentaire, la commission d'experts a noté avec regret l'intention du gouvernement de faire de la SEA une organisation faïtière d'employeurs. Elle a également noté, contrairement aux conclusions formulées l'année dernière par la commission, que le gouvernement a apparemment attribué un siège à la SEA au sein du SER, les deux autres sièges restant en suspens, et que le SER n'a vraisemblablement pas été convoqué depuis la commission de 2022.

Nous tenons à souligner qu'en vertu de l'article 3 de la convention, lu conjointement avec l'article 10, les organisations de travailleurs et d'employeurs ont le droit d'organiser leur administration et leurs activités, de formuler leurs programmes, et ce en vue de promouvoir et défendre davantage les intérêts des travailleurs et des employeurs. Les autorités publiques doivent s'abstenir de toute intervention de nature à limiter ce droit ou à en entraver l'exercice légal.

L'objectif ici est clair: sans une représentation véritable et effective, basée sur l'autonomie et l'indépendance vis-à-vis du gouvernement, pour ce qui est de la formulation et la mise en œuvre de leurs propres activités, la liberté syndicale des travailleurs et des employeurs et de leurs organisations serait vide de sens et dérisoire au regard de l'objectif visé.

Un tel résultat serait contraire aux obligations incombant au gouvernement au titre de la convention. Le gouvernement de Sint-Maarten doit tenir compte des observations de la commission d'experts et donner plein effet à ses orientations afin de mieux appréhender l'étendue de ses obligations au titre de la convention et de s'y conformer pleinement.

Les membres travailleurs notent en outre qu'en 2017, ainsi qu'en 2023, la commission d'experts a soulevé de graves questions au sujet du droit de grève des fonctionnaires et que ces questions restent à ce jour sans réponse. La commission d'experts a noté que les alinéas 374a), b) et c) du Code pénal et l'article 82 de l'ordonnance n° 159 de 1964, relatifs aux conditions de service des fonctionnaires, interdisent aux fonctionnaires, y compris aux enseignants, de faire grève, sous peine d'emprisonnement.

Nous notons néanmoins que le Code pénal a été révisé et qu'un nouveau Code pénal est entré en vigueur en 2015. Nous saluons ces informations complémentaires que le gouvernement vient de communiquer.

Nous exhortons le gouvernement à respecter avec rigueur les orientations de la commission d'experts en ce qui concerne les services essentiels et à préciser si, en vertu de la législation en vigueur, certaines catégories de fonctionnaires, tels que les enseignants, sont ou peuvent être interdits de grève.

Le gouvernement de Sint-Maarten doit promouvoir, respecter et remplir les obligations qui découlent de la convention, conformément aux orientations de la commission d'experts.

Membre employeur, Sint-Maarten – C'est avec plaisir que je m'adresse à vous au nom des quatre plus anciennes associations d'employeurs de la belle île de Sint-Maarten et de

l'ECSM, qui représentent 40 pour cent de la main-d'œuvre du secteur privé et un poids socio-économique encore plus important.

Cela fait exactement soixante-quinze ans cette semaine que les droits fondamentaux suivants ont été adoptés: les organisations de travailleurs et d'employeurs ont le droit d'établir leurs statuts et règlements et d'élire leurs représentants en toute liberté; l'autorité publique s'abstient de toute intervention de nature à restreindre ce droit ou d'en entraver l'exercice légitime. Pour Sint-Maarten, le SER est un organe tripartite clé. Son avis est légalement obligatoire pour toutes les politiques ayant des impacts socio-économiques. La loi reconnaît au SER un rôle important dans le processus d'élaboration des politiques gouvernementales. En outre, il peut émettre des avis de sa propre initiative. Enfin, il constitue une tribune pour les associations de travailleurs et d'employeurs. En tant qu'organe tripartite, il a le pouvoir d'attribuer des sièges de manière équilibrée à des représentants du gouvernement.

Dans le cas du SER de Sint-Maarten, cet équilibre fragile a malheureusement été perturbé ou troublé le 21 avril 2020, lorsque le gouvernement a pris la décision unilatérale de suspendre le SER. Le ministre des Affaires générales a déclaré à ce sujet, et je le cite: «Afin d'assurer une représentation équilibrée des organisations d'employeurs au sein du conseil d'administration du SER, il est conseillé de ne pas procéder à la nomination du conseil 2020-2023 tant que la structure n'aura pas été rectifiée.»

La CCI, qui tient le registre des entreprises, facilitera, lorsque des entreprises sont enregistrées, l'établissement d'une organisation d'employeurs faîtière au niveau local, à laquelle diverses organisations pourront s'affilier. Toutes les nominations au SER du cycle précédent ont expiré le 30 avril 2020 et un nouveau conseil ne pourra être constitué que dans dix mois. L'absence subséquente d'avis sollicités et non sollicités dans le cadre du processus d'élaboration des politiques gouvernementales a couvert une période de prise de décisions socio-économiques particulièrement importantes pendant la pandémie mondiale de COVID-19.

Il est clair que l'article 3 de la convention, qui stipule que «les autorités publiques doivent s'abstenir de toute intervention de nature à limiter ce droit ou à en entraver l'exercice légal», ne permet pas au gouvernement de suspendre unilatéralement un organe tripartite important. De plus, le gouvernement a mandaté la CCI, un organisme administratif régi par des lois, pour effectuer cette restructuration. Avec ce mandat contraire à nos lois et à la convention, la CCI a fondé la SEA, chargée d'un mandat gouvernemental et possédant à vie une adhésion à la CCI dans ses statuts.

La SEA se réunit dans les locaux de la CCI, utilise la main-d'œuvre de la CCI et, jusqu'à récemment, avait même l'adresse et le numéro de téléphone de cette structure gouvernementale sur ses documents. Pour susciter l'adhésion à la SEA, des courriels sont envoyés par la CCI aux entreprises, les invitant à s'y affilier, avec mention d'une attribution à la SEA par le gouvernement de la totalité des trois sièges de ce dernier au sein du SER.

D'autres interventions comme le fait de ne pas attribuer de sièges à des employeurs et de nommer des fonctionnaires rémunérés par le gouvernement à ces postes ont également eu lieu en 2021. Les deux employeurs de l'ECSM ont été suspendus au printemps 2020 en l'absence de tout motif.

Il est regrettable que cinq conseillers du BIT (NORMES), du SER et de la commission, ainsi que la discussion de ces droits fondamentaux dans le Comité tripartite de Sint-Maarten en vertu de la convention (n° 144) sur les consultations tripartites relatives aux normes internationales du travail, 1976, n'aient pas modifié plus tôt la direction suivie du gouvernement. Cela semble avoir accentué davantage l'égarement du gouvernement.

Sint-Maarten est certes un pays jeune, mais cela ne doit pas empêcher le gouvernement d'assumer son obligation d'engager le dialogue social et de respecter les droits fondamentaux des travailleurs et des employeurs. Ne tenant aucun compte de la recommandation de 2022 de la commission, le gouvernement n'a depuis fait aucune tentative pour provoquer une réunion à cette fin. De plus, il semble que le gouvernement n'ait pas compris la portée de la demande de la commission de s'abstenir de toute intervention et que la situation ait pris une direction opposée. Par exemple, une loi a été proposée pour étendre les instruments consultatifs du SER au Parlement de Sint-Maarten. On ne peut pas opposer grand-chose à cet organe législatif, mais cette loi a pour effet collatéral de limiter également le rôle des représentants des travailleurs et des employeurs au sein du SER. Qui plus est, la loi prévoit la désignation par le gouvernement de nouveaux candidats pour siéger au SER, sur la base, entre autres critères, de la maîtrise de l'anglais et du néerlandais, de la bonne connaissance de la société de Sint-Maarten, du respect de l'obligation de réserve et d'un esprit pacifique.

Selon l'ECSM, au caractère subjectif de ces critères restrictifs s'ajoute le fait encore plus critiquable qu'ils constituent un obstacle au droit des travailleurs et des employeurs d'élire en toute liberté, conformément à l'article 2 de la convention, leurs représentants.

Enfin, et surtout, au lieu d'un siège unique, deux sièges sont désormais attribués par le gouvernement à la SEA au sein du SER. La semaine dernière, l'ECSM a proposé à la SEA que soient dissoutes leurs deux fédérations, de se passer du soutien gouvernemental et de se réunir sous une nouvelle bannière représentant tous les employeurs de Sint-Maarten. En fin de compte, c'est la façon dont le gouvernement a utilisé et continue d'utiliser les ressources au profit de la SEA qui est contestée et non l'association, ses membres ou leurs besoins, qui sont souvent les mêmes que ceux de nos propres membres. Cette proposition a malheureusement été rejetée.

Le gouvernement se prévaut d'un raisonnement erroné selon lequel l'ECSM souhaiterait être l'unique organisation d'employeurs de Sint-Maarten – ce qui n'est pas le cas. Elle souhaite simplement une représentation des employeurs et, le cas échéant, des travailleurs, sans ingérence gouvernementale, alors que la tendance semble aller dans la direction opposée.

Quoi qu'il en soit, l'ECSM reste reconnaissant pour les recommandations objectives continues de l'OIT et de la commission en tant qu'elles offrent l'espoir qu'une situation tripartite meilleure se profile à l'horizon à Sint-Maarten, malgré la complexité croissante de la situation.

Membre travailleur, Sint-Maarten – En tant que représentant des travailleurs de Sint-Maarten, délégué par la Chambre des syndicats du travail des Îles du Vent (WICLU), je tiens à exprimer notre sincère gratitude pour l'opportunité qui m'est offerte de faire à la Conférence la déclaration suivante concernant les questions exposées aux pages 192 et 193 du rapport de la commission d'experts au sujet de l'application de la convention à Sint-Maarten.

Premièrement, les contrats temporaires limitent le droit de s'organiser. La commission d'experts a demandé au gouvernement de s'exprimer sur l'affirmation selon laquelle l'utilisation généralisée par les employeurs de contrats temporaires constitue une limitation importante du droit des travailleurs de s'organiser. En tant que représentant des travailleurs de Sint-Maarten, je peux dire, en me référant à l'expérience des syndicats de Sint-Maarten, que, théoriquement, tous les travailleurs d'une entreprise ont le droit de s'affilier librement au syndicat de leur choix. En réalité, lorsqu'un référendum est organisé dans une entreprise pour désigner le syndicat qui représente le plus grand nombre de travailleurs de l'entreprise, seuls les travailleurs directement recrutés par l'entreprise peuvent y participer. Les travailleurs temporaires employés via des agences de placement et occupant des emplois permanents dans l'entreprise cliente sont exclus du référendum, car ils ne sont pas considérés comme étant

formellement employés de l'entreprise cliente, mais comme employés de l'agence de placement.

Nous constatons que les travailleurs recrutés via des agences de placement perdent leur emploi s'ils revendiquent de meilleures conditions de travail dans l'entreprise cliente et/ou s'ils se syndiquent ou s'associent avec des travailleurs directement engagés par l'entreprise cliente. Du jour au lendemain, si la direction de l'entreprise cliente le souhaite, les travailleurs placés peuvent être remplacés par d'autres travailleurs eux-mêmes engagés via une agence de placement. Sous couvert d'une prétendue «flexibilité» du marché du travail, les travailleurs contractuels ne sont pas rémunérés par l'agence de placement durant l'attente d'un nouveau placement. Les travailleurs contractuels craignent donc de se syndiquer ou de s'associer avec des travailleurs directement employés par les entreprises. La législation actuelle, qui permet le recours à des travailleurs contractuels, ne protège pas suffisamment les travailleurs embauchés à court terme directement par une entreprise ou embauchés par le biais d'agences de placement. Ceci est une illustration de la limitation du droit d'organisation des travailleurs dans la réalité de Sint Maarten.

S'agissant des enseignants de Sint-Maarten, particulièrement ceux qui exercent dans une école religieuse subventionnée par le gouvernement, le droit de s'organiser et d'adhérer à un syndicat est expressément exclu de leur contrat de travail. Il y est stipulé qu'ils ne peuvent pas adhérer à un syndicat lorsqu'ils travaillent dans ce cadre d'enseignement. Bien que cela ait été dénoncé comme une violation des droits des enseignants, aucune loi nationale n'a été modifiée pour restreindre la portée de cette violation. La plupart des autres enseignants sont dissuadés et craignent d'adhérer au syndicat et courir le risque de perdre leur emploi. La Recommandation de l'Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture (UNESCO) concernant la condition du personnel enseignant (1966) et sa Recommandation concernant la condition du personnel enseignant de l'enseignement supérieur (1997) peuvent servir à garantir que des conventions sont établies pour protéger les droits des enseignants de s'organiser, conformément à la convention.

Deuxièmement, le droit de grève des fonctionnaires. La commission d'experts a demandé au gouvernement de préciser si, aux termes du nouveau Code pénal, certains fonctionnaires, tels que les enseignants, sont interdits de grève et de fournir une copie du nouveau Code pénal. Le gouvernement a également été invité à fournir des informations détaillées sur les circonstances dans lesquelles les grèves peuvent être interdites en vertu de l'Ordonnance nationale sur le droit positif de la fonction publique.

En tant que représentants des travailleurs de Sint-Maarten, nous pouvons affirmer que, même si, en vertu de la convention, les organisations de travailleurs ont le droit d'organiser leur administration et leurs activités, le droit de grève des fonctionnaires et de leurs syndicats est toujours limité. Le droit des fonctionnaires est régi par la Constitution de Sint-Maarten, le Code civil, l'Ordonnance nationale sur les conventions collectives, l'Ordonnance nationale sur les conflits collectifs de travail et les décrets pertinents relatifs à la paix sociale, ainsi que par l'article 6.4 de la Charte sociale européenne tel que défini par la Cour suprême des Pays-Bas. L'ordonnance nationale modifiée sur le droit positif de la fonction publique permet aux tribunaux d'interdire les grèves qui menacent le bien-être ou la sécurité publics. La récente jurisprudence dans l'affaire concernant les policiers et le syndicat des policiers nationaux (NAPB) en grève publique contre leur traitement inégal subi depuis 2010, ainsi que l'affaire concernant les contrôleurs aériens ayant tenu une réunion avec le Syndicat des fonctionnaires des Îles du Vent (WICSU) pendant les heures de travail, montre que le tribunal ne dénie pas le droit de grève, mais ordonne aux travailleurs et à leurs syndicats de respecter des procédures pour laisser à l'employeur suffisamment de temps pour prendre des mesures responsables

assurant la continuité des opérations. Une meilleure protection du droit de grève des fonctionnaires devrait être garantie par la législation. En ce qui concerne les enseignants, plutôt que de qualifier de grèves leurs actions, il serait plus juste de considérer celles-ci comme des « assemblées générales » pendant les heures de travail pour exposer les griefs des enseignants. Cela se produit principalement parce que certains enseignants des écoles publiques sont des fonctionnaires, tandis que d'autres travaillent dans des établissements scolaires subventionnés par le gouvernement et ne sont pas des fonctionnaires, tout en jouissant de la plupart des droits et avantages des enseignants exerçant dans les écoles publiques. L'Union des enseignants des Îles du Vent (WITU), en tant que syndicat d'enseignants, a dénoncé de nombreuses tentatives du gouvernement d'interdire aux enseignants de faire grève. Néanmoins, grâce à la fermeté de la WITU dans son combat continu pour résoudre les situations critiques auxquelles sont confrontés les enseignants, le gouvernement n'y est pas parvenu. Les lois nationales sur le droit de grève des enseignants ne sont pas claires : les avis juridiques sont contradictoires et divergents. Par conséquent, la Recommandation concernant la condition du personnel enseignant (1966) et la Recommandation concernant la condition du personnel enseignant de l'enseignement supérieur (1997) peuvent contribuer à rassurer sur le fait que les conventions protègent les droits des enseignants et garantissent leurs droits de grève.

Troisièmement, les mesures de lutte contre le COVID-19 ont violé la convention (n° 89) sur le travail de nuit (femmes) (révisée), 1948, et la convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération, 1951. Permettez-moi d'illustrer l'ensemble de la situation, par l'exemple l'imposition des mesures contre le COVID-19 par le gouvernement du Royaume aux travailleurs de Sint-Maarten, en violation des conventions n°s 87 et 89. Au moment même où les syndicats de KLM au Pays-Bas ont dénoncé la violation du droit à la négociation collective par le gouvernement néerlandais et la direction néerlandaise de KLM, la Chambre des syndicats de Sint-Maarten a protesté et manifesté contre l'imposition unilatérale par le gouvernement néerlandais, le gouvernement local et le Parlement de mesures touchant la rémunération des travailleurs.

Une des conditions exigées du gouvernement de Sint-Maarten pour obtenir le soutien financier du gouvernement du Royaume était que le gouvernement et le Parlement de Sint-Maarten adoptent une législation réduisant de 20 pour cent la rémunération des travailleurs du secteur privé et de 12,5 pour cent celle des travailleurs du secteur public. Il leur a été également demandé de fixer par la loi un plafond pour les revenus supérieurs, après avoir imposé une réduction de 25 pour cent de la rémunération des fonctionnaires élus et nommés de Sint-Maarten. Cette rémunération était déjà largement inférieure à celle des fonctionnaires des Pays-Bas avant la pandémie. Avec ces exigences unilatérales du gouvernement du Royaume des Pays-Bas, l'écart de rémunération au sein du Royaume n'a fait que s'approfondir.

Quatrièmement, l'inégalité du niveau de protection sociale viole la recommandation (n° 202) sur les socles de protection sociale, 2012. Alors que le coût de la vie à Sint-Maarten est beaucoup plus élevé qu'aux Pays-Bas, à ce jour, l'inégalité de rémunération des travailleurs et du niveau de protection sociale au sein du Royaume des Pays-Bas affecte les travailleurs, réduisant à la pauvreté plus de 75 pour cent des ménages de Sint-Maarten.

En conclusion, les organisations des salariés de Sint-Maarten demandent en conséquence qu'il soit mis fin de toute urgence à ces inégalités et aux violations des conventions et recommandations de l'OIT. Nous apprécions grandement la solidarité et le soutien de toutes les délégations à la Conférence. Nous avons hâte de discuter avec vous d'actions de solidarité susceptibles de faire avancer la cause des travailleurs et de leurs familles à Sint-Maarten.

Membre travailleuse, France – Entre autres clarifications, la commission d'experts a demandé au gouvernement de commenter la déclaration selon laquelle, je cite: «le recours généralisé aux contrats temporaires par les employeurs constitue une limitation importante du droit à l'organisation des travailleurs».

Sint-Maarten, partie néerlandaise d'une petite île des Antilles, résulte d'un héritage historique colonial, marquée par le cosmopolitisme et par le recours à une main-d'œuvre autrefois servile et aujourd'hui fortement précarisée. Le recours aux agences de placement pour servir les intérêts économiques liés aux activités touristiques, entre autres, est particulièrement important. La flexibilité prônée par le gouvernement, dans le but de favoriser les activités économiques, s'accompagne de mesures qui privent les travailleurs de sécurité de l'emploi et du libre exercice de l'activité syndicale en total irrespect des principes de la convention.

À titre d'exemple, s'agissant de la désignation par voie référendaire d'un syndicat représentatif, seuls les travailleurs directement employés par l'entreprise peuvent y participer. Les travailleurs contractuels des agences de placement, y compris ceux exerçant des emplois permanents de l'entreprise cliente, ne sont pas autorisés à participer au référendum parce qu'ils sont formellement considérés comme non employés par l'entreprise cliente où le travailleur est placé, mais employés par l'agence de placement.

Les revendications internes à l'entreprise des travailleurs placés par les agences sont interdites, et les travailleurs placés dans une entreprise cliente perdent leur emploi s'ils défendent de meilleures conditions de travail dans l'entreprise cliente, ou bien s'ils se syndiquent ou s'unissent avec les travailleurs directement employés par l'entreprise cliente. D'un jour à l'autre, si la direction de l'entreprise cliente le souhaite, les travailleurs des agences de placement peuvent être remplacés par d'autres travailleurs embauchés par ces mêmes agences. En conséquence de cette soi-disant «flexibilité» sur le marché du travail, les travailleurs contractuels ne sont pas payés par l'agence de placement si aucun autre emploi ne leur est proposé alors qu'ils ont été remplacés. Cette latitude laissée aux entreprises au motif qu'elles se servent d'intermédiaires est une violation avérée de la convention.

La conséquence qui en résulte est que les travailleurs contractuels ont peur de se syndiquer ou de s'unir aux travailleurs directement employés par les entreprises. Par ailleurs, la législation actuelle n'offre pas une protection suffisante aux travailleurs embauchés en contrat à durée déterminée directement par une entreprise, et le recours abusif à ce titre de contrat permet aussi aux entreprises de limiter l'accès à la représentation syndicale et à l'exercice du droit syndical.

Selon les dernières informations, des employeurs ou des directions d'entreprise, 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 donc clair qu'en dépit des allégations de bonne pratique apportées par le gouvernement, le droit explicite des travailleurs à la pratique de l'exercice syndical, quel que soit le contrat de travail auquel il est rattaché, est bafoué à Sint-Maarten.

Au-delà du droit fondamental qui leur est dénié, de telles pratiques privent les travailleurs d'un accès à une vie décente. Précarisés par des contrats non pérennes, ils ne peuvent faire face à certaines obligations administratives afin de bénéficier de conditions de vie dignes. Ceci est inacceptable pour la commission.

Représentant gouvernemental – Nous remercions les employeurs et l'association des employeurs. Il est important de se rendre compte que cette réunion ne doit pas être

considérée comme une réunion conflictuelle, mais plutôt comme une réunion visant à nous améliorer nous-mêmes et améliorer notre pays.

Je voudrais réfuter quelques propos. Premièrement, en ce qui concerne le SER: les allégations selon lesquelles le SER ne se serait pas réuni depuis février 2022 sont absolument inexactes. En tant que ministre de la Santé publique, du Développement social et du Travail, j'ai reçu des avis du SER jusqu'en avril 2023.

Il est important de noter que l'ECSM – dont le SER n'a jamais limité la participation, m'a communiqué des courriels que je peux vous montrer, déclarant que, «si le gouvernement ne retire pas son mandat à l'ESA et ne nomme pas trois membres de l'ECSM à la commission de nomination, l'ECSM ne répondra pas à la convocation en vue des réunions». Il est également important de noter que l'organisation dont nous parlons actuellement, le SER, a été créée par le gouvernement. Nous œuvrons dans l'intérêt supérieur du pays. Il n'y a eu aucune implication du gouvernement dans la sélection des membres de la commission.

Le gouvernement a reçu de nombreuses plaintes de la part du secteur des entreprises, qui estimaient que seul un groupe spécifique, qu'il s'agisse du secteur du tourisme ou d'autres, était représenté et que les petites entreprises du pays ne l'étaient pas. Cela a été facilité et suggéré de cette manière. Il est important de noter que la CCI a toujours été représentée au sein du SER. Lorsque la facilitation ou la recommandation a été mise en place, il est également important de noter que la SHTA a été rétablie à peu près au moment de l'établissement de la SEA. Les employeurs et les employés ont tous deux préconisé lors de cette réunion que nous recevions une assistance technique du BIT, mais j'ai déjà indiqué que nous nous étions réunis en juin 2022, puis à l'occasion de la Conférence sous-régionale, au cours de laquelle il a été convenu que le BIT assure un rôle de médiateur dans ce processus. C'est exactement ce que nous faisons. Je constate en outre l'affirmation selon laquelle le gouvernement n'aurait pris aucune initiative en vue d'une rencontre ou d'un projet de rencontre. Je suis précisément en train d'indiquer à la commission que c'est le BIT qui nous a demandé en 2022 de lui permettre de considérer la possibilité d'une solution amiable.

Il y a aussi eu des déclarations au sujet de la nouvelle loi adoptée par le Parlement, et j'aimerais également souligner que le Parlement est le corps législatif supérieur du pays. Il peut modifier, approuver ou désapprouver les articles ou les lois dont il est saisi. Ses membres sont les représentants du peuple de Sint-Maarten. Il est donc très important de noter que, lorsque le Parlement adopte une loi, cela dépasse la compétence des ministres.

En tant que nouveau pays au sein du Royaume, nous nous considérons comme une île de petite taille et donc une société civile fragile. Il est de notre devoir d'assurer l'inclusion et la participation de nos partenaires sociaux dans le développement de notre pays. Nous représentons l'ensemble de la population et non une partie. Nous entendons aussi les travailleurs parler de contrats à court terme, d'utilisation abusive de contrats temporaires. Il est important de noter que nous avons également tenu compte de ces plaintes et qu'un nouvel amendement de notre Code civil est actuellement soumis à l'examen du SER. Il s'agit donc bien d'un organe très important de notre système législatif.

Croyez-moi, personne ne serait plus rassuré que moi si nous pouvions aboutir à des solutions amiables, parce que le SER, étant en plein désarroi, bloque bon nombre de nos processus législatifs, notamment ceux visant à résoudre certains des problèmes soulevés par les employeurs et les travailleurs. Par conséquent, il est important que nous soyons prêts à nous asseoir et à régler la situation de manière pacifique, puisqu'une grande partie des revendications est actuellement soumise au SER en vue d'une modification de la législation.

Lorsque la SEA a été établie, il nous a été conseillé de ne pas intervenir. Voilà la majeure partie des mises au point que je souhaitais soumettre à la commission. J'ai simplement pensé qu'il était important de souligner certains aspects qui lui ont été exposés.

Membres travailleurs – Nous remercions le gouvernement de Sint-Maarten pour les informations fournies aujourd'hui. Nous remercions également les autres membres de la commission pour leurs contributions pertinentes. Nous prenons note de la déclaration du gouvernement concernant la situation du territoire d'Outre-mer de Sint-Maarten et nous tenons à souligner l'obligation qui incombe aux autorités de promouvoir et d'assurer pleinement et de manière effective l'application effective de la convention. Cela implique de reconnaître le droit des organisations d'élire leurs représentants en toute liberté, comme l'exigent les dispositions de la convention. D'autre part, le recours généralisé par les employeurs aux contrats temporaires restreint de manière importante le droit d'organisation, car les travailleurs contractuels ne sont pas autorisés à participer aux référendums visant à la formation de syndicats. Le gouvernement devrait veiller à ce que les travailleurs contractuels puissent jouir pleinement des droits garantis par la convention.

En ce qui concerne le droit de grève des fonctionnaires, en particulier des enseignants, nous appelons le gouvernement de Sint-Maarten à veiller à ce que, en droit et en pratique, les fonctionnaires puissent exercer pleinement leur droit de grève et à abroger toute disposition législative qui prévoit des sanctions en la matière. Les membres travailleurs demandent donc au gouvernement de prendre des mesures exhaustives visant à mettre en conformité toute législation et pratique avec la convention. Nous constatons également que la consultation des partenaires sociaux ne fait pas partie de la culture de Sint-Maarten. Soulignant l'importance du dialogue social pour l'élaboration et la mise en œuvre de lois et de pratiques conformes aux conventions de l'OIT, nous exhortons le gouvernement de Sint-Maarten à faire en sorte d'engager au plus vite le dialogue avec les organisations de travailleurs et d'employeurs les plus représentatives, afin d'instaurer des consultations formelles régulières sur les questions soulevées par la commission d'experts, ainsi que sur d'autres questions, concernant la compétence du BIT définies par la convention n° 144. Enfin, nous invitons le gouvernement à continuer de se prévaloir de l'assistance technique du BIT.

Membres employeurs – Au nom des membres employeurs, nous remercions l'ensemble des orateurs et, en particulier, le gouvernement de Sint-Maarten. Nous insistons, quant au fond, sur le fait que la convention est une convention fondamentale et que, en tant que telle, elle nécessite une attention particulière de la part du BIT, des gouvernements et des partenaires sociaux. Notre position à l'égard de Sint-Maarten est toujours aussi nette: nous ne faisons pas de compromis avec la liberté syndicale des employeurs. Les membres employeurs demandent donc instamment au gouvernement de prendre des mesures immédiates et efficaces garantissant pleinement, tant en droit qu'en pratique, sur son territoire, la liberté syndicale des employeurs.

Nous demandons au gouvernement de prendre les mesures suivantes:

- i) entamer un dialogue avec les organisations d'employeurs sur la création et le fonctionnement de l'association faîtière des employeurs SEA et sur leur participation au SER, en pleine conformité avec la convention;
- ii) prendre les mesures nécessaires, en consultation avec les partenaires sociaux, assurant que les représentants des travailleurs et des employeurs au sein du SER soient nommés par des organisations totalement autonomes et librement établies par les travailleurs et les employeurs, et engager le dialogue avec l'ECSM sur les questions qui touchent les intérêts des entreprises du secteur privé;

- iii) afin de donner suite de manière constructive aux conclusions de la commission, nous exhortons le gouvernement à demander l'assistance technique du BIT, en vue de mettre la situation nationale en conformité avec la convention;
- iv) répondre de manière exhaustive aux commentaires de la commission d'experts restés en suspens depuis 2017. Nous insistons sur la qualité et la pertinence des réponses ainsi que des futurs rapports réguliers, afin de pouvoir évaluer les progrès réels en droit et en pratique dans l'application de la convention.

Nous sommes tous convaincus que l'apprentissage tout au long de la vie est un concept clé, mais dans le cas présent des leçons auraient déjà dû être tirées. Nous comptons vraiment sur le gouvernement pour qu'il adopte une attitude positive de manière à éviter que ce cas n'ait pas à être examiné une troisième fois par la 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 a exprimé sa profonde préoccupation que le gouvernement n'ait pas mis en œuvre les précédentes recommandations de la commission.

Compte tenu de la discussion qui a eu lieu, la commission prie instamment le gouvernement, en consultation avec les partenaires sociaux, de:

- **mettre pleinement en œuvre toutes les recommandations en suspens de la commission;**
- **s'abstenir de toute ingérence indue dans l'exercice de la liberté syndicale des organisations d'employeurs et de travailleurs, y compris de toute ingérence par la promotion d'organisations qui ne sont pas librement établies ou choisies par les travailleurs et les employeurs, et veiller à ce que ce droit soit pleinement garanti, tant en droit que dans la pratique;**
- **garantir en droit et dans la pratique la capacité des organisations de travailleurs et d'employeurs de créer des organisations de niveau supérieur en toute liberté, y compris aux fins de siéger au Conseil socio-économique (SER);**
- **veiller à ce que les représentants des travailleurs et des employeurs au SER ne soient désignés que par des organisations autonomes librement établies par les travailleurs et les employeurs et convoquer le SER sans délai;**
- **engager un dialogue avec les organisations autonomes librement constituées par les travailleurs et les employeurs sur toutes les questions touchant à leurs intérêts ou à ceux de leurs membres; et**
- **veiller à ce que les travailleurs du secteur public soient en mesure d'exercer pleinement les droits et garanties protégés par la convention, en droit et dans la pratique.**

La commission encourage à nouveau le gouvernement à demander l'assistance technique du BIT en vue de rendre la législation et les pratiques nationales pleinement conformes à la convention.

La commission prie le gouvernement de fournir un rapport contenant des informations sur toutes les mesures prises et les progrès accomplis à la commission d'experts, d'ici le 1^{er} septembre 2023.

Représentant gouvernemental – Le gouvernement salue les conclusions et les recommandations de la commission et s'engage à répondre positivement aux préoccupations soulevées. Le gouvernement souscrit pleinement au concept de dialogue social et à l'importance des consultations tripartites. En tant que petit État insulaire, nous sommes conscients du défi que constitue l'instauration d'une société civile forte et l'acquisition de l'expertise nécessaire à la réalisation des conditions exigées par les normes internationales. À ce titre, nous réitérons et saluons la pertinence de l'assistance technique du BIT sollicitée en 2022, et nous nous en félicitons. Nous nous réjouissons de la perspective de résoudre ensemble les problèmes conformément aux recommandations, et de parvenir à des solutions amiables convenant à toutes les parties concernées, assurant ainsi le respect de la convention n° 87.

Pérou (ratification: 1960)

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

Informations écrites communiquées par le gouvernement

Informations communiquées le 22 mai 2023

Évolution de la législation. La commission demande des informations sur l'impact de l'application du décret suprême n° 014-2022-TR. À cet égard, le ministère du Travail et de la Promotion de l'emploi (MTPE) joint des tableaux statistiques qui contiennent des chiffres définitifs sur les conflits du travail (grèves et/ou arrêts de travail dans le secteur privé) déposés et enregistrés en février 2023, ainsi qu'en janvier et février 2023, par rapport à janvier et février 2022, statistiques qui sont élaborées par le Bureau général de la statistique et de la technologie du MTPE.

Ces tableaux indiquent entre autres que le nombre de grèves (2022: 3; 2023: 1), de même que le nombre de travailleurs couverts par ces grèves (2022: 245; 2023: 23) et les heures de travail par personne perdues (2022: 234 320; 2023: 4 416), et que tous ces chiffres, sont beaucoup plus élevés que ceux rapportés pour les mêmes mois en 2023, lorsque le décret suprême n° 014-2022-TR n'était pas encore en vigueur. Cela montre que le niveau de conflictualité a diminué à la suite de l'application du décret susmentionné.

Par ailleurs, au cours de 2022, à la suite de la décision des organisations professionnelles d'employeurs de suspendre leur participation au Conseil national du travail et de la promotion de l'emploi (CNTPE) et à ses espaces de dialogue, décision communiquée en juillet 2022, le MTPE s'est efforcé de renouer le dialogue, en convoquant les organisations d'employeurs à différentes réunions bilatérales avec le Cabinet ministériel, mais il n'a pas reçu de réponse positive.

Toutefois, dans le cadre de l'action du nouveau gouvernement actuel, des réunions bilatérales ont été organisées entre le Cabinet ministériel et des organisations d'employeurs telles que la Confédération nationale des institutions entrepreneuriales privées, la Société nationale des industries, la Chambre de commerce de Lima et l'Association des exportateurs, entre décembre 2022 et mai 2023, au cours desquelles les organisations d'employeurs ont fait part de leurs préoccupations au sujet du décret suprême n° 014-2022-TR.

On espère poursuivre la volonté de dialogue qu'ont exprimée les organisations d'employeurs pendant ces dernières réunions et susciter un rapprochement avec les centrales syndicales, afin de rétablir la confiance et, ainsi, de rendre viable un quorum lors de la prochaine plénière du CNTPE et de reprendre les consultations tripartites dans les espaces qui leur sont consacrés.

Article 2 de la convention, reconnaissance du droit d'organisation du personnel de direction et de confiance de l'administration publique. Le MTPE indique que le décret suprême n° 014-2022-TR, qui modifie le règlement de la loi sur les relations collectives du travail, et qui s'applique de manière supplétive au secteur public, dispose ce qui suit:

Le personnel de direction et de confiance n'est pas représenté par l'organisation syndicale; il n'est pas non plus pris en compte dans le nombre total des travailleurs de son secteur d'activité pour déterminer si la condition requise de majorité absolue visée à l'article précédent est remplie, à moins que les statuts de l'organisation syndicale n'admettent expressément son affiliation.

En d'autres termes, le droit à la liberté syndicale du personnel de direction et de confiance est reconnu en ce sens qu'il peut s'affilier à une organisation syndicale, pour autant que les statuts de l'organisation syndicale le permettent expressément.

De plus, il faut garder à l'esprit que l'article 4 du décret susmentionné dispose que l'État reconnaît et garantit aux travailleuses et aux travailleurs, sans distinction ni autorisation préalable, le droit de constituer les organisations syndicales de leur choix, de s'y affilier librement et de mener des activités syndicales pour défendre et promouvoir leurs intérêts économiques et sociaux.

En outre, le règlement ministériel n° 92-2022-TR a ordonné la prépublication de l'avant-projet de Code du travail. Cet avant-projet contient une proposition de réglementation spécifique sur les activités de formation professionnelle, définit le prestataire de services comme étant un travailleur, et indique que les activités de formation professionnelle constituent des contrats de travail.

Le MTPE a proposé de lancer un processus de dialogue tripartite au sein du CNTPE pour examiner l'avant-projet; ainsi, lors de la session ordinaire n° 127 du 13 mai 2022, la plénière du CNTPE a convenu que les partenaires sociaux se prononceraient au sujet d'un processus de dialogue, au terme de la période de prépublication, sur l'avant-projet de Code du travail.

Ainsi, il a été convenu – de manière tripartite – d'inscrire la définition des caractéristiques du processus de dialogue à l'ordre du jour de la session ordinaire n° 128 de la plénière du CNTPE, qui s'est tenue le 18 juillet 2022. Toutefois, cette session ayant été suspendue – après trois heures de débat sur un autre sujet – il n'a pas été possible d'examiner l'avant-projet de Code du travail.

Un peu plus tard, le 26 juillet 2022, le secteur des employeurs a suspendu sa participation au CNTPE, et exprimé son désaccord au sujet des décrets suprêmes n° 001-2022-TR (externalisation) et n° 014-2022-TR (relations collectives).

Suite à cela, une session extraordinaire de la plénière du CNTPE a été convoquée pour le 3 novembre 2022, afin de définir le processus de dialogue sur le projet de Code du travail, mais, faute de quorum en raison de l'absence presque totale du secteur des employeurs – alors que l'ensemble du secteur des travailleurs a assisté à la session – seule une session d'information informative s'est tenue.

Dans le cadre de l'action du gouvernement actuel, entre décembre 2022 et mai 2023 des réunions bilatérales ont rassemblé le Cabinet ministériel, d'une part, et les organisations d'employeurs et les centrales syndicales, d'autre part.

On espère poursuivre la volonté de dialogue qu'ont exprimée les organisations d'employeurs pendant ces dernières réunions et susciter un rapprochement avec les centrales syndicales, afin de rétablir la confiance et, ainsi, de rendre viable un quorum lors de la prochaine plénière du CNTPE et de reprendre les consultations tripartites dans les espaces qui leur sont consacrés.

À titre d'information complémentaire, il convient d'ajouter que, en avril 2023, les membres du Congrès de la République ont présenté le projet de loi n° 4483/2022-CR (projet de loi de Code du travail), qui reprend entièrement la proposition de texte juridique de l'avant-projet de Code du travail, prépublié par le MTPE en avril 2022.

Par ailleurs, le pouvoir judiciaire souligne qu'il est important de prendre en compte que l'article 28 de la Constitution politique du Pérou dispose ce qui suit: «L'État reconnaît les droits de syndicalisation, de négociation collective et de grève. Il protège leur exercice démocratique: i) il garantit la liberté syndicale [...]». De même, l'article 153 de la Constitution interdit aux juges et aux procureurs de participer à la vie politique, de se syndiquer et de faire grève.

Ces interdictions figuraient aussi dans la Constitution de 1979, dans le chapitre relatif au pouvoir judiciaire, aujourd'hui inclus dans la Constitution en vigueur de 1993. L'objectif est que le pouvoir judiciaire et l'ensemble de l'appareil juridictionnel ne soient pas liés à la sphère politique, car rien n'est plus préjudiciable à l'activité juridictionnelle que l'exercice, par des juges et/ou des procureurs, d'une activité politique.

Or, s'il est vrai que la Constitution établit que ces fonctionnaires ne peuvent pas être affiliés à des syndicats, ces fonctionnaires peuvent néanmoins constituer des associations et s'y affilier, à condition qu'elles aient pour but de « défendre tous les aspects des intérêts professionnels de leurs membres et de mener des activités au service de la justice en général », comme l'indique l'alinéa 12 de l'article 35 de la loi n° 29277, sur la carrière judiciaire:

Les juges ont le droit:

[...] de liberté syndicale. Les associations de juges sont constituées et déploient leurs activités conformément aux normes établies dans le Code civil, et sont réglementées conformément à leurs dispositions statutaires.

Manifestement, ni les juges ni les procureurs ne sont considérés comme des travailleurs dans le domaine du droit du travail car ils ne sont pas liés à leur employeur par un contrat de travail. De plus, l'employeur auquel ils fournissent leurs services n'est pas une personne mais l'État lui-même. Il faut également avoir à l'esprit que la liberté syndicale est efficace si elle s'accompagne des mesures qui la soutiennent habituellement et qui en constituent les véritables piliers: la négociation collective et la grève.

Les juges, les magistrats et les procureurs doivent conserver une impartialité à l'écart de positions susceptibles de rompre l'équilibre constitutionnel des pouvoirs.

Toutefois, les associations professionnelles, en tant que substituts des syndicats, ont jusqu'à présent rempli leur fonction, laquelle est de constituer un instrument approprié pour exprimer les préoccupations et les revendications de professionnels qui méritent autant ce droit que n'importe quel autre groupe.

Article 3. Détermination du caractère illégal de la grève. Conformément à ce qui est indiqué précédemment, dans le cadre de l'action du gouvernement actuel, entre décembre 2022 et mai 2023 des réunions bilatérales se sont tenues entre le Cabinet ministériel, d'abord avec les organisations d'employeurs, puis avec les centrales syndicales.

On espère que le dialogue reprendra afin de rendre viable un quorum lors de la prochaine session plénière du CNTPE et de rétablir ainsi les consultations tripartites dans les espaces qui leur sont consacrés.

► **Grèves déposées, résolues et en cours; travailleurs couverts et heures de travail par personne perdues dans le secteur privé du 1^{er} au 28 février 2023**

Activité économique/raison sociale	Date		Travailleurs couverts	Heures de travail par personne perdues	Causes	Lieu	Délai – Art. 76 du Texte unique codifié (TUO) Décret Suprême n° 010-2003-TR
	Début	Fin					
Commerce en gros et de détail ¹			23	4 416			
Société commerciale Salem (SAC)							
Syndicat unitaire des travailleurs de la Salem	01.02	En cours	23	4 416	Cahier de revendications	Lima métropole	Grève à durée indéterminée
TOTAL *			23	4 416			

* La grève à durée indéterminée du Syndicat unitaire des travailleurs de la Société commerciale Salem a commencé le 13 janvier 2023. On considère ici qu'elle a débuté le 1^{er} février 2023 car elle n'a pas été enregistrée dans les rapports du travail de janvier 2023.

► **Tableau comparatif des grèves, des travailleurs couverts et des heures de travail par personne perdues dans le secteur privé par année, par activité économique, du 1^{er} au 28 février 2022-2023**

Activité économique	Grèves		Travailleurs couverts		Heures de travail par personne perdues	
	2022	2023	2022	2023	2022	2023
Exploitation de mines et de carrières	1	-	165	-	46 520	-
Distribution d'électricité, de gaz et d'eau	1	-	169	-	2 704	-
Commerce de gros et de détail	-	1	-	23	-	4 416
Transports, entreposage et communications	1	-	76	-	1 216	-
Services sociaux et de santé	-	-	-	-	230 400*	-
TOTAL	3	1	245	23	234 320	4 416

* Heures de travail par personne perdues en raison de grèves au cours du mois précédent.

► **Tableau comparatif des grèves, des travailleurs couverts et des heures de travail par personne perdues dans le secteur privé par année, par activité économique, du 1^{er} au 28 février 2022-2023**

Activité économique	Grèves		Travailleurs couverts		Heures de travail par personne perdues	
	2022	2023	2022	2023	2022	2023
Négociation collective	1	1	169	23	13 584	4 416
Règlement intégral du cahier de revendications	1	1	169	23	13 584	4 416
Non-respect de dispositions légales et/ou conventionnelles	1	-	76	-	1 216	-
Non-respect de normes de sécurité et de santé au travail, autres	1	-	76	-	1 216	-
Licenciement ou menace de licenciement	1	-	165	-	35 640	-
Nous exigeons la réintégration immédiate des travailleurs inclus dans la suspension totale du travail; non au licenciement collectif, respect du protocole établi pour les terrains de golf et les manufactures; travailleurs logés par chambre de six; changement de réfectoire en raison de l'exécrable service fourni au personnel	1	-	165	-	35 640	-
Autres motifs	-	-	-	-	230 400	-
Mise en place d'une unité organique de technologie médicale à EsSalud, lutte contre l'hostilité et la discrimination, défense de la sécurité sociale, lutte contre la fusion d'EsSalud et du MINSA	-	-	-	-	230 400 *	-
TOTAL	3	1	410	23	280 840	4 416

* Heures de travail par personne perdues en raison de grèves effectuées l'année précédente et/ou le mois précédent.

► **Tableau comparatif des grèves, des travailleurs couverts et des heures de travail par personne perdues dans le secteur privé par année, par mois de 2022-2023**

Mois	Grèves		Travailleurs couverts		Heures de travail par personne perdues	
	2022	2023	2022	2023	2022	2023
Janvier	3	-	2 441	-	285 544	10 728
Février *	3	1	410	23	280 840	4 416
TOTAL	3	1	2 441	23	285 544	15 144

* Période de référence pour les deux années du 1^{er} février au 28 février 2022-2023.

Source: Ministère du Travail et de la Promotion de l'emploi, Direction de la prévention et de la résolution des conflits et de la responsabilité sociale des entreprises vis-à-vis des travailleurs.

Informations supplémentaires que le gouvernement a adressées par écrit le 30 mai 2023

Article 2. Droit de tous les travailleurs, sans distinction d'aucune sorte, de constituer des organisations et de s'affilier à ces organisations. L'Autorité nationale de la fonction publique (SERVIR) souligne que le Pérou reconnaît le principe directeur de la convention, à savoir l'exercice de la liberté syndicale et de la négociation collective en tant que droits fondamentaux pour assurer la pleine et libre participation des travailleurs au marché du travail. Par conséquent, ce principe donne corps à la garantie de la démocratie et du progrès social. En ce sens, tous les aspects de la législation du travail qui peuvent être améliorés sont examinés dans le cadre du dialogue avec les organisations représentatives des travailleurs et de l'État. Toutefois, par principe, nous devons indiquer que, bien que la Constitution politique garantisse l'exercice du droit à la liberté syndicale, comme tout autre droit celui-ci n'est pas illimité mais soumis à certaines limites établies par des normes ayant rang de loi.

En ce sens, les garanties des droits des travailleurs se fondent sur le respect des normes internationales du travail, puisque le Pérou a ratifié 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, qui traitent du droit syndical et d'organisation, en général. De plus, la convention (n° 151) sur les relations de travail dans la fonction publique, 1978, protège, entre autres, le droit d'organisation des fonctionnaires, d'où découle le droit de grève. De même, l'article 42 de la Constitution politique dispose ce qui suit: «Les droits d'organisation et de grève des fonctionnaires sont reconnus [...]». De même, l'article 28 de la Constitution établit que l'État reconnaît les droits d'organisation, de négociation collective et de grève, et veille à leur exercice démocratique. Ces droits étant reconnus, le droit à la liberté syndicale ¹ et le droit de grève des fonctionnaires, entre autres, sont garantis.

En ce qui concerne le droit d'organisation dans le secteur public péruvien, il est important de souligner qu'il est régi par l'article 41 ² de la loi n° 30057 (loi sur la fonction publique), qui précise que les fonctionnaires ont le droit de s'organiser pour défendre leurs intérêts. Les organisations de fonctionnaires doivent contribuer à l'amélioration constante du service public assuré aux citoyens et ne pas affecter le fonctionnement efficace de l'entité où elles sont en place ou de la prestation du service, et l'autorité ne doit pas promouvoir des actes qui limitent la constitution d'organisations syndicales ou l'exercice du droit d'organisation.

Il est également important de noter que le chapitre I du titre V du règlement général de la loi n° 30057 sur la fonction publique, approuvé en application du décret suprême n° 040-2014-PCM, réglemente l'exercice du droit d'organisation, et contient des dispositions

¹ La liberté syndicale est un droit de l'homme qui fait partie des valeurs fondamentales de l'OIT. Elle est inscrite dans la Constitution de l'OIT, la Déclaration de Philadelphie et la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail (1998), et est proclamée dans la Déclaration universelle des droits de l'homme (voir https://www.ilo.org/empent/areas/business-helpdesk/WCMS_152951/lang--fr/index.htm).

² En ce qui concerne la validité de cet article, il est important de préciser que, bien que la disposition abrogatoire unique de la loi n° 31188 (loi sur la négociation collective dans le secteur public), ait abrogé les articles 40, 41, 42, 43, 44 et 45 de la loi n° 30057, il convient de rappeler que, conformément à son article 1, la loi n° 31188 a pour objectif unique «(...) de réglementer l'exercice du droit de négociation collective des organisations syndicales de fonctionnaires, conformément aux dispositions de l'article 28 de la Constitution politique du Pérou et à celles de la Convention n° 98 et de la Convention n° 151 de l'OIT». Par conséquent, sur la base d'une interprétation conforme à la Constitution et du principe *pro homine*, il faut comprendre que la dérogation des articles relatifs aux droits collectifs dans la loi n° 30057 ne concerne que l'exercice de la négociation collective dans le secteur public, pour lequel les dispositions contenues dans la loi n° 31188 (qui fonde la dérogation à ce sujet) sont applicables dans ce cas précis. Par conséquent, pour ce qui est de l'exercice des droits d'organisation et de grève dans le secteur public, ils restent en vigueur, comme l'a conclu le rapport technique n° 001762-2021-SERVIR-GPGSC.

relatives entre autres à la liberté syndicale ³, à la protection contre les actes de discrimination antisyndicale, à la protection contre les actes d'ingérence, à la constitution de syndicats, à l'enregistrement des syndicats et aux congés syndicaux.

Article 3. Droit des organisations d'organiser leur activité et de formuler leur programme d'action. Scrutin relatif à la grève. En ce qui concerne le droit de grève, la SERVIR signale qu'il est régi par les articles 79 à 85 du règlement général de la loi sur la fonction publique; ces articles disposent que l'une des conditions requises de la grève est que la décision soit adoptée de la manière expressément déterminée par les statuts, et qu'elle représente la volonté majoritaire des travailleurs qui relèvent de son champ d'application. De même, l'article 13.2 e) de la loi n° 31188 sur la négociation collective dans le secteur public, indique que les travailleurs du secteur public peuvent déclarer une grève dans le cadre du Texte unique codifié (TUO) de la loi sur les relations collectives de travail, approuvé en vertu du décret suprême 010-2003-TR (TUO de la LRCT), et de son règlement. Enfin, pour ce qui est des aspects non réglementés dans les normes susmentionnées, le TUO de la LRCT et son règlement s'appliquent à titre supplétif.

Droit des organisations syndicales d'organiser des réunions et d'accéder aux lieux de travail. Le ministère de l'Éducation souligne que, conformément à l'article 66 de la loi n° 28044 (loi générale sur l'éducation), l'établissement d'enseignement a pour but d'assurer l'apprentissage et la formation intégrale de ses étudiants. De même, concrètement, il met à disposition ses installations pour mener des activités extrascolaires et communautaires, assurant ainsi les buts et objectifs éducatifs, ainsi que les fonctions spécifiques des locaux institutionnels.

Le ministère se réfère à l'article 28 de notre Constitution, qui dispose que l'État garantit la liberté syndicale. La convention n° 151 sur les relations de travail dans la fonction publique prévoit à l'article 6 que des facilités doivent être accordées aux représentants des organisations d'agents publics, de manière à leur permettre de remplir rapidement et efficacement leurs fonctions aussi bien pendant leurs heures de travail qu'en dehors de celles-ci, sans entraver le fonctionnement efficace de l'administration.

Dans ce contexte, après avoir examiné l'unique disposition complémentaire finale du décret suprême n° 017-2007-ED, qui indique que le directeur ou le directeur adjoint de l'établissement public d'enseignement de base ordinaire doit garantir le fonctionnement de son centre éducatif et que, par conséquent, le fait de «mettre à disposition les locaux de l'école pour des réunions à caractère syndical» constitue une infraction grave, nous considérons que cette disposition est conforme à la Constitution et aux conventions internationales, étant donné que l'établissement d'enseignement est destiné à fournir un service éducatif, qui, conformément à la loi n° 28988, constitue un service public essentiel.

³ En outre, l'article 51 du règlement général de la loi n° 30057 sur la fonction publique, approuvé par le décret suprême n° 040-2014-PCM, dispose que la liberté syndicale comprend le droit des fonctionnaires de constituer des organisations syndicales du domaine de leur choix, de s'y affilier et de renoncer à l'affiliation à ces organisations. De même, les organisations syndicales ont le droit d'élire leurs représentants, de rédiger leurs statuts, de s'affilier à des organisations syndicales de niveau supérieur, de se dissoudre, d'organiser leur administration et leur activité et de formuler leur programme d'action. La liberté syndicale se manifeste également par le droit d'exercer librement des activités syndicales pour défendre les intérêts des affiliés à une organisation syndicale.

Discussion par la commission

Président – J'invite maintenant le représentant gouvernemental du Pérou, Monsieur le ministre du Travail de ce pays, à prendre la parole.

Représentant gouvernemental, ministre du travail et de la promotion de l'emploi – C'est un honneur de prendre la parole à cette 111^e session de la Conférence internationale du Travail et de vous transmettre le fraternel salut de la Présidente constitutionnelle de la République du Pérou, M^{me} Dina Ercilia Boluarte Zegarra, et du peuple péruvien.

Au fil des ans, l'État péruvien a assumé avec une grande responsabilité son engagement à défendre et promouvoir les droits fondamentaux au travail, en appliquant chaque fois que c'était le cas les recommandations formulées par les divers organes du système de contrôle des normes de l'Organisation internationale du Travail.

Dans cet esprit, nous allons fournir des informations en réponse aux observations contenues dans le rapport de la commission d'experts de 2023 dans le contexte de cette convention.

Le premier point abordé par la commission d'experts est sa demande d'informations sur l'impact de l'application du décret suprême n° 014-2022-TR et le rétablissement du dialogue social au sein du Conseil national du travail et de la promotion de l'emploi (CNTPE) afin que l'on puisse débattre au sein de cette instance des questions qui touchent à cette norme et que tout problème qui entraverait le fonctionnement de cet organe soit résolu rapidement.

Nous indiquerons à ce propos que le ministère du Travail et de la Promotion de l'emploi a fait parvenir à cette commission des statistiques sur les conflits du travail survenus au cours des mois de janvier et février 2023, soit après adoption du décret précité, notamment sur le nombre des grèves, des travailleurs concernés et des heures de travail perdues par personne.

S'agissant du rétablissement du dialogue social, qui est à l'arrêt depuis juillet 2022, qu'il me soit permis de dire ici que le changement de gouvernement s'est accompagné d'un renforcement des mécanismes propices à un rapprochement entre les partenaires sociaux, au gré de réunions bilatérales à l'initiative du ministère.

D'ores et déjà, sous ma mandature de ministre du Travail et de la Promotion de l'emploi, depuis le 24 avril 2023, nous avons organisé des réunions de travail bilatérales avec les centrales syndicales et avec les milieux patronaux, et ces contacts ont permis de poser certains jalons et de cerner les sujets d'inquiétude, tous les interlocuteurs s'accordant sur la nécessité de renforcer le dialogue social comme moyen d'améliorer progressivement les rapports.

C'est ainsi qu'à l'initiative du ministère, il s'est tenu huit autres réunions de travail avec les centrales syndicales comme la Confédération générale des travailleurs du Pérou (CGTP), la Centrale unitaire des travailleurs (CUT), la Confédération des travailleurs du Pérou (CTP) et la Centrale autonome des travailleurs du Pérou (CATP), et avec les organismes patronaux comme la Confédération nationale des entreprises privées (CONFIEP), la Chambre de commerce de Lima (CCL), l'Association des exportateurs (ADEX) et la Société nationale des industries (SNI).

Il convient de signaler que les instances de dialogue social tripartite que sont le Conseil national de la sécurité et de la santé au travail (CONSSAT), le Comité directeur national pour la prévention et l'éradication du travail des enfants (CPETI) et la Commission nationale pour la lutte contre le travail forcé (CNLCTF) sont toujours opérationnelles et continuent de siéger comme le veulent les partenaires sociaux qui les constituent.

J'aborderai maintenant le deuxième point soulevé par la commission d'experts, dans lequel cette instance exprime l'espoir que l'avant-projet de code du travail fera l'objet de consultations tripartites et qu'il soit prévu, dans le cadre d'un tel processus, de réformer les textes de manière à ce qu'ils consacrent de manière formelle la liberté syndicale des travailleurs.

Permettez-moi de dire à ce sujet qu'en vertu de la résolution ministérielle n° 232-2021-TR, une nouvelle commission sectorielle à caractère temporaire a été chargée d'élaborer une proposition d'avant-projet de code du travail, laquelle devra être soumise à un large processus de consultations tripartites au sein du Conseil national du travail, en prenant également en considération les éventuels apports de la société civile.

Au cours des réunions bilatérales que le gouvernement précédent a tenues avec les travailleurs et les employeurs, respectivement les 13 et 18 avril 2022, le ministère du Travail a porté à la connaissance des partenaires sociaux le contenu de cet avant-projet.

Par la suite, avec la résolution ministérielle n° 92-2022-TR, il a été décidé de publier à titre préliminaire cet avant-projet, qui comporte une proposition de réglementation spécifique des modalités des relations sociales.

À sa 127^e session ordinaire, du 13 mai 2022, le CNTPE réuni en séance plénière a décidé que le processus de dialogue relatif à l'avant-projet de code du travail serait évalué par les partenaires sociaux avant l'expiration du délai de prépublication.

Ainsi, la définition du processus de dialogue sur l'avant-projet a été inscrite à l'ordre du jour de la 128^e session ordinaire de l'assemblée plénière du Conseil national du travail, qui s'est tenue le 18 juillet 2022; cependant, cette session a été suspendue et il n'a donc pas été possible d'aborder la question de l'avant-projet.

En lieu et place, c'est une session extraordinaire de l'assemblée plénière dudit conseil qui s'est tenue le 3 novembre 2022 pour définir le processus de dialogue sur l'avant-projet, mais cette session, faute d'atteindre le quorum, n'a comporté qu'une séance d'information.

Comme cela a été dit, il convient de tenir compte du fait que l'avant-projet n'a pas pu donner lieu à un débat au sein du CNTPE ni encore moins être approuvé en conseil des ministres, si bien qu'il ne constitue qu'une proposition normative qui n'en est qu'au stade de l'élaboration et de la validation et qui, à ce titre, ne fait pas partie intégrante de l'ordre juridique interne de l'État péruvien et ne peut donc donner lieu à une évaluation des éventuelles discordances qui pourraient exister entre ses articles 75 et 76 relativement à la reconnaissance de la liberté syndicale dans le contexte de la formation.

Nous nous déclarons cependant toujours disposés à poursuivre le dialogue instauré avec les milieux patronaux et avec les centrales syndicales dans le cadre des réunions bilatérales consacrées à cette question, afin qu'il s'avère viable de reprendre le dialogue tripartite au sein du CNTPE.

Dans un troisième point, la commission d'experts a appelé le gouvernement à prendre les mesures nécessaires pour que les dispositions pertinentes de son ordre juridique interne soient révisées de manière à assurer, en droit comme dans la pratique, l'exercice du droit d'organisation en ce qui concerne les juges et les procureurs ainsi que, de manière plus générale, les membres du personnel de direction et de confiance de l'administration publique.

On doit avoir présent à l'esprit que l'article 153 de la Constitution politique du Pérou dispose que «les juges et les procureurs ont l'interdiction de participer à la politique, de se

syndiquer et de se déclarer en grève», de sorte qu'il faudrait modifier la loi fondamentale pour pouvoir accueillir l'observation de la commission d'experts.

Cela étant, le chiffre 12 de l'article 35 de la loi n° 29277, dite loi de la carrière judiciaire, reconnaît le droit des juges à « la libre association. Les associations de juges se constituent et exercent leurs activités conformément aux normes établies dans le Code civil et se gouvernent conformément aux dispositions de leurs statuts».

D'un autre côté, on observera qu'aux termes de l'article 42 de la Constitution politique du Pérou, «les droits de se syndiquer et de faire grève sont reconnus aux fonctionnaires, à l'exclusion des fonctionnaires d'État ayant un pouvoir de décision et de ceux qui sont investis de fonctions de confiance ou de direction [...]».

J'aborderai le quatrième point soulevé par la commission d'experts, selon lequel la détermination du caractère illégal de la grève dans le secteur privé n'est pas du ressort de l'administration du travail, mais d'un organe indépendant des parties qui recueille la confiance de celles-ci et où, de même, cette commission exprime l'espoir que la modification proposée dans l'avant-projet de code du travail donnera lieu à des consultations tripartites exhaustives.

L'article 84 du texte unique ordonné de la loi sur les relations collectives du travail, adopté par décret suprême n° 010-2003-TR, énonce les critères d'illégalité de la grève. Ces critères sont en accord avec les dispositions de l'article 28 de la Constitution, en ce que l'État non seulement reconnaît le droit à la grève mais en outre veille à l'exercice démocratique de ce droit, faisant en sorte qu'il s'exerce en harmonie avec l'intérêt social.

La qualification de la grève se trouve dans la ligne de ce qui ressort du jugement rendu par le Tribunal constitutionnel faisant l'objet de la publication n° 02211-2009-PA/TC, où il est dit que l'exercice du droit de grève n'est pas absolu mais peut être limité par la loi afin de s'exercer en harmonie avec l'intérêt public.

Ceci s'avère conforme au paragraphe 114 de l'avis consultatif n° OC-27/21 de la Cour interaméricaine des droits de l'homme, aux termes duquel: «[...] l'exercice du droit à la liberté syndicale, la négociation collective et la grève ne peut être sujet aux limitations et restrictions prévues par la loi que dans la mesure où de telles limitations ou restrictions sont appropriées dans une société démocratique et sont nécessaires pour sauvegarder l'ordre public, protéger la santé ou la morale publique, ainsi que les droits et libertés des tiers. Cela étant, les restrictions qui peuvent être posées à l'exercice de ces droits doivent être interprétées de manière restrictive, en application du principe pro persona, et ces droits ne doivent pas être dépouillés de leur contenu essentiel ou être diminués à tel point qu'ils seraient dénués de toute portée pratique».

De ce point de vue, il serait fondé d'affirmer a priori que la qualification d'illégalité de la grève dans le secteur privé ne devrait pas être du ressort de l'administration du travail mais de celui d'un organe indépendant des parties et recueillant la confiance de celles-ci.

S'agissant du contenu de l'avant-projet, nous réitérons que ce texte a fait l'objet d'un débat au CNTPE mais n'a pas encore été approuvé au conseil des ministres, de sorte qu'il ne constitue qu'une proposition normative, se trouvant actuellement au simple stade de l'élaboration et de la validation et, à ce titre, ne faisant pas partie intégrante de l'ordre juridique interne de l'État péruvien.

De même, nous sommes toujours prêts à poursuivre le dialogue instauré avec les milieux patronaux et avec les centrales syndicales dans le cadre des réunions bilatérales consacrées à cette question, afin qu'il s'avère viable de reprendre le dialogue tripartite au sein du CNTPE.

J'aborderai maintenant la cinquième question soulevée par la commission d'experts, qui a trait d'une part, à la mise en place sans délai de la Commission d'appui à la fonction publique en tant qu'organe authentiquement indépendant et d'autre part, à ce que toutes divergences entre les parties quant au nombre et à la qualité des travailleurs à mobiliser pour assurer un service minimum dans les services publics essentiels devraient être non seulement examinées mais encore tranchées par un tel organe indépendant. Considérant qu'à ce jour ladite Commission d'appui à la fonction publique visée à l'article 86 du règlement général de la loi n° 30057 dite loi de la fonction publique n'a toujours pas été mise en place, c'est le ministère du Travail et de la Promotion de l'emploi qui serait compétent pour connaître des conflits ou des divergences qui pourraient surgir entre des organismes publics ou entre ces organismes et des fonctionnaires, conformément aux dispositions de la directive générale n° 01-20216-MTPE/2/14 «régulant le fonctionnement de l'autorité administrative du travail dans le cadre de la négociation collective pour le secteur public» adoptée par résolution ministérielle n° 156-2016-TR.

Il convient de souligner que, dans le contexte actuel, c'est à la Direction générale du travail du ministère du Travail et de la Promotion de l'emploi qu'il incombe de régler toute divergence relative au service minimum dans le secteur public. À cette fin, cet organe est habilité à bénéficier de l'appui d'un organe indépendant. S'agissant de la sixième question soulevée par la commission d'experts, il est constant qu'aux termes de l'article 6 de la convention (n° 151) sur les relations de travail dans la fonction publique, 1978, des facilités doivent être accordées aux représentants des organisations d'agents publics reconnues, de manière à leur permettre de remplir rapidement et efficacement leurs fonctions aussi bien pendant leurs heures de travail qu'en dehors de celles-ci et que l'octroi de telles facilités ne doit pas entraver le fonctionnement efficace de l'administration ou du service intéressé.

On retiendra qu'aux termes de l'article 66 de la loi n° 28044, «[...] la finalité de l'institution éducative est d'être le lieu des apprentissages et de la formation intégrale des apprenants. [...] L'institution éducative, en tant que structure physique et sociale, entretient des rapports avec les différents organismes de son entourage et met ses installations à disposition pour le déroulement des activités extracurriculaires et communautaires, sans préjudice des fins et objectifs de l'éducation ou des fonctions spécifiques des locaux de l'institution [...]».

Dans ce domaine, nous veillons particulièrement à faire une interprétation pondérée et conventionnelle des règles en question, conformément à la quatrième disposition finale et transitoire de la Constitution politique du Pérou, selon laquelle les normes relatives aux droits et libertés que la Constitution reconnaît, comme le syndicalisme, s'interprètent conformément à la Déclaration universelle des droits de l'homme et aux traités et accords internationaux ratifiés par le Pérou portant sur ces matières.

Membres employeurs – Nous souhaitons intervenir à propos du fait que le décret suprême n° 014-2022-TR publié le 24 juillet 2022 a modifié le règlement de la loi sur les relations collectives du travail au Pérou.

Le premier point auquel je voudrais me référer concerne la situation du dialogue social et de la consultation tripartite telle que le gouvernement du Pérou l'a reconnue lui-même dans ses explications à la commission d'experts. Dans ce pays, la réglementation des relations collectives du travail a subi une modification unilatérale, sans que soit respectée la procédure de dialogue et de consultation avec les organisations de travailleurs ni, surtout, avec les organisations d'employeurs.

Si le gouvernement du Pérou a prétendu justifier ses interventions en invoquant une situation prétendument grave concernant le droit syndical dans le pays, il convient de ne pas

perdre de vue les éléments suivants: premièrement, dans aucun pays, le faible taux de syndicalisation ne saurait être invoqué pour justifier une atteinte aux normes internationales relatives à la consultation et au dialogue social et, deuxièmement, le gouvernement du Pérou n'a apporté aucun élément significatif qui prouverait que des modifications de la législation adoptées de manière unilatérale ou arbitraire seraient le moyen approprié et adapté de résoudre les prétendus problèmes identifiés.

Un principe fondamental du respect des normes internationales du travail réside dans la promotion effective et authentique de la consultation des acteurs représentatifs des travailleurs et des employeurs, principe ordonnateur qui est d'application immédiate du fait qu'il découle du caractère fondamental du tripartisme au sein de l'OIT.

Le dialogue et la confrontation des opinions entre les différents acteurs du monde salarial sont la clé de l'ouverture et de la démocratisation des relations socioprofessionnelles. Cela ne signifie pas, évidemment, que l'on devrait absolument parvenir à des accords dans tous les cas, mais qu'il doit exister une assurance mutuelle dans un climat de confiance et d'échanges de bonne foi qui soit de nature à déboucher sur de tels accords, qui garantisse un meilleur équilibre social dans le pays et qui confère la légitimité nécessaire aux normes qui règlent les relations socioprofessionnelles.

Cela étant, les employeurs du Pérou reconnaissent et saluent la volonté manifestée par l'actuelle équipe gouvernementale de renouer le dialogue et ils expriment l'espoir que ce dialogue permettra d'amender des normes dont la mise en œuvre peut s'avérer particulièrement complexe ou conflictuelle pour les employeurs.

Le deuxième point que nous aborderons concerne la liberté syndicale définie négativement, avec le décret suprême n° 014-2022-TR qui comporte une disposition affectant les employeurs sur l'extension unilatérale des effets d'une convention collective conclue par un syndicat ne représentant pas la majorité des travailleurs du milieu considéré. L'exposé des motifs de ce décret prétend justifier cette mesure en faisant référence à l'opinion du Comité de la liberté syndicale selon laquelle la reconnaissance du syndicat le plus représentatif ne doit pas empêcher les syndicats minoritaires de fonctionner ou d'exprimer leurs revendications.

Sur cette question, il est évident qu'il n'y a pas de lien logique entre cette opinion du Comité de la liberté syndicale et le nouveau cadre réglementaire instauré. La grave déficience que présente ce raisonnement résulte de l'absence d'une réflexion adéquate dans le cadre du dialogue social entre les partenaires concernés. Mais, qui plus est, si l'on veut bien prendre un peu de recul, il apparaît paradoxal que les fondements de cette mesure soient la supposée incompatibilité de la norme antérieure avec le développement des droits à la liberté syndicale et la négociation collective.

Le gouvernement omet de faire référence aux avis que les employeurs ont exprimés sur l'extension d'une convention collective, extension dont les autres organes de contrôle ont retenu la validité. Il est faux que les organes de contrôle de l'application des normes internationales du travail considéreraient que l'extension à des travailleurs non syndiqués des effets d'une convention collective souscrite avec un syndicat minoritaire serait une pratique antisyndicale. Ce qui est clair et certain, c'est que forcer des travailleurs à se syndiquer pour accéder à des avantages économiques élémentaires tels qu'une augmentation générale des rémunérations affecte le droit des travailleurs à ne pas se syndiquer, ce qui est contraire à la convention.

La liberté syndicale se définit à la fois positivement et négativement. Positivement, en ce sens que l'on ne peut interdire aux travailleurs ou limiter le droit de ceux-ci de constituer des

organisations de leur choix ou de s'affilier à de telles organisations et négativement, en ce qu'aucun travailleur ne peut être tenu de se syndiquer pour pouvoir travailler ou pour avoir accès aux avantages accordés par l'entreprise dans laquelle il travaille.

Nous souhaitons de même aborder ici le problème de l'inégalité arbitraire qui caractérise actuellement l'accès à l'arbitrage facultatif. Le décret pertinent habilite seulement les organisations syndicales à demander un arbitrage obligatoire – comme faculté optionnelle – et il exclut les employeurs de cette faculté, ce qui affecte clairement l'égalité entre les parties par un déséquilibre qui porte atteinte au caractère libre et volontaire de la négociation collective. Ceci est particulièrement grave si l'on veut bien considérer que l'arbitrage est en général un mécanisme auquel il est recouru en cas d'inadéquation quant au niveau de négociation, c'est-à-dire que le décret empêche les employeurs de recourir à ce mécanisme dans ce type de conflit, ce qui crée une situation telle que la modification du niveau de négociation ne peut être discutée ou remise en cause que par les travailleurs.

La norme favorise l'instauration d'un système incitatif selon lequel les entités syndicales pourraient arrêter de négocier collectivement en vue de parvenir à la satisfaction de leurs revendications dans le cadre de ce qui ne serait qu'une sorte de première instance, avec la certitude qu'ensuite elles pourraient recourir unilatéralement à l'arbitrage, dans l'espoir que le tribunal arbitral leur permettra d'obtenir des avantages plus grands, si bien que la négociation collective pourrait au final perdre de son sens et ne devenir qu'une simple formalité.

Enfin, un autre aspect que nous souhaitons aborder est le rapport à la grève. Le droit de recourir à la grève est une question sur laquelle la commission d'experts formule des commentaires de manière réitérée dans ce contexte. Nous considérons qu'il est très important de rappeler que la Constitution politique du Pérou et la législation du travail de ce pays reconnaissent le droit de grève dans le cadre de la négociation collective; cependant, nous souscrivons pleinement à la position que nous avons fait valoir de manière réitérée, en tant que groupe des employeurs et membre de l'Organisation internationale des employeurs (OIE) chaque fois que cette question a été soulevée dans le cadre de la présente commission.

Voici ce que nous avons dit à ce sujet: les employeurs rappellent leur désaccord avec la commission d'experts à propos de la convention et du droit de grève. Ils tiennent à souligner que ni cette convention ni aucune autre convention de l'OIT ne contient de normes sur le droit de grève. Cet aspect a également été souligné par le groupe gouvernemental dans sa déclaration de position de mars 2015, aux termes de laquelle l'extension de la condition de ce droit se règle au niveau national.

En conséquence, les gouvernements déterminent légitimement pour eux-mêmes la portée du droit de grève, se guidant en cela librement sur leurs nécessités et sur les priorités nationales, sans être obligés de suivre les recommandations de la commission d'experts.

Pour cette raison, nous nous abstiendrons de faire plus de commentaires à ce sujet dans le cadre de la présente commission et eu égard à nos divergences par rapport à la réglementation envisagée dans le décret suprême n° 014-2022-TR, et nous espérons pouvoir aborder cette question au Pérou, à la faveur de la volonté de dialogue manifestée par les autorités gouvernementales actuelles.

Membres travailleurs – Nous voudrions commencer par évoquer le souvenir de Carlos Ledezma, disparu récemment, qui était conseiller juridique de nos confédérations syndicales et qui s'occupait de la coordination entre les organisations affiliées de notre région des Amériques et la présente commission. Péruvien de naissance, il fut un compagnon généreux

et un défenseur infatigable des droits syndicaux et des droits humains, ce pourquoi nous nous permettons de lui rendre hommage ici.

Le rapport de la commission d'experts fait ressortir en ce qui concerne le Pérou toute une série de situations préoccupantes touchant à la restriction de l'activité syndicale, qui doivent être abordées si l'on veut que l'exercice effectif des droits fondamentaux au travail protégés par la convention soit garanti. Le rapport identifie également certains aspects positifs qui doivent être plus particulièrement encouragés dans la présente conjoncture politique difficile que connaît le pays. Nous parlons, concrètement, de certains changements introduits par le décret suprême n° 014-2022-TR du 24 juillet 2022 qui, entre autres choses, reconnaît expressément aux travailleuses et aux travailleurs le droit d'affiliation directe à des fédérations ou des confédérations. Le droit de former des syndicats de groupes d'entreprises, de chaînes de production ou encore de réseaux de sous-traitance, quant à lui, proscriit le remplacement, par des moyens directs ou indirects, de travailleurs exerçant leur droit de faire grève ainsi que toutes autres mesures visant à faire obstacle à l'exercice de ce droit.

La norme apporte une réponse pertinente aux observations qu'avaient formulées avec justesse les organes de contrôle de l'OIT par rapport à la législation et la pratique du Pérou dans le domaine des relations socioprofessionnelles.

L'aspect frappant de ce cas est la réaction que les employeurs ont eue devant cette nouvelle législation, en se montrant hostiles à celle-ci au motif qu'elle ferait progresser la syndicalisation.

Loin de toute vision négative, nous estimons au contraire que la promotion de l'activité syndicale est un moyen de développer des espaces démocratiques dans les sociétés modernes puisqu'elle permet de donner une voix aux intérêts des travailleurs dans les termes de l'article 10 de la convention.

Nous devons insister sur le point que des organisations syndicales fortes et indépendantes sont nécessaires pour compenser le déséquilibre affectant les travailleurs dans l'accès aux pouvoirs judiciaires et économiques. C'est donc portée par la voix de la raison que la commission d'experts exprime l'espoir que l'application de ce décret suprême – instrument qui, selon les indications du gouvernement, a vu le jour en raison de la situation préoccupante de la liberté syndicale dans le pays – contribuera à garantir l'exercice plein et entier des droits consacrés par la convention, et qu'elle prie le gouvernement de donner des informations sur l'impact de l'application de cet instrument.

S'agissant de l'aspect central dont nous voulons parler, le rapport de la commission d'experts fait observer qu'il existe dans la législation nationale toute une série de limitations à la reconnaissance de la liberté syndicale pour certaines catégories de travailleurs, comme c'est le cas de ceux qui suivent une formation, des juges, des procureurs et du personnel de direction et de confiance de l'administration publique.

Ce que nous savons c'est que la convention s'applique à toutes les travailleuses et tous les travailleurs sans distinction d'aucune sorte, et cela suffit à justifier que l'on exige le rétablissement du droit à la liberté syndicale pour les catégories de travailleurs qui en sont privées de manière illégitime.

Le rapport aborde également le problème du pouvoir limitatif du droit à la liberté syndicale dont l'autorité du travail est investie, du fait, en particulier, que cet organisme exerce un contrôle de la légalité des grèves, tant pour le secteur privé que pour le secteur public, alors que le gouvernement omet de procéder, depuis plus de six années, à la création de la

Commission d'appui au service public, instrument qui conférerait au processus de déclaration et d'exercice de la grève l'impartialité qui en est attendue.

L'absence de garantie est telle que par exemple, d'après les données recueillies pour l'année 2020, l'administration a déclaré illégales 100 pour cent des grèves. Par ailleurs, le gouvernement péruvien maintient un système de règles qui est ambigu quant à la portée du jugement de l'organisme technique indépendant qui doit se prononcer en cas de divergence en matière de service minimum dans le contexte d'une grève.

L'incertitude et l'insécurité juridique qui en résulte sont telles qu'il est impossible de savoir clairement s'il existe une obligation positive de convocation de cet organisme par l'autorité du travail.

Nous sommes face à une question cruciale devant laquelle nous demandons instamment au gouvernement de s'engager à modifier la législation dans un sens propre à entourer l'exercice du droit fondamental de faire grève de garanties suffisantes. Pour mieux illustrer cette situation, nous pouvons citer à titre d'exemple le cas d'une entreprise du secteur des boissons dont l'organisation syndicale, le SITRACORLinsa, a engagé une procédure de contestation dans laquelle il attaque la détermination du service minimum, face à une politique de l'entreprise qui, d'année en année, n'a fait qu'accroître le nombre des postes classés comme rentrant dans le service minimum, au point que lors d'une grève, en 2022, à travers l'application de cette formule, plus de 70 pour cent des travailleurs de l'entreprise se trouvaient réquisitionnés, se trouvant ainsi privés de l'exercice du droit de grève au motif qu'ils occupaient des postes indispensables.

Ceci ainsi que d'autres restrictions de la liberté syndicale sont le fruit à la fois d'une ingérence démesurée de l'État dans l'activité syndicale, qui est contraire au principe d'autonomie consacrée par l'article 3 de la convention, et de la carence de celui-ci, lorsqu'il s'agit de prendre des dispositions qui permettraient de balayer ces problèmes, comme par exemple mettre en place la Commission d'appui au secteur public, qui ne s'est jamais matérialisée, ainsi que la détermination des services essentiels par un organisme indépendant.

Enfin, la présence du gouvernement devant la présente commission est l'occasion d'inciter celui-ci à réviser les dispositions finales du décret suprême n° 017-2007-ED, qui définissent comme faute grave, pour un directeur ou un sous-directeur d'établissement d'enseignement, le fait de mettre à disposition un local scolaire pour des réunions à caractère syndical. À notre avis, il importe de ne pas entraver la liberté et l'autonomie des partenaires sociaux, qu'il s'agisse de chefs d'établissements d'enseignement ou de syndicats, sur la détermination des conditions d'utilisation de locaux pour l'exercice de l'activité syndicale, à peine, à défaut de cela, d'entraver le fonctionnement de certaines institutions.

Comme nous l'avons résumé succinctement, le cumul des atteintes à l'exercice de l'activité syndicale au Pérou appelle une série de mesures comprenant des modifications de la législation et l'activation de certains mécanismes qui sont prévus dans le droit positif, mais que le gouvernement s'abstient de concrétiser, si l'on veut parvenir à ce que le droit fondamental qu'est la liberté syndicale puisse s'exercer comme il convient.

Nous tenons à dire ici que nous soutenons la commission d'experts, c'est-à-dire que le groupe des travailleurs réaffirme la position de cette instance quant au droit de grève en ce que ce droit se trouve bien incorporé dans la convention, et que cette affirmation ne saurait être présentée dans cette instance comme une conception propre uniquement à notre groupe.

Membre employeuse, Pérou – Nous présenterons la position des employeurs du Pérou, représentés par la Confédération nationale des entreprises privées. Nous voudrions évoquer

les atteintes à la convention auxquelles notre gouvernement s'est livré en adoptant le décret suprême n° 014 de 2022 portant modification du règlement de la loi de relations collectives du travail, instrument qui a été adopté en faisant totalement fi de l'avis des employeurs, sans considération de ce que les matières qu'il régit sont incluses dans l'avant-projet de code du travail qui était alors en cours de discussion devant les partenaires sociaux réunis sous l'égide du CNTPE, comme le gouvernement l'a reconnu ici aujourd'hui.

Par ce procédé, le gouvernement non seulement a porté atteinte au dialogue social mais encore a manqué à l'engagement qu'il avait pris devant l'OIT dans un mémorandum promettant de réviser le Code du travail et de garantir un dialogue social constructif. Au rebours de cela, il est intervenu de manière arbitraire dans des questions qui se trouvaient alors pendantes devant une instance de concertation.

L'adoption unilatérale de cette norme a suscité la vive opposition des milieux employeurs, qui ont vu dans cette conduite aveugle du gouvernement la décrédibilisation pure et simple du CNTPE, raison pour laquelle les employeurs se sont vus obligés de se retirer de cette instance à titre de protestation.

Il est important de considérer que l'adoption de ce décret suprême n'a pas été une mesure isolée du gouvernement mais qu'elle s'inscrivait au contraire dans un agenda de mesures concrètes concertées exclusivement avec la partie travailleurs, c'est-à-dire qu'il s'agissait d'une politique par laquelle l'État non seulement a ignoré les employeurs mais en outre a nié le rôle de ceux-ci dans l'instauration du travail décent à travers le développement d'entreprises responsables et durables.

Le gouvernement a déclaré que l'absence de participation et de dialogue avec les organisations représentatives des employeurs se justifiait par le fait que cet instrument n'introduisait que des modifications accessoires portant sur des aspects de procédure, ce qui est absolument faux car les modifications introduites par cet instrument affectent 43 pour cent du règlement.

Il a également été dit qu'il était nécessaire de résoudre une prétendue incompatibilité de la réglementation antérieure avec les normes internationales du travail. En fait, on ne recense guère que deux observations, nettement circonscrites, de l'OIT relatives à notre réglementation: l'une sur l'enregistrement des syndicats et l'autre sur la dissolution des syndicats. Il est donc patent que ces deux observations ne sauraient avoir justifié la modification unilatérale et arbitraire de plus de 40 pour cent de notre réglementation des relations collectives du travail.

Au contraire, il y a eu régression par rapport aux progrès qui avaient été accomplis en réponse à des observations antérieures de l'OIT. En 2003, le Pérou a adopté une loi intitulée avec justesse «loi devant lever les observations du Comité de la liberté syndicale du BIT» par laquelle la réglementation des relations collectives du travail a été modifiée. Cette loi de 2003 avait fait l'objet d'une vaste discussion entre les partenaires sociaux. Le projet en avait été examiné au sein du Conseil national du travail, au cours de 13 séances ayant permis de recueillir un consensus sur 12 questions, ce qui est dire combien nous avons alors une réglementation qui était le produit du consensus et cette réglementation a été anéantie par un simple récrit du prince.

Nous reconnaissons les efforts que le gouvernement vient de déployer à travers l'actuel ministère du Travail en vue de rétablir le dialogue social. Nous nous félicitons de ce que, comme un premier pas, des instances de concertation bilatérale dans lesquelles nous participons activement ont été mises en place récemment. Cela étant, cet effort récent n'efface

pas les lésions commises antérieurement à l'endroit du tripartisme à travers l'adoption du décret suprême n° 014.

Pour cette raison, nous demandons l'abrogation de cet instrument ainsi que la réinitialisation de la discussion consacrée à la réglementation des relations collectives du travail et, pour cela, nous espérons pouvoir compter sur le ferme appui et l'assistance technique de l'OIT.

S'agissant des modifications introduites, il convient de souligner certains des points qui portent atteinte aux droits fondamentaux des employeurs comme des travailleurs.

En premier lieu, on a instauré une interdiction généralisée d'étendre les effets d'une convention collective signée avec un syndicat minoritaire aux travailleurs qui ne sont pas affiliés à ce syndicat. Dans un contexte économique international d'inflation élevée et de faible croissance économique, l'impossibilité d'étendre les bénéfices d'une convention collective à ceux des travailleurs qui ne sont pas syndiqués peut au final porter préjudice à ces travailleurs, qui sont une majorité au Pérou.

On s'attardera sur la gravité de la façon dont cette disposition affecte, au mépris total de la liberté syndicale et des principes de la convention, la liberté syndicale des travailleurs de s'affilier librement et de leur propre volonté, par le fait qu'elle prétend faire progresser le taux d'affiliation en obligeant les travailleurs à se syndiquer pour pouvoir prétendre à des avantages.

Il existe au Pérou depuis longtemps une règle selon laquelle une convention collective conclue par un syndicat minoritaire n'est applicable qu'aux travailleurs affiliés à ce syndicat, mais sans qu'il soit pour autant interdit d'étendre librement et volontairement les effets de cette convention collective au personnel qui n'est pas syndiqué, et cela a été une pratique fréquente, qui a été reconnue comme valide par les autres instances de cette organisation.

Y compris dans la jurisprudence nationale du travail, on avait établi comme critère majoritaire qu'une telle extension des avantages inclus dans une convention collective était indiscutablement possible. En interdisant désormais une telle extension, le gouvernement va à l'encontre de décisions formant la jurisprudence nationale ainsi que de celles de l'OIT. Nous tenons à souligner ici que le gouvernement précédent, confronté à n'importe quel problème, avait constamment pris le parti de recourir à l'interdiction ou à une restriction encore plus drastique.

Nous demandons à l'OIT de nous aider à analyser des solutions alternatives qui pourraient être apportées dans ce domaine, en faisant intervenir un spécialiste de niveau international connaissant des systèmes comparés de relations collectives du travail et pouvant agir comme facilitateur dans le processus de rétablissement progressif du dialogue social proposé par le gouvernement actuel.

Deuxièmement, il est alarmant que le décret suprême habilite les seules organisations syndicales à demander un arbitrage obligatoire, car cela confère un privilège injustifié à l'une des parties à la négociation. Il convient de rappeler que la législation péruvienne permet de recourir à un arbitrage obligatoire en tant que mécanisme de solution des conflits collectifs dans un très large spectre de domaines, notamment pour la détermination du niveau de négociation, contrairement à l'idée qu'un tel recours devrait être exceptionnel et n'intervenir que dans des situations extrêmes.

Dans ce contexte, il est évident que l'accès exclusif de la partie travailleurs à l'arbitrage porte atteinte à la négociation collective libre et volontaire. Comme on l'a exposé, il convient

de souligner que nous ne visons pas dans nos critiques le fait que cette réglementation prétende accroître l'affiliation syndicale mais le caractère unilatéral de l'adoption des nouvelles règles ainsi que les lésions qu'elles portent aux droits fondamentaux des employeurs comme des travailleurs. L'objectif de faire progresser l'affiliation syndicale ne saurait en aucun cas justifier le déni de consultations tripartites et la lésion de droits fondamentaux.

Face à de telles atteintes à la liberté syndicale et au dialogue tripartite en tant que ciment du modèle démocratique des relations du travail, nous réitérons notre demande tendant à ce que les effets du décret suprême n° 014 de 2022 soient suspendus, afin que les partenaires sociaux puissent renouer le dialogue, lequel doit être la base de toute réforme de notre système de relations du travail.

Membre travailleur, Pérou – Nous préciserons tout d'abord que le gouvernement actuel du Pérou n'est pas le gouvernement populaire et légitime qui a remporté les élections de 2021 et qu'il ne représente pas la continuité du changement structurel en faveur des plus pauvres à laquelle s'était engagé le Président Pedro Castillo, dont l'exercice a pris fin le 7 décembre 2022. Aujourd'hui, ceux qui gouvernent notre pays sont ceux qui ont renié leurs engagements à l'égard du peuple et se sont alliés à des formations politiques de droite et d'extrême droite qui avaient perdu les élections en 2021. Depuis les années quatre-vingt-dix, avec un régime de dictature similaire, ils nous ont imposé un cadre légal qui a généré une pauvreté généralisée et extrême, à travers des recettes capitalistes et des mesures néolibérales qui ont été instaurées à la faveur de discours trompeurs tissés de promesses sans suites de croissance économique, tandis que des millions de travailleurs se sont retrouvés à la rue et que leurs familles doivent renoncer à tout espoir d'une vie digne.

J'évoquerai ici plusieurs faits: à la fin des années quatre-vingt, non moins de 70 pour cent des travailleurs appartenaient à l'économie formelle et seulement 30 pour cent à l'économie informelle. Aujourd'hui, 75 pour cent appartiennent à l'économie informelle et seulement 25 pour cent à l'économie formelle. Le taux de syndicalisation est passé de 40 pour cent de la population économiquement active à seulement 5 pour cent dans le secteur privé. L'industrie nationale a continué d'être détruite. Nous sommes un pays principalement exportateur sans valeur ajoutée. La qualité de nos services de santé et d'éducation, l'anéantissement de notre pouvoir d'achat et l'étendue de la pauvreté économique nous placent aujourd'hui au dernier rang de tous les pays de la région des Amériques.

Au Pérou, le droit humain qu'est la liberté syndicale a été délibérément «flexibilisé» à travers des normes légales. L'État n'assume plus son rôle de garantie et de promotion du droit syndical de la classe ouvrière: au contraire, il annule des registres syndicaux par des décisions administratives.

On a instauré, sans dialogue social, des lois qui empêchent l'exercice de celui-ci, comme des régimes d'engagement spéciaux qui n'ont pas d'autre objet que de contourner ce droit. Par exemple, dans le secteur privé, nous avons les régimes de l'agro-industrie, d'exportation de produits non traditionnels et, dans le secteur public, nous avons par exemple des régimes de louage de services administratifs, des systèmes dénaturés d'engagement par des intermédiaires. On annule des affiliations syndicales par des décisions administratives et des millions d'hommes et de femmes se retrouvent soumis à des conditions de travail précaires, leur principale préoccupation devenant celle de conserver leur emploi et de procurer un moyen d'existence à leur foyer, sachant que s'ils cherchent à se syndiquer, ils courent le risque de perdre leur emploi.

Le droit de négociation collective est un autre pilier de la liberté syndicale que l'État péruvien ne garantit plus en promulguant sans dialogue social des lois qui permettent aux

employeurs d'étouffer indéfiniment les revendications des travailleurs et de faire prévaloir son absence de volonté de trouver des solutions. L'État lui-même ainsi que ses institutions se sont constitués, à travers certaines lois, comme de simples observateurs de ce qui se produit entre les parties et n'exercent plus leur pouvoir d'intervenir et de résoudre les problèmes lorsque le dialogue se trouve bloqué par une position intransigeante des employeurs.

Le droit de grève a été délibérément dépouillé de ses effets pour les travailleurs en imposant dans ce domaine des conditions qui ne servent qu'à nier ce droit avec, par exemple, la désignation d'un nombre minimum de travailleurs essentiels et indispensables pour préserver la sécurité des installations et garantir la reprise normale des activités après la grève, règle que les employeurs détournent à leur profit pour qualifier ainsi n'importe quelle catégorie d'emplois, sans justification technique rationnelle, en plus de recourir au harcèlement des dirigeants syndicaux et des travailleurs syndiqués qui déclarent la grève et à des mesures de rétorsion lorsque la grève est effective.

Combien de temps faut-il à un employeur pour licencier un travailleur au Pérou? Le temps de signer la lettre de licenciement. Combien de temps faut-il à un travailleur pour obtenir justice et être réintégré? De cinq à six ans: le temps que nécessite une procédure judiciaire.

Quant à la légitimité du droit de contestation sociale, ce droit a été mis à mal dans mon pays lorsqu'il a été décidé de réprimer férocelement des citoyens qui protestaient depuis le 7 décembre contre le régime actuel et qui exigeaient de manière solidaire la tenue de nouvelles élections générales à la présidence et au Parlement, en incluant dans ces élections une consultation en vue d'une nouvelle constitution.

La population la plus pauvre et la plus discriminée de mon pays s'est heurtée à une répression brutale, à travers un recours effréné à la force des formations policières et militaires qui a fait 70 morts, la plupart victimes de véritables exécutions extrajudiciaires résultant de tirs directs d'armes à feu et de bombes lacrymogènes sur les manifestants, comme cela est établi par des rapports émanant des Nations unies, de l'Organisation des États américains et d'Amnesty international.

Par ailleurs, effectivement, au Pérou, il n'y a pas de dialogue social. La législation qui régit les relations individuelles et collectives du travail a été essentiellement imposée sans dialogue ni consultation aucune pendant la décennie des années 1990, sous la dictature d'Alberto Fujimori. Ce fut une période marquée par les meurtres de dirigeants syndicaux, dont celui de Pedro Huilca, qui était secrétaire général de la CGTP, affaire dont la Cour interaméricaine des droits de l'homme a été saisie.

Depuis cette époque, aucune loi du travail n'a été le fruit du dialogue social. La loi de relations collectives est un décret-loi, c'est-à-dire une loi adoptée par le Président lui-même alors que celui-ci venait de dissoudre le Congrès, en 1992. La loi instaurant le système privé de pensions, qui a rendu possible un enrichissement éhonté de milieux employeurs en contrepartie du versement de pensions infinitésimales aux travailleurs retraités, n'a naturellement pas fait l'objet d'un dialogue social. Les lois instaurant les régimes spéciaux de travail, comme en 2000 dans le secteur agricole et en 2003 pour les micro et petites entreprises, qui ont marqué une régression des conditions de travail, n'ont pas fait l'objet d'un dialogue social elles non plus, pas plus d'ailleurs que la loi de 2007 sur la sous-traitance, qui a pourtant péjoré les conditions de travail de millions de personnes.

Pourquoi n'entendons-nous que maintenant les employeurs réclamer un dialogue social? Les travailleuses et les travailleurs péruviens ont une explication: parce que les travailleurs veulent pouvoir constituer des syndicats incluant des travailleurs en sous-traitance ou avec des

travailleurs appartenant au même groupe d'entreprises; parce que les travailleurs veulent pouvoir s'affilier directement à des fédérations ou des confédérations; parce qu'ils veulent que les formalités bureaucratiques afférentes à l'enregistrement des syndicats soient abrogées et que leur droit à l'information en vue de la négociation collective soit officiellement consacré (entre autres raisons parmi celles que nous avons déjà détaillées).

Est-ce un hasard si toutes ces dispositions s'avèrent contraires aux principes affirmés à longueur de temps par la commission d'experts et par le Comité de la liberté syndicale? Les travailleuses et les travailleurs du Pérou veulent le dialogue social mais, comme le dit l'OIT, ils veulent un dialogue dans le plein respect de la liberté syndicale et des libertés civiles et politiques, parce qu'un dialogue dans un climat où l'on ne respecte pas ces droits fondamentaux n'est pas un dialogue social, c'est de l'autoritarisme à peine masqué.

C'est pourquoi nous demandons formellement la création d'une mission de contact au plus haut niveau, qui se rendra au Pérou dans les plus brefs délais pour:

- analyser in situ les innombrables violations de la liberté syndicale qui se sont produites au Pérou. Les centrales syndicales disposent de rapports techniques et de dossiers documentés mentionnant les employeurs responsables, documents dont certains ont été proposés pour illustrer nos commentaires dans les rapports relatifs à l'application de la présente convention ainsi que de la convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949;
- analyser in situ les raisons pour lesquelles des procédures judiciaires accusent de tels délais; observer les procédés dilatoires auxquels recourent les parties que nous tenons pour en être à l'origine et constater la situation lamentable de la justice du travail au Pérou;
- enquêter sur les raisons pour lesquelles les observations faites par les organes de contrôle de l'OIT sont laissées sans suite par les gouvernements successifs;
- déterminer pourquoi la réforme intégrale de la législation du travail n'a pas pu être menée par le dialogue social, quelles sont les parties qui y ont fait obstacle ou qui ont mené une action dilatoire pour empêcher de parvenir à des résultats; et
- analyser et corroborer le rapport étroit qui existe entre les violations récentes des droits de l'homme, des droits politiques et des droits civils qui ont été documentées par des instances fiables et indépendantes comme, entre autres, la Commission interaméricaine des droits de l'homme et Amnesty international, violations qui ont été le fait du gouvernement actuel et qui ont été commises en lien avec le libre exercice de la liberté syndicale au Pérou.

Membre gouvernemental, Colombie, s'exprimant au nom d'une majorité significative de pays d'Amérique latine et des Caraïbes – Nous prenons acte des informations communiquées par la République du Pérou en lien avec les observations formulées par la commission d'experts sur l'application de cette convention.

Nous prenons acte en particulier des informations présentées par le gouvernement du Pérou sur le renforcement du dialogue social dans le pays avec les milieux employeurs et les centrales syndicales. Nous apprécions également les informations du gouvernement relatives à la conduite de réunions bilatérales dans le cadre desquelles les organismes représentatifs des employeurs et des travailleurs ont eu la possibilité de faire entendre leurs préoccupations en vue de parvenir à des solutions constructives. Nous relevons comme un effet positif que le gouvernement indique que ces actions ont eu un impact favorable en faisant reculer la conflictualité au travail et en consolidant les relations socioprofessionnelles.

S'agissant de la reconnaissance du droit de se syndiquer au personnel de direction et de confiance de l'administration au Pérou, nous reconnaissons, comme le gouvernement, l'importance qui s'attache à l'équilibre et l'impartialité dans l'exercice des fonctions des juges et des procureurs. Sur la base de ce qui a été dit précédemment, nous apprécions les informations concernant l'engagement de l'État péruvien à promouvoir le dialogue social et le tripartisme. Enfin, nous exhortons le secrétariat de l'OIT à continuer de fournir sa coopération technique au gouvernement du Pérou.

Membre gouvernemental, Suisse – La Suisse souhaite rappeler que la liberté syndicale et le dialogue social sont essentiels pour garantir les droits des organisations de travailleurs et d'employeurs et pour contribuer au développement économique et social des pays. Le droit fondamental de constituer des organisations de leur choix, de manière libre, indépendante et autonome, devrait être garanti à tous les travailleurs, y compris les travailleurs en cours de formation, les juges et procureurs, et pour le personnel de direction et de confiance de l'administration publique.

La Suisse constate avec intérêt que le Pérou a engagé des modifications législatives encourageantes. Nous exprimons l'espoir que les organisations d'employeurs et de travailleurs seront consultées dans ces processus et que ces réformes seront effectivement appliquées.

La Suisse encourage le gouvernement du Pérou à continuer ses efforts et à suivre les recommandations de la commission d'experts en vue de garantir la liberté syndicale en droit et dans la pratique. Elle l'invite à fournir toutes les informations demandées et, si nécessaire, solliciter l'assistance technique du Bureau. Cela contribuera à la création d'un environnement propice au développement et à la promotion d'un dialogue social constructif.

Membre employeur, Colombie – Les normes internationales du travail et les observations réitérées de la commission d'experts se réfèrent, les unes comme les autres, à l'engagement de mener des consultations efficaces. Elles ont comme fondement le dialogue social, instrument essentiel pour l'élaboration de manière concertée, entre les travailleurs, les employeurs et les gouvernements, de propositions communes axées sur le progrès, la paix et le bien-être général.

Dans ce sens, pour parvenir à un véritable dialogue et, au final, au déploiement de consultations efficaces, il faut un climat de confiance reposant sur le respect des organisations patronales et syndicales. Il est préoccupant de constater, d'après ce qui précède, que le gouvernement du Pérou a adopté le décret suprême n° 014-2022-TR modifiant intégralement le régime normatif régissant les relations collectives de travail en suivant une démarche unilatérale, éloignée de tout type de consultations tripartites ou de dialogue social.

Il est important de relever qu'aux termes de son préambule, ce décret a pour objet de «mettre les dispositions en vigueur [...] en harmonie avec les observations de la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations de l'OIT». Je souligne cela, considérant que pour tout un chacun il ne fait pas de doute que le tripartisme est l'un des principes essentiels de cette maison, de sorte qu'il paraît inadmissible d'invoquer les observations de la commission d'experts pour méconnaître, justement, l'importance du dialogue social avec les partenaires sociaux. En second lieu, ce même décret développe des aspects normatifs qui s'avèrent d'une importance vitale non seulement pour la négociation collective mais encore pour tous les scénarios possibles de dialogue social. Ce décret suprême régit les conditions de la reconnaissance, de l'exercice et du caractère impératif du droit d'association syndicale, la représentativité syndicale, les garanties syndicales, la portée des conventions collectives, l'arbitrage et d'autres aspects. Dans bon nombre de ses dispositions normatives, il impose des limitations à la liberté d'entreprendre, limitations qui, même si elles

pourraient être raisonnables, n'en doivent pas pour autant être décidées de manière unilatérale par le pouvoir exécutif.

Compte tenu de ce qui précède, je souhaiterais faire ressortir que, dans un régime démocratique, la fin ne justifie pas les moyens. Au contraire, sous l'égide du tripartisme, le dialogue social est le moyen qui confère tout leur sens aux objectifs communs. C'est pourquoi l'absence de consultations tripartites ne saurait être légitimée par de prétendues fins louables, telle que peut l'être l'intention de faire progresser un taux de syndicalisation trop bas.

En dernier lieu, nous appelons à ce que toutes les propositions normatives donnent dûment lieu à des consultations au sein du Conseil national du travail et de la promotion de l'emploi du Pérou, afin que cette instance exerce pleinement ses prérogatives.

Membre travailleur, Portugal – La législation du travail du Pérou est en vigueur depuis plusieurs décennies. La matière faisant l'objet du présent cas est un décret suprême qui n'altère en rien la loi elle-même.

De fait, dans ce pays, avec le changement de gouvernement et la destitution illégale du Président élu, il est clair que le droit d'association se trouve remis en question. Sans le droit de faire grève, de manifester ou de s'associer librement, ce qui est remis en cause, c'est l'application de cette convention et le respect des principes du dialogue social. Nous savons que, ces derniers mois, des travailleurs ont été assassinés pendant des manifestations, des dirigeants syndicaux ont été poursuivis, des travailleurs ont été licenciés pour s'être affiliés à des syndicats ou ont été arrêtés pour avoir fait grève.

Nous savons également que le patronat de ce pays ne reconnaît pas le droit de négocier collectivement par branche d'activité, niant par le fait un droit fondamental des travailleurs péruviens. Nous savons également que malgré les efforts déployés par le Président Castillo pour tenter d'instituer une convention collective de travail dans le secteur public qui devait bénéficier à quelque 600 000 travailleurs, le gouvernement actuel laisse sans réponse les attentes des travailleurs sur ce plan et dénie à ceux-ci toute solution qui leur serait favorable.

Il nous paraît donc clair qu'on ne saurait considérer le dialogue social comme acquis dès lors que l'on ne respecte pas les accords mis en œuvre par le gouvernement précédent, ou que l'on ne garantit pas le droit à la négociation collective. Il nous paraît également clair que, en l'absence du droit de grève et de manifestation et en l'absence des droits des syndicats et de la liberté d'association, l'application de la convention n'est pas assurée.

Concrètement, il nous semble que l'on ignore des droits tels que le droit de grève et le droit de manifestation, les droits syndicaux et la reconnaissance effective du droit à la négociation collective. Pour cette raison, nous appelons à ce qu'il soit procédé à une analyse des diverses violations des droits syndicaux commises au Pérou, dans l'objectif ultime de contribuer au plein respect du droit à la liberté syndicale et à la liberté de négociation.

C'est pourquoi nous soutenons la demande formulée par les centrales syndicales péruviennes sous la conduite de la CGTP, tendant à ce qu'une mission de haut niveau soit menée par l'OIT au Pérou afin d'établir les faits en ce qui concerne les graves manquements commis au préjudice des travailleurs.

Membre employeur, Costa Rica – Selon ce qui a été expliqué dans cette instance, les relations collectives du travail devraient être réglées par voie de consensus par les partenaires sociaux dans le cadre du Conseil national du travail.

À ce titre, il paraît particulièrement grave que ce processus ait été rompu par effet d'une action normative unilatérale, menée sans consultation ni dialogue social. Nous devons

souligner l'importance qui s'attache à ce que les systèmes de relations socioprofessionnelles se construisent par le jeu de mécanismes démocratiques incluant la consultation et le dialogue avec les employeurs et avec les travailleurs, en particulier dans des domaines aussi fondamentaux que la liberté syndicale et la négociation collective.

Dans ce contexte, nous considérons favorablement l'intérêt manifesté par l'actuel ministère du Travail du Pérou pour le rétablissement des mécanismes de dialogue social et nous espérons qu'ainsi tous les obstacles évoqués parviendront à être levés dans les délais les plus brefs et dans le respect du principe de bonne foi.

Comme on a pu l'apprécier, lorsqu'il est permis exclusivement à la partie travailleurs de recourir à l'arbitrage obligatoire en cas de conflit collectif du travail, nous avons clairement affaire à une situation manifestement incompatible avec les normes internationales du travail.

En dernier lieu, nous souhaitons appeler l'attention sur la nécessité d'éliminer toute restriction de la liberté syndicale des travailleurs définie négativement, notion qui entre, elle aussi, dans le champ de la protection de la convention. En aucun cas il ne faudrait confondre la promotion de la négociation collective avec la contrainte à l'affiliation syndicale.

Membre employeur, État plurinational de Bolivie – Dans cette instance, il a toujours été d'usage de soutenir le dialogue social et le développement du tripartisme en tant que moyen d'apporter des solutions abouties aux différents problèmes qui peuvent se poser, dans le sens des intérêts légitimes de toutes les parties prenantes, qu'il s'agisse des employeurs ou des travailleurs.

Dans ce contexte, il est en outre préoccupant que le gouvernement du Pérou ait décidé de modifier unilatéralement une norme qui était le produit précisément du dialogue social que l'on encourage et du consensus entre les employeurs et les travailleurs. Il est essentiel que cette situation soit assainie dans les plus brefs délais.

En outre, j'appelle l'attention sur le fait que, selon les explications données par la représentation des employeurs du Pérou, ce décret suprême interdit d'étendre aux travailleurs qui ne sont pas affiliés les avantages prévus par une convention collective conclue avec le syndicat minoritaire. Une telle situation est franchement inacceptable, puisqu'elle tend à obliger les travailleurs non syndiqués à s'affilier, ce qui porte atteinte au droit de choisir librement de se syndiquer ou non.

Si le gouvernement a adopté cette norme au motif que l'extension des avantages prévus par une convention collective à des travailleurs non syndiqués serait un acte antisyndical, le fait est qu'une telle conception est erronée puisque, comme on le sait, les organes de l'OIT ont déjà eu en d'autres circonstances l'occasion de se prononcer favorablement sur la légitimité pleine et entière de l'application de conventions collectives non seulement aux parties contractantes et leurs adhérents mais à tous les travailleurs qui entrent dans le champ d'action de ces instruments, même si ces travailleurs ne sont pas syndiqués, l'une ou l'autre option étant parfaitement légitime et pouvant être adoptée indifféremment par la législation nationale.

En outre, nous estimons important de souligner que s'il est assurément possible d'instaurer une règle générale à caractère d'orientation disposant qu'une convention collective peut étendre ou ne pas étendre ses effets aux travailleurs qui ne sont pas affiliés au syndicat considéré, une telle option ne saurait être détournée de son but pour tenter d'imposer une interdiction absolue de l'extension des effets d'une convention collective dans ces circonstances, car une telle façon d'agir porterait atteinte au principe du respect de la volonté

des parties, tout autant que le ferait le déni de la faculté des employeurs de maintenir des structures salariales intégrales et des systèmes d'avantages équilibrés.

En conséquence, considérant que la modification de la législation dont il est question a été adoptée sans consultation ni participation des employeurs, il importe qu'elle soit déclarée sans effet et que la discussion à ce sujet soit renouée à travers le dialogue social.

Membre travailleur, Espagne – Depuis le début des années 1990, le Pérou a connu une période de plus de trente ans de réformes régressives du marché du travail. Le résultat de ce processus néfaste est un appauvrissement manifeste et l'extension de la précarisation, fruit d'une déréglementation radicale et de l'instauration de régimes spéciaux axés sur la restriction des droits sociaux et syndicaux.

En 2021, les organisations syndicales péruviennes ont présenté au gouvernement nouvellement installé une série de propositions tendant à réformer le cadre normatif dans ce pays. Le décret suprême n° 014-2022-TR adopté en juillet 2022 a modifié le règlement de la loi de relations collectives du travail. La commission d'experts a relevé dans son rapport les progrès que le décret suprême tend à favoriser par rapport au droit de former des syndicats, ainsi que les améliorations apportées dans la garantie de l'exercice du droit de grève, toutes questions liées directement à la teneur de la convention.

Il importe de souligner que, comme l'a reconnu le gouvernement lui-même, le décret suprême n° 014-2022-TR suscite certaines préoccupations sur la liberté syndicale dans ce pays. La commission d'experts a exprimé l'espoir que la mise en œuvre du décret suprême contribuera à garantir le plein exercice des droits consacrés par la convention, ce qu'il convient de souligner parce que la convention semble être expressément reniée à travers les commentaires des employeurs tels qu'ils sont reproduits dans le rapport de cette commission, lorsqu'il est dit littéralement que le décret suprême affectera les relations entre les travailleurs et les employeurs du fait qu'il élargit la forme de l'organisation syndicale.

En résumé, la position exprimée par les employeurs recèle une hostilité expresse à l'égard de l'élargissement de la forme de l'organisation syndicale. Ces mêmes employeurs ont également exprimé l'idée que le décret suprême leur interdirait d'étendre de manière unilatérale les avantages prévus par une convention collective aux travailleurs qui ne sont pas inclus dans le champ d'application de ladite convention, c'est-à-dire que les employeurs prétendent pouvoir décider de manière unilatérale d'étendre les effets de conventions collectives de manière à éviter l'affiliation syndicale.

Il est surprenant d'entendre, dans la maison même du tripartisme, revendiquer des droits unilatéraux ayant des effets antisyndicaux. Nous devons rappeler que de telles positions antisyndicales de la part des employeurs ont libre cours dans un pays comme le Pérou, où l'affiliation syndicale n'excède pas 5 pour cent et où le taux de couverture de la négociation collective n'excède pas 3 pour cent suivant les données d'ILOSTAT.

Pour les raisons exposées, nous demandons que la commission exige expressément du gouvernement l'application effective du décret suprême et le développement légitime des autres normes afférentes aux relations du travail qui font porter effet à la convention.

Enfin, je voudrais rappeler que la présente convention n'est pas la convention sur la liberté syndicale positive ou négative. C'est la convention sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical – sans qualificatif – et cet instrument protège ce droit fondamental, qui doit être respecté.

Membre travailleur, République bolivarienne du Venezuela – La Centrale bolivarienne socialiste des travailleurs de la République bolivarienne du Venezuela (CBST) fait connaître ici sa position, dans le contexte de l'application de cette convention au Pérou, devant les graves violations qui se commettent actuellement au préjudice des travailleurs de ce pays, en particulier contre ceux de l'enseignement.

La Direction régionale du travail et de la promotion de l'emploi a annulé l'inscription de la Fédération nationale des travailleurs de l'éducation du Pérou (FENATE-PERÚ), inscription qui avait été acceptée le 22 juillet 2021.

On déclare des grèves illégales, on méconnaît l'organe indépendant au moyen d'un décret, foulant ainsi au pied la Constitution ainsi que la législation du travail; de même, on abroge le droit des organisations syndicales de tenir des réunions et de se rendre sur des lieux de travail; pire encore, on remplace des travailleurs dans leur poste lorsqu'ils se mettent en grève.

Les travailleurs de l'enseignement rejettent une initiative inacceptable qui prétend privatiser l'enseignement au Pérou à travers sa municipalisation.

Nous dénonçons le harcèlement et les arrestations subis par les travailleurs, les éducateurs, les paysans ou les travailleurs d'autres secteurs, surtout parce qu'ils sont affiliés à la FENATE-PERÚ.

Nous soutenons les travailleurs péruviens qui s'efforcent de s'organiser pour s'opposer aux violations des conventions n^{os} 87 et 98 ainsi que de la convention (n^o 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958.

La situation actuelle de ceux qui président aux destinées du Pérou a pour conséquence la non-reconnaissance de la Constitution, des lois du travail et des conventions de l'OIT.

Nous appelons la présente commission à faire plus pour que les employeurs péruviens ainsi que les personnes qui dirigent actuellement ce pays appliquent les conventions n^{os} 87, 98 et 111.

Aujourd'hui, on peut dire qu'au Pérou le droit de grève est bafoué. On bafoue le droit de protester et l'on bafoue aussi le Congrès et l'exécutif, qui sont «non légitimes», parce que le Président légitime du Pérou, c'est Pedro Castillo. On conclut des conventions par le dialogue en faisant venir 700 militaires afin que ceux-ci interviennent dans le dialogue contre le peuple péruvien, et c'est pourquoi nous nous dressons en face de ces personnes qui dirigent aujourd'hui l'État péruvien et agissent contre le peuple péruvien et l'ensemble de ses travailleurs.

Membre travailleur, Pays-Bas – La commission d'experts indique dans son rapport que les centrales syndicales péruviennes considèrent que le décret suprême n^o 014-2022-TR pourrait contribuer à remédier à la situation grave des droits syndicaux dans le pays et elle indique également que la reconnaissance expresse du droit de constituer des syndicats de groupes d'entreprises, de chaînes de production ou encore de réseaux de sous-traitance pourrait revêtir une importance particulière s'agissant des travailleurs en sous-traitance.

Nous sommes assurément d'accord, mais pour les travailleurs en sous-traitance, s'il est un fait qu'on leur reconnaît au niveau réglementaire le droit de constituer des organisations syndicales, dans la pratique, la loi n'est pas appliquée, ce qui constitue une violation non seulement du décret susnommé mais encore de la convention, qui a été ratifiée par le Pérou en 1960.

D'après une enquête récente menée au Pérou par la Fédération des syndicats chrétiens (CNV) des Pays-Bas, non moins de 46,3 pour cent des individus interrogés déclarent que leur contrat ne sera pas renouvelé s'ils se syndiquent; 63 pour cent déclarent ressentir de l'hostilité de la part de leurs supérieurs par rapport à l'affiliation syndicale et 49,6 pour cent déclarent ne pas être au bénéfice d'une convention collective.

Un groupe d'employeurs a intenté devant la justice péruvienne une action en nullité contre ce décret suprême. La procédure suit son cours et nous n'en connaissons pas encore l'issue mais nous pouvons dire dans le cas présent qu'une réponse énergique qui confirmera et confortera la légitimité et la pleine vigueur de cette norme est aujourd'hui attendue de la part du pouvoir judiciaire.

Précédemment, certains articles du décret suprême n° 001 (sur les travailleurs en sous-traitance et leurs droits) ont été invalidés par la justice. Un de ces articles déclarés invalides aurait permis que les travailleurs en sous-traitance puissent accéder à une relation d'emploi permanente, ce qui aurait favorisé l'exercice du droit de se syndiquer chez cette catégorie de travailleurs, étant donné que les travailleurs en sous-traitance, n'ayant que des contrats temporaires – des contrats qui sont renouvelés tous les trois mois – ne se syndiquent pas, même si le décret suprême n° 014-2022-TR leur confère expressément ce droit.

La protection réelle et effective des droits des travailleurs syndiqués a été affaiblie par les processus qui ont été évoqués ici. Pour cette raison, il est important que le ministère du Travail s'attache à défendre l'application du décret suprême n° 001 dans son intégralité et reste attentif à l'issue de la procédure judiciaire engagée à propos du décret suprême n° 014-2022-TR.

Membre travailleur, Argentine – Le cas du Pérou illustre une fois de plus ce travers du «deux poids, deux mesures» qui, en matière de liberté syndicale, semble être une constante chez les employeurs, qui remettent en question fondamentalement le décret suprême n° 014-2022-TR modifiant le règlement de la loi des relations collectives du travail (LRCT) adoptée par le Président Castillo.

Premièrement il y a lieu de rappeler que ce décret suprême incarne un progrès substantiel en matière de liberté syndicale au Pérou, et ce n'est pas là un point mineur si l'on veut bien considérer que depuis des années la commission d'experts met en exergue les graves lacunes de ce pays en matière de liberté syndicale.

Par exemple, le décret suprême reconnaît expressément aux travailleuses et aux travailleurs du Pérou le droit de s'affilier directement à des fédérations et confédérations ainsi que celui de former des syndicats de groupes d'entreprises, de chaînes de production ou encore de réseaux de sous-traitance, en parfait accord avec l'article 2 de la convention. De plus, il facilite le recouvrement des cotisations syndicales par les fédérations et confédérations et il abroge l'article 63 du règlement qui imposait une condition non prévue par la loi en ce qui concerne la déclaration d'une grève et ce, sous couvert de la défense des droits du travail. En outre, le décret interdit à un employeur de remplacer, directement ou indirectement, un travailleur en grève, de même qu'il interdit tout acte de nature à empêcher ou entraver l'exercice du droit de grève. Enfin, il simplifie la fourniture des pièces à produire dans la procédure administrative de déclaration d'une grève, et il étend et renforce la protection syndicale.

S'agissant du droit de grève, nous ne pouvons manquer de relever la contradiction dans laquelle se mettent les employeurs par rapport à la grève, en tant que droit protégé par la convention, en remettant régulièrement en question ce droit, ainsi que l'interprétation qu'ont

donnée les experts à ce sujet. Malgré tout, les mêmes employeurs ne voient pas d'inconvénient à se mettre en contradiction avec eux-mêmes en se tournant vers la commission d'experts et en invoquant la convention lorsqu'il s'agit de défendre leurs intérêts.

Par ailleurs, comme l'ont souligné les centrales syndicales du Pérou, ce décret suprême pourrait contribuer à remédier à la situation actuelle en matière de droits syndicaux dans ce pays, et ces centrales soulignent entre autres que le fait de reconnaître expressément le droit de constituer des syndicats de groupes d'entreprises, de chaînes de production ou de réseaux de sous-traitance peut s'avérer d'une importance particulière en ce qui concerne les travailleurs en sous-traitance.

De son côté, la commission d'experts a exprimé l'espoir que l'application de ce décret suprême, qui a vu le jour en raison de la situation préoccupante de la liberté syndicale dans ce pays, contribuera à garantir le plein exercice des droits consacrés par la convention et elle a prié le gouvernement de donner des informations sur l'impact de cette application.

Ceux qui aujourd'hui se chargent ici de donner des informations sur les progrès accomplis en matière de liberté syndicale non seulement ont usurpé le pouvoir, mais ont en outre pratiqué une politique de régression en matière de liberté syndicale comme de négociation collective et de mépris des libertés publiques, politique qui a atteint son comble avec l'assassinat de 70 citoyens.

Observateur, IndustriALL Global Union – Au nom de l'IndustriALL Global Union, je traiterai ici des graves violations du droit de se syndiquer auxquelles sont confrontées les organisations syndicales du Pérou qui sont nos affiliées.

D'une part, nous tenons à dénoncer l'usage pervers qui a été fait de la relation d'emploi – en particulier avec la sous-traitance et les contrats temporaires – afin d'éluder les responsabilités à l'égard des travailleurs et des travailleuses.

Une organisation syndicale du secteur manufacturier qui nous est affiliée, la Fédération des travailleurs de l'industrie manufacturière et des activités apparentées du Pérou (FETRIMAP) doit affronter une hostilité inlassable dans sa démarche de syndicalisation dans les entreprises où la majorité des travailleurs sont temporaires, ayant été engagés sous le régime du décret-loi n° 728, et sont rétifs à l'idée de se syndiquer, de peur que leur contrat ne soit pas renouvelé.

Ces violations sont encore plus évidentes dans le secteur du textile et de la confection, où opère une organisation syndicale qui nous est affiliée, la Fédération nationale des travailleurs du textile du Pérou (FNTTP). La loi sur lesdites «exportations non traditionnelles» (décret-loi n° 22342) permet aux employeurs de traiter les travailleuses et les travailleurs comme s'ils étaient en période d'essai pendant toute la durée de leur emploi. Il y a des travailleurs qui, arrivés à l'âge de la retraite, ont signé plus de 200 contrats d'emploi dans le même poste de travail tout au long de leur vie active. Nous ne devons donc pas nous étonner qu'à peine 5 pour cent des travailleurs du secteur soient syndiqués.

Dans le secteur minier, les travailleurs en sous-traitance représentent 60 pour cent ou plus de la main-d'œuvre, y compris dans les activités centrales des entreprises. Coincés entre l'entreprise qui leur donne du travail et le sous-traitant qui les paye, les travailleurs n'ont pas vraiment la possibilité de s'affilier à un syndicat ou de négocier collectivement. En conséquence, ils sont considérés comme des individus de seconde classe et sont exposés à des risques d'accidents plus élevés, au point de se considérer eux-mêmes comme de la chair à canon.

D'autre part, nous tenons à signaler que cette dénaturation de la relation d'emploi a entraîné une exploitation non seulement des travailleurs temporaires mais aussi de la minorité de ceux qui ont un emploi fixe, car, pour des raisons évidentes, leurs syndicats n'ont que peu de pouvoir de négociation. Dès lors qu'ils s'avisent de se syndiquer, ils sont harcelés, soumis à des pressions, éventuellement licenciés et parfois même, poursuivis en justice devant les tribunaux pénaux, comme cela a été le cas du dirigeant de la Fédération minière.

Les organisations syndicales qui nous sont affiliées s'emploient inlassablement à faire modifier les lois. Elles ont saisi d'un nombre incalculable de plaintes le ministère du Travail, l'inspection du travail, la Direction nationale de l'inspection du travail (SUNAFIL) et les tribunaux. Mais, même lorsque les autorités ou les tribunaux se prononcent en faveur des travailleurs, il s'avère impossible d'appliquer leurs décisions, car les employeurs en font alors inlassablement appel.

Pour toutes ces raisons, l'IndustriALL Global Union appelle instamment le gouvernement du Pérou à redoubler d'efforts afin d'adapter la législation et les pratiques du Pérou aux normes internationales, notamment en ce qui concerne la liberté syndicale, et à prendre les mesures nécessaires pour que la législation du travail soit appliquée.

Représentant gouvernemental – Dans cette dernière intervention je rappellerai que le 7 décembre 2022 le Pérou a connu une tentative de coup d'État et qu'il y a eu sur le champ une réaction immédiate de la part des institutions démocratiques – pouvoir judiciaire, Tribunal constitutionnel, Congrès de la République et Défenseur du peuple, entre autres – qui ont repoussé de manière énergique la rupture de l'ordre constitutionnel. Qui a commis cette tentative de coup d'État doit assumer les responsabilités légales de sa félonie antidémocratique. Il s'est produit immédiatement un enchaînement parfaitement constitutionnel de décisions par lesquelles celle qui est aujourd'hui notre Présidente de la République, Dina Boluarte, a assumé ses fonctions et, au final, le gouvernement actuel du Pérou est légal, légitime, et bénéficie d'une large reconnaissance, tant nationale qu'internationale. Toute assertion contraire à cette réalité ne serait qu'un travestissement de la vérité.

Enfin, je tiens à témoigner de l'attachement profond du gouvernement du Pérou au processus de contrôle de l'application des normes. Tout au long de ce processus d'analyse de l'application de la convention, nous avons mis en lumière les progrès réalisés en matière de liberté syndicale, répondant à chacune des demandes d'informations qui nous ont été adressées par le BIT ces derniers mois.

De même, nous avons démontré notre volonté de poursuivre dans la voie d'une amélioration continue à travers un dialogue social tripartite. Dans cette optique, compte tenu de l'observation concernant la création de la Commission d'appui à la fonction publique, le gouvernement intensifiera les efforts déployés en vue de la prompte mise en place de cette institution. De plus, considérant la pertinence du décret suprême n° 014-2022-TR, nous tenons à signaler qu'à ce jour, cet instrument fait l'objet de divers recours devant les juridictions compétentes, avec 85 actions en *amparo* et 5 actions populaires, ce qui signifie que l'opportunité existe de voir les parties parvenir à un consensus sur l'amélioration de la norme dans le cadre du Conseil national du travail et de la promotion de l'emploi.

Nous voulons croire en la reconnaissance, dans cette enceinte, des garanties que nous apportons de continuer d'aller de l'avant ensemble – employeurs, travailleurs et gouvernement.

Membres travailleurs – Le Pérou a fait un pas dans la bonne direction en promulguant le décret suprême n° 014-2022-TR modifiant le règlement de la loi des relations collectives du travail.

La loi a intégré les recommandations que la commission d'experts formulait depuis des années au sujet des restrictions à la liberté syndicale et à la négociation collective.

Le décret suprême reconnaît expressément le droit des travailleurs de s'affilier directement à des fédérations et des confédérations; il permet la création de syndicats de groupes d'entreprises et de chaînes d'approvisionnement et il interdit aux employeurs de remplacer des travailleurs qui font grève. Il s'agit incontestablement de mesures importantes qui constituent une base dans la mise en œuvre de la convention, comme le reconnaît la commission d'experts.

Malgré ces mesures positives, qui sont devenues officielles avant décembre 2022, le groupe des travailleurs reste très préoccupé par les restrictions affectant dans la pratique l'exercice effectif au Pérou des droits et libertés consacrés par la convention. En premier lieu, nous avons mis en avant la nécessité de rétablir l'applicabilité de cet instrument à des catégories déterminées de travailleurs, comme les personnes en situation de formation ainsi que les juges, les procureurs et le personnel de direction ou de confiance de l'administration publique.

Puis nous avons évoqué les problèmes découlant de l'intervention abusive de l'autorité administrative du travail, étant incluses dans cette problématique l'absence de garantie pour les travailleurs affiliés à des syndicats et les diverses mesures prises par les autorités pour que des grèves soient frappées d'illégalité. L'ambiguïté des dispositions légales en vigueur, combinée à l'intervention abusive de la puissance publique, a abouti à saper l'activité syndicale et l'autonomie des organisations de travailleurs.

Enfin, nous avons exprimé nos préoccupations au sujet du décret suprême n° 017-2017-ED, qui fait tomber sous le coup de la qualification de faute grave certaines mesures du ressort des directeurs et sous-directeurs des établissements d'enseignement comme celle de permettre des réunions syndicales ou des réunions à incidence politique dans leur établissement.

Compte tenu de ce que nous venons d'exposer, nous appelons le gouvernement à suivre la ligne de conduite suivante. Tout d'abord, continuer de promouvoir et approfondir l'application du décret suprême n° 014-2022-TR, en particulier pour ce qui est des aspects évoqués concernant l'exercice de la liberté syndicale et la négociation collective.

S'agissant des ajustements devant être apportés à la législation, nous nous ferons l'écho de la commission d'experts en demandant instamment au gouvernement d'engager concrètement des mesures tendant à la révision de la législation dans un sens propre à ce que soit reconnue la liberté de se syndiquer aux travailleurs qui sont en formation.

De même, nous appuyons fermement la commission d'experts en ce que celle-ci prie instamment le gouvernement de procéder à une révision des dispositions pertinentes de son ordre juridique afin de garantir dans la loi et dans la pratique l'exercice du droit d'organisation pour les juges et les procureurs, ainsi que pour le personnel de direction et de confiance de l'administration publique.

Nous appelons le gouvernement à abroger certaines dispositions du décret suprême n° 017-2007-TR, de telle sorte que les directeurs d'établissements d'enseignement puissent librement convenir, avec les organisations syndicales concernées, de modalités d'accès aux

lieux de travail qui soient propres à ne pas entraver le fonctionnement efficace de ces établissements.

Enfin, compte tenu des dispositions de l'article 3 de la convention, le gouvernement doit prendre les mesures nécessaires pour garantir que la responsabilité de déterminer la légalité de la grève, dans le secteur public comme dans le secteur privé, incombe non pas à l'administration du travail mais à un organe neutre recueillant la confiance de toutes les parties concernées.

En notre qualité de mandant de l'OIT, nous appelons le gouvernement du Pérou à se donner pour guide les orientations avisées des organes de contrôle de l'OIT dans le cadre d'un dialogue avec les États Membres sur l'application des conventions et des recommandations, en l'occurrence sur l'application de la convention n° 87.

Nous rappellerons que la déclaration du groupe gouvernemental de février 2015 sur le droit de grève est parfaitement claire en ce qu'elle fait valoir que «le groupe gouvernemental reconnaît que le droit de grève est lié à la liberté syndicale, que c'est un principe fondamental et un droit du travail de l'OIT».

Le groupe gouvernemental a reconnu spécifiquement que, sans la protection du droit de grève, la liberté syndicale, en particulier le droit de mener des activités destinées à promouvoir et protéger les intérêts des travailleurs, ne peut exister pleinement. Le gouvernement devrait s'en remettre aux orientations esquissées par la commission d'experts pour parvenir à ce que ses obligations au regard de la convention, y compris en ce qui concerne le droit de grève, soient pleinement remplies.

Au nom du groupe des travailleurs, nous appelons le gouvernement du Pérou à accepter une mission de contacts directs de l'OIT.

Membres employeurs – Considérant l'ensemble de ce qui a été exposé aujourd'hui, il ne fait aucun doute que le gouvernement du Pérou a adopté sans consultations et sans respecter le dialogue social un instrument législatif qui a modifié substantiellement la réglementation des relations collectives du travail.

Devant cette situation, nous soutenons les demandes exprimées par les employeurs du Pérou, en ce sens que nous recommandons: premièrement, de considérer sans effets le décret suprême n° 014-2022-TR; et deuxièmement, de fournir au gouvernement du Pérou une assistance technique en la personne d'un spécialiste international maîtrisant les systèmes comparés de relations collectives et apte à agir comme facilitateur dans la démarche de rétablissement progressif du dialogue social favorisée par le gouvernement actuel.

S'agissant de la nécessité de laisser sans effets le décret suprême susvisé et de garantir que toute réforme de la réglementation des relations collectives du travail s'effectue dans le respect des principes du dialogue social et du tripartisme, nous rappelons que, dans son analyse du présent cas, la commission d'experts a souligné l'importance cruciale que revêtent le dialogue social et la consultation des groupes employeurs et travailleurs pour l'élaboration d'une législation sur les relations collectives du travail, et cette instance a exprimé le ferme espoir que le gouvernement assurerait la tenue de telles consultations dans un proche avenir.

De même, nous sommes en accord avec la commission d'experts en ce que nous espérons nous aussi que les préoccupations soulevées par le décret suprême seront examinées comme il convient dans le cadre d'un dialogue social tripartite au sein du Conseil national du travail et de la promotion de l'emploi.

Enfin, nous reconnaissons la volonté manifestée par l'actuelle équipe gouvernementale du Pérou de réengager le dialogue social, ce qui, nous l'espérons, contribuera à l'instauration d'un climat de confiance et de bonne foi. Cela étant, considérant qu'il existe actuellement au Pérou un avant-projet de code du travail, nous appelons à ce que, conformément à l'avis exprimé par la commission d'experts, il soit rappelé au gouvernement du Pérou que cet avant-projet doit donner lieu à des consultations tripartites exhaustives, consultations qui doivent porter non seulement sur cet avant-projet mais sur n'importe quelle question que celui-ci recouvre et qui pourrait faire l'objet d'une réglementation séparée ou indépendante.

Conclusions de la commission

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

La commission a fait bon accueil aux faits nouveaux en matière législative qui répondent à certaines observations précédentes de la commission d'experts mais a exprimé sa préoccupation devant les restrictions actuellement imposées, en droit et dans la pratique, au droit à la liberté syndicale et au droit d'organisation.

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 assorties de délai pour:

- **garantir que la législation actuelle et future soit conforme à la convention;**
- **garantir que les fonctionnaires, notamment les juges, les procureurs et les employés qui occupent un poste de confiance et de direction dans l'administration publique, sans aucune distinction, aient le droit de constituer des organisations de travailleurs de leur choix et de s'y affilier;**
- **garantir le bon fonctionnement du Conseil national du travail et de la promotion de l'emploi (CNTPE) en vue de faciliter le dialogue social et la consultation avec les partenaires sociaux sur la réforme du droit du travail; et**
- **garantir, en droit et dans la pratique, le droit des organisations de travailleurs et d'employeurs d'organiser leurs activités et d'élaborer leurs programmes en toute liberté.**

La commission prie le gouvernement de fournir des informations, en consultation avec les partenaires sociaux, sur l'application de la convention, en droit et dans la pratique, d'ici au 1^{er} septembre 2023.

La commission invite le gouvernement à accepter une mission de contacts directs afin de mettre pleinement en œuvre ces recommandations.

La Comisión invita al Gobierno a aceptar una misión de contactos directos para seguir plenamente estas recomendaciones.

Représentant gouvernemental, ministre du Travail et de la Promotion de l'emploi
– Nous remercions cette commission pour les recommandations qu'elle a formulées et nous réaffirmons que le gouvernement du Pérou est disposé à renforcer le dialogue social avec les partenaires sociaux en vue de la réinstallation dans les plus brefs délais du Conseil national du travail et de la promotion de l'emploi. Nous sommes absolument certains que les centrales syndicales et les milieux patronaux, partenaires clé au sein de ce conseil tripartite, seront nos principaux alliés dans la poursuite de cet objectif.

De même, nous exprimons notre conviction pleine et entière que, grâce à un spécialiste des pays andins du bureau de l'OIT de Lima, il sera possible d'assurer le suivi de la concrétisation des recommandations proposées par la commission.

Philippines (ratification: 1953)

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

Informations écrites communiquées par le gouvernement

Le gouvernement a communiqué les informations écrites ci-après et copie du décret-loi n° 23. Il a présenté la structure organisationnelle et une première liste des personnes de contact et des bureaux de chaque institution concernée, ainsi que le cadre du projet évolutif de feuille de route.

Les présentes informations, soumises par le Département du travail et de l'emploi (DOLE) pour le compte du gouvernement, sont tirées du rapport de la mission tripartite de haut niveau qui s'est rendue aux Philippines du 23 au 26 janvier 2023 pour enquêter sur les allégations et les informations relatives à la mise en œuvre de la convention.

Le rapport de la mission tripartite de haut niveau réitère les conclusions et les recommandations des rapports précédents des mécanismes de contrôle de l'OIT, particulièrement de la Commission de la Conférence, du Comité de la liberté syndicale et de la commission d'experts, ainsi que les fondements sur lesquels le Conseil d'administration du BIT et la Conférence internationale du Travail ont créé la mission tripartite de haut niveau. Les questions soulevées renvoient à celles qui ont fait l'objet d'un examen lors de la première mission de haut niveau de l'OIT aux Philippines en 2009, de la mission de contacts directs en 2017 et de la réunion virtuelle tripartite de haut niveau en 2021.

Dans son rapport, la mission tripartite de haut niveau se dit préoccupée par la lenteur avec laquelle le gouvernement semble mettre en œuvre les recommandations précédentes de l'OIT. Il semble qu'une grande confiance y est accordée aux opinions qu'un groupe de syndicats a exprimées dans un rapport soumis à la mission.

Même avant cette mission, le gouvernement avait pris plusieurs mesures pour répondre aux questions en suspens, dans certains cas en collaboration avec les partenaires sociaux. Ces mesures découlent des précédents rapports et missions de l'OIT et ont déjà été communiquées à l'OIT et à ses organes de contrôle.

Pour rappel, le gouvernement réitère certaines de ces principales mesures: i) la création de mécanismes nationaux et régionaux pour le suivi du respect des conventions n°s 87 et 98; ii) la publication des directives opérationnelles des organes de suivi tripartites; iii) la désignation de personnes de contact pour simplifier le signalement et l'intervention immédiate en cas de violation; iv) l'adoption de deux directives sur les règles que les parties prenantes doivent observer en ce qui concerne l'exercice des droits et des activités des travailleurs; v) des textes de loi renforçant d'autres mécanismes de règlement des conflits et institutionnalisant davantage le tripartisme; vi) la participation du DOLE en tant qu'observateur au sein du comité interinstitutionnel créé en vertu de l'ordonnance administrative n° 135 de 2012; et vii) le dialogue avec la Cour suprême ayant abouti à la question administrative n° 21-06-08-SC qui a mis fin à l'émission «massive» présumée de mandats de perquisition et de mandats d'arrêt transfrontaliers ayant conduit à la plupart des arrestations de syndicalistes signalées. Après un

échange tripartite de haut niveau tenu en ligne en septembre 2021 et avant la mission tripartite de haut niveau en janvier 2023, le gouvernement a également: i) entamé des consultations avec les représentants des travailleurs et des employeurs sur l'élaboration d'une feuille de route et d'un plan d'action tripartites assortis de délais; ii) entamé la révision des deux directives sur les règles que les parties prenantes doivent observer en ce qui concerne l'exercice des droits et des activités concertées des travailleurs; iii) mené des activités de renforcement des capacités à l'intention des organes régionaux tripartites de contrôle et des institutions partenaires.

Le gouvernement estime que le rapport de la mission tripartite de haut niveau aurait dû prendre dûment en considération ces actions afin de disposer d'un tableau plus complet et plus objectif lui permettant d'évaluer les efforts déployés pour mettre en œuvre les recommandations. Cela aurait permis à la mission tripartite de haut niveau de mieux apprécier l'importance du point de vue exprimé par le gouvernement lors de la réunion-bilan du 26 janvier 2023: tourner la page des difficultés soulevées passe par des engagements non seulement du gouvernement, mais aussi des partenaires sociaux. Quoi qu'il en soit, le gouvernement se félicite de ce rapport. Dans le cadre de la Constitution et de la législation philippines, et en tant que membre souverain et égal de la communauté des nations, il a examiné avec sérieux toutes les recommandations dans l'optique de s'en servir comme orientations constructives permettant de garantir que le pays continuera à poursuivre sur la voie de la promotion de la liberté syndicale et du droit de négociation collective en tant qu'instruments de la justice sociale.

Mesures prises comme suite aux recommandations de la mission tripartite de haut niveau

Le rapport de la mission tripartite de haut niveau comporte six recommandations:

- i) une meilleure coordination et une plus grande cohérence parmi les différentes branches du gouvernement afin de mieux se prémunir contre les menaces graves pour la liberté syndicale;
- ii) un engagement avec les partenaires sociaux pour réaliser de véritables progrès s'agissant des préoccupations soulevées par la commission d'experts et la Commission de la Conférence, afin de prévenir de futures violations de la liberté syndicale, y compris en finalisant, avant la Conférence de juin 2023, une feuille de route sur la marche à suivre pour répondre aux préoccupations exprimées, selon un calendrier convenu;
- iii) la création d'un organe unique, mandaté par le Président, chargé de répertorier et d'examiner sans rien négliger tous les cas d'exécutions extrajudiciaires et d'enlèvements présumés liés au travail en cours, en mettant l'accent en priorité sur les enquêtes criminelles, l'ouverture rapide de poursuites et l'obligation de rendre des comptes;
- iv) la création d'un organe non judiciaire spécialisé, éminent et indépendant chargé d'examiner les cas renvoyés par la commission présidentielle en vue de recevoir et de documenter les témoignages et de formuler des propositions d'indemnisation;
- v) le renforcement du rôle de l'organe de contrôle du Conseil tripartite national de la paix sociale (NTIPC-MB) et l'intégration des améliorations recommandées par l'organe présidentiel, afin de définir des mesures de protection et d'en garantir la mise en œuvre rapide et efficace en cas de menace imminente ou perceptible pour la vie, la sécurité ou la sûreté des syndicalistes;
- vi) la mise en œuvre complète de toutes les recommandations précédentes.

Renforcement de la coordination et de la cohérence entre les différentes branches du gouvernement et mise en place d'un organe mandaté par le Président

Aux Philippines, comme dans toute structure gouvernementale moderne, l'administration et l'application des lois, ainsi que les enquêtes et les poursuites, sont confiées à différents agents d'exécution dotés de mandats juridiques spécifiques. Il est indispensable d'assurer une coordination interinstitutionnelle efficace et effective entre eux pour que la structure fonctionne. Pour assurer cette coordination au sein du système de gouvernement présidentiel national, ces agents sont tous placés sous le contrôle et la supervision du Président de la République.

Compte tenu de leur mandat, le gouvernement a agi avec rapidité et fermeté sur le terrain de la recommandation relative au renforcement de la coordination interinstitutionnelle et à la mise en place d'un organe dirigé par le Président qui surveillera l'état d'avancement des cas liés à l'exercice de la liberté syndicale. Le 30 avril 2023, le Président a signé le décret-loi portant création d'un comité interinstitutionnel (EO 23-IAC), dont une copie figure à l'annexe A, dans le but de renforcer la coordination, d'élaborer une feuille de route, d'assurer le suivi des actions entreprises, ainsi que d'accélérer les enquêtes menées, les poursuites engagées et la résolution des cas de violation de la liberté syndicale et du droit syndical. Ses principales caractéristiques sont les suivantes:

- Le comité interinstitutionnel est présidé par le secrétaire exécutif; le DOLE en assure la vice-présidence et ses membres sont les suivants: le Département de la Justice (DOJ), le Département de l'Intérieur et des Collectivités locales (DILG), le Département de la Défense nationale (DND), le Département du Commerce et de l'Industrie (DTI), le Conseil de sécurité nationale (NSC) et la Police nationale philippine (PNP). La Commission de la fonction publique (CSC) et la Commission des droits de l'homme (CHR) peuvent être invitées si nécessaire.
- Il incombe au comité: i) de consolider et d'analyser les rapports des agents concernés et de soumettre au Président un rapport complet sur les conclusions et recommandations; ii) d'élaborer une feuille de route conforme aux recommandations de la mission tripartite de haut niveau; et iii) de suivre les progrès de la mise en œuvre des plans d'action et l'étroite coordination entre les agents concernés.
- Les membres sont tenus de soumettre au comité: i) une liste complète des cas et incidents relevant de leur compétence et concernant les syndicalistes dont les droits à la liberté syndicale, d'organisation et de négociation collective auraient été violés; ii) une liste complète des programmes communautaires ayant une répercussion sur les syndicats, les employeurs et les travailleurs; iii) une liste complète des cas liés à la liberté syndicale concernant le personnel des agents d'exécution et les agents de l'État dans le cadre de l'exercice de leurs fonctions officielles; iv) les mesures prises ou les propositions visant à renforcer les programmes des agents d'exécution pour traiter les questions en suspens et promouvoir et protéger la liberté syndicale; et v) un programme complet d'éducation et de renforcement des capacités, ainsi qu'un plan de communication pour promouvoir une compréhension commune, au sein des agents d'exécution et entre eux, des principes, des politiques, des lois et des règlements relatifs à la liberté syndicale.

Directement sous l'autorité du Bureau du Président, toutes les tâches fonctionnelles du comité sont liées à l'exercice de la puissance publique incombant à des organismes précis et qui ne peuvent être déléguées à des organisations non gouvernementales ou accomplies en collaboration avec celles-ci. Compte tenu qu'il utilise les structures, l'expertise et les ressources

existantes, le comité est immédiatement opérationnel. Il a convoqué sa première réunion d'organisation le 22 mai 2023, au cours de laquelle il a été convenu que priorité serait donnée à la liste complète et à la facilitation de l'action concernant les affaires en instance, ainsi qu'à l'adoption d'une feuille de route conforme aux recommandations du rapport de la mission tripartite de haut niveau. La structure et les modalités de travail du comité ont également été convenues, avec notamment la mise en place d'un secrétariat et l'adoption de formulaires de communication d'informations.

Grâce à la création de ce comité, le gouvernement dispose désormais d'un mécanisme fonctionnel pour traiter toutes les difficultés soulevées et mettre en œuvre les recommandations pertinentes du rapport de la mission tripartite de haut niveau.

Élaboration d'une feuille de route tripartite

L'objectif principal de la feuille de route est de créer ou d'offrir un environnement propice à l'exercice libre et responsable de la liberté syndicale et du droit » syndical. Sous sa forme actuelle, la feuille de route s'articule autour des quatre domaines d'action définis à la Conférence en 2019, à savoir:

- la prévention de la violence dans l'exercice des activités légitimes des organisations de travailleurs et d'employeurs;
- une enquête immédiate et efficace sur les allégations d'actes de violence à l'encontre de membres d'organisations de travailleurs;
- la mise en place d'organes de contrôle, notamment en mettant à leur disposition les ressources suffisantes;
- la garantie que tous les travailleurs peuvent constituer les organisations de leur choix et s'y affilier.

Avant la venue de la mission tripartite de haut niveau, le DOLE a organisé trois réunions tripartites et deux réunions bilatérales avec les travailleurs et les employeurs à l'échelle nationale. En février 2023, après la mission tripartite de haut niveau, le DOLE a principalement fait appel au Forum des dirigeants pour élaborer la feuille de route. Avec le soutien du Bureau de l'OIT à Manille, le DOLE a également mené trois consultations régionales à Luzon, Visayas et Mindanao auxquelles ont participé les Conseils régionaux tripartites pour la paix sociale et les organes régionaux tripartites de contrôle. Le 20 avril 2023, le Forum des dirigeants a convenu de créer un groupe de travail technique qui s'efforcera d'intégrer de nouvelles contributions spécifiques des partenaires sociaux à la feuille de route évolutive.

Parallèlement, dans le cadre du décret-loi n° 23, le gouvernement procède à la mise en œuvre d'activités qui feront à terme partie de la feuille de route, notamment:

- l'établissement de la liste complète des cas et des programmes des institutions concernant la liberté syndicale;
- l'institutionnalisation des modalités d'échange d'informations;
- la mise en œuvre du protocole d'accord entre le DOLE, le Département du commerce et de l'industrie et l'Autorité philippine des zones économiques, signé le 30 avril 2023, afin d'ouvrir la voie à la création de comités tripartites dans les zones économiques spéciales;
- l'achèvement de la révision des directives conjointes du DOLE, des Départements de l'intérieur et des collectivités locales, du de la défense nationale et de la justice, et de la Police

ationale philippine, et des directives conjointes du DOLE, de l'Autorité philippine des zones économiques et de la Police nationale philippine sur les modalités » de collaboration entre le personnel en uniforme et les travailleurs engagés dans des activités syndicales, telles que les grèves;

- l'adoption de mécanismes de mise en œuvre: le DOLE doit délivrer une autorisation avant que les procureurs du Département de la justice ne puissent engager des poursuites pour des actes découlant de l'exercice des droits syndicaux;
- la mise en place d'homologues régionaux du comité créé en vertu du décret-loi n° 23;
- l'organisation de formations d'auxiliaires juridiques et de formations connexes, et la fourniture d'autres formes d'assistance pour les syndicalistes et les travailleurs, notamment en ce qui concerne les voies de recours juridiques, la constitution de dossiers et la collecte de preuves;
- l'organisation de séances d'échanges entre le personnel civil et le personnel en uniforme, à l'échelle nationale et régionale, afin de promouvoir une compréhension commune de la liberté syndicale;
- l'intégration de la feuille de route dans le Plan pour le travail et l'emploi 2023-2028 que le DOLE entend lancer d'ici juillet 2023.

Autres questions découlant des recommandations

Concernant la création d'un organe non judiciaire spécialisé, éminent et indépendant chargé d'examiner les cas, le gouvernement a sérieusement étudié cette recommandation. Cependant, compte tenu de la publication du décret-loi n° 23 et de l'existence d'institutions déjà mandatées pour remplir les mêmes fonctions, un tel organe risque d'être tout simplement superflu.

Concernant la création d'un fonds d'indemnisation des victimes, il existe déjà une commission des réclamations sous l'égide du Département de la justice pour les victimes d'emprisonnement ou de détention injustifiés. Cette commission a été créée par la loi de la République n° 7309, promulguée en 1992. En outre, les recours et les demandes d'indemnisation fondés sur des violations avérées des droits de l'homme relèvent déjà de la compétence de la Commission des droits de l'homme.

Discussion par la commission

Président – Nous allons maintenant passer au deuxième cas figurant à notre ordre du jour qui concerne l'application de la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, par les Philippines. Je souhaite informer les membres et délégués de la commission que plus de 17 personnes se sont inscrites sur la liste des orateurs. Nous appliquerons donc la réduction du temps de parole de cinq à trois minutes. J'invite le représentant gouvernemental à s'exprimer.

Représentant gouvernemental – La commission est saisie du cas n° 3185 sur l'application et la mise en œuvre de la convention par les Philippines. Il porte sur plusieurs incidents signalés d'actes présumés de harcèlement, d'ingérence, d'étiquetage, d'intimidation, de coercition et d'exécution extrajudiciaire dont sont victimes des syndicalistes, prétendument en raison de, en lien avec ou découlant de l'exercice légitime de la liberté syndicale et du droit syndical. La plainte porte essentiellement sur l'inaction ou le manque d'efficacité présumé du

gouvernement en ce qui concerne les enquêtes sur ces incidents et les poursuites judiciaires et la traduction en justice de leurs auteurs présumés.

Les incidents signalés ont eu lieu pendant une période au cours de laquelle plusieurs administrations politiques se sont succédé. La Conférence a déjà envoyé trois missions aux Philippines: une mission de haut niveau a eu lieu en 2009, une mission de contacts directs s'y est rendue en 2016 et une mission tripartite de haut niveau a été convenue en 2019 et a finalement eu lieu à Manille en janvier 2023.

Chacune de ces missions a donné lieu à des rapports et des recommandations pour remédier aux préoccupations soulevées. Le gouvernement a entrepris certaines actions sur la base de ces recommandations qui ont toutes été dûment rapportées aux organes de contrôle de l'OIT, y compris à la commission. À cet égard, le gouvernement remercie le BIT pour l'assistance et les orientations qu'il a constamment fournies pour répondre aux préoccupations soulevées.

Toutefois, il apparaît que ces actions n'ont pas entièrement répondu aux attentes de la commission. L'image présentée non seulement à la commission, mais aussi injustement au reste du monde, est que le gouvernement, par l'intermédiaire de ses politiques et de ses services, perpétue une culture de répression, de violence et d'impunité visant spécifiquement les syndicalistes. Il régnerait dans le pays un climat de peur décourageant l'exercice effectif et véritable de la liberté syndicale et du droit syndical.

Cela fait soixante-quinze ans cette année que les Philippines ont adhéré en bonne et due forme à l'OIT. Le gouvernement regrette profondément que l'image peu flatteuse de la situation dans le pays en ce qui concerne la mise en œuvre de la convention ait conduit les Philippines à figurer cette année à l'ordre du jour de la commission, avec de possibles répercussions plus vastes sur la réputation du pays sur la scène internationale. Cependant, respectant entièrement le mécanisme de contrôle de l'OIT et faisant sien le principe du multipartisme qu'il incarne, le gouvernement se présente aujourd'hui devant la commission avec la conviction qu'une discussion ouverte, raisonnable et constructive permettra d'apprécier pleinement les faits et la situation réelle de la liberté syndicale et du droit syndical aux Philippines.

Comme je l'ai déjà dit, les incidents signalés dans le cas aujourd'hui soumis à la commission ont eu lieu pendant une période au cours de laquelle plusieurs administrations politiques se sont succédé. L'actuelle administration du Président Ferdinand Romualdez Marcos Jr, en fonction depuis le 30 juin 2022, s'est fermement engagée à agir à l'égard de ces incidents et à rendre justice à toutes les parties concernées. Elle continuera de s'appuyer sur les précédentes mesures adoptées par le gouvernement pour ce qui est des précédentes recommandations de l'OIT, et à les renforcer. Il s'agit notamment des actions suivantes: i) le renforcement continu des mécanismes nationaux et régionaux de suivi; ii) la poursuite de la mise en œuvre des deux directives conjointes sur les modalités de collaboration entre le personnel en uniforme et les travailleurs exerçant leurs droits collectifs légitimes; iii) la poursuite de la mise en œuvre de la loi institutionnalisant et renforçant le tripartisme; iv) la poursuite de l'amélioration de la mise en service du comité interinstitutions sur les exécutions extrajudiciaires, disparitions forcées, tortures et autres graves violations du droit des personnes à la vie, à la liberté et à la sécurité; et v) le respect effectif de la décision de la Cour suprême de mettre fin à l'émission massive présumée de mandats de perquisition et de mandats d'arrêt transfrontaliers ayant conduit à la plupart des arrestations de syndicalistes signalées dans le passé.

Je vais maintenant aborder les mesures adoptées et les faits nouveaux survenus depuis juin 2022. Lorsque l'administration du Président Marcos a pris ses fonctions le 30 juin 2022, le gouvernement a rapidement fait part de sa volonté d'accueillir la mission tripartite de haut niveau que la Conférence de 2019 avait décidé d'envoyer. Dans l'attente de sa venue, les autorités ont adopté les mesures suivantes: i) elles ont repris les consultations avec les représentants des travailleurs et des employeurs sur l'élaboration d'une feuille de route et d'un plan d'action tripartites assortis de délais conformes aux recommandations de la Conférence de 2019; ii) comme déjà mentionné, elles ont entamé la révision, en vue d'une éventuelle intégration, des deux directives régissant la conduite à adopter en ce qui concerne l'exercice du droit des travailleurs de s'organiser et de mener d'autres activités concertées; iii) elles ont mené des activités de renforcement des capacités à l'intention des agences et des organes tripartites de suivi nationaux et régionaux avec l'assistance du BIT; iv) elles ont mené des consultations qui ont donné lieu à l'élaboration d'un Plan pour le travail et l'emploi, dont l'un des principaux résultats porte sur la protection et la promotion des principes et droits fondamentaux au travail, y compris la liberté syndicale et le droit syndical; et v) elles ont reconstitué plusieurs instances tripartites, dont le Conseil national tripartite pour la paix sociale et les conseils salariaux tripartites, pour garantir une véritable représentation des partenaires sociaux. Depuis août 2022, le Président des Philippines a nommé 42 représentants des travailleurs et 37 représentants des employeurs dans différentes instances tripartites, et tous avaient été présentés par leur secteur respectif. Des dialogues ont également été organisés avec les travailleurs et les employeurs sur leurs sujets de préoccupations prioritaires, notamment, mais pas exclusivement, sur des préoccupations liées à l'exercice de la liberté syndicale, la sécurité au travail, les formations et le recyclage.

La mission tripartite de haut niveau s'est rendue aux Philippines du 23 au 26 janvier 2023. Ses membres peuvent confirmer que les services gouvernementaux qui avaient été invités à participer étaient représentés par des directeurs ou de hauts fonctionnaires, ce qui témoigne de l'importance que le gouvernement conférait aux objectifs de la mission. Ce dernier a reçu le rapport de la mission tripartite de haut niveau le 30 mars 2023. Il contient six recommandations aux autorités philippines. Dans le respect de la Constitution, des structures administratives et des institutions en place, du droit et de la jurisprudence, le gouvernement y a répondu en adoptant des actions concrètes et précises.

Le 30 avril 2023, le Président Marcos a signé le décret-loi n° 23 portant création d'un comité interinstitutions dont la mission est de protéger et de promouvoir la liberté syndicale des travailleurs et leur droit syndical. Le décret entend renforcer la coordination entre les agences concernées, élaborer une feuille de route en consultation avec les partenaires sociaux, suivre les mesures prises et accélérer les enquêtes, les poursuites et la résolution des cas de violation de la liberté syndicale et du droit syndical. Le comité interinstitutions est placé sous l'autorité du bureau du Président et présidé par le secrétaire exécutif, le DOLE, en assurant la vice-présidence. Y participent d'autres services concernés, dont les Départements de la justice, de l'intérieur et des collectivités locales, de la défense nationale et du commerce et de l'industrie, le Conseil de sécurité nationale et la Police nationale philippine. La Commission de la fonction publique et la Commission des droits de l'homme peuvent être invitées chaque fois que nécessaire. Il incombe au comité interinstitutions de consolider et d'analyser les rapports des agences concernées et de soumettre au Président un rapport complet sur ses conclusions et recommandations et d'élaborer une feuille de route conforme aux recommandations de la mission tripartite de haut niveau. Les membres sont tenus de soumettre au comité une liste des cas et incidents, une liste des programmes communautaires, une liste de cas liés à la liberté syndicale concernant le personnel des agences d'exécution et les services de l'État, les mesures prises ou les propositions visant à renforcer les programmes des services pour traiter les

questions en suspens et promouvoir la liberté syndicale, un programme complet d'éducation et de renforcement des capacités, et un plan de communication pour promouvoir une compréhension commune, au sein des agences d'exécution et entre elles, des principes, des politiques, des lois et des règlements relatifs à la liberté syndicale.

Désormais, le comité interinstitutions créé en application du décret-loi n° 23 est entièrement opérationnel. Il a tenu sa première réunion le 22 mai 2022 au cours de laquelle les personnes de contacts dans les services concernés ont été désignées, et il a été décidé que le DOLE en assurerait le secrétariat. Le comité espère tenir sa deuxième réunion dans le courant de ce mois et compte inviter et y faire participer des travailleurs et des employeurs pour qu'ils contribuent à faire progresser ses travaux.

En adoptant le décret-loi n° 23, le gouvernement met non seulement pleinement en œuvre la première recommandation de la mission tripartite de haut niveau qui est d'améliorer la coordination entre les différentes branches du gouvernement sur des thèmes liés à la protection et la promotion de la liberté syndicale et du droit syndical, mais également la troisième recommandation qui porte sur la mise en place d'un organe mandaté par le Président pour surveiller l'état d'avancement des cas liés à l'exercice de la liberté syndicale.

Plus important encore, le décret-loi n° 23 établit les fondements et crée des mécanismes permettant au gouvernement de mener à bien les trois autres recommandations de la mission tripartite de haut niveau, à savoir collaborer avec les partenaires sociaux pour réaliser de véritables progrès s'agissant des préoccupations soulevées par la commission d'experts et la commission (2^e recommandation); renforcer le rôle des Conseils nationaux tripartites de suivi et intégrer les améliorations recommandées par le comité interinstitutions (5^e recommandation); et mettre complètement en œuvre toutes les recommandations précédentes (6^e recommandation).

En ce qui concerne la feuille de route, un groupe de travail technique tripartite est occupé à la rédiger. Lors de son allocation en séance plénière de la Conférence, le 6 juin 2023, le secrétaire du Travail, Bienvenido Laguesma, a souligné que, s'il incombe au premier chef au gouvernement d'apporter des solutions aux préoccupations soulevées, les partenaires sociaux ont également leur part de responsabilité en aidant à résoudre ces préoccupations, et ce non seulement au travers des mots qu'ils prononcent, mais surtout des actes concrets qu'ils posent. Les difficultés résident maintenant dans les actions concrètes assorties de délais pour lesquelles chaque secteur est prêt à s'engager et à endosser la responsabilité dans le cadre de la feuille de route.

Alors que les partenaires sociaux rédigent la feuille de route, le gouvernement a une idée claire de ses engagements. Lors de la réunion du comité interinstitutions du 22 mai 2023, ce dernier a convenu de poursuivre les objectifs suivants: i) renforcer continuellement la mise en œuvre des directives conjointes sur les modalités de collaboration en cas de grève et autres actions collectives de travailleurs et de leurs syndicats, et les revoir et les modifier si nécessaire; ii) souligner qu'il n'existe aucune politique gouvernementale prônant des exécutions extrajudiciaires ou l'étiquetage en tant que terroristes ou communistes; iii) rendre effectivement opérationnelle la délivrance d'une autorisation du DOLE avant que les procureurs du Département de la justice ne puissent engager des poursuites pour des cas découlant d'activités syndicales afin de traduire en termes opérationnels le protocole d'accord entre le DOLE, le Département du commerce et de l'industrie, et l'Autorité philippine des zones économiques visant à promouvoir la paix sociale dans les zones économiques; iv) mettre en place des homologues régionaux du comité interinstitutions pour organiser des formations d'auxiliaires juridiques et de formations connexes, et fournir d'autres formes d'assistance aux

syndicalistes et aux travailleurs, notamment en ce qui concerne les voies de recours juridiques, la constitution de dossiers et la collecte de preuves; v) organiser des séances d'échanges entre le personnel civil et le personnel en uniforme, à l'échelle nationale et régionale, afin de promouvoir une compréhension commune de la liberté syndicale; et vi) intégrer la feuille de route dans le Plan pour le travail et l'emploi 2023-2028 que le DOLE entend lancer d'ici à juillet 2023.

Il reste une recommandation de la mission tripartite de haut niveau, à savoir la création d'un organe non judiciaire spécialisé, éminent et indépendant chargé d'examiner les cas renvoyés par la commission présidentielle en vue de recevoir et de documenter les témoignages et de formuler des propositions d'indemnisation. Le gouvernement demande instamment à la commission et à la mission tripartite de haut niveau de repenser à cette recommandation pour les raisons suivantes. Tout d'abord, elle sera superflue compte tenu de la création du comité en vertu du décret-loi n° 23. Deuxièmement, il existe des lois et des institutions où les demandes d'indemnisation peuvent être déposées et déterminées. La loi de la République n° 7309 a mis en place une commission des réclamations sous l'égide du Département de la justice. La loi de la République n° 9851 définit et sanctionne les délits relevant du droit humanitaire et prévoit des règles de réparation pour les victimes. Les voies de recours et les demandes d'indemnisation fondées sur des violations avérées des droits de l'homme relèvent également de la compétence de la Commission des droits de l'homme, qui est un organe créé en vertu de la Constitution. Troisièmement, la création d'un tel organe indépendant doit tenir compte de la jurisprudence existante qui interprète la Constitution philippine. La commission ignore peut-être qu'un décret-loi de 2010 a prévu la mise en place d'un organe similaire, bien que dans un but différent, mais la Cour suprême l'a déclaré inconstitutionnel, car il enfreignait la disposition de la Constitution concernant l'égalité de protection. Enfin, le concept d'organe indépendant tel que le propose la mission tripartite de haut niveau semble s'inspirer d'une recommandation de certains syndicats philippins en faveur de la création d'une commission de vérité. D'après l'expérience internationale, de telles commissions ont vu le jour dans des pays où avaient sévi des conflits internes généralisés et systémiques ayant gravement endommagé les institutions politiques et sociales au point de les rendre inopérantes. Les Philippines sont actuellement loin d'une telle situation.

Le gouvernement suit une approche qui mobilise l'ensemble des pouvoirs publics et intègre les valeurs du dialogue social et de la consultation démocratique dans l'amélioration continue d'un environnement favorable à la promotion et à l'exercice de la liberté syndicale et du droit syndical des travailleurs. Le gouvernement assure à la commission qu'il déploiera tous les efforts possibles et utilisera tous les mécanismes juridiques à sa disposition dans les limites de sa Constitution et de sa législation, ainsi que dans les limites des lois internationales, pour veiller à ce que les questions qui ont été soulevées devant la commission soient résolues rapidement et raisonnablement, et rendent justice à tous. Le gouvernement estime qu'il s'agit non seulement d'une obligation en tant que Membre de l'OIT, mais surtout d'une obligation à l'égard de tous les Philippines.

Membres employeurs – Les membres employeurs souhaitent remercier le gouvernement pour sa déclaration très complète et les informations qu'il a fournies.

Pour rappel, la convention est une convention fondamentale; les Philippines l'ont ratifiée en 1953. Ce cas a également été soumis précédemment au Comité de la liberté syndicale à plusieurs reprises. Il a été examiné par cette commission à six reprises, dont la dernière fois en 2019, date à laquelle la mission tripartite de haut niveau a été recommandée. Il a fait l'objet de 18 observations de la commission d'experts depuis 2000, il ne s'agit donc pas d'une situation neuve, mais d'un cas ancien qui présente de multiples caractéristiques. Il s'agit également d'un

cas impliquant la convention pour laquelle, comme nous le savons tous, le groupe des employeurs ne cesse d'exprimer des préoccupations depuis des années.

À première vue, il s'agit d'un cas de discrimination systémique de la part de l'État à l'égard des organisations de travailleurs et de leurs membres. Je dis «à première vue» à dessein, car un examen plus approfondi suggère que le cas des Philippines ne comporte pas une, mais deux réalités. La première concerne les spécificités des plaintes des travailleurs et des syndicats, et la seconde concerne les réponses du gouvernement et le contexte dans lequel ces réponses ont été formulées. Si vous le permettez, j'aborderai ces deux réalités l'une après l'autre.

Mais avant de commencer, je voudrais évoquer l'évolution récente de la situation depuis notre dernier examen en 2019.

Tout d'abord, nous notons que le nouveau gouvernement est au pouvoir depuis juin 2022.

Ensuite, le gouvernement a accepté et reçu une mission tripartite de haut niveau, comme l'avait recommandé la commission en 2019.

Cette mission a eu lieu en janvier de cette année, en raison d'un retard causé par la pandémie de COVID-19. Nous avons été informés que la mission tripartite de haut niveau a été extrêmement fructueuse et que six recommandations ont été formulées dans son rapport, à savoir:

- une meilleure coordination et une plus grande cohérence parmi les différentes branches du gouvernement afin de mieux se prémunir contre les menaces sérieuses envers la liberté syndicale;
- une collaboration avec les partenaires sociaux pour réaliser de véritables progrès s'agissant des préoccupations soulevées par la commission d'experts et la Commission de la Conférence, afin de prévenir de futures violations de la liberté syndicale, y compris par la finalisation avant la Conférence de juin 2023 d'une feuille de route sur la marche à suivre pour répondre aux préoccupations identifiées, selon un calendrier convenu;
- la création d'un organe unique mandaté par le Président, chargé de répertorier et d'examiner sans rien négliger tous les cas et les enlèvements présumés liés au travail, en mettant l'accent en priorité sur les enquêtes criminelles, les poursuites judiciaires rapides et l'obligation de rendre des comptes;
- la création d'un organe non judiciaire spécialisé, éminent et indépendant chargé d'examiner les cas renvoyés par la commission présidentielle en vue de recevoir et de documenter les témoignages et de formuler des propositions d'indemnisation;
- le renforcement du rôle de l'organe de contrôle du Conseil tripartite national de la paix sociale et l'intégration des améliorations recommandées par l'organe présidentiel, afin de définir des mesures de protection et d'en garantir la mise en œuvre rapide et efficace en cas de menace imminente ou perceptible pour la vie, la sécurité ou la sûreté des syndicalistes;
- la mise en œuvre complète de toutes les recommandations précédentes.

Depuis lors, nous avons assisté à des évolutions prometteuses dans le pays. En particulier, le 12 mai, le gouvernement a créé un conseil consultatif tripartite réunissant le Département du commerce et de l'industrie et l'Autorité philippine des zones économiques pour traiter les questions liées au travail.

En outre, le Président a signé un décret-loi visant à créer un comité interinstitutions chargé d'examiner les violations de la liberté syndicale et d'élaborer une feuille de route tripartite axée sur les quatre domaines identifiés.

Nous accueillons favorablement ces progrès et les efforts déployés par le nouveau gouvernement. Nous considérons également que cette feuille de route devrait être revue régulièrement afin de prendre en compte les recommandations des agences concernées et les contributions d'autres parties prenantes, y compris les organisations les plus représentatives. Cependant, nous notons que le comité interinstitutions ne prévoit pas une représentation des travailleurs et des employeurs. Nous considérons qu'il s'agit là d'une lacune, car le partenariat social et la liberté syndicale témoignent de la nécessité d'un dialogue pleinement coopératif entre ces groupes. Or la mise en place d'un comité composé uniquement de services gouvernementaux ne répond pas à cet objectif. À cet égard, nous demandons instamment que les organisations de travailleurs et d'employeurs puissent participer pleinement à ce processus.

Depuis de nombreuses années, la commission reçoit des plaintes concernant des violations des droits syndicaux, et pire encore, notamment le meurtre présumé de dirigeants syndicaux, des arrestations et de fausses accusations criminelles portées contre des dirigeants syndicaux et des agressions physiques contre des travailleurs en grève. Ces plaintes sont bien trop nombreuses pour être détaillées, compte tenu de l'histoire, et pour être discutées ici aujourd'hui.

Une fois de plus, les observations portent sur de graves allégations de violations des droits de l'homme, notamment:

- les meurtres et tentatives de meurtre de responsables syndicaux;
- la répression violente des grèves et autres actions collectives par la police et les forces armées;
- le harcèlement des syndicalistes et l'interdiction d'adhérer à des syndicats dans les zones franches d'exportation.

Permettez-moi de préciser: les membres employeurs ne dénigrent aucunement la gravité des questions portées à l'attention de la commission. Toutefois, il est important de noter qu'il ne s'agit pas seulement de questions relatives à la liberté syndicale, qui est l'objet de ce cas, mais aussi de questions relatives aux droits de l'homme. Par définition, il s'agit aussi de questions d'ordre public.

De tels cas ne peuvent rester sans réponse, mais nous devons veiller à les examiner dans le contexte de la liberté syndicale. Au sein de cette commission, nous ne sommes pas compétents en matière d'ordre public en particulier, ni même en matière de droits de l'homme, bien qu'il y ait des recoupements inévitables.

Malheureusement, la plupart des détails de ce cas sont les mêmes que ceux que nous avons entendus par le passé. Les meurtres mentionnés ont eu lieu en 2016 et ont déjà fait l'objet d'une discussion, nous devons donc examiner non seulement les détails, mais aussi si la situation s'améliore ou empire, et quelles parties s'améliorent ou empirent. Cette année, il semble qu'il y ait autant de problèmes mais, en même temps, le gouvernement a pris encore plus de retard pour les résoudre. Nous prions instamment le gouvernement d'intensifier et de renforcer ses efforts. Malgré ce que nous avons entendu sur les progrès qu'il accomplit, nous souhaitons voir des progrès «visibles».

Nous sommes au regret de constater les nouvelles allégations de violence et d'intimidation à l'encontre des travailleurs et de leurs représentants dans le cadre de deux incidents particuliers. Si les enquêtes sur les allégations d'actes commis à l'encontre de membres et de responsables syndicaux sont des questions sérieuses, le contexte dans lequel le gouvernement doit enquêter sur ces allégations l'est tout autant. C'est pourquoi la loi philippine sur la sécurité des personnes est peut-être au cœur de cette deuxième réalité. Cette loi reflète l'engagement du gouvernement à préserver la sécurité de ses citoyens dans une longue période d'instabilité politique et civile, y compris d'insurrection armée. C'est ce contexte qui, selon les membres employeurs, n'a pas été suffisamment pris en compte dans l'examen de ce cas, tant aujourd'hui que par le passé.

Ce point est important car les directives opérationnelles du comité interinstitutions définissent les exécutions extrajudiciaires comme incluant les cas où la victime était membre d'une organisation syndicale ou en était adhérente, ou était erroneusement considérée ou identifiée comme telle, et où la victime était ciblée et assassinée en raison de son appartenance réelle ou supposée à une organisation syndicale.

Toute violation des droits de l'homme n'est pas forcément une violation des droits des travailleurs; cela est particulièrement vrai si la personne contre laquelle la violation a été commise commettait un acte illégal ou criminel au moment des faits. Il est donc essentiel, pour l'examen des cas, de déterminer clairement si la loi a été transgressée et de quelle manière, et si cette loi est conforme aux normes internationales. Ce n'est pas toujours évident et tout manque de clarté ne pourrait qu'empêcher un examen équitable du cas. Dans le contexte de la liberté syndicale, il est important de faire la distinction entre les cas où les membres d'un syndicat étaient des cibles spécifiques en raison de leur appartenance à un syndicat ou de leurs activités, et ceux où ils étaient simplement victimes, aux côtés d'autres citoyens, d'une violence plus générale. Nous avons un mandat dans le premier cas, mais pas dans le second.

Les syndicats ont exprimé leur inquiétude quant à l'utilisation abusive de la loi sur la sécurité des personnes. Pour sa part, le gouvernement a déclaré que cette loi ne peut être utilisée contre l'exercice des droits syndicaux et qu'il existe des directives garantissant que les forces armées et la police ne peuvent intervenir dans les activités syndicales que sur demande expresse des autorités.

En ce qui concerne le suivi et les enquêtes, les employeurs se sont félicités de la création du comité interinstitutions. Le problème est que, bien qu'actif au départ, il semble être tombé en désuétude. Nous espérons que les assurances du gouvernement ont été renouvelées et qu'elles se concrétisent. Nous demandons instamment au gouvernement de se pencher sur ces questions dès que possible.

Comme indiqué précédemment, le gouvernement s'est engagé avec le bureau de l'OIT à Manille dans un programme de coopération technique. Nous soutenons cet engagement avec tout le respect qui lui est dû. À ce sujet, nous prions le gouvernement de fournir une mise à jour sur l'état d'avancement.

En ce qui concerne les modifications du Code du travail, nous prenons note des propositions du gouvernement. Elles sont appréciées mais, une fois de plus, elles doivent être entièrement mises en œuvre et les employeurs demandent instamment au gouvernement de le faire.

Je voudrais conclure en observant que le rapport de la mission de haut niveau a confirmé, pour l'essentiel, la réalité de tout ce dont nous avons discuté dans le passé. Cela renforce la nécessité, comme nous le disons en Nouvelle-Zélande, de passer à l'action. Nous admettons

que le gouvernement est relativement nouveau, mais nous sommes en juin 2023 et la lune de miel est terminée.

En conclusion, du point de vue des employeurs, nous souhaitons que le gouvernement prenne les mesures suivantes:

- mettre en œuvre toutes les recommandations du rapport de la mission de haut niveau;
- modifier le Code du travail pour qu'il soit pleinement conforme à la convention, notamment en ce qui concerne le droit de tous les travailleurs et employeurs, sans distinction, de constituer et de faire fonctionner des organisations de leur choix;
- garantir que les travailleurs ne soient pas sanctionnés pour avoir exercé des droits légitimes, fournir des informations sur toute évolution des questions en suspens avant la prochaine réunion de la commission d'experts, ce qui implique de fournir ces informations d'ici au 1^{er} septembre de cette année;
- garantir que le comité interinstitutions est établi de manière à faire pleinement participer les partenaires sociaux.

Membres travailleurs – Au cours des quinze dernières années, les Philippines ont fait l'objet d'une surveillance régulière de la commission, et son non-respect de la convention a déjà été mentionné par les membres employeurs. De fait, en janvier cette année, une mission tripartite de haut niveau, longtemps retardée, s'est rendue aux Philippines, à la demande de la commission en 2019, pour faire le point sur les informations faisant état d'atteintes extrêmement graves à la liberté syndicale et aux libertés civiles dans le pays – entre autres, menaces et harcèlement, surveillance, arrestations et détentions arbitraires, et exécutions extrajudiciaires de membres de syndicats en raison de leurs activités syndicales légitimes. La mission a rencontré des représentants du gouvernement, des syndicats et des employeurs et a formulé six recommandations; elle a demandé notamment au gouvernement de se conformer effectivement aux recommandations précédentes de la commission.

L'une de ces recommandations était de finaliser, avant la session de la Conférence, une feuille de route assortie de délais sur la marche à suivre pour répondre aux préoccupations exprimées. Je crois comprendre que cette feuille de route est en cours de finalisation, ce qui est positif, mais nous craignons que, comme par le passé, le gouvernement ne mette pas pleinement en œuvre les recommandations formulées, comme cela a été le cas pour les conclusions de 2019 de la commission. Nos préoccupations liées aux violations qui se poursuivent sont fondées. En effet, peu de temps après la fin de la mission tripartite de haut niveau, cette année donc, Alex Dolorosa, un agent parajuridique du Réseau des travailleurs du secteur de l'externalisation des fonctions d'entreprise (BIEN) à Bacolod a été assassiné. Son nom vient donc s'ajouter à la longue liste des syndicalistes tués.

J'évoquerai maintenant brièvement les principaux problèmes qui préoccupent le groupe des travailleurs, problèmes que mes collègues travailleurs aborderont ensuite plus en détail. Depuis la dernière discussion de la commission en 2019 sur les Philippines, nos collègues syndicalistes philippins ont fait état des actes suivants: 16 cas de meurtres de syndicalistes, 2 cas de disparitions forcées, 68 cas d'arrestation et de détention, 90 cas de désaffiliation forcée, d'ingérence de l'État dans le droit à l'auto-organisation par le recours aux menaces, au harcèlement et à l'intimidation, 58 cas d'étiquetage en tant que communiste ou terroriste, 127 cas d'intimidation, de menaces et de harcèlement à l'encontre de dirigeants et de membres de syndicats, et 19 cas d'autres activités antisyndicales. Ces chiffres sont choquants et mettent en évidence la culture antisyndicale qui prévaut dans le pays. Peu de cas font l'objet d'une enquête et moins encore aboutissent à des inculpations pour ces actes criminels.

L'étiquetage en tant que communiste se poursuit. Il résulte d'accusations sans fondement de la part des services de l'État et jette l'opprobre sur les syndicats et leurs militants en les qualifiant d'organisations soi-disant communistes ou terroristes. Ces accusations suffisent pour que des personnes soient détenues et interrogées par l'armée et la police. L'étiquetage en tant que communistes sert à décourager les travailleurs de soutenir des syndicats légitimes ou à les inciter à s'en désaffilier par crainte de représailles. Ainsi, des employeurs disposent d'une arme puissante pour éliminer sur le lieu de travail les syndicats qu'ils réprouvent. Cet étiquetage est également pratiqué par de hauts fonctionnaires, ce qui a des conséquences désastreuses. Cela ne peut plus durer. Les mécanismes mis en place pour lutter contre ces graves violations, tels que l'organe de contrôle du Conseil tripartite national de la paix sociale et les organes régionaux tripartites de contrôle, ont également failli. L'organe de contrôle du Conseil tripartite national de la paix sociale est censé superviser les activités de ciblage et de suivi des organes régionaux tripartites de contrôle, et le Bureau des relations du travail est chargé de suivre les cas de violation de la liberté syndicale et des droits syndicaux. Mais le manque de financement indépendant ou d'allocation de ressources humaines, l'absence de représentants des employeurs et des travailleurs à plein temps et de personnel technique régional chargé des activités de suivi et de promotion des droits de l'homme et des droits syndicaux, ainsi que l'absence de programmes entièrement financés pour promouvoir ces droits, ont entravé l'action de suivi des organes régionaux tripartites de contrôle. Le Conseil tripartite national de la paix sociale ne se réunit plus régulièrement depuis 2016. Le comité interinstitutions sur les exécutions extrajudiciaires, disparitions forcées, tortures et autres graves violations du droit des personnes à la vie, à la liberté et à la sécurité, institué en vertu de l'ordonnance administrative n° 35, était censé traiter les cas de graves violations des droits de l'homme, en particulier les cas de meurtres liés à l'activité syndicale. Mais les syndicats en comprennent mal le fonctionnement et, malgré les ressources disponibles, peu de cas ont progressé ou ont été résolus, et les neuf cas résolus sur les 65 cas d'exécutions extrajudiciaires l'avaient été avant la création du comité. L'examen des mécanismes qu'a demandé l'OIT a montré que la caractérisation des cas était l'un des principaux obstacles aux poursuites.

Le 1^{er} mai 2023, le décret-loi n° 23 a été pris dans le but manifeste de répondre à l'une des recommandations de la mission tripartite de haut niveau, à savoir créer un organe mandaté par le Président pour traiter les violations de la convention. Mais le décret n'a pas été à la hauteur de plusieurs aspects fondamentaux. Le comité interinstitutions ainsi créé ne compte pas de représentants des partenaires sociaux, et ceux-ci n'ont pas été consultés lors de sa conception. Les syndicats pouvaient légitimement s'attendre à être consultés, et l'avaient d'ailleurs demandé et soumis des propositions bien à l'avance. Le décret-loi n'établit pas non plus de lien entre l'action ou les résultats du comité et ceux d'un organe non judiciaire spécialisé, éminent et indépendant ni ne prévoit de financement spécifique. Nous sommes entièrement d'accord avec la commission d'experts et nous espérons nous aussi que le gouvernement prendra des mesures pour garantir que toutes les allégations de meurtres, d'étiquetage en tant que communistes, de harcèlement et d'autres formes graves de violence à l'encontre de syndicalistes qui ont été rapportées précédemment feront l'objet d'une instruction appropriée et aboutiront à des résultats concrets afin d'établir les faits, y compris tout lien entre la violence et les activités syndicales, d'établir les culpabilités, de punir les auteurs et de continuer à prévenir et à combattre l'impunité.

Outre les actes de violence commis dans un climat d'impunité, nous devons souligner que la liberté syndicale, qui est protégée par la convention, est également compromise par plusieurs dispositions qui précarisent l'emploi, nuisent à la stabilité et permettent aux employeurs de licencier facilement des travailleurs en raison de leurs activités syndicales.

Enfin, je note que la commission d'experts a soulevé un certain nombre de questions législatives au fil des ans. Des gouvernements précédents avaient introduit une législation, mais aucune modification n'y a été apportée pour répondre à ces préoccupations de longue date. En Belgique aussi, comme en Nouvelle-Zélande, nous avons un proverbe qui invite à passer à l'action. Les membres travailleurs attendent du gouvernement qu'il prenne des mesures concrètes pour réviser le Code du travail et le mettre enfin en conformité avec la convention.

Membre employeur, Philippines – Permettez-moi de préciser que, au sein notre assemblée législative, environ 20 pour cent des représentants sont des représentants de groupes d'intérêts spécifiques, dont environ 24 membres sont considérés comme appartenant au secteur du travail ou sympathisants de ce secteur. Nous implorons donc ces membres de la Chambre des représentants d'accélérer la procédure judiciaire dans la mesure de leurs possibilités. En réalité, ils en ont le mandat. Nous pensons que le tripartisme et le bipartisme aux niveaux national, sectoriel et de l'entreprise sont solides. Des mécanismes de dialogue avec les partenaires sociaux existent dans la pratique. Des relations industrielles stables sont fonctionnelles et, plus important encore, le nouveau gouvernement s'est détourné de la politique de l'administration précédente. Elle a en effet été tenue responsable des exécutions extrajudiciaires – essentiellement liés à la drogue – auxquels certaines des plaintes relatives à l'exercice de la liberté syndicale ont été associées. Nous sommes ici aujourd'hui pour exprimer notre satisfaction quant aux efforts déployés pour la protection et la promotion de la liberté syndicale dans notre pays. Le gouvernement, par l'intermédiaire du DOLE, est conscient des défis auxquels sont confrontés les travailleurs et s'efforce activement de résoudre les problèmes au mieux de ses capacités.

Du côté des employeurs, la Confédération des employeurs des Philippines (ECOP) prend des mesures concrètes depuis 2018 pour institutionnaliser la mise en place d'un mécanisme de dialogue de type tampon, appelé Forum des dirigeants, où sont représentées les plus grandes organisations patronales et syndicales du pays, afin que toute question relative aux relations sociales et professionnelles puisse être abordée. Nous réaffirmons notre engagement à l'égard de la déclaration conjointe émise par le Forum des dirigeants lors de la visite de la mission de haut niveau relative à la convention, au début de cette année. Cette déclaration aborde deux questions principales: le respect des droits des travailleurs à la liberté syndicale et à la négociation collective; et la nécessité de poursuivre sans délai les enquêtes, les poursuites et le traitement de tous les cas avérés liés au travail et ayant une incidence sur la liberté syndicale et la négociation collective.

Dans l'intérêt de la justice, les employeurs et leurs organisations et secteurs adhérents ne tolèrent aucune tentative de porter atteinte à l'exercice de la liberté syndicale et de négociation collective. Le gouvernement a pris des mesures décisives depuis la réception du rapport officiel de la mission de haut niveau, le 30 mars 2023. Les organes tripartites ont été mis en place dans les zones économiques, offrant une plateforme pour un dialogue et une collaboration significatifs entre le gouvernement, les employeurs et les travailleurs. Cependant, nous espérons que les secteurs des travailleurs et des employeurs seront au moins invités en tant qu'observateurs dans cette commission récemment créée. En outre, dans ce domaine, le gouvernement a reconnu l'importance de renforcer les enquêtes en donnant aux organisations syndicales les moyens d'agir grâce à une formation d'auxiliaire juridique, comme l'a mentionné le sous-secrétaire. Cette initiative de renforcement des capacités améliorera sans aucun doute la capacité des organisations syndicales à défendre efficacement les droits et les intérêts des travailleurs. Le gouvernement devrait avoir la possibilité d'achever le processus de consultation avec les partenaires sociaux. Dans cette optique, le Conseil tripartite

national de la paix sociale et d'autres organes tripartites ont été reconstitués en vue d'une véritable représentation avec des membres sectoriels directement désignés par les partenaires sociaux. Cette approche collaborative permet à toutes les parties prenantes de répondre collectivement aux observations faites par la mission de haut niveau.

Toutes ces mesures récentes prises par le gouvernement démontrent sa volonté d'œuvrer à la création d'un environnement qui permet aux travailleurs d'exercer leur liberté syndicale et leur droit de négociation collective. Un tel environnement est essentiel pour la protection des droits des travailleurs et la promotion de leurs intérêts. Nous, employeurs, resterons vigilants et veillerons à ce que nos mandants dans le secteur des entreprises respectent ces droits fondamentaux des travailleurs sur la base des conventions de l'OIT, de la Constitution philippine et, plus importante et plus récente, de notre législation nationale liée au Code du travail.

En conclusion, je soutiens sans réserve les efforts déployés par les Philippines pour protéger et promouvoir la liberté syndicale. L'approche proactive du gouvernement, illustrée par la création d'organes tripartites, le renforcement des enquêtes et le processus de consultation en cours, mérite d'être reconnue et de recevoir votre encouragement et votre soutien actif.

Reconnaissons les progrès réalisés jusqu'à présent et fournissons l'espace et le soutien nécessaires au gouvernement et aux partenaires sociaux pour qu'ils collaborent à l'application des recommandations de la mission tripartite de haut niveau et élaborent une feuille de route tripartite sur la liberté syndicale – en cours de préparation – et qu'ils rédigent le programme pour le travail et l'emploi pour la période 2023-2028. Il s'agit là de pas dans la bonne direction. Ensemble, nous pouvons assurer un avenir meilleur aux travailleurs philippins, en nous appuyant sur les principes de liberté, d'équité et de justice, qui sont essentiels aux entreprises, à leur viabilité et à leur pérennité.

Membre travailleuse, Philippines – La position du groupe des travailleurs des Philippines sur la question qui nous occupe est la même que celle de tous les syndicats philippins, dont les organisations affiliées à la Confédération syndicale internationale (CSI) aux Philippines: la Fédération des travailleurs libres (FFW), le Kilusang Mayo Uno (KMU), le Sentro ng mga Nagkakaisa at Progresibong Manggagawa (SENTRO) et le Congrès des syndicats des Philippines (TUCP). Notre pays fait l'objet d'un examen de la commission au sujet de l'application de la convention. En janvier 2023, les Philippines ont reçu une mission tripartite de haut niveau de l'OIT. Elle a soumis des recommandations et notre dévoué sous-secrétaire en a accusé réception le 30 mars 2023. Nous prenons note des mesures prises par le gouvernement pour remédier aux violations de la liberté syndicale. Nous sommes prêts à entamer une discussion constructive, comme l'a proposé le sous-secrétaire. Toutefois, nous estimons, avec tout le respect qu'il mérite, que le gouvernement choisit ce qui lui convient parmi les récentes recommandations. Il n'a pas encore adopté de stratégie de mise en œuvre conjointe avec les partenaires sociaux, ne respectant ainsi pas les recommandations. La commission ne peut donc pas examiner le rapport conjoint de mise en œuvre de la feuille de route à cette 111^e session de la Conférence.

Nous prenons note de la récente promulgation du décret-loi n° 23, qui vise à renforcer et à protéger la liberté syndicale et le droit syndical des travailleurs et met en place à cette fin un comité interinstitutions de l'exécutif, chargé de coordonner et d'accélérer les enquêtes et les poursuites en cas de violations de la convention. À première vue, ce décret-loi semble répondre à la recommandation de la mission tripartite de haut niveau d'établir un organe mandaté par

le Président pour traiter les violations de la convention. Une lecture plus attentive révèle toutefois qu'il ne prend pas en compte plusieurs aspects fondamentaux.

Le comité interinstitutions ne compte pas de représentants des syndicats ni même des organisations d'employeurs. Ni les organisations de travailleurs ni les organisations d'employeurs n'ont été consultées au sujet de sa constitution. Rien n'indique qu'il est prévu de relier l'action du comité à celle de l'organe non judiciaire spécialisé, éminent et indépendant qui doit être institué pour examiner les cas que le comité lui soumettra afin de documenter les témoignages et de prévoir d'éventuelles indemnisations. Nous ne partageons pas l'avis du sous-secrétaire du gouvernement selon lequel la création de ces organes est inconstitutionnelle puisque plusieurs organes créés par le Président des Philippines ont été jugés inconstitutionnels, comme la Commission présidentielle anticorruption et la Commission du syndicat des employés philippins, entre autres.

Rien n'est dit ni prévu plus spécifiquement pour mettre en place des mécanismes ou une feuille de route afin de résoudre définitivement les 68 cas en suspens d'exécutions extrajudiciaires liées à des activités syndicales qui ont été soumis depuis aux autorités et qui sont mentionnés dans le rapport. Aucun budget de fonctionnement spécifique n'est prévu pour le comité et son secrétariat; leurs ressources dépendent du budget du DOLE, ce qui crée une situation potentielle d'échec. Le régime d'indemnisation qui existe en vertu de la loi que le gouvernement a mentionné est très insuffisant: les personnes incarcérées à tort ne reçoivent que 1 000 pesos philippins par mois, soit l'équivalent de 19 dollars des États-Unis d'Amérique. Les indemnisations prévues dans le cas de personnes assassinées ne dépassent pas 10 000 pesos philippins, soit 181 dollars des États-Unis. Est-ce là la valeur d'une vie? Examinons maintenant la réalité sur le terrain: les activités syndicales de plusieurs d'entre nous ont été considérées comme des activités délictueuses, insurrectionnelles ou terroristes. À la veille de la visite de la mission tripartite de haut niveau, le Département de la justice a rejeté une plainte déposée contre 17 agents de police impliqués dans l'assassinat du dirigeant syndical M. Manuel Asunción au motif que l'épouse de M. Asunción n'avait pas identifié directement les assassins et que l'opération de police était légitime. M. Asunción a été tué dans son bureau au Centre d'assistance aux travailleurs lors d'une opération de police à Cavite.

Le même mois, l'enlèvement des syndicalistes Armand Dayoha et Dyan Gumanao à Cebu a été filmé. M. Dayoha est l'un des responsables de l'Alliance des travailleurs de la santé (AHW), et M. Gumanao l'un des coordinateurs de l'Alliance des enseignants concernés (ACT). Ces deux personnes ont surmonté cette situation éprouvante mais, aujourd'hui, alors qu'ils ont intenté une action pour que les coupables soient traduits en justice, la procédure traîne en longueur.

La criminalisation des activités syndicales dans la pratique est contraire à la convention. En ce qui concerne les 68 assassinats signalés, nous sommes en désaccord avec les employeurs des Philippines. Ces assassinats ne sont pas liés à la drogue. L'assassinat de responsables syndicaux ainsi que quelque 400 cas de violations des droits syndicaux depuis la prise de fonction du Président Rodrigo Duterte en 2016 ont été signalés à la mission de l'OIT.

Ce schéma de violence se poursuit alors que le Président Marcos a été élu il y a près d'un an, et l'assassinat récent du syndicaliste Alex Dolorosa s'ajoute aux 68 cas précédents. Sur les 69 cas d'assassinats survenus depuis 2016, personne n'a été poursuivi ni sanctionné par la justice.

Bien que le gouvernement philippin brosse le portrait d'une nation respectueuse des droits de l'homme et des syndicats, qui défend la liberté syndicale et le tripartisme, la réalité que nous vivons le contredit. Les enlèvements, les meurtres et la présence policière intimidante lors des manifestations syndicales, entre autres, au cours de la première année de

la présidence de Marcos mettent en évidence une culture d'impunité persistante qui met en péril toutes les organisations syndicales. Par conséquent, la violence persistante se traduit par un taux de syndicalisation d'environ 7 pour cent, et le nombre de travailleurs couverts par des conventions collectives a baissé. Les licenciements collectifs et la suppression d'emplois réguliers dans de nombreuses entreprises entraînent une réduction considérable du nombre de personnes syndiquées. Ces pratiques, particulièrement courantes dans des organisations ou entreprises telles que le centre médical De Los Santos, Wyeth-Nestlé et Duty-Free Philippines, touchent des centaines de salariés réguliers à cause de leur appartenance à un syndicat.

Les syndicats du secteur public ne sont pas épargnés. Un problème essentiel dans le secteur public est la désaffiliation forcée de membres de syndicats en raison de la pression constante qu'exercent leurs employeurs publics. Un exemple significatif est celui du syndicat du personnel en civil affilié à la Confédération indépendante des travailleurs de la fonction publique (PSLINK), dans l'unité de négociation de la Police nationale philippine, ce qui affaiblit le syndicat et porte atteinte aux droits des membres de notre syndicat. Afin de mieux démontrer l'ampleur des atteintes à la liberté syndicale, on donnera les exemples suivants: la surveillance d'un dirigeant du SENTRO à Davao, de février à mai 2023; l'étiquetage de l'ACT en tant qu'organisation communiste par la secrétaire du Département de l'éducation; l'étiquetage en tant que communistes de travailleurs migrants à l'étranger; le harcèlement d'une secrétaire syndicale de la FFW, accusée d'une infraction pénale depuis qu'elle a eu gain de cause dans le procès qu'elle avait intenté pour licenciement illégal et qu'elle a été réintégrée dans une usine de vêtements dans les Ecozones de Clark; et, plus récemment, dans le cadre d'une campagne de certification menée à l'encontre d'un syndicat créé dans une entreprise multinationale, l'étiquetage en tant que communiste d'un dirigeant des Syndicats associés (ALU). Le nouveau chef des services de la défense a déclaré qu'il n'y avait rien de grave à être étiqueté de la sorte, pourtant, lorsque c'est le cas, cette personne devient la cible d'assassinats ou d'enlèvements, ou des menaces graves pèsent sur sa vie et sa famille. Rien de grave en effet!

Nous réitérons qu'il est urgent que le gouvernement consulte les partenaires sociaux pour: i) réviser le décret-loi n° 23, car il n'est pas conforme à la recommandation de l'OIT d'inclure des représentants des travailleurs et des employeurs; ii) créer un organe indépendant et non judiciaire pour documenter les témoignages, examiner les cas et proposer des mesures d'indemnisation aux parties affectées; iii) renforcer le Conseil national tripartite de suivi en établissant des équipes tripartites de certification qui examineront avec célérité les cas signalés d'assassinats de syndicalistes et d'autres violations flagrantes de la liberté syndicale; et iv) adopter le décret présidentiel qui énoncera les directives conjointes sur la conduite des forces de sécurité de l'État afin de garantir le respect qui s'impose des droits syndicaux. Telles sont les recommandations des syndicats. Enfin, nous sommes disposés à collaborer avec le gouvernement et le groupe des employeurs de façon à améliorer la liberté syndicale et la situation en ce qui concerne les assassinats et l'impunité. Organiser un syndicat n'est pas un crime. Il est temps d'agir, nous insistons sur ce point.

Membre gouvernementale, Suède – J'ai l'honneur de m'exprimer au nom de **l'Union européenne (UE) et de ses États membres. L'Albanie, la Bosnie-Herzégovine, la Macédoine du Nord, la République de Moldova, le Monténégro**, pays candidats, **l'Islande et la Norvège**, pays de l'Association européenne de libre-échange (AELE), membres de l'Espace économique européen, souscrivent à cette déclaration. Nous encourageons activement la ratification des conventions fondamentales de l'OIT. Nous appelons tous les pays à protéger, promouvoir et respecter tous les droits de l'homme, y compris les droits des travailleurs. Nous accordons une grande importance à la liberté syndicale et au droit syndical. Les Philippines

sont un partenaire important, notamment en ce qui concerne le soutien au multilatéralisme et à l'ordre international fondé sur des règles. Dans le cadre du Système de préférences généralisées et de l'accord-cadre de partenariat et de coopération avec l'UE, les Philippines se sont engagées à ratifier et à mettre effectivement en œuvre les conventions internationales sur les droits de l'homme, y compris les droits des travailleurs. Le cas abordé aujourd'hui est un cas ancien et grave. Lors de sa 29^e session, la commission avait noté avec inquiétude les nombreuses allégations de meurtres de syndicalistes et de violences antisyndicales, ainsi que l'absence d'enquête sur ces allégations. La Commission de la Conférence avait également demandé au gouvernement d'accepter une mission de haut niveau avant la Conférence de 2020 et d'élaborer, en consultation avec les organisations représentatives des travailleurs et des employeurs, un rapport sur les progrès accomplis à l'intention de la commission d'experts d'ici au 29 septembre de la même année. En septembre 2021, un échange avec l'OIT, le gouvernement et les partenaires sociaux a été tenu virtuellement à cause de la pandémie de COVID-19 et a donné lieu à des recommandations, dont l'une était que le gouvernement adopte un plan d'action assorti de délais, en consultation avec les partenaires sociaux et avec le soutien de la CSI et de l'Organisation internationale des employeurs. Ce plan abordait les quatre domaines de préoccupation.

Nous nous félicitons que les Philippines aient accueilli la mission tripartite de haut niveau en janvier 2023. La mission a formulé un certain nombre de recommandations et, bien qu'elle ait observé certains progrès, ceux-ci restent largement insuffisants compte tenu de la gravité des problèmes. Nous regrettons vivement que le gouvernement n'ait pas mis à la disposition de l'OIT un rapport conjoint de mise en œuvre des partenaires tripartites avant la commission de 2023 pour montrer que des mesures tangibles visant à mettre en œuvre ces recommandations ont été adoptées. Nous tenons à souligner que les mesures tripartites sont essentielles pour réaliser des progrès. Nous saluons néanmoins la déclaration conjointe du Forum des dirigeants, qui pourrait servir de base solide et positive pour poursuivre les discussions sur la feuille de route tripartite.

Sous la nouvelle administration, nous constatons une amélioration dans le domaine des droits de l'homme. Nous espérons que cette tendance se poursuivra. Le dialogue avec l'UE est ouvert, y compris sur les questions les plus sensibles. Toutefois, des sujets de préoccupation subsistent, notamment l'allégation de graves actes de violence et d'intimidation à l'encontre de syndicalistes; de graves violations des libertés civiles et de la liberté syndicale à l'encontre des travailleurs et de leurs représentants, où dans certains cas, les autorités empêchent les activités légales des syndicats. Nous sommes également préoccupés par les cas en instance de meurtres présumés de dirigeants et de membres de syndicats où, malgré les efforts du gouvernement, aucun progrès apparent n'a été réalisé. Nous souhaitons souligner la nécessité de mener des enquêtes sur les meurtres de syndicalistes afin de faire toute la lumière sur les faits et les circonstances qui entourent ces actes. Nous souhaitons établir les responsabilités, punir les auteurs et empêcher que des événements similaires se répètent, afin de lutter contre l'impunité.

Nous sommes préoccupés par la pratique de l'étiquetage en tant que communistes des représentants et des membres des syndicats, ainsi que par les allégations de liens avec des organisations terroristes par les forces de sécurité afin de créer un climat de peur qui empêche les travailleurs d'exercer leurs droits. Nous saluons les intentions du gouvernement de lutter contre l'impunité et de garantir l'application de la convention. Toutefois, nous regrettons que très peu de mesures politiques ou législatives aient été prises pour répondre efficacement aux préoccupations importantes et de longue date de la commission d'experts et de la commission. Nous sommes préoccupés par l'absence de progrès concernant l'adoption de plusieurs

propositions législatives visant à mettre la législation nationale en conformité avec les engagements pris et les assurances données ces dernières années. Il est particulièrement inquiétant de constater l'absence de mesures efficaces pour répondre aux préoccupations en raison du manque de ressources et de coordination dans différents domaines, comme le fonctionnement efficace des mécanismes de suivi et de l'ordonnance administrative n° 35, et ce malgré l'assistance technique du BIT financée par l'UE depuis 2016, qui vise le renforcement institutionnel des partenaires tripartites.

Bien que nous saluons le décret-loi visant à créer un comité interinstitutions pour examiner les cas de violation de la liberté syndicale et élaborer une feuille de route, nous regrettons que ce décret-loi ne soit pas à la hauteur de la recommandation de la mission tripartite de haut niveau et que les partenaires sociaux n'aient, semble-t-il, pas été consultés. En ce qui concerne les zones économiques, nous comprenons que les programmes du Bureau de coordination conjoint pour la paix sociale et du Bureau de l'alliance pour le programme en faveur de la paix sociale ont été suspendus et nous nous en félicitons. Nous avons toutefois prié instamment le gouvernement de garantir les droits des syndicats en continuant à promouvoir des activités de formation complètes sur la liberté syndicale et la négociation collective, et en révisant les directives sur la conduite des parties prenantes en ce qui concerne l'exercice des droits syndicaux. Nous insistons en outre sur nos commentaires des années précédentes dans lesquels nous priions instamment le gouvernement d'adopter des amendements législatifs afin de poursuivre sans délai la révision du Code du travail. Nous souscrivons au rapport de la mission tripartite de haut niveau selon lequel les préoccupations sérieuses et urgentes ne peuvent être abordées que par un véritable dialogue social. Nous encourageons le gouvernement à faire participer les partenaires sociaux de manière constructive, afin de finaliser une feuille de route tripartite avec des échéances et des résultats clairs, et de l'incorporer dans le Plan pour le travail et l'emploi 2023-2028, comme l'a indiqué le gouvernement. Nous espérons que la mise en œuvre effective de la feuille de route se reflétera dans un rapport conjoint sur l'emploi. Nous encourageons le gouvernement à continuer à collaborer avec le BIT sur cette question.

Membre gouvernemental, Brunéi Darussalam, s'exprimant au nom de l'Association des nations de l'Asie du Sud-Est (ASEAN). L'ASEAN prend note des nombreuses initiatives entreprises par les Philippines pour se conformer à la convention. Nous saluons les efforts constants et les mesures concrètes prises par le gouvernement depuis juillet dernier pour aborder les questions soulevées d'une manière proactive et globale.

Le gouvernement a fait preuve de réactivité face aux préoccupations soulevées par différentes parties prenantes, y compris les travailleurs, en prenant des mesures importantes visant la mise en œuvre des recommandations formulées par la mission tripartite de haut niveau en janvier 2023. Nous avons conscience des efforts remarquables accomplis jusqu'à présent dans la mise en œuvre de ces recommandations. La publication du décret-loi n° 23, prévoyant la création d'un comité interinstitutions pour protéger la liberté syndicale, témoigne clairement de la volonté du gouvernement de s'acquitter de ses obligations.

Nous sommes intimement convaincus de l'importance de donner au gouvernement une chance de mener à bien le processus de consultation en collaboration avec les partenaires sociaux. Cette approche inclusive garantit que toutes les parties prenantes concernées, y compris les représentants gouvernementaux, des travailleurs et des employeurs, répondent conjointement aux observations mises en évidence par la mission tripartite de haut niveau. En s'engageant dans un dialogue global et collaboratif, le gouvernement peut instaurer la confiance et rechercher des solutions qui seraient mutuellement bénéfiques et qui défendent les intérêts de toutes les parties prenantes.

Nous encourageons le gouvernement à poursuivre ses efforts pour faire respecter les principes de la liberté syndicale et garantir que les voix des travailleurs et de leurs représentants sont entendues et respectées. La protection des droits syndicaux est non négociable. Il est essentiel de comprendre que les affaires relatives à des actes de nature exclusivement criminelle doivent être confiées à des organismes chargés de faire respecter les lois et au système judiciaire. La caractérisation de ces cas devrait être déterminée par une évaluation approfondie des actes présumés, en tenant compte à la fois des droits des individus et de la nécessité d'assurer l'ordre et la sécurité de la société. Cette approche garantit que seules les questions véritablement liées à l'exercice de la liberté syndicale et du droit syndical sont soumises à l'examen de la commission.

L'ASEAN reconnaît que les Philippines, tout comme les autres États de l'ASEAN, devraient continuer à bénéficier de l'assistance technique du BIT. À cet égard, nous exprimons notre soutien indéfectible à l'assistance technique continue fournie aux Philippines afin de résoudre ces problèmes de longue date.

En conclusion, nous réaffirmons notre ferme soutien à l'engagement des Philippines en faveur de la protection et de la promotion de la liberté syndicale. Nous croyons en la détermination du gouvernement à relever les défis liés aux travailleurs et en ses efforts sincères pour se conformer aux recommandations de la mission de haut niveau. Nous prions instamment toutes les parties prenantes de s'engager dans un dialogue constructif, en adoptant les principes d'inclusivité, de coopération et de respect, afin de répondre collectivement aux observations formulées et d'assurer la protection effective des droits des travailleurs.

Membre employeuse, Thaïlande – La Confédération des employeurs de Thaïlande fait cette déclaration au nom de la Confédération des employeurs de l'ASEAN. Elle souscrit à la position de l'ECOP en ce qui concerne le cas des Philippines devant la commission. Cela s'inscrit dans sa volonté de promouvoir des relations professionnelles stables, harmonieuses et productives, ainsi que la création d'emplois dans le cadre du développement national dans tous les pays qu'elle représente. Elle a reconnu que l'engagement de l'ECOP en faveur du développement social par le biais du tripartisme et du bipartisme dans la résolution des problèmes et des défis des relations professionnelles et de travail est en accord avec son désir de promouvoir la liberté syndicale et la négociation collective aux Philippines. Le principe sous-jacent aux activités de sensibilisation et aux services de l'ECOP repose sur le respect des droits des travailleurs et la protection de leur bien-être. Elle souhaite que les gouvernements, les employeurs et les travailleurs continuent à travailler ensemble pour répondre aux recommandations de la mission tripartite de haut niveau.

Membre travailleur, Guatemala – Je m'exprime au nom des travailleurs du Guatemala et de l'Union nationale des travailleurs (UNT) du Mexique.

La violation des libertés civiles et des droits syndicaux a cours depuis longtemps aux Philippines. Depuis 2006, les syndicats philippins font état de meurtres et de menaces graves, les cas les plus récents étant l'assassinat de M. Alex Dolorosa, ainsi que de M. Marlon et de sa femme Fe Ornido, au sujet desquels les enquêtes n'ont pas progressé. Ainsi, on compte désormais 69 cas de meurtres de syndicalistes, événements déplorables qui se produisent aussi dans mon pays, le Guatemala.

Ce climat de violence qui conduit au meurtre et à la disparition de dirigeants syndicaux, et à des actes d'agression à l'encontre d'organisations de travailleurs, compromet gravement l'exercice des droits syndicaux; ces actes exigent des mesures radicales des autorités.

Le Comité de la liberté syndicale a demandé au gouvernement des Philippines de garantir que des enquêtes seront menées sur les assassinats de syndicalistes, et a noté avec regret que, «malgré les enquêtes et le suivi constants dont le gouvernement fait état, aucun progrès substantiel ne semble avoir été réalisé pour traduire les auteurs en justice ou éclaircir les circonstances de ces incidents».

Le climat actuel de pression, de peur et de violence physique extrême nuit à la capacité des travailleurs d'exercer les droits protégés par la convention. Alors que les Philippines ont ratifié la convention il y a soixante-dix ans, le gouvernement a des difficultés pour la faire respecter.

Diverses initiatives ont été prises pour surmonter ces obstacles graves à l'exercice des libertés syndicales – mission de haut niveau, mission de contacts directs, réunion tripartite virtuelle de haut niveau. Une mission tripartite de haut niveau chargée d'enquêter sur les allégations des syndicats et aussi sur les informations du gouvernement qui portent sur l'application de la convention s'est rendue dans le pays en janvier de cette année.

Dans son rapport, la mission tripartite de haut niveau s'est dite préoccupée par la lenteur manifeste de la mise en œuvre des recommandations de l'OIT par le gouvernement des Philippines; la mission a réitéré les conclusions et recommandations contenues dans les rapports précédents des organes de contrôle de l'application des normes.

Le gouvernement des Philippines a également fait état de la création de mécanismes nationaux et régionaux aux fins du respect des conventions nos 87 et 98, ainsi que d'autres initiatives; toutefois, dans tous les cas, on constate un comportement dilatoire et, si l'on assure avec persistance qu'il y a des progrès, ces progrès n'existent que dans le discours officiel.

L'assassinat de syndicalistes exige des enquêtes judiciaires menées en toute indépendance afin de faire toute la lumière, dans les plus brefs délais, sur les faits et les circonstances dans lesquels ces assassinats ont été commis, d'établir les responsabilités, de punir les coupables et d'empêcher que ces actes ne se reproduisent.

La commission devrait exhorter le gouvernement à prendre les mesures nécessaires et à mettre fin aux pratiques portant atteinte à la liberté syndicale qui ont cours aux Philippines depuis des années.

Membre gouvernemental, États-Unis d'Amérique – Nous remercions le gouvernement d'avoir fourni un complément d'information à la commission en réponse au rapport de la mission de haut niveau qui s'est rendue aux Philippines en janvier de cette année.

Le gouvernement fait état des diverses mesures qu'il a prises pour répondre aux préoccupations que les organes de contrôle de l'OIT expriment depuis longtemps au sujet de son application de la convention, ainsi que des mesures qu'il prend actuellement en tenant compte les recommandations formulées dans ce rapport. Nous faisons bon accueil à ces mesures, qui constituent des étapes initiales et intermédiaires. Nous restons toutefois préoccupés par la réponse du gouvernement au sujet des allégations de violations constantes des libertés civiles des travailleurs et de leur droit à la liberté syndicale.

Par conséquent, les États-Unis exhortent le gouvernement à accepter immédiatement le rapport de la mission tripartite de haut niveau dans son intégralité et à donner suite à toutes ses recommandations, en particulier la création d'un organe mandaté par le Président pour traiter tous les cas d'allégations d'exécutions extrajudiciaires et d'enlèvements liés à des activités syndicales, ainsi que l'application de mesures de protection rapides et efficaces pour

faire face aux menaces immédiates et/ou imminentes contre la vie, la sécurité ou la sûreté de syndicalistes.

La commission d'experts a pris note avec préoccupation de nouvelles allégations de violence et d'intimidation à l'encontre de travailleurs et de leurs représentants. Elle a observé avec regret qu'aucun progrès substantiel ne semble avoir été réalisé pour traduire les auteurs en justice.

Les États-Unis restent mobilisés en ce qui concerne le meurtre, en avril, de M. Alex Dolorosa, dirigeant syndical et militant LGBTQI+ au sein de BIEN, une organisation qui aide les travailleurs des centres d'appel à exercer leurs droits et à s'organiser pour améliorer leurs conditions de travail. Nous saluons le fait que le gouvernement a condamné ce meurtre et s'est engagé à mener une enquête approfondie et à traduire les auteurs en justice.

Nous prenons note de l'appel lancé par la mission tripartite de haut niveau pour que tout cas présumé d'acte criminel et/ou de liens illégaux avec l'insurrection communiste soit porté devant les tribunaux compétents, en assurant une procédure régulière et le respect de la présomption d'innocence.

Nous réaffirmons l'importance de la recommandation qu'a formulée la mission tripartite de haut niveau d'agir en collaboration avec les partenaires sociaux afin de progresser véritablement pour répondre aux préoccupations soulevées par la commission d'experts et la commission et prévenir ainsi d'autres violations de la liberté syndicale. Les États-Unis soulignent que des syndicats démocratiques et indépendants sont essentiels à des démocraties saines et inclusives et à des économies prospères.

Les États-Unis restent déterminés à œuvrer avec le gouvernement pour faire progresser les droits des travailleurs aux Philippines.

Membre employeur, États-Unis – Nous notons qu'en juin 2019 la commission a demandé l'envoi d'une mission tripartite de haut niveau dans le pays, qui a eu lieu au début de 2023. Cette mission ainsi qu'un échange virtuel entre-temps ont été les étapes qui ont annoncé un plan d'action visant à indiquer en détail – ce qui est utile ici – comment les Philippines peuvent mettre en œuvre effectivement la convention.

Dans cet esprit, nous considérons que ce cas progresse et que, par conséquent, il est porteur d'espoirs. C'est l'occasion de revenir sur le contenu essentiel de la convention et sur la notion globale de liberté syndicale au regard du droit international. Notons que la liberté syndicale est l'un des plus importants principes fondamentaux du droit international du travail. L'article 2 de la convention dispose ce qui suit: «Les travailleurs et les employeurs, sans distinction d'aucune sorte, ont le droit, sans autorisation préalable, de constituer des organisations de leur choix, ainsi que celui de s'affilier à ces organisations, à la seule condition de se conformer aux statuts de ces dernières.» Les termes employés ont toute leur importance: la convention s'applique dans la même mesure aux «travailleurs» et aux «employeurs» – «sans distinction d'aucune sorte» –, lesquels ont le droit de s'organiser et, donc, ne pas s'organiser ou de se désaffilier d'une organisation, selon leur volonté. Nous rappelons que les travailleurs et les employeurs, ainsi que leurs choix en toute connaissance de cause, sont au cœur même de la convention, et que les gouvernements sont tenus d'adopter une législation et d'encourager des pratiques qui aident les travailleurs et les employeurs à faire des choix libres et éclairés sur leur vie professionnelle.

Les gouvernements ne doivent ni permettre ni autoriser – ce point ne doit pas être sous-estimé – tout comportement qui empiète sur ces droits. Bien sûr, cette question renvoie notamment à certaines des préoccupations légitimes qu'a exprimées la commission dans ce

cas. En l'occurrence, nous rappelons qu'il est de la plus haute importance de déterminer les faits et le contexte des actes allégués et des préoccupations exprimées. Nous espérons sincèrement que le gouvernement prendra des mesures, avec le BIT et les partenaires sociaux, pour mener de la manière la plus approfondie toutes les enquêtes nécessaires et appropriées. On ne peut pas élaborer de politique ni se prononcer sur la conformité ou non de mesures avec la convention, tant que des enquêtes dignes de ce nom n'ont pas été menées à bien. Si des obstacles existent ou surgissent, le gouvernement, avec les partenaires sociaux, devrait faire preuve de patience et persister.

Nous rappelons également que les gouvernements ne doivent adopter ni une position ni des mesures tendant à favoriser un groupe en particulier, et qu'il s'agit là aussi d'un concept fondamental du droit international du travail.

On attend des gouvernements, dès le niveau le plus élémentaire, qu'ils restent impartiaux et soient un partenaire qui contribuera à ce que les travailleurs et les employeurs fassent des choix libres et informés sur leur vie professionnelle. Nous souhaitons que le gouvernement, au fur et à mesure qu'il avancera dans son plan d'action, gardera ces préceptes à l'esprit.

Membre travailleuse, Norvège – Les syndicats des pays nordiques, de l'Allemagne, de la France, d'Espagne, d'Italie, des Pays-Bas et du Royaume-Uni de Grande-Bretagne et d'Irlande du Nord, ainsi que la Confédération des syndicats chrétiens de Belgique (CSC) déplorent les interventions de la police et des forces armées philippines sur les lieux de travail. Nous n'avons constaté aucun signe positif indiquant que les membres des forces de sécurité des Philippines n'interviennent plus dans les relations professionnelles.

Le 2 juin, la police a pénétré sur le lieu de travail d'une entreprise de conteneurs à Meycauyan, dans la province de Bulacan, le jour où le service régional du DOLE procédait à la certification des élections syndicales. Les travailleurs ont été contraints de voter en présence de l'armée.

Jusqu'à ce jour, la police philippine et les forces armées de la localité Govenor Generoso, dans la province de Davao, poursuivent leur campagne de diffamation et d'étiquetage visant le syndicat créé il y a un an pour faire connaître les droits au travail et organiser les travailleurs d'une plantation. Les officiers de l'armée qualifient le syndicat d'«organisation communiste et terroriste liée au parti communiste et à l'État islamique». L'entreprise est connue pour pratiquer l'exploitation salariale, la discrimination et les licenciements abusifs.

Ce sont là deux exemples d'ingérence militaire signalés au cours des derniers mois, depuis la visite de la mission tripartite de haut niveau aux Philippines, mais ce n'est que la partie émergée de l'iceberg de la militarisation des relations professionnelles dans le pays. Pendant une décennie, elle s'est justifiée sous la bannière du Groupe de travail national visant à mettre fin au conflit armé communiste local.

Ces mêmes forces de sécurité composent la majeure partie des membres du comité interinstitutions qui a vu le jour sous l'égide du bureau présidentiel. Il est censé veiller à la protection de la liberté syndicale et du droit syndical des travailleurs, mais les syndicats n'ont même pas été informés de la formation de ce comité.

Nous ne parvenons pas à nous convaincre que ces mêmes services qui ont activement étiqueté, ciblé et intimidé des syndicalistes et prétendu qu'il y avait des infiltrations communistes sur les lieux de travail vont maintenant respecter leur indépendance et protéger le droit à la liberté syndicale. Ce n'est en aucun cas une réponse adéquate pour mettre en œuvre les recommandations de la mission tripartite de haut niveau visant à mettre fin à la culture de l'impunité.

La constitution de syndicats ne constitue pas une menace directe pour la sécurité nationale. Le gouvernement doit collaborer avec les syndicats et les partenaires sociaux pour adopter une feuille de route conjointe pour mettre en œuvre les recommandations de la mission tripartite de haut niveau

Membre travailleur, États-Unis – Les délégués travailleurs de l’**Australie**, de la **République de Corée** et du **Japon**, ainsi que la **Fédération internationale des ouvriers du transport (ITF)** s’associent à cette déclaration. Une fois de plus, la commission examine le cas du non-respect de la convention par les Philippines.

Nous accueillons favorablement les conclusions de la mission tripartite de haut niveau de janvier 2023 qui a constaté que le gouvernement n’a pas fait grand-chose pour mettre en œuvre les recommandations de la commission et de la commission d’experts de 2009, 2017 et 2019 en ce qui concerne les exécutions extrajudiciaires de syndicalistes et d’autres violations de la liberté syndicale dans le pays. Malheureusement, malgré l’attention de la mission, les menaces, les attaques et même les meurtres de militants syndicaux se poursuivent aux Philippines.

Nous sommes attristés et indignés par le meurtre cruel et violent d’Alex Dolorosa, un organisateur syndical et un agent parajuridique du BIEN qui a travaillé sans relâche à l’amélioration des conditions de travail dans l’industrie des centres d’appel. Malheureusement, son assassinat ne fait que renforcer la raison pour laquelle les Philippines sont régulièrement classées parmi les pays les plus meurtriers au monde pour les syndicalistes. Le meurtre tragique d’Alex fait suite à des années de surveillance et d’étiquetage en tant que communiste par le gouvernement philippin. Il est devenu courant aux Philippines que l’armée et le gouvernement s’en prennent aux syndicats, aux dirigeants syndicaux et aux travailleurs qui tentent de s’organiser en les étiquetant à tort comme des insurgés communistes et des ennemis de l’État, pratiques qui mènent à une surveillance agressive, à des emprisonnements, voire à des meurtres.

Nous regrettons vivement que le gouvernement n’ait pas transmis à la commission un rapport conjoint de mise en œuvre des partenaires tripartites des recommandations de la mission tripartite de haut niveau.

Nous demandons instamment au gouvernement philippin de consulter les partenaires sociaux sans plus tarder pour:

- réviser le décret-loi n° 23 et y inclure les points de vue des représentants des travailleurs et des employeurs;
- mettre en place un organisme indépendant et non judiciaire chargé de documenter les témoignages, d’examiner les cas et de proposer des mesures de compensation pour les parties concernées;
- adopter une feuille de route assortie d’un calendrier, en consultation avec les partenaires sociaux, afin de mettre entièrement en œuvre les recommandations de la mission tripartite de haut niveau.

Une fois de plus, nous demandons au Président Marcos et à son administration de prendre des mesures immédiates, en pleine consultation avec les partenaires sociaux, pour mettre un terme à la pratique de l’étiquetage et à la culture plus large de l’impunité dans les cas de menaces et de violence à l’encontre des syndicalistes aux Philippines.

Membre gouvernemental, République islamique d’Iran – Ma délégation soutient les efforts louables que le gouvernement déploie pour donner suite aux recommandations

formulées par la mission tripartite de haut niveau qu'il a reçue en janvier de cette année. Nous devons reconnaître les résultats concrets qu'a déjà obtenus le gouvernement. Dans l'esprit du tripartisme, des consultations approfondies ont été menées en vue de l'élaboration d'un plan tripartite réaliste et réalisable.

Compte tenu de la complexité des questions en jeu, le gouvernement devrait se voir accorder la possibilité équitable de mener à bien le processus de consultation avec les partenaires sociaux.

Nous estimons que, pour résoudre les cas à l'examen, il est de la plus haute importance de prendre acte des résultats obtenus. Nous reconnaissons donc la nécessité de soutenir le renforcement des organes régionaux tripartites de contrôle, le cas échéant avec l'assistance technique du BIT.

En conclusion, nous prenons note des efforts du gouvernement et estimons qu'il lui faut du temps pour mener à bien son plan d'action destiné à résoudre les problèmes liés à la liberté syndicale.

Membre travailleuse, Indonésie – Je m'exprime au nom des travailleurs indonésiens. Ma déclaration est soutenue par les travailleurs du **Cambodge**, de la **Malaisie** et de **Singapour**, ainsi que par l'**Internationale de l'éducation (IE)**. Nous sommes solidaires des travailleurs et des enseignants aux Philippines. Les enseignants ne devraient pas être qualifiés d'insurgés ni faire l'objet de violences et de discriminations au motif de leur appartenance à un syndicat. Or c'est encore le cas aux Philippines. En mars, la vice-présidente Sara Duterte, qui est également secrétaire de l'Éducation, a publiquement qualifié l'ACT d'organisation terroriste communiste au motif de son soutien à une grève des travailleurs du secteur des transports. L'ACT demandait au gouvernement d'investir davantage dans la construction de 50 000 salles de classe supplémentaires et de recruter davantage d'enseignants. Des membres de la sécurité nationale, sous l'égide du Groupe de travail national pour mettre fin au conflit armé communiste local, ciblent les écoles où des enseignants sont syndiqués et affiliés à l'ACT et y interviennent. Ils organisent de prétendus forums pour la paix et l'ordre dans ces écoles pour identifier les enseignants syndiqués et les membres de l'ACT.

Dans les régions où les syndicats régionaux de l'ACT sont accrédités, le Département de l'éducation a recours à des procédés dilatoires pour empêcher la conclusion d'une convention collective. Dans la région 11, par exemple, le directeur régional du Département de l'éducation a clairement indiqué que les négociations d'une convention collective pourraient reprendre si le syndicat communique la liste complète de ses membres.

Dans la région 5, où des syndicats ont pu conclure une convention collective avec un retard de deux ans, les photos des membres du syndicat ont été affichées devant les écoles et ils ont été accusés à tort d'appartenir à la Nouvelle armée populaire. Dans la province de Camarines Sur, la police s'est même rendue dans des écoles et a fait pression sur les enseignants pour qu'ils retirent leur signature en faveur de la convention collective.

Aux Philippines, des enseignants ne peuvent pas choisir librement les syndicats auxquels ils souhaitent s'affilier pour défendre leurs intérêts professionnels. Qui plus est, ils sont contraints par des agents de la sécurité nationale de se désaffilier et de se retirer de la convention collective négociée par leur syndicat. Cette situation est inacceptable et doit cesser. Nous demandons instamment au gouvernement d'élaborer, avec les partenaires sociaux, une feuille de route conjointe pour donner suite au rapport de la mission tripartite de haut niveau, sous la supervision d'une commission présidentielle, avec la participation des syndicats.

Interprétation de l'arabe: Membre gouvernemental, Maroc – Tout d'abord, j'aimerais remercier le gouvernement pour les informations et les clarifications fournies. Nous saluons également les efforts visant à faire face aux défis et à répondre aux différentes observations de la commission d'experts, que nous tenons à saluer pour les efforts fournis visant à mettre en œuvre les normes internationales du travail et contrôler la mise en œuvre.

Nous saluons également la feuille de route tripartite visant à mettre en œuvre les conclusions de 2019 de la commission et parvenir à une pleine conformité avec la convention, par le biais de la mission tripartite de haut niveau.

Nous avons pris note des réponses apportées par le gouvernement concernant les différentes observations. Nous saluons également toutes les mesures qui ont été prises en tenant compte des recommandations de la commission, dont la feuille de route tripartite visant à promouvoir la liberté syndicale, les libertés civiles et la révision des principes directeurs concernant l'action syndicale.

Nous saluons également fortement le gouvernement pour la consultation avec les partenaires sociaux visant à promouvoir le dialogue social tripartite afin de trouver des solutions aux droits fondamentaux au travail d'une façon inclusive pour les travailleurs dans les zones économiques.

Enfin, nous aimerions recommander au gouvernement de poursuivre les efforts visant à trouver les bonnes solutions nationales pour la mise en œuvre des normes internationales du travail et mener à bien la vision nationale concernant la réforme globale dans les plus brefs délais pour inclure les observations de la commission d'experts.

Interprétation du chinois: Membre gouvernemental, Chine – La Chine remercie les Philippines pour les informations fournies. Nous avons lu attentivement le rapport de la commission d'experts ainsi que les informations actualisées communiquées par le gouvernement. Ce dernier travaille en étroite collaboration avec le BIT pour soumettre les informations dans les délais, promouvoir activement le dialogue tripartite et mener un dialogue constructif. La Chine apprécie cet effort. Nous notons que le gouvernement, qui œuvre à la promotion et à la protection de la liberté syndicale, tient compte des préoccupations des partenaires sociaux et s'efforce de trouver des solutions durables aux problèmes liés au travail. Le gouvernement prend des mesures efficaces pour mettre en œuvre les recommandations de la mission tripartite de haut niveau qui a eu lieu en janvier de cette année, établir des mécanismes de suivi nationaux et régionaux des conventions nos 87 et 98, publier des directives pour les organes de suivi tripartites et résoudre les problèmes par le biais de cadres législatifs. Nous estimons que la commission devrait apprécier ces éléments. Nous pensons que ce n'est que grâce à une collaboration et un dialogue approfondis que nous pourrions aider le gouvernement à améliorer ses capacités de mettre en œuvre la convention et à inspirer confiance. Nous encourageons le gouvernement à continuer à mettre en œuvre les recommandations de la mission tripartite de haut niveau et à se prévaloir de l'assistance technique du BIT, ainsi qu'à poursuivre le règlement des différends et des problèmes. Nous espérons que les parties prenantes pourront parvenir à un consensus et prendre des décisions constructives dans un esprit pragmatique et coopératif afin de protéger conjointement les droits des travailleurs.

Interprétation de l'arabe: Membre gouvernemental, Arabie saoudite – Ma délégation a pris note du rapport de la commission et nous saluons les efforts entrepris par les Philippines pour renforcer leur législation, la mettre en conformité avec les normes internationales du travail et garantir les droits des travailleurs. Nous apprécions également les mesures prises par le pays pour entamer un dialogue avec les partenaires sociaux. Il ne fait aucun doute que

tout dialogue nécessite une approche constructive avec le pays concerné afin de renforcer ses capacités. C'est pourquoi nous réaffirmons l'importance de continuer de soutenir les efforts des Philippines dans le renforcement des dispositions relatives à la convention et à la protection des droits, et à poursuivre le dialogue.

Observateur, Internationale des travailleurs du bâtiment et du bois (IBB) – La Fédération syndicale internationale IndustriALL soutient la présente déclaration. Je voudrais souligner aujourd'hui les énormes difficultés que rencontrent les travailleurs philippins pour exercer leurs droits à l'organisation et à la négociation collective et, en particulier, la façon dont la contractualisation du travail porte atteinte au droit d'organisation et à la négociation collective.

La législation du travail philippine exige explicitement une relation employeur-employé pour que les travailleurs puissent constituer des syndicats. L'article 243 du Code du travail philippin limite son application aux personnes employées dans des entreprises commerciales, industrielles et agricoles, ainsi que dans des établissements religieux, caritatifs, médicaux ou éducatifs, qu'ils soient ou non à but lucratif.

En outre, il existe plusieurs causes institutionnelles aux violations systémiques de la liberté syndicale. Outre la répression syndicale, l'un des principaux obstacles à l'exercice de la liberté syndicale est la précarisation du travail. Elle empêche la grande majorité des travailleurs d'accéder à leurs droits constitutionnels d'organisation, de négociation collective et de grève. À ce problème vient s'ajouter le manque de données officielles sur le nombre de travailleurs contractuels dans le secteur privé dont les estimations vont de 6,7 millions à 20 millions.

La législation du travail philippine prévoit explicitement que tous les travailleurs ont le droit d'adhérer à un syndicat après avoir travaillé une journée. Toutefois, si vous êtes un ouvrier ou un employé contractuel, vous n'oserez pas exercer ce droit, craignant que votre contrat soit résilié ou ne soit pas renouvelé. C'est la raison pour laquelle des millions de personnes qui travaillent depuis plusieurs années dans la même entreprise ne sont toujours pas considérées comme des employés réguliers et ne peuvent donc pas se syndiquer. Cependant, le plus grand coupable est le gouvernement lui-même qui est le plus grand employeur de travailleurs non réguliers: en juin 2022, il y avait 642 000 travailleurs gouvernementaux non permanents sur un total de 2,5 millions de personnes.

En 2019, malgré l'adoption par les deux chambres du Congrès d'un projet de loi sur la sécurité de l'emploi abordant la question de la contractualisation, l'ancien Président Duterte a mis son veto. Ce problème de contractualisation doit cesser. Nous appelons le gouvernement philippin à s'attaquer sérieusement à la question de la contractualisation et de la précarisation du travail. Nous demandons instamment au Président Ferdinand Marcos Jr de considérer comme urgente l'adoption du projet de loi sur la sécurité de l'emploi, qui comblerait enfin les lacunes du Code du travail à l'origine de ces problèmes.

Observateur, Internationale des services publics (ISP) – Je m'exprime au nom de l'ISP et des neuf organisations affiliées à l'ISP aux Philippines. L'ISP se fait l'écho des très graves préoccupations soulevées par la mission tripartite de haut niveau, les mécanismes de contrôle de l'OIT et d'autres, concernant les exécutions extrajudiciaires de syndicalistes, ainsi que l'incapacité à traduire en justice les auteurs de ces actes ou à offrir d'autres voies de recours aux victimes et à leurs familles.

Le gouvernement continue de nier que la police et l'armée se livrent à l'étiquetage des travailleurs en tant que communistes, malgré les conclusions de la mission de haut niveau et de la Commission nationale des droits de l'homme. Cette dernière a constaté que cette

pratique a été normalisée et se poursuit en toute impunité. L'expérience des organisations affiliées à l'ISP montre que ce climat constant d'intimidation et de peur empêche les travailleurs en général de jouir des droits garantis par la convention. Les travailleurs craignent d'adhérer à des syndicats et de devenir des délégués qui s'expriment en faveur d'autres syndicats. Les employeurs sont encouragés à s'en prendre aux syndicats et peuvent facilement dissuader les travailleurs d'adhérer à des organisations en insinuant qu'elles sont liées au communisme. C'est particulièrement évident dans les services publics, où les travailleurs risquent leur carrière s'ils sont étiquetés en tant que communistes. En outre, comme l'a déjà noté la commission, le gouvernement s'est engagé à maintes reprises à adopter et à modifier la législation du travail pour améliorer le respect des normes du travail. Pourtant, les projets de loi proposés n'ont pas été transposés dans la législation. C'est le cas, par exemple, du projet de loi sur les relations de travail dans le secteur public, qui concerne les droits au travail dans la prestation de services publics et qui en est à son deuxième examen après avoir été abandonné sous l'administration précédente. Ce projet de loi comble plusieurs lacunes de lois existantes concernant les travailleurs du secteur public, comme la formation d'une commission des relations de travail pour le secteur public, la liberté syndicale, la négociation collective, le règlement des conflits et le droit de grève. Sans ces amendements, de nombreux travailleurs philippins continuent d'être privés de leurs droits fondamentaux.

Par conséquent, nous demandons instamment au gouvernement de consulter les partenaires sociaux afin de réviser le décret-loi n° 23 et d'y faire participer les représentants des travailleurs et des employeurs, d'établir un organe non judiciaire indépendant chargé de documenter les témoignages, d'examiner les cas et de proposer des mesures de compensation aux parties concernées, d'adopter une feuille de route assortie d'un calendrier en consultation avec les partenaires sociaux, de mettre pleinement en œuvre toutes les recommandations de la mission tripartite de haut niveau et de veiller à ce que le projet de loi sur les relations de travail dans le secteur public soit adopté sans plus tarder.

Représentant gouvernemental – Tout d'abord, je remercie tous les orateurs – gouvernementaux, employeurs ou travailleurs – pour leurs commentaires sur les informations à jour communiquées par les Philippines aujourd'hui ou soumises aux organes de contrôle de l'OIT au cours des mois précédents.

Je voudrais aborder cinq points en réponse aux différentes questions soulevées. Le premier porte sur le décret-loi n° 23; le deuxième concerne la feuille de route; le troisième a trait à la distinction, ou disons au besoin de caractériser correctement une violation ou un acte criminel lié à l'exercice du droit à s'organiser; le quatrième concerne le renforcement des organes de suivi; et le cinquième concerne les mesures législatives qu'ont proposées plusieurs orateurs. Je pense que ces cinq éléments résument les différents commentaires de fond qui ont été formulés.

En ce qui concerne le décret-loi n° 23, les principales préoccupations qu'ont formulées les travailleurs sont les suivantes: i) un manque de consultation avant la publication du décret; et ii) un manque de représentation sectorielle, en particulier des employeurs et des travailleurs, au sein du comité institué par le décret-loi.

Pour ce qui est de la première remarque, permettez-moi d'indiquer que, tout de suite après la venue de la mission tripartite de haut niveau, nous avons convoqué le Forum des dirigeants, comme l'ont mentionné précédemment les employeurs et les travailleurs des Philippines, pour discuter des manières possibles de progresser. L'une des propositions des travailleurs était un projet de directive présidentielle visant à mettre en œuvre la recommandation de la mission tripartite de haut niveau de constituer un organe unique

mandaté par le Président. Nous notons que la recommandation ne prévoit pas la participation de représentants sectoriels. Cet organe serait composé de membres des autorités chargées des poursuites, des autorités de police et des autorités chargées des enquêtes, qui sont des fonctions qui relèvent purement du gouvernement. Nous serions très intéressés de savoir s'il existe quelque part dans le monde un modèle d'organe chargé des poursuites ou des enquêtes au sein duquel les partenaires sociaux sont représentés; nous pourrions alors nous en inspirer.

En ce qui concerne le manque de consultation, il n'est pas nécessaire que toutes les consultations aient lieu en présentiel. Le DOLE a tenu une réunion avec le Forum des dirigeants. Comme je l'ai déjà dit, nous avons pris contact juste après la venue de la mission tripartite de haut niveau pour recueillir des orientations sur la façon d'aller de l'avant. Et, comme cela a déjà été mentionné, les travailleurs, dois-je le reconnaître, ont présenté un projet de directive présidentielle visant à mettre en place une commission présidentielle. Il en a été tenu compte lors du processus d'élaboration du décret-loi n° 23. En réalité, comparé au projet présenté par les travailleurs, le décret est nettement plus détaillé et prévoit des fonctions et des domaines d'action spécifiques que le projet initial des travailleurs ne contenait pas.

C'est l'un des éléments dont il faut tenir compte pour bien comprendre le contexte dans lequel le décret-loi a été publié. Nous sommes disposés à rechercher des moyens d'améliorer le comité institué par le décret-loi n° 23. Et nous acceptons les conseils de la communauté internationale s'il existe en effet un comité de ce type dans le monde, mandaté pour mener des enquêtes et engager des poursuites et prévoyant une représentation des partenaires sociaux. En ce qui concerne le comité interinstitutions, une deuxième réunion est planifiée, et il est prévu d'inviter des représentants d'employeurs et de travailleurs à participer à un dialogue pour obtenir davantage de suggestions, notamment sur la façon d'améliorer les poursuites et de progresser dans la formulation d'une feuille de route tripartite assortie d'un calendrier.

En ce qui concerne la feuille de route tripartite que la Conférence et la commission ont recommandé aux Philippines de formuler, nous prenons note de la recommandation des employeurs et des travailleurs, ainsi que des gouvernements, concernant la formulation d'un plan conjoint de mise en œuvre, mais nous avons d'abord besoin de la feuille de route. Comme déjà mentionné, un groupe de travail technique composé de représentants tripartites est occupé à formuler la feuille de route en ce moment même. La difficulté à laquelle le groupe de travail tripartite est confronté consiste à identifier les engagements assortis de délais que chaque secteur pourrait inclure dans la feuille de route. L'autre difficulté concerne le champ d'application: si, d'une part, il serait bon que la feuille de route ait un champ d'application très large, de l'autre, il pourrait être tout aussi positif qu'il soit plus ciblé pour assurer un meilleur suivi et une mise en œuvre plus efficace à la feuille de route tripartite. Ce sont là des questions que le groupe de travail technique devra résoudre.

En ce qui concerne le Conseil tripartite national de la paix sociale, le projet de feuille de route devra lui être soumis pour approbation ou pour adoption. À cet égard, je voudrais demander à la commission de faire preuve de patience, notamment en accordant aux mandants tripartites plus de temps pour élaborer une feuille de route réellement précise et réalisable qui convienne à tout le monde. Soit dit en passant, ce sont les travailleurs qui ont demandé une prolongation du délai pour examiner les suggestions détaillées relatives à la feuille de route, ce qui nous semble être une demande tout à fait raisonnable. Néanmoins, nous sommes conscients de l'importance de disposer d'une feuille de route le plus rapidement possible. Nous ne pensons pas qu'il soit nécessaire de disposer d'un autre mécanisme pour suivre la mise en œuvre conjointe de cette feuille de route, puisque nous avons déjà le Conseil tripartite national de la paix sociale qui est spécifiquement mandaté pour le faire.

Le troisième point concerne la distinction entre les actes criminels, dont doivent être saisis les tribunaux ordinaires, et les actes criminels qui sont directement liés ou découlent de l'exercice du droit syndical et de la liberté syndicale. Ce point a été clairement abordé par plusieurs orateurs. Il convient d'affirmer qu'en aucune manière le gouvernement ne tolère un acte criminel. Les actes criminels ne méritent aucune indulgence et des actions doivent être aussitôt adoptées. Nous souhaitons, cependant, souligner qu'il convient d'établir une distinction nette entre les actes criminels qui sont directement liés ou découlent de l'exercice du droit syndical et de la liberté syndicale et ceux que nous appellerons des «crimes ordinaires». Le cas d'Alex Dolorosa mentionné précédemment en est un bon exemple: il a été dit dans les médias qu'il s'agissait d'un organisateur syndical, mais ce n'est qu'une facette de ce qu'il faisait lorsqu'il était en vie. L'enquête actuelle de la police semble indiquer que son meurtre n'est en rien lié à ses activités syndicales. Selon la police, un suspect a été identifié et des preuves ont été rassemblées quant au motif du meurtre, qui n'est pas lié au syndicalisme, mais plutôt à un vol. Bien que nous compatissions avec la famille d'Alex Dolorosa, nous souhaitons aussi indiquer que son cas ne devrait pas être cité à moins qu'il n'y ait des preuves claires et convaincantes que sa mort est liée à ses activités syndicales; il ne devrait pas être cité devant la commission ni ailleurs pour illustrer une impunité dont sont victimes des syndicalistes aux Philippines. Même s'il était effectivement un syndicaliste, d'après les éléments de l'enquête en cours, son assassinat ne serait pas lié à ses activités syndicales. Nous fournirons volontiers des informations à jour à ce sujet au fil de la procédure, mais nous insistons pour que, une fois encore, comme l'ont rappelé des orateurs, nous prenions garde de ne pas associer immédiatement les meurtres aux activités syndicales. L'élément important est ici le renforcement en cours des mécanismes tripartites régionaux, un processus qui offre aux Philippines et aux partenaires tripartites une bonne occasion de participer; le DOLE dispose actuellement d'un Programme d'organisation et de développement des travailleurs (WODP), dont le but est de soutenir le renforcement de ces mécanismes avec, bien sûr, l'assistance continue du BIT.

Enfin, en ce qui concerne les mesures législatives. Nous sommes conscients que des mesures législatives ont été présentées, retirées et représentées par le passé sans qu'aucun progrès ne soit accompli. Le DOLE et le pouvoir exécutif s'en remettent à la sagesse du Congrès pour l'adoption de mesures législatives, mais insisteront toujours sur l'obligation que toute législation contraignante soit conforme aux normes internationales du travail que les Philippines ont ratifiées. Nous savons que l'une des propositions actuellement examinées au Congrès a pour but de faciliter le développement des syndicats. Il s'agit d'un amendement qui permettra ou autorisera la constitution d'un syndicat sans tenir compte d'un nombre minimum de membres. C'est l'une des propositions actuellement à l'examen au Congrès. Vous pouvez évaluer cette proposition par vous-mêmes, il s'agit de pouvoir créer un syndicat sans aucune condition quant au nombre minimum de membres.

Ensuite, il existe également un projet de loi qui propose d'abolir toutes les formes d'emploi à court terme. Nous ne connaissons aucun pays au monde où il n'y ait pas d'emplois à court terme, même dans les économies les plus avancées. Par conséquent, nous devrions être réalistes quant à ce que nous pouvons attendre des projets de loi qui sont déposés. Par ailleurs, en ce qui concerne la limitation du droit syndical, nous avons déjà indiqué qu'il n'y a aucune limitation à la disposition du Code du travail selon laquelle tous les travailleurs, sans distinction aucune, qu'ils travaillent pour une organisation religieuse, caritative, à but non lucratif ou non, sont tous autorisés à se syndiquer. Il ne s'agit pas d'une disposition d'exclusion du Code du travail, mais bien d'une disposition d'inclusion. Il doit être bien clair qu'il n'existe aucune limitation.

En ce qui concerne le secteur public, les Philippines viennent de ratifier la convention (n° 151) sur les relations de travail dans la fonction publique, 1978, et nous savons qu'il y a eu de nombreuses suggestions ou propositions pour légiférer et mettre en œuvre, en droit et dans la pratique, les principes de cette convention. Nous disposons actuellement d'un décret-loi qui régit le droit des travailleurs du secteur public à adhérer à des associations. Nous reconnaissons que, en ce qui concerne les conditions économiques et d'emploi, il existe une limitation du droit de négocier, mais ici encore le cadre législatif doit être modifié pour étendre rapidement les droits syndicaux des syndicats du secteur public, et nous sommes disposés à participer aux débats du Congrès sur les mesures proposées.

Membres travailleurs – Je remercie le gouvernement pour les informations fournies, de même que toutes les personnes qui ont contribué à la discussion d'aujourd'hui. Ce qui reste clair, c'est qu'il continue d'y avoir aux Philippines des violations graves et systémiques du droit à la liberté syndicale. Nous devons attirer l'attention du gouvernement sur le fait que la mission tripartite de haut niveau est précisément tripartite et que, dans n'importe quel pays, une mission implique des consultations tripartites approfondies et prend en compte les recommandations des partenaires sociaux sur la meilleure façon de répondre aux préoccupations soulevées. Des violations extrêmement graves de la liberté syndicale ont été mises en relief aujourd'hui. Nous devons rappeler que les droits au travail sont des droits de l'homme, et que la commission a pour mandat d'examiner les cas d'actes criminels et de violences liés au travail. C'est à la justice de déterminer si ces actes y sont liés ou non. Le gouvernement est manifestement responsable, qu'il ait directement perpétré ces violations par l'intermédiaire des forces de sécurité de l'État, ou qu'il ait créé une situation d'impunité en ne prévenant pas la violence contre les syndicats, ou en n'enquêtant pas et en ne poursuivant pas les responsables ultimes lorsque des violences se produisent. De plus, nous devons aussi évoquer encore les graves conséquences qu'a la prolifération de formes d'emploi précaire qui sont utilisées sans limites alors que, à l'évidence, elles sont défavorables à l'exercice des droits protégés par la convention. À cela s'ajoutent, bien sûr, plusieurs aspects du Code du travail dont la commission d'experts, depuis des années, estime qu'ils doivent être modifiés pour être conformes à la convention. Toutefois, aucune mesure n'a été prise. C'est d'ailleurs cette inaction, après de nombreux examens de la situation, qui fait que nous sommes ici aujourd'hui. Comme je l'ai indiqué dans mes remarques liminaires, la mission tripartite de haut niveau a formulé six recommandations, notamment celle visant à prendre en compte toutes les recommandations précédentes des organes de contrôle, y compris les recommandations formulées par cette commission en 2019. Dans son rapport, la mission tripartite de haut niveau a recommandé aussi qu'un rapport conjoint de mise en œuvre des partenaires tripartites soit transmis à l'OIT avant la session de 2023 de la commission. Cela n'a pas été fait. Nous attendons du gouvernement qu'il se conforme à ces recommandations, en consultant pleinement les partenaires sociaux. Nous prenons note de la feuille de route proposée et prions instamment le gouvernement de la finaliser, en consultation avec les partenaires sociaux et avec le soutien du BIT, afin qu'elle réponde pleinement aux recommandations de la mission tripartite de haut niveau et qu'elle soit assortie de délais pour sa mise en œuvre. C'est la seule façon d'avancer.

Pour conclure, force nous est de souscrire à la conclusion de la mission tripartite de haut niveau selon laquelle, si des progrès ont été observés ces dernières années, ils restent largement insuffisants au regard des problèmes très graves qui ont été signalés aux organes de contrôle de l'OIT, ou qu'ils soulèvent depuis longtemps. Nous demandons instamment au gouvernement de ne plus perdre de temps et de finaliser et mettre pleinement en œuvre la feuille de route dans les domaines d'action prioritaires, conformément aux délais convenus, et d'accepter l'assistance technique du Bureau afin de mettre en œuvre les réformes juridiques et institutionnelles nécessaires pour donner pleinement effet à la feuille de route dans les

délais impartis. C'est, à notre avis, le moyen le plus sûr d'éviter que le présent cas ne revienne devant la commission.

Membres employeurs – Je ne ferai que deux remarques. En ce qui concerne la recommandation de la mission de haut niveau relative à l'établissement d'un organe unique mandaté par le Président: ayant parlé aux membres de la mission, je peux dire qu'il n'y avait aucune attente, ni expresse ni implicite, que cet organe soit réservé au gouvernement. Il s'agissait simplement d'une demande, ou d'une recommandation, relative à un organe mandaté par la présidence et, à cette fin, je reprendrai les points de vue exprimés par beaucoup quant à la nécessité d'assurer une participation tripartite à ce processus, car c'est ce processus qui assurera effectivement la supervision de tous les autres aspects des progrès réalisés.

Ceci étant dit, j'en viens aux conclusions de base. Nous souhaitons, comme l'ont dit les membres travailleurs, que le gouvernement progresse rapidement sur toutes les recommandations de la mission tripartite, qu'il modifie le Code du travail pour le mettre en pleine conformité avec la convention, qu'il veille à ce que les travailleurs ne soient pas sanctionnés pour avoir exercé leurs droits légitimes de constituer des syndicats et de former des organisations, qu'il fournisse les informations demandées sur toute évolution des questions en suspens avant la prochaine session de la commission d'experts et, enfin, qu'il veille à ce que le comité interinstitutions soit effectivement tripartite par nature afin qu'un dialogue complet et ouvert puisse avoir lieu sur toutes ces questions.

Président – Je remercie le gouvernement pour sa participation aux travaux de la commission et pour le partage d'informations.

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 l'ancienneté de ce cas et sa précédente discussion devant la commission, la dernière en 2019.

La commission a noté avec préoccupation les nombreuses allégations de meurtres dont auraient été victimes des syndicalistes et d'actes de violence antisyndicale, les allégations de violations graves et systématiques du droit à la liberté syndicale, ainsi que l'absence d'enquêtes sur ces allégations.

La commission a pris note des préoccupations soulevées par les partenaires sociaux concernant le défaut de soumission par le gouvernement d'un rapport conjoint de mise en œuvre, comme l'a recommandé la mission tripartite de haut niveau qui a eu lieu du 23 au 26 janvier 2023.

La commission a pris note de certaines mesures prises par le gouvernement afin de mettre en œuvre les recommandations de la mission tripartite de haut niveau, mais a regretté que de nombreuses recommandations restent sans effets.

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

- **faire immédiatement cesser tous les actes de violence et d'intimidation à l'encontre de syndicalistes pour l'exercice légitime de leurs droits au titre de la convention, ainsi que les violations de la liberté syndicale, conformément aux recommandations de la mission tripartite de haut niveau de l'OIT;**

- mener immédiatement et efficacement des enquêtes sur les allégations d'actes de violence qui auraient visé des membres d'organisations de travailleurs afin d'établir les faits, d'identifier les coupables et de sanctionner les auteurs de ces faits;
- rendre opérationnels les organes de suivi, notamment en fournissant des ressources suffisantes, et donner régulièrement des informations sur ces mécanismes et sur les progrès des cas dont ils sont saisis; et
- garantir que tous les travailleurs sans distinction puissent constituer des organisations de leur choix et s'y affilier, conformément à l'article 2 de la convention.

La commission prie instamment le gouvernement de prendre des mesures décisives et efficaces pour promouvoir un climat de non-violence, ainsi qu'un dialogue social et des relations de travail constructifs à tous les niveaux dans le pays.

La commission prie le gouvernement de finaliser, avec l'assistance technique du BIT et en consultation avec les partenaires sociaux, la feuille de route visant à répondre efficacement à toutes les questions en suspens, et de transmettre à la commission d'experts un rapport sur les progrès réalisés d'ici au 1^{er} septembre 2023.

Représentant gouvernemental – Le gouvernement apprécie l'occasion qui lui est offerte de faire une déclaration sur les conclusions proposées par la commission sur l'application et la mise en œuvre de la convention par les Philippines.

Le gouvernement attire l'attention sur l'affirmation figurant dans les conclusions selon laquelle le gouvernement a pris certaines mesures pour mettre en œuvre les recommandations énoncées dans le rapport de la mission tripartite de haut niveau, mais que, malheureusement, de nombreuses recommandations restent sans effets.

Je souhaite replacer dans leur contexte les mesures prises par le gouvernement: la mission tripartite de haut niveau s'est rendue aux Philippines du 23 au 26 janvier 2023. Son rapport final et ses recommandations ont été mis à la disposition du gouvernement le 30 mars 2023. Dans ce court laps de temps, le gouvernement a pu mettre en place un comité interinstitutions, composé des principaux services du gouvernement qui participent directement aux enquêtes, aux poursuites et à la résolution des cas qui ont été signalés à la commission dans le but de promouvoir et protéger les principes de la convention. Comme l'a indiqué le gouvernement dans sa déclaration liminaire, le comité créé en vertu du décret-loi n° 23 est un dispositif nécessaire propice à la résolution des cas en question.

Le gouvernement exprime sa profonde inquiétude quant au fait que la formulation des conclusions proposées tend à dévaloriser, plutôt qu'à encourager, le comité interinstitutions à faire son travail. Néanmoins, le gouvernement, par l'intermédiaire du comité interinstitutions et du Conseil tripartite national de la paix sociale, donne l'assurance à la commission qu'il reste déterminé à apporter une solution juste à toutes les questions pertinentes qui ont été soulevées. Les conclusions proposées prennent également acte des préoccupations exprimées par les partenaires sociaux concernant le fait que le gouvernement n'a pas présenté de rapport conjoint de mise en œuvre avec eux, comme l'avait recommandé la mission tripartite de haut niveau. Il est faux de dire qu'il s'agit d'un échec du gouvernement; cette affirmation ne repose sur aucun élément factuel. Le gouvernement a déjà fait part de son engagement à élaborer une feuille de route tripartite pour résoudre les problèmes soulevés. Elle contiendra nécessairement une stratégie conjointe de mise en œuvre d'un plan d'action conforme aux recommandations de la mission. Le groupe de travail tripartite, convenu par les partenaires tripartites eux-mêmes, met la dernière main à la feuille de route. Conscients des difficultés inhérentes à l'élaboration des détails de la feuille de route, les partenaires sociaux philippins,

dont certains siègent au sein de la commission, ont eux-mêmes demandé plus de temps pour apporter leur contribution. Le gouvernement estime que cette demande est raisonnable. Accorder plus de temps pour parvenir à un consensus tripartite sur des questions aussi essentielles ne peut en aucun cas être qualifié d'échec. En ce qui concerne des cas spécifiques, en particulier les allégations de meurtre, de violence, etc., le gouvernement réaffirme qu'il ne tolère aucun meurtre ni aucune violence commis à l'encontre d'un individu. Nous réitérons la nécessité d'assurer une caractérisation appropriée de ces cas, et seuls les cas qui découlent des activités syndicales ou qui y sont directement liés doivent être soumis à l'examen de la commission.

Le gouvernement assure qu'il reste déterminé à promouvoir le respect des normes internationales du travail et qu'il continuera à travailler avec le BIT à cet égard.

Enfin, au nom du gouvernement et des partenaires sociaux des Philippines, ainsi qu'en mon nom propre, je saisis cette occasion pour vous remercier de la discipline, de la direction et de la sagesse politique dont vous avez fait preuve pour assurer la conclusion complète de ces travaux. Au moment de conclure cette séance, permettez-moi de souhaiter à tous les délégués de continuer de montrer la voie dans la poursuite individuelle et collective de la réalisation de la justice sociale. Je vous souhaite à tous un bon voyage de retour.

Royaume-Uni de Grande-Bretagne et d'Irlande du Nord (ratification: 1949)

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

Informations écrites communiquées par le gouvernement

1. *La commission s'attend à ce que l'enquête soit conclue dans un avenir très proche et prie le gouvernement de fournir des informations sur les conclusions auxquelles il sera parvenu en ce qui concerne les allégations susmentionnées.*

Les enquêtes concernant l'institution dénommée Enquête sur les opérations policières secrètes sont en cours et il ne serait donc pas approprié que le gouvernement fasse d'autres commentaires à ce stade. L'enquête publiera son rapport intérimaire pour la Tranche 1, les trois premières séries d'auditions de témoins, le 29 juin 2023. Des informations détaillées concernant l'approche et les plans de l'enquête, y compris les résumés des auditions de témoins et un calendrier des étapes prévues, sont disponibles sur son site Web.

2. *Article 3 de la convention. Droit des organisations de travailleurs d'organiser leurs activités et de formuler leurs programmes. La commission espère que ce travail sera achevé sans plus tarder et que le gouvernement fournira des informations à ce sujet dans son prochain rapport.*

Le gouvernement est sur le point d'achever son examen des recommandations de Sir Ken Knight sur le vote électronique pour les scrutins organisés pour la tenue d'une grève et y répondra en temps voulu. Nous ne sommes pas en mesure de fournir davantage de précisions à la commission à ce stade, avant d'avoir finalisé notre examen et la réponse à y apporter.

3. *La commission prie instamment le gouvernement de revoir sans plus tarder avec les partenaires sociaux l'article 3 de la loi sur les syndicats afin de garantir que l'appui de 40 pour cent de l'ensemble des travailleurs n'est pas requis pour un scrutin de grève dans les secteurs de l'éducation et des transports.*

Le gouvernement a l'intention d'entamer prochainement la révision de la loi sur les syndicats. Il s'agira notamment de revoir les seuils de participation aux scrutins. La révision de la loi prendra en compte les points de vue des partenaires sociaux. Nous prévoyons que cette révision sera achevée à temps pour le prochain rapport soumis par le Royaume-Uni à l'OIT.

4. La commission prie à nouveau le gouvernement de fournir des informations sur l'application de cette notification à la police dans la pratique, y compris sur toute plainte déposée en rapport avec les informations traitées ou leurs effets sur les activités syndicales légales, et toute information sur l'inscription sur une liste noire de personnes participant à des piquets de grève légaux. Elle prie également le gouvernement de fournir des informations sur les restrictions supplémentaires prévues, le cas échéant.

Le gouvernement réitère sa réponse de l'année dernière. Le gouvernement a l'intention de commencer prochainement l'examen de la loi sur les syndicats, qui devrait être achevé à temps pour le prochain rapport du Royaume-Uni à l'OIT. La révision de la loi prendra en compte les points de vue des partenaires sociaux. Les questions posées par la commission seront examinées dans le cadre de cette révision. Le gouvernement souhaite souligner que l'établissement de listes noires est totalement inacceptable et n'a pas sa place aujourd'hui dans les relations de travail au Royaume-Uni. Le règlement de 2010 (listes noires) de la loi de 1999 sur les relations d'emploi interdit à toute personne ou organisation d'établir, de vendre ou d'utiliser des listes noires de membres d'un syndicat ou de personnes ayant pris part à des activités syndicales.

5. La commission prie le gouvernement de fournir ses commentaires sur les observations de la Confédération des syndicats (TUC), ainsi que des informations détaillées sur la réforme mise en œuvre en ce qui concerne les nouveaux pouvoirs d'enquête de l'autorité chargée de l'enregistrement, les sanctions financières qui peuvent être imposées, le montant de toutes les sanctions qui ont été imposées depuis avril 2022, et le plafond du prélèvement instauré.

Réformes relatives à l'autorité chargée de l'enregistrement: le gouvernement a mis en œuvre les réformes de l'autorité chargée de l'enregistrement en avril 2022. Ces réformes comportaient les trois aspects suivants:

Renforcement des pouvoirs d'enquête: jusqu'en avril 2022, l'autorité chargée de l'enregistrement ne pouvait mener des enquêtes qu'à la suite d'une plainte déposée par un membre d'un syndicat. Depuis avril 2022, cette autorité dispose de pouvoirs d'enquête supplémentaires en ce qui concerne les fonds politiques, les fusions de syndicats, les élections des instances dirigeantes de ces derniers et la nomination ou la non-révocation d'une personne ayant été condamnée pour certains délits financiers. L'autorité chargée de l'enregistrement a désormais le pouvoir de nommer un inspecteur et de demander des documents et des informations. Elle peut également enquêter sans qu'une plainte officielle ait été déposée, y compris en réponse à des informations et à des préoccupations soulevées par un tiers.

Il existe d'importantes mesures de sauvegarde. En vertu de la loi sur les syndicats, l'autorité chargée de l'enregistrement ne pourra demander la production de documents que si elle a de bonnes raisons de le faire et ne pourra nommer un inspecteur que si un critère plus strict a été rempli, à savoir que l'autorité chargée de l'enregistrement doit avoir des motifs raisonnables de soupçonner qu'un syndicat n'a pas respecté une obligation légale. En tant qu'autorité publique, l'autorité chargée de l'enregistrement est tenue d'agir raisonnablement. Lorsque les allégations de tiers sont sans fondement ou abusives, le gouvernement ne s'attend pas à ce que l'autorité chargée de l'enregistrement y consacre beaucoup de temps. L'autorité

chargée de l'enregistrement devra également donner au syndicat la possibilité de présenter des observations avant de prendre des mesures d'application.

Bien que le gouvernement s'attende à ce que les syndicats coopèrent naturellement aux enquêtes de l'autorité chargée de l'enregistrement, si un syndicat estime qu'une demande de documents est déraisonnable ou que l'autorité chargée de l'enregistrement agit de manière déraisonnable, il peut contester le processus d'enquête en demandant une révision judiciaire. En revanche, si l'autorité chargée de l'enregistrement doit faire appliquer une demande de documents, etc., elle devra démontrer au tribunal qu'elle a agi de manière raisonnable.

Sanctions financières: dans la mesure où l'autorité chargée de l'enregistrement a le pouvoir d'émettre des mises en demeure, elle peut désormais imposer des sanctions financières et des sanctions financières conditionnelles. Les montants des sanctions financières sont précisés dans les règlements, dans les limites maximales (20 000 livres sterling) et minimales (200 livres sterling), fixées dans le corps de la loi.

Les règlements répartissent les obligations légales imposées aux syndicats en trois grands groupes, en fonction de l'importance de l'obligation, et fixent la sanction financière maximale pouvant être imposée pour chaque groupe. La sanction financière minimale pour tous les groupes est de 200 livres sterling. L'autorité chargée de l'enregistrement peut fixer la sanction à l'intérieur de ces limites en fonction des circonstances.

Les sanctions financières de «niveau 1» concernent les obligations relatives au financement politique, à la gestion des fonds politiques, à la bonne conduite des élections syndicales et aux considérations tenant au caractère personnel (par exemple, veiller à ce qu'aucune personne ayant un casier judiciaire n'occupe un poste syndical de rang élevé). La sanction financière maximale pour le niveau 1 est fixée à 20 000 livres sterling.

Les sanctions financières de «niveau 2» concernent l'obligation de tenir à jour le registre des membres d'un syndicat. La sanction financière maximale pour le niveau 2 est fixée à 10 000 livres sterling.

Les sanctions financières de «niveau 3» concernent l'obligation pour les syndicats de se conformer à la demande d'accès d'un membre aux documents comptables, de fournir, dans leur rapport annuel, les informations requises à l'autorité chargée de l'enregistrement, ou de se conformer aux exigences en matière d'enquête. La sanction financière maximale pour le niveau 3 est fixée à 5 000 livres sterling.

Pour chaque groupe, les règlements prévoient de réduire de moitié la sanction maximale pour les syndicats dont le nombre d'adhérents est inférieur à 100 000. Si une sanction financière est imposée à une organisation (par exemple pour ne pas avoir respecté les exigences en matière d'enquête), la sanction maximale est fixée à 1 000 livres sterling.

Une organisation peut faire appel d'une décision exécutoire de l'autorité chargée de l'enregistrement devant le tribunal d'appel de l'emploi. La loi sur les syndicats de 2016 prévoit également un contrôle judiciaire accru des décisions de l'autorité chargée de l'enregistrement, en autorisant les appels sur des points de fait et de droit et, surtout, quant au caractère raisonnable de toute sanction financière imposée.

L'autorité chargée de l'enregistrement a confirmé qu'au moment de la rédaction du présent document, aucune sanction financière n'avait été imposée en vertu de ses nouveaux pouvoirs d'exécution.

Taxe: l'introduction d'une taxe alignera les pouvoirs de l'autorité chargée de l'enregistrement sur ceux d'autres organismes de réglementation, tels que l'autorité de contrôle des pensions et l'arbitre chargé d'appliquer le code des pratiques de l'approvisionnement alimentaire. Le gouvernement a pris des mesures pour veiller à ce que la taxe soit équitable et abordable. Il a notamment prévu d'exempter totalement de la taxe les organisations à faible revenu et de veiller à ce qu'aucune organisation ne paie plus de 2,5 pour cent de ses revenus. Dans le cadre de la mise en œuvre du prélèvement, le gouvernement a décidé qu'il continuerait également à financer les coûts variables de l'autorité chargée de l'enregistrement, garantissant ainsi la stabilité du prélèvement. Cela aidera les syndicats à budgétiser le prélèvement en évitant des hausses importantes et imprévues.

Le règlement relatif au prélèvement de la taxe prévoit qu'une organisation est tenue de la payer dès réception d'un avis de l'autorité chargée de l'enregistrement. Il précise la date à laquelle l'avis annuel peut être émis, la date à partir de laquelle une nouvelle organisation peut être considérée comme faisant partie du champ d'application de la taxe, et les informations que l'autorité chargée de l'enregistrement doit inclure dans l'avis.

Il précise les dépenses que l'autorité chargée de l'enregistrement peut recouvrer au titre de la taxe. Les frais liés à des inspecteurs externes ou des conseils juridiques externes sont exclus (et continueront donc à être financés par le gouvernement). Les dépenses prévues ou réelles peuvent être prises en compte dans le calcul de la taxe, à condition qu'elles se rapportent à l'exercice financier auquel la taxe se rapporte.

Le règlement fixe les règles selon lesquelles l'autorité chargée de l'enregistrement doit fixer les montants spécifiques prélevés. Le règlement prévoit ce qui suit.

- L'autorité chargée de l'enregistrement doit veiller à ce que le montant total prélevé au cours d'une période de trois ans n'excède pas les dépenses réelles.
- Elle doit veiller à ce que le montant total de la taxe que doit payer une catégorie d'organisations (syndicat fédéré, syndicat non fédéré, association des employeurs fédérée, association des employeurs non fédérée) reflète largement le coût des fonctions utilisées par chaque catégorie. En effet, les fonctions de l'autorité chargée de l'enregistrement sont centrées sur différentes catégories d'organisations (par exemple, les enquêtes ne concernent actuellement que les syndicats non fédérés, tandis que l'administration des déclarations annuelles couvre toutes les organisations). Dans la pratique, l'autorité chargée de l'enregistrement pourra combiner plusieurs catégories si elles utilisent globalement les mêmes fonctions.
- Pour chaque catégorie d'organisation, le règlement prévoit que l'autorité chargée de l'enregistrement doit viser à définir des organisations exonérées de la taxe, puis deux niveaux de taxe. De cette manière, l'autorité chargée de l'enregistrement établira trois tranches de revenus pour chaque catégorie (ou combinaison de catégories): les organisations à faible revenu qui sont exemptées de la taxe, les organisations qui paieront un certain niveau de taxe, et les organisations à revenu plus élevé qui paieront une taxe plus élevée. Le règlement prévoit une autre tranche de revenus pour les syndicats afin de tenir compte des services supplémentaires fournis par l'autorité chargée de l'enregistrement. Des informations détaillées sur la manière dont la taxe doit être calculée par l'autorité chargée de l'enregistrement figurent dans la réglementation sur les syndicats de 2022 (taxe à payer à l'autorité chargée de l'enregistrement).
- Aucune organisation ne peut payer plus de 2,5 pour cent de ses revenus.

Il appartient à l'autorité chargée de l'enregistrement, à l'organisme de réglementation des syndicats et aux associations d'employeurs, de fixer les montants de la taxe et les tranches de revenus dans le cadre du règlement sur la taxe relative à l'autorité chargée de l'enregistrement.

L'autorité chargée de l'enregistrement a récemment publié un avis de prélèvement qui concerne la première période de prélèvement, allant du 1^{er} avril 2022 au 31 mars 2023. Au cours de cette période, les dépenses éligibles de l'autorité chargée de l'enregistrement se sont élevées à 656 672 livres sterling. L'avis fixe les montants à payer comme suit:

- Tous les syndicats, syndicats fédérés et associations d'employeurs dont le revenu annuel est inférieur à 81 574 livres sterling sont dispensés du paiement de la taxe.
- Toute organisation ayant un revenu supérieur à 81 574 livres sterling sera redevable de la taxe de base de 2 039,35 livres sterling.
- Tous les syndicats (à l'exception des trois syndicats fédérés) dont les revenus dépassent 191 019 livres sterling seront également redevables de la taxe supplémentaire de 2 736,13 livres sterling par organisation, ce qui signifie que les syndicats soumis à la taxe de base et à la taxe supplémentaire paieront un total de 4 775,48 livres sterling.
- Les associations d'employeurs et les syndicats fédérés dont les revenus sont supérieurs à 151 657 livres sterling et les syndicats dont les revenus sont supérieurs à 261 103 livres sterling seront également redevables de la taxe majorée de 1 752,08 livres sterling. Cela signifie que les syndicats qui paient la taxe de base, la taxe supplémentaire et la taxe majorée devront s'acquitter d'un total de 6 527,56 livres sterling. Les associations d'employeurs et les syndicats fédérés qui paient la taxe de base et la taxe majorée devront s'acquitter d'un montant total de 3 791,43 livres sterling.

Discussion par la commission

Président – Le troisième et dernier cas inscrit à notre ordre du jour aujourd'hui est celui du Royaume-Uni de Grande-Bretagne et d'Irlande du Nord concernant la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948. Plus de 17 délégués sont inscrits sur la liste des orateurs; par conséquent, la réduction du temps de parole de cinq à trois minutes s'appliquera aux délégués concernés. J'invite désormais la représentante gouvernementale du Royaume-Uni à prendre la parole.

Représentante gouvernementale – Au nom du gouvernement de Sa Majesté, j'ai le plaisir de présenter la réponse formelle de la Grande-Bretagne à la commission au sujet de la convention n° 87.

Pour commencer, laissez-moi réaffirmer l'engagement du Royaume-Uni dans ce processus. J'aimerais remercier la commission d'experts de son examen attentif de notre législation en lien avec la convention. En tant que nation engagée en faveur de la promotion et de l'amélioration des normes internationales du travail aux niveaux national et mondial, le Royaume-Uni attache une grande valeur au rôle de l'OIT. Très récemment, par exemple, nous avons ouvert la voie lors de la négociation concernant la convention (n° 190) sur la violence et le harcèlement, 2019, et de sa ratification – le premier traité international reconnaissant le droit de toute personne à un monde du travail exempt de violence et de harcèlement. La protection et le renforcement des droits des travailleurs, en parallèle du soutien à la croissance des entreprises, tout en tenant compte des intérêts du grand public, sont des priorités de ce gouvernement. Nous recherchons le juste équilibre entre les droits des travailleurs et des syndicats d'une part, et ceux des employeurs et des membres du public d'autre part. Il s'agit d'un principe bien intégré et conforme aux conventions internationales.

Le Royaume-Uni est convaincu que les réformes équilibrées entreprises au titre de la loi sur les syndicats de 2016 sont conformes à ses obligations internationales en matière de droits syndicaux. En particulier, notre introduction de seuils de participation aux scrutins, qui nécessite l'appui d'au moins 40 pour cent des travailleurs pour faire grève dans des services publics importants, répond au fait que l'action syndicale a des répercussions sur une grande part de la population qui n'a pas son mot à dire lors de scrutins de grève et n'est pas concernée par le conflit du travail en question. Le Royaume-Uni cherche à équilibrer les droits des personnes qui entreprennent une action syndicale et les droits de celles et ceux qui en subissent les conséquences. La loi sur les syndicats vise à moderniser les relations professionnelles tout en favorisant une approche plus efficace et collaborative de la résolution des conflits du travail.

Les conséquences pour le public étant importantes en cas d'action syndicale portant atteinte aux services publics, la loi sur les syndicats établit que les grèves dans les «services publics importants» spécifiés nécessitent l'appui d'au moins 40 pour cent des personnes votantes, ainsi qu'un taux de participation de 50 pour cent au scrutin de grève. Le but est de s'assurer que, là où elle est organisée, l'action syndicale bénéficie de la légitimité démocratique nécessaire et qu'elle est clairement soutenue par les membres des syndicats.

La loi sur les syndicats ne vise pas à interdire l'action syndicale et, de fait, ne l'empêche pas. Elle veille plutôt à ce que cette action bénéficie d'un niveau raisonnable de participation et d'appui, au bénéfice des syndicalistes, des employeurs et du grand public. Nous nous félicitons d'avoir la possibilité de répondre aux questions soulevées dans les observations de la commission d'experts et allons maintenant les aborder l'une après l'autre.

Premièrement, la commission d'experts a donné suite à sa précédente demande priant le gouvernement de commenter les allégations relatives à la surveillance policière des syndicats. L'enquête sur les opérations policières secrètes est en cours, et il ne serait donc pas approprié que le gouvernement fasse d'autres commentaires à ce stade. Le rapport intérimaire pour la tranche 1 de l'enquête sera publié plus tard dans le mois, le 29 juin 2023.

Deuxièmement, la commission d'experts avait antérieurement demandé une mise à jour sur les mesures prises pour faciliter le vote électronique. Si le Royaume-Uni avait exprimé son accord de principe avec le concept de vote électronique, il est cependant préoccupé par certains aspects pratiques. Nous devons avoir l'assurance que toute méthode de vote électronique garantit aux personnes ayant le droit de voter la possibilité de le faire, que les votes exprimés sont secrets et protégés et que le risque d'intimidation, d'injustice ou de fraude est limité. Le Royaume-Uni a mis en place un examen indépendant du vote électronique pour les scrutins organisés en vue de la tenue d'une grève. Nous avons consulté un groupe d'experts et organisé une table ronde avec les syndicats à la suite de l'examen du 23 janvier 2020 afin d'avoir leurs points de vue sur les recommandations issues de l'examen indépendant. Le Royaume-Uni est sur le point d'achever son examen de ces recommandations et répondra en temps voulu. Je présente par conséquent mes excuses, puisque à ce stade je ne suis pas en mesure de fournir davantage de précisions à la commission.

Troisièmement, je peux confirmer que le Royaume-Uni a l'intention d'entamer prochainement la révision de la loi sur les syndicats. Il s'agira notamment de revoir les seuils de participation aux scrutins. Cette révision prendra en compte les résultats des consultations avec les partenaires sociaux. Nous prévoyons qu'elle sera achevée à temps pour le prochain rapport du Royaume-Uni à l'OIT.

Quatrièmement, j'aimerais souligner que le Royaume-Uni est intimement convaincu que l'établissement de listes noires est totalement inacceptable et n'a pas sa place aujourd'hui dans

les relations de travail. Le règlement de 2010 sur les listes noires interdit à toute personne ou organisation d'établir, de vendre ou d'utiliser des listes noires de membres d'un syndicat ou de personnes ayant pris part à des activités syndicales. Dans le cadre de la révision de la loi sur les syndicats, un examen des exigences en matière de piquets de grève sera mené sous peu. Je suis en mesure de confirmer que les questions posées par la commission d'experts seront prises en compte dans cette révision, qui devrait être achevée à temps pour le prochain rapport du Royaume-Uni à l'OIT.

Enfin, en avril 2022, le Royaume-Uni a mis en œuvre des réformes en ce qui concerne les pouvoirs conférés à l'autorité chargée de l'enregistrement, qui est l'organisme de réglementation des syndicats et des associations d'employeurs. Les réformes lui confèrent des pouvoirs d'enquête et d'exécution comparables à ceux d'autres organismes de réglementation. Elles ont également introduit une taxe partielle pour faire en sorte que les contribuables n'aient pas à payer intégralement la note de la réglementation des syndicats et des associations d'employeurs. Nous sommes convaincus que ces réformes sont conformes à nos obligations internationales, et nous sommes conscients que certains détails sont complexes et techniques, raison pour laquelle nous avons récemment fourni des renseignements détaillés à la commission d'experts.

Pour conclure, le Royaume-Uni est certain que les dispositions de la loi sur les syndicats poursuivent une approche équilibrée et sont raisonnables et proportionnées. La loi atteint un juste équilibre entre les droits des syndicats et leurs responsabilités et modernise la loi sur les syndicats à l'avantage de tous. Nous nous réjouissons d'entendre les points de vue des autres gouvernements, ainsi que ceux des travailleurs et des employeurs du Royaume-Uni et des autres pays pendant cette session. Je conclus mes remarques liminaires à ce stade.

Membres travailleurs – En cette 75^e année d'existence de la convention, il convient de noter que le Royaume-Uni a été le premier État Membre de l'OIT à la ratifier et que notre commission s'est penchée sur son application par le Royaume-Uni en 2016 pour la dernière fois.

Aucune amélioration significative n'a été enregistrée depuis. On assiste au contraire à un déclin marqué depuis lors, ce qui soulève de graves inquiétudes. Si le gouvernement a fourni à la commission d'experts des informations sur les pouvoirs d'investigation secrète de la police, ainsi que des détails concernant les audits et les enquêtes en cours, il n'a pas commenté les allégations spécifiques formulées par la Confédération des syndicats (TUC) relatives à la surveillance policière des syndicats et des syndicalistes. Comme le montrent les propres registres de la police métropolitaine, le Royaume-Uni a derrière lui un long passé de surveillance secrète des syndicats, et cette raison justifie à elle seule que le gouvernement doit répondre intégralement aux préoccupations formulées par la TUC.

S'agissant du vote électronique pour la tenue d'une grève, nous regrettons qu'aucun progrès n'ait été fait depuis notre dernière discussion en 2016. Les syndicats ont interdiction d'utiliser tout autre moyen que le vote par correspondance, comme le vote sur le lieu de travail ou le vote électronique, cela malgré le fait qu'ils utilisent de plus en plus la technologie du vote électronique pour des votes indicatifs, par exemple au sujet des plaintes concernant la rémunération. Six ans après un examen du vote électronique qui recommandait comme première étape la mise en place de pilotes, aucune réponse formelle n'a été apportée.

Le fait que les syndicats doivent prévenir d'un vote sept jours à l'avance et passent ensuite du temps à organiser un vote par correspondance donne aux employeurs énormément de temps pour prendre des mesures en vue de limiter l'impact d'une action syndicale, et nous comprenons que les ministres proposent désormais l'ajout de dispositions procédurales qui

entraveraient encore davantage la capacité des syndicats à mener à bien une telle action. Peut-on concevoir qu'en 2023 les syndicats n'aient d'autre option que le vote par correspondance ?

En ce qui concerne la loi sur les syndicats, nous regrettons profondément que le gouvernement n'ait pas révisé l'article 3 de la loi pour faire en sorte que l'appui de 40 pour cent de l'ensemble des travailleurs ne soit pas requis pour un scrutin de grève dans les secteurs de l'éducation et des transports, qui constituent, bien entendu, des secteurs non essentiels au sens strict du terme. Non seulement le gouvernement a ignoré la commission d'experts, mais les ministres ont également fait part de leur intention de relever le seuil de 40 pour cent à 50 pour cent et de l'étendre à tous les secteurs.

Concernant les piquets de grève, le gouvernement n'a pas fourni, cette fois non plus, les informations demandées par la commission d'experts. Les exigences en matière de piquet de grève énoncées dans la loi sur les syndicats sont discriminantes, dans la mesure où elles imposent aux syndicats des obligations que d'autres organisations n'ont pas à remplir. En particulier, il est demandé aux syndicats de déclarer l'identité et les coordonnées des militants à la police, ce qui peut les exposer à l'établissement de listes noires. Au vu des antécédents en matière d'établissement de telles listes au Royaume-Uni, le risque reste significatif, et nous sommes également préoccupés par les projets annoncés par les ministres d'ajouter des restrictions à l'organisation de piquets de grève en limitant à six le nombre de piquets à des points d'«infrastructures nationales critiques». Tout cela alors que l'on a imposé des restrictions juridiques supplémentaires au droit de manifester. Ces restrictions de la liberté d'expression, de la liberté de réunion et de la liberté syndicale sont, à tout le moins, excessives.

Au sujet des pouvoirs de l'autorité chargée de l'enregistrement, qui est responsable des fonctions conférées aux syndicats et aux organisations d'employeurs, le gouvernement n'a toujours pas examiné l'impact de ces dispositions avec les partenaires sociaux, comme l'a demandé la commission d'experts. Non seulement cet examen n'a pas eu lieu avec les partenaires sociaux en 2021, mais l'autorité chargée de l'enregistrement s'est également vu confier des pouvoirs supplémentaires. Ces nouveaux pouvoirs pourraient à terme contraindre les syndicats à répondre aux plaintes soumises par des employeurs ou par des groupes militants hostiles, en particulier lors de conflits du travail. Les nouveaux pouvoirs d'enquête permettraient également à l'autorité chargée de l'enregistrement de réclamer des documents contenant des renseignements sensibles sur la base de critères bien minces.

La protection des syndicalistes qui entreprennent une action revendicative légale est limitée à douze semaines, sans garantie de réintégration ni interdiction concernant l'embauche de travailleurs remplaçants. Malgré une demande explicite de la commission d'experts, le gouvernement n'a pas révisé les articles 8 et 9 de la loi sur les syndicats. Pour comble d'insulte, le gouvernement a adopté l'an dernier une loi permettant aux entreprises de travail temporaire de fournir des intérimaires en remplacement des travailleurs menant une action syndicale dans des secteurs non essentiels, renversant ainsi une pratique interdite depuis 1973.

Il convient de noter que les entreprises de travail temporaire comme les syndicats ont contesté cette modification. Il n'existe tout simplement pas de raison valable de lever l'interdiction d'avoir recours à des intérimaires comme briseurs de grève. Le fait de l'autoriser pourrait n'avoir d'autre but que d'affaiblir les travailleurs et de les empêcher d'exercer leur droit à l'action. Cela rendrait également infiniment plus compliqué pour les parties à un conflit de régler leurs différends et créerait du ressentiment parmi les travailleurs, qui perdurerait longtemps après la fin du conflit. Cela placerait aussi les travailleurs intérimaires dans une position délicate, sinon intenable.

Comme si les restrictions actuelles ne suffisaient pas, une loi réclamant le maintien d'un service minimum dans certains secteurs en en train d'être débattue au Parlement. La loi sur le service minimum couvre la même liste que la loi sur les syndicats, correspondant aux services publics importants. Cette loi donne à un secrétaire d'État le pouvoir illimité de déterminer ce que devrait être un service minimum dans ces secteurs et, par conséquent, les circonstances dans lesquelles les travailleurs concernés peuvent exercer leur droit de grève et dans quelle mesure. Si une grève a lieu, un employeur aura le pouvoir de réquisitionner des travailleurs et de publier des ordres de retour au travail. La loi supprimerait également d'importantes protections pour les travailleurs eux-mêmes, les exposant au risque de licenciement et de victimisation.

Il sera également demandé aux syndicats de prendre des mesures raisonnables pour s'assurer que les travailleurs respectent l'avis de travail. Cela signifie que les syndicats devront prendre des mesures pour saper leurs propres actions, sans parler des secteurs comme celui du transport ferroviaire où la plupart des travailleurs comptent parmi leurs missions des éléments de sûreté critiques et où la fourniture des services repose sur une étroite collaboration au sein des équipes. Le fait de forcer les employés à choisir entre franchir les piquets de grève ou être licenciés augmentera les risques, car une main-d'œuvre qui dépend de la coopération pour travailler en toute sécurité pourrait se retrouver démoralisée et divisée.

Enfin, nous notons également les sérieuses inquiétudes formulées par la TUC concernant le caractère inapproprié des mécanismes compensatoires en place pour les travailleurs pénitentiaires et le déni d'accès aux syndicats par des entreprises de secteurs tels que celui de l'hôtellerie, qui sape le droit syndical inscrit dans la convention.

Nous exhortons le gouvernement à arrêter l'introduction de la nouvelle législation antisyndicats et à réviser sans délai et de façon approfondie sa loi avec l'appui technique de l'OIT, afin de s'assurer du respect entier du droit à la liberté syndicale et du droit syndical au titre de la convention. Comme je l'ai dit précédemment, le premier pays à avoir ratifié cette convention était le Royaume-Uni; un comportement exemplaire de sa part serait donc bienvenu.

Membres employeurs – Les membres employeurs soulignent l'importance pour les États de respecter la convention, qui, comme nous le savons, est l'une des dix conventions fondamentales.

Le Royaume-Uni, comme nous venons de l'entendre, a été le premier pays à la ratifier en 1949. Nous observons que, jusqu'à présent, la commission d'experts a fourni 21 observations depuis 1989. C'est aujourd'hui la dixième fois que la commission se penche sur l'application de la convention par le gouvernement du Royaume-Uni, le dernier examen ayant eu lieu en 2016. Depuis la dernière discussion de la commission, le gouvernement a connu plusieurs changements à sa tête, ce qui n'est pas toujours favorable à la stabilité systémique. Néanmoins, le Royaume-Uni a depuis longtemps mis en place des cadres adéquats qui permettent de gérer les questions couvertes par la convention. En ce qui concerne ce cas, il existe plusieurs problèmes techniques.

Dans son rapport de 2023, la commission d'experts a de nouveau demandé au gouvernement de revoir l'article 3 de la loi sur les syndicats avec les partenaires sociaux afin de garantir que l'exigence de l'appui de 40 pour cent de l'ensemble des travailleurs pour les scrutins de grève ne s'applique pas dans les secteurs de l'éducation et des transports. Nous notons que le gouvernement a fourni des informations écrites indiquant son intention de réviser la loi avec les partenaires sociaux à l'avenir concernant les seuils de participation aux

scrutins. Nous engageons instamment le gouvernement à mener à bien ce travail sans plus attendre.

De la même manière, nous insistons auprès du gouvernement pour qu'il aboutisse à l'application des recommandations découlant de l'examen relatif au vote électronique mené en 2017. Bien que le gouvernement assure que des consultations ont été menées avec des experts et des syndicats au sujet des recommandations, peu d'avancées sont à constater par ailleurs. Le gouvernement a indiqué qu'il fournirait des détails lorsqu'il aura terminé d'examiner les recommandations. Ces renseignements devraient être transmis dès que possible.

L'année dernière, la commission d'experts a demandé au gouvernement de fournir des informations sur la pratique consistant à notifier à la police l'identité des militants, les détails de toute réclamation que pourrait susciter le traitement de cette information ou de son impact sur les grèves légales et des informations sur l'inscription sur des listes noires des personnes ayant participé à des piquets de grève légaux. Les membres employeurs prennent note de l'indication du gouvernement selon laquelle la loi sur les syndicats, y compris les dispositions relatives aux exigences en matière de piquets de grève, sera révisée à l'avenir, en tenant compte des commentaires de la commission d'experts. Les membres employeurs reprennent cette demande à leur compte et demandent au gouvernement de fournir des informations quant aux allégations de la TUC sur l'avancement de cette révision et d'indiquer si des restrictions supplémentaires sont prévues ou non.

Sur un plan plus général, permettez-moi de préciser ce qu'indique l'article 3 de la convention:

«Les organisations de travailleurs et d'employeurs ont le droit d'élaborer leurs statuts et règlements administratifs, d'élire librement leurs représentants, d'organiser leur gestion et leur activité et de formuler leur programme d'action.

Les autorités publiques doivent s'abstenir de toute intervention de nature à limiter ce droit ou à en entraver l'exercice légal».

Il s'agit de l'élément le plus important de la convention, et c'est lui qui sous-tend tous les droits qui en découlent. Cependant, comme pour ce qui concerne le reste des observations dans la mesure où elles touchent le droit de grève, nous vous rappelons que les employeurs et de nombreux gouvernements, y compris ceux qui siègent au Conseil d'administration, ont déclaré à de nombreuses reprises que le droit de grève n'est pas réglementé dans la convention et ne relève pas des obligations qui en découlent. Dans ce contexte, nous souhaitons simplement indiquer que le gouvernement n'est en réalité pas obligé de prendre les mesures requises par la commission d'experts qui ne sont pas appuyées par les dispositions des conventions qu'il a ratifiées. Cela étant dit, il n'y a rien de problématique à ce que le gouvernement révise ses propres politiques sur ces questions, mais tout travail de ce type devrait être mené par le biais du dialogue social avec les partenaires sociaux.

Membre employeur, Royaume-Uni de Grande-Bretagne et d'Irlande du Nord – Les employeurs britanniques prennent note des multiples problèmes qui ont été soulevés concernant ce cas, à la fois par la commission d'experts et par les membres travailleurs. Au contraire de nombreux cas entendus par la commission, il semble ici s'agir d'un effort pour encourager la commission à tirer des conclusions générales sur la pratique de la liberté syndicale au Royaume-Uni, en s'appuyant sur un large éventail d'observations plutôt que sur une plainte spécifique. Il ne s'agit pas d'une critique, mais cela complexifie le travail de la commission et soulève la perspective que le mécanisme de contrôle puisse être appliqué dans divers domaines où la situation peut être différente.

En gardant cette mise en garde à l'esprit, nous souhaitons formuler les observations suivantes – commençons par le plus évident. Les syndicats sont reconnus comme étant légaux au Royaume-Uni depuis plus de cent cinquante ans. Comme cela a déjà été remarqué, la ratification de la convention n'a pas posé de problème au Royaume-Uni. Le pays dispose d'un mouvement syndical solide et libre, ainsi que de cadres qui lui permettent de respecter les aspects couverts dans les articles de la convention.

Nous observons également que les syndicats gagnent en importance dans notre débat national sur le coût de la vie. Par conséquent, la position essentielle des employeurs du pays est qu'il n'existe pas de problème fondamental concernant l'application de la convention au Royaume-Uni. Nous estimons cependant que certains points particuliers du cas méritent d'être examinés, sur lesquels nous reviendrons plus tard. Avant cela, nous souhaitons rappeler les discussions qui ont eu lieu ces dernières années sur la question des observations formulées par la commission d'experts concernant le droit de grève dans le contexte de la convention. Il n'est pas nécessaire de les répéter en détail, aussi nous nous limiterons aux points suivants:

- Il n'y a toujours pas de consensus quant au fait que la convention inclut ou non le droit de grève. La position des membres employeurs à cet égard est bien connue, et nous souscrivons à celle que vient d'exprimer le vice-président employeur, en particulier en ce qui concerne les conclusions de cette commission.
- Nous soutenons le consensus entre les partenaires sociaux, tel qu'exprimé dans leur déclaration conjointe de février 2015, selon laquelle «[l]es mandants de l'Organisation internationale du Travail reconnaissent aux travailleurs et aux employeurs le droit de mener des actions collectives pour défendre leurs intérêts professionnels légitimes».
- La position de nombreuses personnes au sein du groupe gouvernemental est que le droit de grève doit être réglementé au niveau national. Nous sommes d'accord et nous notons que la réglementation nationale de ce droit au niveau au Royaume-Uni n'a pas empêché que l'on y enregistre l'année dernière le plus grand nombre de jours de grève de ces trente dernières années.
- Nous exprimons à nouveau notre préoccupation quant au fait que la commission d'experts continue de formuler des observations sur le droit de grève dans le cadre de la convention et demandons instamment à la commission d'experts de réfléchir aux tensions que ces observations continuent de créer, étant donné que cela a amené le Conseil d'administration à examiner un nouveau paragraphe 1 de l'article 37 de la Constitution de l'OIT concernant la procédure de renvoi pour trancher la question de façon définitive.

Le travail de la Commission de l'application des normes de la Conférence est le point culminant des mécanismes de contrôle de l'OIT. Nous sommes d'avis qu'il est extrêmement important que la commission d'experts, les partenaires sociaux et les gouvernements continuent d'affirmer ce rôle et de prendre des mesures afin qu'il ne soit pas remplacé par le renvoi devant la Cour internationale de Justice.

Nous attirons l'attention des membres de la commission sur les commentaires formulés par son vice-président employeur d'alors au paragraphe 20 du rapport général. Nous nous associons à ce point de vue et soulignons l'importance de ne pas créer de nouvelles obligations qui ne sont pas reflétées dans le texte des conventions. Nous considérons que les éléments de ce cas relatifs à l'existence de seuils de participation aux scrutins et au vote électronique en vue d'actions syndicales relèvent du droit de grève, et nous nous attendons à ce que cette commission ne parvienne à aucune conclusion sur ces questions qui soit conforme à la convention.

Mais je passe maintenant à des questions plus spécifiquement liées à la liberté syndicale et à la protection du droit syndical telles que décrites dans la convention. Comme notre collègue travailleur du Royaume-Uni, nous convenons que la réglementation des syndicats et des organisations d'employeurs par les gouvernements doit être équilibrée. Nous notons avec intérêt les points qui ont été soulevés par les membres travailleurs au sujet de la surveillance des syndicats et du lien potentiel avec des lois plus récentes concernant les manifestations. Nous estimons qu'il serait bon que le gouvernement fournisse davantage d'informations sur ces questions – et qu'il fasse notamment rapport des résultats de toute révision en temps voulu.

De la même manière, un certain nombre de points soulevés dans les observations de la commission d'experts reflètent l'inquiétude que le gouvernement soit trop ambitieux en tentant de réglementer les associations – ici, de travailleurs, mais on pourrait en dire autant des organisations d'employeurs. Nous observons l'absence de progrès sur les décisions relatives au vote électronique pour les élections internes aux syndicats, ainsi que la préoccupation exprimée au sujet du champ des pouvoirs confiés à l'autorité chargée de l'enregistrement. Ces deux domaines pourraient bénéficier de discussions plus poussées avec les partenaires sociaux au niveau national, ainsi que de l'établissement de rapports soumis par le gouvernement aux organes de contrôle de l'OIT. Dans ces deux domaines, nous ne sommes pas nécessairement d'accord avec la position de nos collègues travailleurs du Royaume-Uni, mais ils justifient pleinement des discussions avec les partenaires sociaux, qui n'ont pas eu lieu comme il se doit. Le gouvernement devrait corriger le tir à cet égard.

Il existe d'autres exemples de ce manque de consultation. Le vice-président travailleur en a mentionné un. Au cours de l'été dernier, le gouvernement a supprimé l'interdiction de recourir à des travailleurs intérimaires pour remplacer les travailleurs en grève sans consulter ni les syndicats ni les organisations d'employeurs des secteurs concernés. Cela a eu lieu en dépit de la loi nationale exigeant la tenue de consultations et fait désormais l'objet d'une révision judiciaire auprès d'un tribunal britannique. La décision à ce sujet est en attente.

Le vice-président travailleur a également mentionné d'autres problèmes qui ne figurent pas dans les observations de la commission d'experts. J'ai déjà fait référence à l'un d'entre eux qui pourrait être abordé, à savoir la question des travailleurs intérimaires et des grèves. L'autre problème majeur concerne la loi actuelle sur le service minimum. Nous faisons observer qu'il s'agit d'un projet de loi et que le processus parlementaire concernant le texte est encore en cours. Il serait inapproprié de prendre position à ce stade, y compris sur l'interaction de ce texte avec la convention, le cas échéant.

De façon générale, Monsieur le Président, nous restons d'avis que la convention telle qu'elle a été rédigée par les mandants de l'OIT est appliquée comme il se doit au Royaume-Uni. Il est légitime que sa mise en œuvre varie d'un pays à l'autre. En tant que membres employeurs britanniques, nous acceptons bien entendu que les membres travailleurs aient abordé certaines questions légitimes concernant la consultation avec les partenaires sociaux et nous estimons que la réglementation et le fonctionnement du système au Royaume-Uni méritent davantage de discussions au niveau national, ainsi que la soumission de rapports à la commission. Si nous ne partageons pas nécessairement le point de départ des travailleurs sur chacune des questions soulevées, il y a de la place pour une discussion sérieuse et pour que le gouvernement donne davantage d'informations aux organes de contrôle de l'OIT.

Membre travailleur, Royaume-Uni – Il est hélas manifeste que le gouvernement perçoit les syndicats comme un problème et non comme des partenaires. Cela n'est pas une fatalité, et pendant la pandémie le gouvernement a travaillé avec les organisations de travailleurs et d'employeurs pour créer un dispositif de mise en congé qui a empêché une catastrophe en

matière de chômage. Mais, une fois cette période passée, le gouvernement est revenu à un langage hostile et au refus des consultations. Il introduit des lois oppressives, parmi les lois sur les syndicats les plus restrictives en Europe de l'Ouest, dans le but de fragiliser le droit fondamental à faire grève, il interfère dans l'indépendance des syndicats et ne fait rien pour promouvoir un climat propice à l'épanouissement du droit syndical. Mais, puisque nous siégeons au sein d'une commission tripartite de l'OIT, nous aimerions rappeler au gouvernement que nous sommes des partenaires sociaux, pas un problème social.

Les grèves avaient atteint un niveau historiquement bas lorsque la loi sur les syndicats de 2016 a été adoptée, et le Royaume-Uni se situait bien en dessous de la moyenne de l'OCDE en matière de nombre de jours de travail perdus pour cause de grève. Elle a été adoptée pour résoudre un problème qui n'existait pas. La promesse du gouvernement de réviser la loi sur les syndicats nous surprend, car les informations envoyées à la commission étaient les premières dont nous avons connaissance à cet égard. Cela arrive alors que le gouvernement essaie de faire passer une autre loi encore visant à restreindre le droit de grève des travailleurs britanniques: une autre loi qui n'a donné lieu à aucune consultation formelle avec les partenaires sociaux. Dans ce contexte, quel espoir pouvons-nous avoir qu'une quelconque révision sera menée de meilleure foi et au moyen d'un dialogue constructif avec les organisations de travailleurs et d'employeurs?

Depuis 2016, la commission d'experts demande avec insistance au gouvernement de dialoguer avec les partenaires sociaux pour supprimer les seuils de participation aux scrutins dans les transports et l'éducation, requis par la loi sur les syndicats, qui impose de disposer de l'appui de 40 pour cent de l'ensemble des personnes votantes sur un lieu de travail pour qu'une grève soit légale. Aucune discussion de la sorte n'a eu lieu. À la place, les ministres ont laissé entendre qu'ils pourraient relever le seuil minimum de 40 pour cent à 50 pour cent.

Les orientations de l'OIT sur l'interprétation du droit de grève sont claires: celui-ci ne devrait pas être restreint pour les services non essentiels. Mais le gouvernement est désorienté par rapport aux orientations de l'OIT. L'année dernière, le secrétaire d'État chargé de l'économie a annoncé au Parlement que ses propositions de niveaux de service minimum étaient conformes aux règles de l'OIT. Mais les projets entrent en complet désaccord avec les décisions du Comité de la liberté syndicale sur les niveaux de service minimum, et les ministres font fi d'un environnement hautement restrictif au Royaume-Uni. Ils prévoient que les ministres déterminent exactement le niveau de service minimum, un accaparement centralisé du pouvoir qui va clairement à l'encontre de toutes les orientations du Comité de la liberté syndicale. Dans leur persévérance à ne pas s'adresser formellement aux syndicats, ils ont fait en sorte que leur nouvelle loi n'ait aucune chance d'être déclarée conforme par le Comité de la liberté syndicale, et nous attendons avec impatience de soumettre une plainte à cet égard dans un avenir proche. Si le gouvernement voyait les syndicats comme des partenaires et non comme des problèmes, il saurait que les travailleurs prennent déjà des mesures pour veiller à ce que l'intégrité physique de chacun soit protégée pendant une action syndicale. Ni les organisations de travailleurs ni les organisations d'employeurs n'ont été consultées comme il se doit en amont, comme l'a mentionné mon collègue. Le gouvernement a abruptement aboli l'interdiction de longue date d'embaucher des travailleurs intérimaires en remplacement des travailleurs en grève. Les syndicats et l'association d'employeurs du secteur du recrutement ont publié conjointement une déclaration publique condamnant la modification de la loi, estimant qu'elle était contre-productive et irréalisable et qu'elle faisait courir des risques aux travailleurs. Notre avis aurait dû être sollicité par le biais de consultations formelles avec les partenaires sociaux lorsque l'idée a été évoquée pour la première fois.

Les conflits du travail au Royaume-Uni ont lieu dans un contexte de crise du coût de la vie sans précédent ces dernières décennies, l'inflation s'élevant en moyenne à plus de 10 pour cent depuis mars 2022.

L'action syndicale a permis aux travailleurs dans l'ensemble de l'économie d'obtenir des augmentations salariales, qui les ont aidés à survivre à la crise. Au moyen de la négociation collective, les pompiers ont obtenu une augmentation de 7 pour cent. Les chauffeurs de camions-citernes ont obtenu une augmentation salariale de 13,5 pour cent. Les infirmiers obtiendront une hausse de 5 pour cent ainsi qu'un versement unique de plus de 1 500 livres sterling. Les travailleurs les moins bien payés d'une compagnie d'assurance ont obtenu une augmentation de 10 pour cent, plus que les travailleurs mieux payés, après que les membres ont convenu de donner priorité à ceux qui en avaient le plus besoin. Certaines de ces augmentations ont été obtenues au moyen de grèves. D'autres encore ont été réalisées grâce au simple fait qu'il est possible de faire grève. L'alternative à l'exercice de leur pouvoir par les travailleurs pour accroître leur part de richesse est le récent conseil prodigué par la Banque d'Angleterre, qui a conseillé aux travailleurs britanniques d'«accepter d'être plus pauvres».

Nous savons que le droit de grève des travailleurs est crucial pour que nous puissions refuser d'accepter d'être plus pauvres, alors que nous savons que des résultats records sont enregistrés dans notre pays. Pour en revenir à la loi sur le service minimum, dans sa tentative désespérée de limiter le pouvoir des travailleurs pour défendre ses propres intérêts, le gouvernement propose d'enfreindre grossièrement l'indépendance des syndicats. Pour combler les lacunes évidentes dans sa loi irréaliste – ce qui, selon la propre analyse du gouvernement, provoquera de nouvelles grèves –, la loi exige des syndicats qu'ils prennent des «mesures raisonnables» pour s'assurer que leurs membres vont travailler, même ceux ayant voté démocratiquement en faveur de l'action syndicale. S'ils ne le font pas, la grève deviendrait illégale, faisant peser sur le syndicat le risque d'amendes exorbitantes: le plafond des dommages a été augmenté l'an dernier à 1 million de livres sterling. Les protections légales seraient en outre retirées à toutes les personnes participant à la grève – qu'ils aient ou non reçu l'ordre de retourner travailler.

En 2016, la commission avait demandé au gouvernement de passer en revue les pouvoirs d'enquête accrus de l'autorité chargée de l'enregistrement – le régulateur des syndicats et des associations d'employeurs – pour s'assurer de leur conformité avec la convention. Bien que leur application ait été retardée de plusieurs années, aucune modification significative n'a été apportée. Et, une fois de plus, aucune consultation formelle avec les partenaires sociaux n'a eu lieu avant leur introduction surprise en 2021.

Nous dirions que le gouvernement tirait au canon sur des moineaux, mais peut-être dans ce cas tirait-il même au lance-missile sur des mouches. L'année dernière, seulement 30 plaintes ont été déposées à l'encontre de syndicats, dont seulement 4 ont été maintenues. C'est à cette situation que le gouvernement cherche à remédier en introduisant un processus qui privera les syndicats des financements de leurs membres à hauteur de plus de 1 million de livres sterling environ. Nous craignons que cela soit utilisé de façon délibérée pour coincer les syndicats dans des processus long et coûteux. Le fait de promettre, comme le gouvernement l'a fait dans les informations qu'il a fournies à la commission, qu'en cas d'abus à cet égard une révision judiciaire est possible – c'est-à-dire un processus long et coûteux – n'est peut-être pas aussi rassurant que le pense le gouvernement. La convention est très claire: nous avons le droit d'élire nos représentants sans ingérence. La loi stipule depuis 1989 que tous les secrétaires généraux, présidents et autres responsables de syndicats doivent être élus. Bien que nous devrions avoir le droit de rédiger nos propres constitutions, en tant qu'organisations démocratiques, cela ne nous pose pas de problème. Cependant, la loi va plus loin en énonçant

la façon dont ces élections doivent avoir lieu, à savoir qu'elles doivent être effectuées par correspondance.

Le paysage de la participation démocratique a bien changé, trente-quatre ans après la rédaction de cette disposition. Selon le Bureau de statistique du Royaume-Uni, 92 pour cent de la population du pays utilisent l'Internet. En revanche, de nombreuses personnes n'ont pas recours aux services postaux au quotidien, et pour certaines cela est même difficile à de nombreux égards. Il est intéressant de souligner qu'en 2022 le Premier ministre du Royaume-Uni a été effectivement élu par un vote électronique des membres du Parti conservateur. Il est inacceptable d'assujettir les syndicats à des mécanismes de contrôle plus stricts que ceux auxquels le Premier ministre est soumis au moyen d'une interdiction archaïque de notre droit à élire nos représentants en toute liberté. Et pourtant, le gouvernement dit, à propos de l'examen réalisé en 2017 par Sir Ken Knight de toutes les formes de vote électronique, qu'il «est sur le point d'achever son examen des recommandations».

Cela serait plus encourageant s'il n'avait pas employé une formulation presque identique dans une lettre adressée à la Confédération des syndicats il y a quatorze mois. Étant donné qu'il dispose désormais des recommandations de Sir Ken Knight depuis six ans, nous demandons respectueusement au gouvernement de bien vouloir achever son examen avec davantage d'empressement.

Hélas, comme la commission d'experts l'a fait observer, le Royaume-Uni a de lourds antécédents de surveillance et d'établissement de listes noires de syndicalistes. Une enquête bienvenue sur la question des policiers-espions infiltrant les syndicats est en cours.

Ayant cela à l'esprit, nous espérons disposer de garanties législatives empêchant que de telles interférences se reproduisent. Mais, lorsque le gouvernement a présenté la loi de 2021 sur les sources de renseignement humaines secrètes (Covert Human Intelligence Sources (Criminal Conduct) Bill), il s'est opposé à un amendement qui excluait spécifiquement les syndicats de ses principales dispositions – à savoir que les agents infiltrés des services de sécurité peuvent être autorisés à commettre des infractions. C'est également dans cette perspective que nous sommes inquiets de ce qu'énonce la loi sur les syndicats, à savoir que les coordonnateurs des piquets de grève doivent transmettre leurs coordonnées à la police et que l'autorité chargée de l'enregistrement peut exiger des documents sensibles.

Le fait de considérer les syndicats comme un problème explique peut-être pourquoi le Royaume-Uni ne prend pas «toutes mesures nécessaires et appropriées en vue d'assurer aux travailleurs et aux employeurs le libre exercice du droit syndical», comme énoncé dans la convention. Même si nous notons aussi l'affirmation du Comité de la liberté syndicale selon laquelle «les gouvernements doivent garantir le libre accès des dirigeants syndicaux aux lieux de travail, [...] afin que les syndicats puissent communiquer avec les travailleurs pour les informer des avantages qui peuvent découler de leur adhésion au syndicat», dans la pratique, au Royaume-Uni, aucune garantie de ce type n'existe. La paranoïa au sujet des intentions des syndicats, encouragée peut-être par le discours immodéré du gouvernement, donne lieu à l'adoption de mesures extrêmes par certaines entreprises des secteurs de l'hôtellerie et de la vente en ligne lorsqu'elles savent que des syndicats tentent de parler aux travailleurs. Dans un cas étrange, une entreprise a refusé de laisser les véritables représentants syndicaux s'adresser à son personnel et a proposé d'employer des comédiens afin qu'ils se fassent passer pour des représentants syndicaux, en vue de tester l'intérêt des travailleurs pour les syndicats sans les y exposer véritablement.

Nous sommes frustrés d'avoir dû revenir auprès de la commission pour débattre de problèmes de longue date liés non seulement au droit de grève, mais aux principes fondamentaux de l'indépendance des partenaires sociaux.

Comme l'indiquent clairement la convention et les orientations qui l'accompagnent, le rôle d'un gouvernement est de créer les conditions nécessaires pour que les travailleurs et les employeurs constituent des organisations, y compris en promouvant les avantages qu'ils ont à le faire. Mais son rôle n'est en aucun cas de choisir la forme de ces organisations, et il ne peut pas chercher à les contrôler. Toutefois il peut et devrait engager avec elles un dialogue social formel et structuré, en particulier sur les questions liées aux conventions de l'OIT, notamment le cadre des relations professionnelles dans lequel nous fonctionnons.

Enfin, nous espérons que le gouvernement aura écouté attentivement nos arguments et accepte qu'il puisse peut-être mieux faire certaines choses s'il est prêt à travailler avec, plutôt que contre, ses partenaires sociaux, ainsi qu'à solliciter leurs conseils et ceux de l'OIT, pour rester dans les limites de ses engagements internationaux.

Membre travailleuse, Italie – La commission d'experts s'est dite préoccupée par le manque de clarté concernant l'application de niveaux de service minimum au titre de la loi sur le service minimum. Cette loi limiterait de façon sévère et inacceptable le droit fondamental des travailleurs à entreprendre une action syndicale en vue de défendre leur rémunération et leurs conditions de travail. Elle permettrait aux ministres d'imposer par la loi des niveaux de service minimum dans six secteurs.

Les travailleurs italiens estiment que la négociation notamment au niveau sectoriel et le partenariat social sont toujours les meilleurs moyens de résoudre un conflit. Dans le cadre des systèmes de relations professionnelles britanniques, le fait d'imposer des niveaux de service minimum aggraverait et prolongerait au contraire les conflits.

Le gouvernement a déclaré que la loi sur le service minimum alignerait la législation nationale sur celle des autres pays européens, ce que nous aimerions réfuter. Au contraire des travailleurs britanniques, les travailleurs italiens sont protégés par des conventions collectives sectorielles nationales, qui définissent des normes minimales relatives aux droits des travailleurs pour des secteurs entiers, couvrant plus de 90 pour cent de la main-d'œuvre dans le secteur public et le secteur privé. Ces accords sont sous-tendus par la liberté d'organiser des grèves sans restriction disproportionnée.

En réalité, en Italie la loi n° 46 de 1990 propose une définition générale du concept de «service public essentiel», en mettant l'accent sur la liste des droits personnels qui devraient être garantis quoi qu'il arrive par le biais de la fourniture de services publics essentiels. Mais ce sont les partenaires sociaux, par le biais de conventions collectives, qui définissent la liste des services minima à maintenir pendant une action syndicale. En cas de désaccord, une commission nationale indépendante examine et évalue les infractions à la disposition concernée après avoir écouté les partenaires sociaux.

Comme cela est inscrit dans la convention et clairement décrit dans le recueil des cas examinés par le Comité de la liberté syndicale, «dans la détermination des services minima et du nombre de travailleurs qui en garantissent le maintien, il importe que participent non seulement les pouvoirs publics, mais aussi les organisations d'employeurs et de travailleurs concernées».

Nous demandons donc instamment au gouvernement de révoquer la loi sur le service minimum et de créer un environnement dans lequel les partenaires sociaux peuvent discuter

et négocier les termes de l'action syndicale dans un climat exempt d'ingérence et d'intimidation.

Membre travailleur, Espagne – Je m'exprime également au nom de la Fédération générale du travail de Belgique (FGTB). Le Royaume-Uni possède certaines des lois antisyndicales les plus strictes d'Europe occidentale. Les travailleurs et travailleuses britanniques ne peuvent donc pas exercer leur droit légitime de protester comme ils le souhaiteraient. Or, le gouvernement veut encore réduire ce droit et limiter la capacité d'action des représentants des travailleurs, c'est-à-dire les syndicats. C'est la raison pour laquelle la commission a jugé nécessaire de formuler de nombreuses demandes à l'exécutif britannique concernant sa loi sur les syndicats.

Il est honteux qu'il existe des listes noires, une pratique dont la commission a malheureusement déjà eu affaire en d'autres occasions: elles existent au Guatemala, en Colombie ou au Bélarus. De telles listes noires ont existé en Espagne pendant la dictature et ont contraint mon organisation à l'exil. Il s'agit de listes noires qui trahissent le préambule de la convention qui cite la Déclaration de Philadelphie, laquelle proclame que «la liberté d'expression et d'association est une condition indispensable d'un progrès soutenu».

Alors que nous sommes réunis à l'OIT – berceau du tripartisme, de la négociation et du consensus –, il est difficile de comprendre qu'un gouvernement légifère unilatéralement sur des questions clés relevant des relations professionnelles, dont les actions revendicatives, sans tenir compte des points de vue des parties concernées, en évitant le dialogue social qui permet pourtant d'aboutir à d'excellents résultats, surtout lorsqu'il s'agit d'une convention fondamentale aussi sacrée que celle sur la liberté syndicale et la protection de l'exercice de ce droit. Comme l'a très justement dit le Directeur général de l'OIT à propos du cas du Royaume-Uni dont il est question ici, le dialogue social est particulièrement important dans le contexte actuel de récession économique. Et pourtant c'est exactement la situation inverse qui est examinée aujourd'hui.

La forme change le contenu, et la manière de l'imposer exprime une volonté. Si tout à l'heure j'ai cité de mauvais exemples, permettez-moi d'aborder maintenant de bons exemples, comme la façon dont, en Espagne, nous sommes parvenus, grâce au dialogue social tripartite, à faire barrage à des législations pernicieuses telles que celles qui érigeaient en délit le droit de grève. Je voudrais revenir sur les paroles du Directeur général, M. Hounbo, et dire que, face à l'enchaînement de crises que nous avons connu dans mon pays, non seulement nous avons survécu, mais nous avons progressé, en négociant, grâce à la volonté des mandants et en travaillant ensemble pour garantir le succès et la justice sociale.

La volonté de limiter le droit de grève et d'affaiblir les droits des personnes qui l'exercent met en péril l'accord de commerce et de coopération entre l'Union européenne et le Royaume-Uni qui exige le respect de la liberté d'association. Cet accord oblige le gouvernement britannique à respecter ses obligations envers l'OIT et le Conseil de l'Europe. Leur non-respect aurait des conséquences très négatives pour les entreprises et l'emploi. Dans le cas qui nous occupe, faire le vide semble préférable aux avantages de la négociation.

Que ce cas, où il est question de la violation d'une convention fondamentale, serve à inciter le gouvernement britannique à rectifier sa position et à adopter l'approche de l'OIT en faveur du progrès, de la paix et de la justice sociale, une philosophie qu'il a lui-même décidé d'embrasser en ratifiant la convention il y a presque cent ans.

Membre employeur, États-Unis d'Amérique – J'aimerais commencer par remercier sincèrement les intervenants des commentaires oraux et écrits riches et variés qu'ils ont

soumis au titre de ce cas. Je vais m'efforcer d'être bref et de formuler des remarques ciblées. Ce cas soulève la question maintes fois rebattue de savoir si le droit de grève est contenu dans le texte de la convention n° 87 ou en découle. Nous souhaitons redire qu'en réalité le texte de la convention ne contient aucune règle concernant le droit de grève et ne le mentionne pas du tout. Nous souhaitons aussi faire remarquer ce fait que l'inclusion de formulations sur le droit de grève a été sérieusement envisagée par les rédacteurs de la convention, et également que ces mêmes rédacteurs ont pris la décision sans équivoque et réfléchie de laisser de côté toute mention du droit de grève dans le texte.

Comme l'indique le rapport concerné issu de la Conférence de 1948: «le projet de convention [n° 87] ne porte que sur la liberté syndicale et non pas sur le droit de grève, problème qui sera examiné à propos de la question VIII (conciliation et arbitrage), inscrite à l'ordre du jour de la Conférence. Dans ces conditions, il nous a semblé préférable de ne pas faire figurer une disposition à cet effet dans le projet de convention sur la liberté syndicale». Le texte et les antécédents législatifs de la convention sont ainsi extrêmement clairs: la convention n'inclut pas, de façon délibérée, le droit de grève car, comme le groupe gouvernemental l'a indiqué dans sa prise de position de mars 2015, «[l]a portée et les conditions d'exercice de ce droit sont réglementées au niveau national».

Nous souscrivons à la position du groupe gouvernemental. Nous devons ainsi également rappeler notre désaccord avec le point de vue de la commission d'experts concernant la convention et le droit de grève. Les gouvernements nationaux peuvent et devraient déterminer légitimement leur propre approche du droit de grève, librement guidée par leurs besoins et priorités au niveau national, et ne pas être tenus de suivre les recommandations de la commission d'experts. Ce droit ne devrait pas être prescriptif, dans la mesure où les gouvernements devraient – conformément à leur autorité souveraine – élaborer une réglementation qui honore ce droit de la façon la mieux adaptée à leur contexte national, dans les limites de la loi et des pratiques existantes.

Membre travailleur, Canada – Je m'exprime aujourd'hui au nom du groupe des syndicats du Commonwealth, en plus des syndicats canadiens. La convention n° 87 est d'une importance vitale pour garantir le droit des organisations de travailleurs et d'employeurs à organiser et à gérer leurs affaires internes sans ingérence des pouvoirs publics. En dépit de ce qu'assure le gouvernement, nous restons préoccupés par le potentiel d'ingérence dans les affaires internes des syndicats que représente l'augmentation des pouvoirs d'enquête de l'autorité chargée de l'enregistrement.

Les pouvoirs d'enquête de l'autorité s'étendront désormais aux fonds politiques, aux fusions de syndicats, aux élections des instances dirigeantes de ces derniers et à la nomination ou la non-révocation d'une personne ayant été condamnée pour certains délits financiers. Nous notons que l'autorité peut enquêter sans qu'une demande ou une plainte officielle ait été déposée, y compris sur la base d'informations et de préoccupations rapportées par des tiers. Nous craignons que cela permette à des groupes motivés par une animosité d'ordre politique à l'encontre de syndicats ou de dirigeants syndicaux particuliers de harceler les syndicats et de les obliger à consacrer davantage d'énergie et de ressources à répondre aux plaintes, en particulier lors de conflits du travail légitimes. L'inspecteur désigné peut exiger tout document et toute information qu'il estime pouvoir être pertinent d'une quelconque manière concernant le respect d'une obligation par un syndicat.

Nous craignons également que la nouvelle taxe imposée aux syndicats pour couvrir les dépenses de l'autorité crée des incitations perverses qui favorisent l'ingérence dans les affaires internes des syndicats. Dans la mesure où la taxe est structurée pour couvrir les dépenses de

l'autorité chargée de l'enregistrement, le niveau et le taux d'augmentation des ressources disponibles pour employer du personnel, payer leur rémunération et fournir des locaux, des équipements et d'autres moyens sont directement liés au nombre d'enquêtes entreprises. Le gouvernement permet aussi que des sanctions financières jusqu'à 20 000 livres sterling soient imposées sommairement en cas de manquement. Il n'existe pas de critères publiés correspondant au niveau spécifique des sanctions à imposer, ce niveau étant laissé à l'entière discrétion de l'autorité.

Ces modifications ont été mises en œuvre en avril 2022, sans avertissement et à la suite d'un dialogue minimal avec les partenaires sociaux. Nous appelons le gouvernement du Royaume-Uni à dialoguer sans attendre avec les partenaires sociaux afin de répondre à ces préoccupations et pour s'assurer qu'il remplit pleinement ses obligations au titre de la convention.

Membre travailleur, Finlande – J'ai l'honneur de m'exprimer au nom des syndicats nordiques. Malheureusement, les questions examinées aujourd'hui n'ont rien de nouveau. Le cas abordé dans le rapport de la commission d'experts poursuit la triste litanie de la législation antisyndicale, des obstacles à une véritable négociation collective, de la réglementation excessive de l'action syndicale et même de l'hostilité des autorités à l'égard des syndicats – la même histoire qui se répète depuis des années.

De nombreux points soulevés par la commission d'experts méritent que l'on s'y intéresse pleinement. Par exemple, le gouvernement a récemment augmenté le montant maximum des amendes susceptibles d'être imposées aux syndicats en lien avec des grèves considérées comme illégales, d'une façon qui ne peut être décrite que comme excessive. Des amendes pouvant s'élever jusqu'à 1 million de livres sterling sont plus que capables de produire un effet d'intimidation et d'inhiber les activités syndicales légitimes.

Néanmoins, j'aimerais aborder ici un aspect essentiel de la liberté syndicale, à savoir la consultation des syndicats – ou, dans ce cas, l'absence d'une telle consultation.

Comme le Comité de la liberté syndicale l'a souligné de nombreuses fois, les États ne devraient pas entraver la liberté syndicale. Au cœur de ce droit se trouve le fait que les partenaires sociaux devraient pouvoir mener leurs activités en toute liberté. Ce que les États peuvent et devraient encourager, c'est le principe de consultation et de coopération entre les pouvoirs publics et les organisations d'employeurs comme de travailleurs. Les organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives devraient être consultées de façon approfondie sur les questions d'intérêt mutuel, notamment tout ce qui concerne l'élaboration et la mise en œuvre de lois sur des sujets qui les concernent.

C'est une chose à laquelle nous sommes très habitués dans les pays nordiques. Nous partageons l'expérience qu'une véritable confiance entre les partenaires sociaux et le gouvernement, assortie d'une atmosphère propice à la négociation collective, devrait être recherchée plutôt que découragée. La consultation réelle des partenaires sociaux et le respect entre toutes les parties ne sont pas une menace, mais une chance.

Nous sommes donc profondément inquiets des circonstances actuelles au Royaume-Uni. La loi sur le maintien de la législation européenne, qui a été adoptée sans processus de consultation en bonne et due forme, permet de supprimer des lois secondaires dérivées du droit européen avec une supervision ou une influence limitée de la part du Parlement, sans parler de consultations ou d'un dialogue direct quelconque avec les partenaires sociaux. Une part significative de la législation qu'il est désormais prévu de supprimer brutalement ou de réécrire aborde des questions qui touchent les syndicats: la consultation et la reconnaissance

des syndicats en ce qui concerne les licenciements collectifs et les transferts d'entreprises, entre autres.

Ce qui nous préoccupe le plus, c'est le fait que, si de tels plans sont enclenchés sans tenir compte d'une consultation correcte avec les partenaires sociaux, des réformes excessives telles que celle-ci entraîneront des incompatibilités avec les conventions de l'OIT. Nous prions instamment le gouvernement d'agir avec la plus grande prudence et de veiller à ce que les droits fondamentaux des travailleurs soient toujours respectés.

Membre travailleur, États-Unis – Au Royaume-Uni, la loi exige des syndicats qu'ils organisent des votes clés, par exemple l'élection de leurs dirigeants et la décision d'entreprendre une action syndicale, exclusivement par correspondance. Comme indiqué dans le rapport de la commission d'experts, cette restriction est totalement contraire à l'article 3 de la convention, qui garantit le droit des organisations de travailleurs d'élire librement leurs représentants, d'organiser leur activité et de formuler leur programme d'action. Dans notre ère numérique actuelle, aucun argument raisonnable ne justifie le maintien de cette restriction désuète concernant les procédures de vote internes des syndicats. Le fait d'imposer le vote par correspondance limite aussi la participation des jeunes travailleurs ou des personnes qui s'absentent simplement de chez elles pour des périodes prolongées. Un examen de 2017 commandé par le gouvernement a recommandé la mise en place d'un programme pilote de vote électronique, mais le gouvernement n'a encore pris aucune mesure malgré les appels répétés de la commission d'experts.

J'aimerais également aborder le flux constant de commentaires antisyndicaux exprimés par des fonctionnaires de haut rang de plusieurs gouvernements du Royaume-Uni au cours des dernières années. En réponse à l'exercice par les syndicats de leur droit légal à faire grève, plusieurs ministres ont comparé publiquement les syndicats à des terroristes «prenant le pays en otage» ou à des bandits «corrompant» leurs membres pour qu'ils fassent grève. Monsieur le Président, ce genre de rhétoriques antisyndicales empoisonne le discours social et sape l'esprit de la convention.

Le gouvernement Sunak ferait bien de mettre un terme aux injures et aux attaques législatives et de se mettre à traiter les syndicats comme les partenaires sociaux essentiels qu'ils sont. Aux États-Unis, nous avons constaté concrètement les avantages d'un changement d'approche. L'administration Biden a créé un groupe de travail formel pour promouvoir l'organisation des travailleurs et la négociation collective dans l'ensemble du gouvernement fédéral et a nommé des syndicats au sein de plusieurs organes consultatifs, sur des sujets allant de la politique commerciale à l'intelligence artificielle. Le résultat a été indéniablement positif, entraînant une hausse des syndicats dans l'opinion et une meilleure volonté du secteur privé à s'engager dans un dialogue social et dans une négociation collective. Pour conclure, nous appelons le gouvernement du Royaume-Uni à se conformer aux recommandations formulées dans le rapport de la commission d'experts et à abandonner toute proposition législative qui saperait les droits fondamentaux des travailleurs inscrits dans la convention.

Membre travailleur, Colombie – Je m'exprime au nom du Mouvement syndical colombien et de la Confédération syndicale des Amériques. Nous souhaitons rappeler que la liberté syndicale est un droit fondamental dont l'objectif est la promotion et la défense des intérêts économiques et sociaux des travailleurs et des travailleuses.

Il résulte de ce droit fondamental que la grève est un droit et non un fait. Les États démocratiques, indépendamment de leur niveau de développement, reconnaissent que les conflits sont naturels au sein d'une société pluraliste. Il ne s'agit donc pas de réprimer ces conflits de manière autoritaire, mais plutôt mettre en place les mécanismes nécessaires pour

les régler. En d'autres termes, ces États doivent garantir aux travailleurs et aux syndicats l'exercice effectif du droit de grève, sans crainte de sanctions d'aucune sorte.

Par conséquent, la liberté syndicale étant un droit fondamental reconnu par les instruments internationaux relatifs aux droits de l'homme, il n'est pas concevable que son exercice soit soumis à une série de contrôles et de limitations par la police, lesquels entravent son essor et tendent à susciter la peur des militants.

Concrètement, il est illégitime de soumettre les activités syndicales à une surveillance policière ou de prévoir la communication de l'identité des syndicalistes, pratique qui peut faciliter la mise en place de listes noires et permettre l'exercice d'un pouvoir discrétionnaire absolu de la part de l'autorité publique.

D'autre part, la commission d'experts a formulé des commentaires à plusieurs reprises sur la nécessité de revoir l'article 3 de la loi sur les syndicats afin de modifier l'obligation imposant que 40 pour cent de l'ensemble des travailleurs soutiennent un scrutin sur la déclaration de grève dans les secteurs de l'éducation et des transports. De telles dispositions encouragent un interventionnisme excessif dans l'autonomie des organisations syndicales. Le gouvernement britannique devrait supprimer ces dispositions.

Membre travailleur, Zimbabwe – Nous sommes très préoccupés par les intentions du gouvernement d'apporter de façon unilatérale des modifications à ses lois sur la grève en introduisant des réglementations en matière de service minimum. Ces réglementations ont pour effet de limiter le pouvoir des travailleurs britanniques à mener effectivement une grève. La Confédération des syndicats a estimé que 1 travailleur sur 5 au Royaume-Uni verra son droit de grève limité. Selon la commission conjointe du Parlement britannique chargée des droits humains, la loi sur le service minimum en cas de grève limitera le droit de grève dans les services concernés, en exigeant des syndicats qu'ils prennent des mesures raisonnables pour s'assurer que les personnes identifiées dans un avis de travail émis par un employeur ne participent pas à une grève ou ne la poursuivent pas.

Les travailleurs identifiés dans un avis de travail et qui ignorent cet avis en faisant grève perdront leur protection automatique contre le licenciement dans le cadre de la participation à une action syndicale. La loi obligera également les syndicats à prendre ce qui est appelé des «mesures raisonnables» pour garantir que tous ses membres identifiés dans l'avis de travail ne participent pas à la grève. En l'absence de telles mesures, les syndicats pourraient recevoir une injonction à interrompre la grève ou devoir payer d'importants dommages. Les principes de l'OIT concernant les services minima nécessitent que ces services et le nombre minimum de travailleurs les fournissant soient définis non seulement avec les pouvoirs publics, mais aussi par les organisations d'employeurs et de travailleurs concernées. Cela permet un échange attentif de points de vue sur ce qui, dans une situation donnée, peut être considéré comme un niveau minimum de service strictement nécessaire. À cet égard, nous constatons la nette intention du gouvernement de continuer sur sa lancée malgré l'opposition des syndicats. Le gouvernement n'a que faire de ce que disent les syndicats, qui sont des partenaires clés dans l'économie britannique. J'exhorte le gouvernement à dialoguer avec ses partenaires sociaux afin de sortir de l'impasse dans laquelle il se trouve actuellement.

Membre travailleur, Philippines – Les travailleurs des Philippines plaident fermement en faveur de l'accès aux lieux de travail pour les représentants de syndicats au Royaume-Uni. Cet accès serait très profitable à nos travailleurs philippins à l'étranger, et notamment aux quelque 40 000 travailleurs de la santé présents dans le pays. Environ 200 000 Philippins vivent au Royaume-Uni, et il est crucial que nos travailleurs aient la possibilité d'adhérer à des syndicats. La convention, qui déclare que le gouvernement doit assurer le droit syndical,

renforce l'importance d'offrir aux travailleurs et aux employeurs la capacité d'exercer ce droit. Malheureusement, au Royaume-Uni, cette liberté est entravée par l'absence d'un cadre permettant aux syndicats d'accéder aux lieux de travail, même aux fins de s'adresser aux travailleurs ou d'entreprendre l'organisation d'activités.

Sans protections adéquates, les employeurs hostiles aux syndicats peuvent facilement rejeter leurs efforts. Les représentants syndicaux se voient régulièrement refuser l'accès aux lieux de travail et ont même ordre de quitter les espaces publics aux environs de ces lieux lorsqu'ils tentent de distribuer des prospectus à la fin de la journée de travail. Les travailleurs s'exposent à des menaces par le simple fait d'accepter le prospectus d'un syndicat. Nous aimerions insister sur ce que le Comité de la liberté syndicale a mis en lumière, à savoir que les gouvernements devraient garantir l'accès des représentants syndicaux aux lieux de travail, en respectant bien entendu les droits de propriété et de la direction. Cet accès est crucial pour permettre aux syndicats de communiquer avec les travailleurs et pour les informer des avantages qu'ils pourraient avoir à rejoindre un syndicat. Cependant, au Royaume-Uni, les syndicats sont maintenus à distance et n'ont pas légalement le droit de dialoguer avec les travailleurs. Cette restriction a été illustrée de façon évidente quand une chaîne d'hôtels a appelé la police au sujet d'organisateur qui distribuaient des informations sur leur syndicat à l'extérieur de son enceinte. De la même manière, un autre employeur a refusé l'accès à ses locaux et a promis d'envoyer un responsable pour interroger les employés sur leurs préoccupations si ces derniers demandaient à parler à un responsable syndical. Au sein du bâtiment, tout matériel syndical est interdit, et les travailleurs sont activement découragés de débattre au sujet des syndicats. La signalétique électronique dans l'ensemble des locaux est utilisée pour dissuader d'adhérer à un syndicat.

Membre travailleuse, Australie – Je m'exprime au nom du mouvement syndical australien et du Conseil syndical du Commonwealth concernant les pratiques de surveillance et d'établissement de listes noires de membres de syndicats au Royaume-Uni, qui constituent des violations monumentales de la convention. Le gouvernement a précédemment indiqué à la commission d'experts que l'exercice de pouvoirs d'investigation secrète au titre de la loi sur les pouvoirs d'investigation de 2016 et de la loi de 2000 portant réglementation des pouvoirs d'enquête fait l'objet de nombreuses protections strictes, ainsi que d'une surveillance solide et indépendante. Le gouvernement souligne qu'il ne serait par conséquent jamais nécessaire et proportionné de faire usage de pouvoirs d'investigation dans le seul but de faire ingérence dans des activités syndicales légitimes. Nous notons cependant la pratique de longue date de surveillance des syndicats et de syndicalistes au Royaume-Uni par les services de sécurité gouvernementaux et par la police, et nous constatons que les renseignements à ce sujet ont été transmis aux employeurs et utilisés pour établir des listes noires de travailleurs, certains se voyant licenciés ou refusés pour un emploi en raison de leurs activités syndicales.

À la suite de scandales impliquant la perquisition d'une association d'employeurs établissant des listes noires en 2009 et après que plusieurs espions ont été démasqués entre 2010 et 2014, le gouvernement a mis en place en 2015 l'institution dénommée Enquête sur les opérations policières secrètes, qui doit désormais rendre son rapport. La surveillance et l'établissement de listes noires de syndicats étaient suffisamment significatifs pour justifier la création par l'institution d'une catégorie spécifique pour enquêter sur la surveillance étatique secrète des syndicats, avec comme participants principaux le Syndicat des sapeurs-pompiers, le Syndicat national des mineurs, le syndicat Unite et les membres de la base, ainsi que le Blacklist Support Group. Il existe des preuves que la pratique de l'établissement de listes noires a toujours cours – il a par exemple été révélé en 2019 que les responsables d'un vaste projet ferroviaire bénéficiant de financements publics ont fait appel aux services d'une entreprise de

sécurité afin de surveiller des syndicalistes qui faisaient campagne contre l'établissement de listes noires dans le secteur de la construction. C'est donc dans ce contexte que nous notons avec une vive inquiétude l'adoption récente par le gouvernement – en 2021 – de la loi sur les sources de renseignement humaines secrètes (Covert Human Intelligence Sources (Criminal Conduct) Act), qui autorise les services de police, de sécurité et des renseignements, ainsi que les forces armées, à infiltrer des organisations légales et autorise les personnes infiltrées à commettre des infractions pénales. Ces infractions sont autorisées: *a)* dans l'intérêt de la sécurité nationale; *b)* dans le but de prévenir et de détecter la criminalité ou d'empêcher des troubles; ou *c)* dans l'intérêt du bien-être économique du Royaume-Uni. Il est clair que ces motifs d'autorisation pourraient permettre la surveillance des syndicats et de leurs membres. Un amendement qui visait à exclure les syndicats du champ d'application de la loi a été mis en échec par 59 voix après que le gouvernement a refusé de lui donner son appui; le Parlement britannique a ainsi bien répudié cette limitation spécifique des pouvoirs de la police et des services de sécurité. Étant donné les preuves de la pratique généralisée de la surveillance d'organisations indépendantes de travailleurs au Royaume-Uni, entraînant l'établissement de listes noires de syndicalistes, nous nous disons vivement préoccupés du fait que les progrès revendiqués par le gouvernement en réponse aux observations formulées par la Commission d'experts en 2018 risquent de donner lieu à des abus à l'avenir.

Ni les syndicats ni les syndicalistes ne devraient faire l'objet d'une surveillance de l'État. Nous appelons le gouvernement à modifier immédiatement la loi afin d'en exclure explicitement les syndicats et de mettre immédiatement un terme à la pratique de surveillance des syndicats afin de respecter la convention. Nous appelons en outre le gouvernement à interdire la surveillance de syndicats et de syndicalistes par l'État et ses représentants au motif de leur participation à un syndicat ou à des activités syndicales, et à punir de sanctions pénales sévères les représentants de l'État qui se livrent à une telle pratique.

Représentante gouvernementale – J'aimerais remercier toutes les personnes qui se sont exprimées au cours de la session de ce jour et qui ont pris part à ce processus de façon constructive. Le Royaume-Uni remercie la commission d'experts et cette commission de leur examen; nous avons écouté avec attention tous les points de vue exprimés aujourd'hui et y donnerons suite avec nos collègues concernés dans l'ensemble du gouvernement. Le Royaume-Uni s'est engagé au titre de toutes les conventions de l'OIT qu'il a ratifiées, y compris la convention n° 87, et nous avons depuis longtemps mis en place un cadre réglementaire qui protège cette convention fondamentale. Nous estimons que la loi sur les syndicats adopte une approche mesurée et proportionnée qui équilibre les droits des personnes entreprenant une action syndicale et ceux des personnes touchées par cette action. Elle vise à moderniser les relations professionnelles tout en favorisant une approche plus efficace et collaborative de la résolution des conflits du travail et en protégeant le maintien de services vitaux pour tous les membres de notre société.

Le Royaume-Uni a l'intention d'entamer prochainement la révision de la loi sur les syndicats, qui devrait être achevée à temps pour le prochain rapport soumis par le Royaume-Uni à l'OIT. La révision, qui concernera notamment les seuils de participation aux scrutins et les exigences en matière de piquets de grève, prendra en compte les points de vue des partenaires sociaux et les questions soulevées par la commission, dont les conclusions seront aussi prises en considération. Nous remercions les intervenants de leurs commentaires relatifs aux réformes de l'autorité chargée de l'enregistrement. Son rôle est essentiel pour veiller à ce que les syndicats et les associations d'employeurs respectent les plus hautes normes de gouvernance. L'autorité chargée de l'enregistrement est pleinement indépendante du gouvernement, et cela est explicitement précisé dans la réforme. Il existe des limites claires à

la façon dont l'autorité chargée de l'enregistrement peut employer ses pouvoirs d'enquête. Elle est tenue d'agir raisonnablement et ne peut lancer d'enquêtes visant des syndicats sur un caprice. Elle ne peut lancer d'enquête que si elle soupçonne un syndicat de n'avoir pas respecté une obligation légale. Par ailleurs, l'autorité chargée de l'enregistrement ne peut demander à un syndicat de produire des documents que si elle a de bonnes raisons de le faire. Nos modifications ont renforcé les mesures de sauvegarde, en prévoyant notamment un contrôle judiciaire accru des décisions de l'autorité, comme nous l'avons détaillé dans notre réponse écrite soumise à la commission d'experts. Les réformes ont modernisé la réglementation sur les syndicats, l'harmonisant avec celle applicable à d'autres régulateurs. C'est important pour conserver la confiance des travailleurs, des employeurs et du grand public.

J'ai conscience que la commission d'experts n'a pas posé de question sur la loi sur le service minimum en cas de grève, mais j'ai noté qu'elle a été mentionnée par plusieurs délégués. Je voulais donc seulement réaffirmer la position principale du Royaume-Uni, à savoir que la capacité à faire grève est un élément important des relations professionnelles dans le pays, protégée comme il se doit par la loi; le gouvernement comprend qu'un paramètre de perturbation est inhérent à toute grève. Nous remercions les délégués et membres travailleurs et employeurs de leurs commentaires concernant l'abrogation de la réglementation⁷ concernant les consultations avec les partenaires sociaux, et sur les réformes législatives plus larges liées aux manifestations. Nous les transmettrons aux départements concernés au sein du gouvernement. Pour conclure, le gouvernement est convaincu que la loi sur les syndicats est compatible avec ses obligations internationales contractées dans le cadre des Nations Unies, de l'OIT et de la Charte sociale européenne. La loi sur les syndicats ne vise pas à interdire l'action syndicale et, de fait, de l'empêcher pas, mais elle veille à ce qu'elle bénéficie d'un niveau raisonnable de participation et d'appui démocratique. Le gouvernement ne doute pas que la loi sur les syndicats atteint un juste équilibre entre les droits des syndicats et leurs responsabilités envers le reste de la société, et modernise la loi sur les syndicats à l'avantage de tous. J'aimerais conclure en réaffirmant l'engagement du Royaume-Uni à améliorer constamment les normes du travail et en remerciant la commission et ses contributeurs pour le temps précieux consacré à ses travaux.

Membres employeurs – Nous prenons simplement note des commentaires du gouvernement concernant l'autorité chargée de l'enregistrement et les scrutins, et nous le prions instamment de poursuivre le travail qu'il a commencé. J'estime que, étant donné qu'aux yeux des employeurs le droit de grève en lui-même n'est pas réglementé par la convention, les principaux problèmes qui ont été soulevés sont de nature concrète. Mais, cela étant dit, il s'agit de questions pratiques et elles devraient recevoir l'attention requise. En gardant cela en tête, nous aimerions simplement recommander au gouvernement de faire rapport à la commission d'experts à temps pour sa prochaine session, en lui fournissant des informations sur l'application de la convention dans le droit et dans la pratique, ainsi que toutes les informations requises par la commission.

Membres travailleurs – Nous remercions la représentante du Royaume-Uni des informations fournies à notre commission et nous remercions également tous les intervenants de leurs contributions. Les atteintes à la liberté syndicale et au droit syndical au Royaume-Uni doivent être entendues dans le contexte d'un système dans lequel les syndicats sont déjà très fortement réglementés, du fait de plusieurs restrictions des libertés syndicales introduites au cours des quarante-cinq dernières années. La commission d'experts et le Comité de la liberté syndicale ont également déjà procédé à un examen critique de nombreuses de ces restrictions au fil des années. Cet après-midi, nous avons abordé de façon approfondie l'incapacité des syndicats à recourir au vote électronique en vue de grèves ou même de l'élection de leurs

dirigeants, tandis que d'autres organisations de la société civile – et même les partis politiques – ont le droit de s'en servir. Cela met en évidence un empiétement sur l'autonomie des syndicats pour définir leurs propres règles et décider de leurs propres activités.

Si nous nous penchons sur les restrictions du droit de grève dans les secteurs de l'éducation et des transports, nous devons également rappeler d'autres limitations de ce droit dans la loi et dans la pratique. Par exemple, les actions collectives secondaires font toujours l'objet d'une interdiction générale au Royaume-Uni. L'impact de cette interdiction s'est fait sentir l'an dernier lorsqu'une importante compagnie de ferry a licencié sommairement 786 de ses employés pour les remplacer par des travailleurs intérimaires. Des licenciements organisés comme un guet-apens, sans consultation préalable avec les syndicats; et, puisque les licenciements ont été instantanés, les travailleurs ont été privés de la possibilité d'une action syndicale. Cela, assorti au fait qu'il est formellement interdit aux syndicats d'appeler d'autres travailleurs à mener une action de solidarité pour soutenir les personnes licenciées, a eu pour résultat que les matelots n'ont eu aucun recours, ni sur le plan juridique ni en matière d'action collective. La multitude de restrictions du droit de grève et d'actions sapant l'autonomie des syndicats et les libertés civiles des syndicalistes constitue de graves violations des articles 2 et 3 de la convention, associés à ses articles 7, 8 et 10 et au principe de liberté syndicale.

Notre groupe est toujours à la recherche de moyens constructifs de veiller à ce que les gouvernements respectent pleinement leurs obligations découlant des conventions qu'ils ont ratifiées. Les déclarations antisyndicales de ministres du gouvernement et le fait de ne pas entamer de consultations formelles sont des erreurs; le dialogue social est la solution. En effet, presque chaque observation de la commission d'experts dans ce cas a mis en relief le manque de consultation significative avec les partenaires sociaux. Cela doit changer de toute urgence. Nous sommes d'avis que le gouvernement devrait se prévaloir de l'assistance technique du BIT, en coopération et en consultation étroite avec les partenaires sociaux, afin d'aider à rendre sa législation existante et proposée conforme à la convention et de mettre en œuvre les recommandations de la commission d'experts et de notre commission. Le dialogue social est au cœur de la Constitution de l'OIT, et sa réalisation donne du sens à l'application de la convention. En conclusion, nous aimerions redire l'importance critique du droit fondamental de faire grève. Pour écarter tout doute, permettez-moi de dire, que pour le groupe des travailleurs, il ne peut y avoir de compromis quant à la reconnaissance inconditionnelle du droit de grève sur la base de la convention. Il s'agit d'un droit fondamental, qui est indispensable pour garantir l'application effective des droits et des libertés inscrits dans les normes internationales du travail.

Le Royaume-Uni étant un membre responsable de l'OIT et de la communauté internationale, il est d'une importance fondamentale qu'il respecte, promeuve et applique les orientations formulées par les organes de contrôle de l'Organisation dans le contexte de son dialogue avec les États membres sur l'application des conventions qu'ils ont ratifiées. Nous rappelons que la déclaration de 2015 du groupe gouvernemental indiquait clairement qu'«[il reconnaissait] que le droit de grève est lié à la liberté syndicale, qui est un principe et droit fondamental au travail de l'OIT. Il [reconnaissait] en outre expressément que, sans protection de ce droit de grève, la liberté syndicale et, en particulier, le droit d'organiser des activités pour promouvoir et protéger les intérêts des travailleurs ne [pouvaient] être pleinement garantis.» Nous exhortons le gouvernement à suivre les orientations données de longue date par les organes de contrôle, notamment la commission d'experts, en respectant le plein exercice par les travailleurs des droits protégés dans la convention, y compris en ce qui concerne le droit de grève. Nous prions instamment le gouvernement d'entamer un véritable dialogue social

sur toutes les questions soulevées par la commission d'experts et d'y répondre conformément à la convention.

Conclusions de la commission

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

La commission a noté le caractère central du dialogue social pour la liberté syndicale et par conséquent, pour l'application efficace de la convention.

Prenant en compte la discussion qui a eu lieu, la commission prie le gouvernement de fournir des informations aux partenaires sociaux, et de faciliter le dialogue entre et avec ces derniers, pour:

- **faire rapport sur les résultats de l'Enquête sur les opérations policières secrètes de 2015 et concernant les allégations relatives à la surveillance policière des syndicats et des syndicalistes soumises par la Confédération des syndicats (TUC) en 2018;**
- **garantir que la législation actuelle et future soit conforme à la convention;**
- **limiter et définir les pouvoirs d'investigation de l'autorité chargée de l'enregistrement afin de garantir que ces pouvoirs n'interfèrent pas avec l'autonomie et le fonctionnement des organisations de travailleurs et d'employeurs;**
- **faciliter le vote électronique (e-balloting); et**
- **renforcer les consultations avec les partenaires sociaux à propos de la législation qui les concerne.**

La commission invite le gouvernement à se prévaloir de l'assistance technique du BIT et le prie de fournir des informations à la commission d'experts sur les progrès réalisés relatifs à toutes les questions susmentionnées d'ici au 1^{er} septembre 2023.

Représentante gouvernementale – Permettez-moi tout d'abord d'affirmer à nouveau l'engagement du Royaume-Uni dans ce processus et dans le système de contrôle dans son ensemble. En tant que nation engagée en faveur du respect et de l'avancement des normes internationales du travail aux niveaux national et mondial, le Royaume-Uni attache une grande valeur au rôle de l'OIT. Nous remercions la commission de son examen attentif et approfondi de ce cas et des questions qui ont été soulevées. Nous prenons dûment note des conclusions de la commission et nous engageons à faire rapport à la commission d'experts en conséquence.

Turkménistan (ratification: 1997)

Convention (n° 105) sur l'abolition du travail forcé, 1957

Informations écrites communiquées par le gouvernement

Membre de l'OIT depuis 1993, le Turkménistan s'est engagé à mettre en œuvre une politique visant à créer les conditions favorables au travail décent et à la justice sociale pour tous, y compris en matière de prévention et d'élimination des risques de travail forcé, en particulier dans le secteur du coton, confirmant ainsi le respect des principes énoncés dans la convention par le Turkménistan. En témoigne la coopération active qu'il continue d'assurer

avec l'OIT pour améliorer le cadre législatif et normatif réglementant le travail, l'emploi et la protection sociale.

Lors de la visite de la mission de l'OIT au Turkménistan le 9 mars 2023, le ministère des Affaires étrangères du Turkménistan a organisé une table ronde avec des représentants du Parlement du Turkménistan, des ministères, des départements, de la Centrale nationale des syndicats du Turkménistan et de l'Union des industriels et des entrepreneurs du Turkménistan pour discuter de la révision législative sur la prévention et l'interdiction du travail forcé.

Ces travaux conjoints ont abouti à l'adoption, en mars 2023, de la feuille de route pour la coopération entre l'OIT et le gouvernement en 2023. Cette feuille de route comprend les activités suivantes:

- élaboration d'une liste complète d'activités donnant suite aux points mentionnés dans le projet de note de synthèse intitulée «Promotion de l'équité dans l'emploi pendant la récolte du coton au Turkménistan»;
- suite donnée aux résultats de l'examen de la législation du Turkménistan fait par l'OIT;
- analyse de situation en matière de recrutement pour la cueillette du coton;
- réglementation du travail saisonnier et modalités contractuelles;
- assistance technique en vue d'améliorer l'inspection du travail;
- examen de la récolte du coton 2023 fait par l'OIT et le Turkménistan;
- renforcement du dialogue entre le gouvernement du Turkménistan et l'OIT.

1. Examen de la politique et du cadre administratif réglementant la récolte du coton

À la lumière des recommandations de l'OIT figurant dans l'examen de la législation du Turkménistan sur la prévention et l'interdiction du travail forcé, le Parlement, les ministères et départements concernés, ainsi que les partenaires sociaux représentés par la Centrale nationale des syndicats du Turkménistan et l'Union des industriels et des entrepreneurs du Turkménistan, ont procédé à une analyse de la législation et du cadre normatif en vigueur en ce qui concerne l'application des normes énoncées dans la convention.

À la suite de cette analyse, les ministères et départements concernés ont élaboré des projets de loi visant à modifier et à compléter l'article 8 du Code du travail en particulier, afin d'éliminer les divergences liées à la notion de travail forcé sur la liste des activités ne relevant pas du travail forcé, et d'exclure également de cette notion les travaux mineurs à caractère social. En ce qui concerne l'article 23 du Code du travail, relatif au recrutement d'enfants à des fins d'emploi ou d'autres travaux, des éclaircissements ont été apportés à la procédure de licenciement. Des éclaircissements ont aussi été apportés au texte juridique réglementaire élaboré conformément à l'article 255 du Code du travail sur le travail des enfants s'effectuant dans des conditions pénibles et dangereuses, en particulier dans les travaux agricoles liés à la récolte du coton.

Il convient de noter qu'en mars 2023, des élections ordinaires ont eu lieu pour élire les nouveaux députés au Parlement, et la composition des commissions parlementaires a été déterminée. Il est actuellement envisagé de soumettre les projets de loi aux groupes de travail établis par les commissions parlementaires concernées.

2. Renforcement de l'inspection du travail et de l'application de la loi

Le Turkménistan a déjà fourni des informations sur la situation dans le pays en ce qui concerne l'inspection du travail. Plus précisément, selon la législation du travail, la surveillance et le contrôle par l'État du respect de la législation du travail et de la législation connexe du Turkménistan sont assurés par les organes suivants:

- ministère du Travail et de la Protection sociale;
- Turkmenstandartlary, principal service public, et d'autres organes publics actifs dans le domaine de la sécurité au travail;
- ministères et départements, dans les limites de leurs compétences liées aux entreprises qui leur sont subordonnées;
- autorités locales et organes gouvernementaux locaux;
- syndicats, ainsi que les inspections techniques et judiciaires du travail placées sous leur autorité.

En vertu du Code du travail et de la loi turkmène sur le travail, les personnes qui commettent des violations de la loi ou entravent les activités des organes chargés de superviser et de contrôler le respect de la législation sont tenues responsables, conformément aux dispositions prévues par la législation nationale.

Le Code des infractions administratives établit la responsabilité administrative et prévoit les peines et les sanctions infligées pour infraction administrative.

Certains articles du Code pénal du Turkménistan prévoient une responsabilité pénale pour violation de la législation sur les relations de travail.

La possibilité que le Turkménistan ratifie la convention (n° 129) sur l'inspection du travail (agriculture), 1969, et la convention (n° 81) sur l'inspection du travail, 1947, est actuellement envisagée, cette question faisant l'objet des discussions de la réunion ordinaire de la Commission tripartite pour la réglementation des relations socioprofessionnelles.

Dans ce contexte, le ministère du Travail et de la Protection sociale a organisé, début avril 2023, une réunion en ligne des parties prenantes avec M. Nikita Lyutov, expert international en matière de normes internationales pour l'Asie centrale et l'Europe de l'Est à l'OIT. Il s'est agi d'analyser la conformité de la législation et de l'application de la loi du Turkménistan dans la pratique, avec les conventions n°s 81 et 129 concernant l'inspection du travail.

Pour que le BIT puisse fournir une assistance technique efficace en vue de renforcer les inspections du travail et réaliser une analyse pertinente, l'expert international a demandé des informations sur le questionnaire qu'il avait soumis pour se familiariser avec les instruments juridiques réglementant les inspections du travail, ainsi que des données sur la situation réelle concernant le fonctionnement des inspections du travail au Turkménistan.

Les informations reçues devraient faire l'objet d'une discussion tripartite avec des représentants du ministère du Travail et de la Protection sociale et les partenaires sociaux représentés par la Centrale nationale des syndicats du Turkménistan et l'Union des industriels et des entrepreneurs du Turkménistan.

3. Promotion du plein emploi, productif et librement choisi, dans le secteur du coton

Des travaux sont actuellement en cours avec des représentants de l'OIT sur la mise en œuvre du point 3 «Analyse de situation en matière de recrutement pour la cueillette du coton»

de la feuille de route pour la coopération entre l'OIT et le gouvernement en 2023, concernant une étude qualitative des pratiques de recrutement pour la récolte du coton au Turkménistan. Le mandat de cette étude a été élaboré, les principaux objectifs étant de cerner les pratiques et procédures de recrutement utilisées dans l'industrie du coton et de se pencher sur l'expérience et les perceptions des cueilleurs de coton relativement au processus de recrutement, y compris les facteurs influençant leur décision de travailler dans les champs de coton.

Selon les termes du mandat, il est prévu d'engager un consultant national qui commencera à travailler prochainement sur l'étude susmentionnée. La mission de l'OIT devrait arriver au Turkménistan au début du mois de juillet de cette année pour donner des conseils sur l'analyse de situation en matière de recrutement pour la cueillette du coton.

Une étude quantitative est prévue dans le cadre de l'enquête sur les ménages pour évaluer les tendances de la récolte de coton au cours des cinq dernières années. Le 19 mai 2023, une réunion en ligne a été organisée avec des représentants de l'OIT et des spécialistes de la Commission nationale des statistiques sur la question de la réalisation d'une étude quantitative et qualitative sur le sujet à l'examen, au cours de laquelle il a été envisagé d'autres mesures pour réaliser les études susmentionnées; ces questions seront également examinées lors de la prochaine mission de l'OIT qui aura lieu au début du mois de juillet de cette année.

Conformément au point 6 de la feuille de route (examen de la récolte du coton au Turkménistan), une discussion est également en cours avec les représentants de l'OIT sur la note de synthèse, dont l'objectif principal est d'établir un mécanisme conjoint pour améliorer les conditions de travail et prévenir le travail forcé pendant la récolte du coton au Turkménistan. L'examen comprend des visites dans les champs de coton pendant la période de récolte afin de contrôler systématiquement les conditions de travail.

4. Amélioration de la production et de la récolte du coton

L'utilisation généralisée des dernières générations de récolteuses de coton dans le secteur agricole du pays, peu de changements ayant eu lieu en ce qui concerne la superficie des champs de coton cultivés et le volume de coton récolté, a contribué à faire largement baisser la proportion de récolte manuelle. Dans le même temps, le Turkménistan s'est engagé à créer les conditions favorables au travail décent et à la justice sociale pour tous, y compris pour ceux qui travaillent dans la récolte du coton.

Le nombre de machines agricoles utilisées a considérablement augmenté, passant de 464 machines en 2016 (948 en 2017, 1 076 en 2018, 1 322 en 2019, 1 322 en 2020 et 1 600 en 2021), à 11 600 en 2022. Ce qui témoigne de la priorité accordée par l'État à l'utilisation de la récolte mécanisée du coton.

Le pays s'attache également à la formation et à l'éducation de 1 710 conducteurs de machines.

5. Conception et mise en œuvre d'activités de sensibilisation

Le Parlement, représenté par les députés, est activement engagé dans des activités de sensibilisation visant, entre autres, à sensibiliser le public à la prévention et à l'interdiction du travail forcé.

Les activités menées par les syndicats dans les *etraps* [districts] consistent également en des ateliers de sensibilisation, auxquels participent les parties prenantes et la société civile, ciblant les parties prenantes tripartites nationales et locales et la société civile, afin de garantir

un dialogue ouvert sur les problèmes, les cadres et les mécanismes mis en place pour régler les questions relatives à l'emploi équitable des travailleurs. Par exemple, en 2021-22, plus de 200 réunions de sensibilisation et tables rondes ont été organisées dans tout le pays sur cette question, avec une large participation. Quarante articles et publications ont été publiés sur le thème de la réglementation juridique des relations de travail dans divers secteurs, y compris l'agriculture.

6. Promotion du dialogue social dans la production de coton

En tant que membres de la Commission tripartite pour la réglementation des relations socioprofessionnelles, les syndicats du Turkménistan exercent un contrôle public du respect et de la mise en œuvre des normes du travail. Les consultations tripartites renforcent la coopération entre les partenaires et aident à trouver le terrain d'entente nécessaire.

Les syndicats s'emploient systématiquement à aider le gouvernement à mettre en œuvre les conventions de l'OIT et les normes internationales du travail. À cet égard, nous prenons note de l'activité croissante des syndicats pour mettre en place un système de partenariat social dans le domaine du travail, et pour mettre en œuvre les principes de coopération tripartite entre les syndicats, les employeurs et le gouvernement.

Dans le cadre de leurs tâches statutaires, les syndicats prennent les mesures nécessaires pour prévenir les violations des normes du travail. Les mesures de contrôle public qu'ils exercent consistent en des inspections et l'émission d'instructions appropriées par les inspectorats juridiques et techniques. En outre, les syndicats agissent également en tant que tiers intervenant au nom des salariés devant les tribunaux, afin de protéger les droits et les intérêts des travailleurs.

Bien qu'il n'y ait pas de plaintes officielles déposées par des citoyens concernant le recours au travail forcé dans les secteurs de la production et de la transformation agricole, les syndicats assurent un suivi et organisent des cours, des sessions de formation et des séminaires spéciaux pour les spécialistes de différents niveaux, ainsi que pour les producteurs et les transformateurs de produits agricoles.

La plupart des séminaires sont actuellement organisés par les associations syndicales territoriales dans les collectivités locales et les associations d'agriculteurs dehkan, en collaboration avec des locataires des terres agricoles, des entrepreneurs et des producteurs agricoles. Les séminaires et les réunions regroupent des représentants des syndicats territoriaux, pouvoirs publics locaux, organes de l'exécutif et autorités locales, organes locaux du travail et de l'emploi, organes chargés de l'application de la loi, etc.

Discussion par la commission

Président – Nous passons désormais aux cas individuels, et le premier cas à l'ordre du jour est le Turkménistan concernant la convention (n° 105) sur l'abolition du travail forcé, 1957. Après vérification, j'ai constaté que 15 orateurs s'étaient inscrits. Il n'y aura donc pas de réduction du temps de parole.

Représentant gouvernemental – Après avoir étudié en détail les critères de sélection des cas, je voudrais indiquer que le Turkménistan adhère à ces principes. En particulier, en tant que Membre de l'OIT, le Turkménistan s'est engagé à mettre en œuvre une politique visant à créer les conditions favorables au travail décent et à la justice sociale pour tous, y compris en matière de prévention et d'élimination des risques de travail forcé, en particulier dans le secteur du coton, confirmant ainsi le respect des principes énoncés dans la convention par le

Turkménistan. En témoigne la coopération active qu'il continue d'assurer avec le BIT pour améliorer le cadre législatif et normatif réglementant le travail, l'emploi et la protection sociale. Ma délégation a étudié le rapport de la commission d'experts à la 111^e session de la Conférence en ce qui concerne la mise en œuvre des dispositions de la convention mentionnée auparavant. Nous estimons que les conclusions de la commission d'experts se fondent sur des informations reçues de sources non vérifiées, ce qui donne lieu à une opinion biaisée sur la situation dans le pays. Malheureusement, les arguments spécifiques des organes de l'État ne sont pas pris en compte. Le Turkménistan avait été entendu par la commission en 2021 lors de la 109^e session en ligne sur la mise en œuvre des dispositions de la convention. Il avait alors accepté la recommandation d'inviter une mission de haut niveau du BIT à fournir une assistance technique. Les objectifs de la mission avaient fait l'objet d'une discussion entre le gouvernement et l'OIT, et une visite à Achgabat a eu lieu en février 2022.

Je voudrais également vous informer de la visite de la mission de haut niveau du BIT au Turkménistan en septembre 2022, au cours de laquelle les questions liées à l'analyse de la législation ainsi que la préparation de la deuxième phase de la mission ont fait l'objet d'une discussion. Lors de la mission suivante, en novembre 2022, la question du projet de feuille de route pour la coopération avec le BIT en 2023 a été examinée. Parallèlement, au cours de cette visite, des visites de terrain ont été organisées dans deux régions du pays avec la participation de représentants des organes de l'État et des gouvernements locaux. Il convient de noter que, lors de la mission régulière de l'OIT en mars de cette année, les activités prévues dans la feuille de route ont fait l'objet d'un examen. Lors de la visite de cette mission, diverses réunions se sont tenues avec la participation de représentants du Parlement du Turkménistan, de membres de ministères et des départements concernés, ainsi que la Centrale nationale des syndicats du Turkménistan et l'Union des industriels et des entrepreneurs du Turkménistan.

Ces travaux conjoints ont abouti à l'adoption, en mars 2023, de la feuille de route pour la coopération entre le BIT et le gouvernement en 2023. Cette feuille de route comprend les activités suivantes: élaboration d'une liste complète d'activités donnant suite aux points mentionnés dans le projet de note de synthèse intitulée «Promotion de l'équité dans l'emploi pendant la récolte du coton au Turkménistan»; suite donnée aux résultats de l'examen de la législation du Turkménistan fait par l'OIT; analyse de situation en matière de recrutement pour la cueillette du coton; réglementation du travail saisonnier et modalités contractuelles; assistance technique en vue d'améliorer l'inspection du travail; examen de la récolte du coton 2023 fait par l'OIT et le Turkménistan; et renforcement du dialogue entre le gouvernement du Turkménistan et l'OIT. Je voudrais évoquer les questions soulevées par la commission d'experts et fournir les informations suivantes.

Concernant l'examen de la politique et du cadre administratif réglementant la récolte du coton, je voudrais souligner que, à la lumière des recommandations de l'OIT figurant dans l'examen de la législation sur la prévention et l'interdiction du travail forcé, le Parlement, les ministères et départements concernés, ainsi que les partenaires sociaux représentés par la Centrale nationale des syndicats du Turkménistan et l'Union des industriels et des entrepreneurs du Turkménistan, ont procédé à une analyse de la législation et du cadre normatif en vigueur en ce qui concerne l'application des normes énoncées dans la convention. Sur la base des résultats de cette analyse, les ministères et départements concernés ont élaboré des projets de loi visant à modifier et à compléter les législations pertinentes.

Il convient de noter qu'en mars 2023 des élections ordinaires ont eu lieu pour élire les nouveaux députés au Parlement, et la composition des commissions parlementaires a été déterminée. Il est actuellement envisagé de soumettre les projets de loi aux groupes de travail établis par les commissions parlementaires concernées. En particulier, un projet de loi a été

élaboré, il vise à modifier et à compléter le Code du travail et à la loi sur «l'emploi de la population» découlant de la convention. Ce projet de loi a été soumis à l'examen du groupe de travail de la Commission des questions sociales du Parlement du Turkménistan.

Concernant le renforcement de l'inspection du travail et de l'application de la loi, nous soulignons que le Turkménistan a déjà fourni des informations sur la situation dans le pays en ce qui concerne l'inspection du travail. Plus précisément, selon la législation du travail, la surveillance et le contrôle par l'État du respect de la législation du travail et de la législation connexe du Turkménistan sont assurés par les organes suivants: ministère du Travail et de la Protection sociale; «Turkmenstandartlary», principal service public, et d'autres organes publics actifs dans le domaine de la sécurité au travail; ministères et départements, dans les limites de leurs compétences liées aux entreprises qui leur sont subordonnées; autorités locales et organes gouvernementaux locaux; syndicats, ainsi que les inspections techniques et judiciaires du travail placées sous leur autorité. Les institutions mentionnées, dans les limites de leurs compétences, exercent la supervision et le contrôle du respect de la loi et de l'application des mesures de responsabilité administrative de la manière prescrite par la législation.

J'aimerais vous faire part des données suivantes qui reflètent l'efficacité des activités des organes de contrôle et de supervision prévues par la législation dans le domaine du travail et de l'emploi. Alors qu'en 2021, plus de 3 600 personnes, fonctionnaires et personnes morales ont été poursuivis en responsabilité administrative pour des violations de la législation du travail et de l'emploi, y compris dans le domaine de la protection du travail, en 2022 leur nombre a diminué pour passer à 2 600. Dans le même temps, en cas de violation de la loi en termes de recours au travail forcé, les personnes responsables de leur admission peuvent également faire l'objet de mesures administratives prévues à l'article 304 du Code des infractions administratives. La possibilité que le Turkménistan ratifie la convention (n° 129) sur l'inspection du travail (agriculture), 1969, et la convention (n° 81) sur l'inspection du travail, 1947, est actuellement envisagée, cette question faisant l'objet des discussions de la réunion ordinaire de la Commission tripartite pour la réglementation des relations socioprofessionnelles. Dans ce contexte, le ministère du Travail et de la Protection sociale a organisé, début avril 2023, une réunion en ligne des parties prenantes avec l'expert international en matière de normes internationales pour l'Asie centrale et l'Europe de l'Est à l'OIT. Il s'est agi d'analyser la conformité de la législation et de l'application de la loi du Turkménistan dans la pratique, avec les conventions n°s 81 et 129 concernant l'inspection du travail. Pour que le BIT puisse fournir une assistance technique efficace en vue de renforcer les inspections du travail et réaliser une analyse pertinente, l'expert international a demandé des informations sur le questionnaire qu'il avait soumis pour se familiariser avec les instruments juridiques réglementant les inspections du travail, ainsi que des données sur la situation réelle concernant le fonctionnement des inspections du travail au Turkménistan. Les informations reçues devraient faire l'objet d'une discussion tripartite avec des représentants du ministère du Travail et de la Protection sociale et les partenaires sociaux représentés par la Centrale nationale des syndicats du Turkménistan et l'Union des industriels et des entrepreneurs du Turkménistan.

Concernant la promotion du plein emploi, productif et librement choisi, dans le secteur du coton, des travaux sont en cours avec des représentants de l'OIT sur la mise en œuvre du point 3 «Analyse de situation en matière de recrutement pour la cueillette du coton» de la feuille de route pour la coopération entre le BIT et le gouvernement en 2023, concernant une étude qualitative des pratiques de recrutement pour la récolte du coton au Turkménistan. Le mandat de cette étude a été élaboré, les principaux objectifs étant de cerner les pratiques et procédures de recrutement utilisées dans l'industrie du coton et de se pencher sur l'expérience

et les perceptions des cueilleurs de coton relativement au processus de recrutement, y compris les facteurs influençant leur décision de travailler dans les champs de coton. Parallèlement, la méthodologie et le déroulement de l'étude sont en cours d'examen. Selon les termes du mandat, il est prévu d'engager un consultant national qui commencera à travailler prochainement sur l'étude susmentionnée. Je souhaiterais souligner que la mission de l'OIT devrait arriver au Turkménistan au début du mois de juillet de cette année pour donner des conseils sur l'analyse de situation en matière de recrutement pour la cueillette du coton. Une étude quantitative est prévue dans le cadre de l'enquête sur les ménages pour évaluer les tendances de la récolte de coton au cours des cinq dernières années. Le 19 mai 2023, une réunion en ligne a été organisée avec des représentants de l'OIT et des spécialistes de la Commission nationale des statistiques sur la question de la réalisation d'une étude quantitative et qualitative sur le sujet à l'examen, au cours de laquelle il a été envisagé d'autres mesures pour réaliser les études susmentionnées; ces questions seront également examinées lors de la prochaine mission de l'OIT qui aura lieu au début du mois de juillet de cette année.

Conformément au point 6 de la feuille de route (examen de la récolte du coton au Turkménistan), une discussion est également en cours avec les représentants de l'OIT sur la note de synthèse, dont l'objectif principal est d'établir un mécanisme conjoint pour améliorer les conditions de travail et prévenir le travail forcé pendant la récolte du coton au Turkménistan. L'examen comprend des visites dans les champs de coton pendant la période de récolte afin de contrôler systématiquement les conditions de travail.

Concernant l'amélioration de la production et de la récolte du coton, il convient de mentionner que l'utilisation généralisée des dernières générations de récolteuses de coton dans le secteur agricole du pays, peu de changements ayant eu lieu en ce qui concerne la superficie des champs de coton cultivés et le volume de coton récolté, a contribué à faire largement baisser la proportion de récolte manuelle. Dans le même temps, le Turkménistan s'est engagé à créer les conditions favorables au travail décent et à la justice sociale pour tous, y compris pour ceux qui travaillent dans la récolte du coton.

Le nombre de machines agricoles utilisées a considérablement augmenté en 2022 par rapport à 2016 et a été multiplié par 25. Ce qui témoigne de la priorité accordée par l'État à l'utilisation de la récolte mécanisée du coton, ainsi qu'à la formation et à l'éducation de conducteurs de machines.

Concernant la conception et de la mise en œuvre d'activités de sensibilisation, il convient de noter que le Parlement est activement engagé dans des activités de sensibilisation visant, entre autres, à sensibiliser le public à la prévention et à l'interdiction du travail forcé. Les activités menées par les syndicats dans les *etraps* [districts] consistent également en des ateliers de sensibilisation, auxquels participent les parties prenantes et la société civile, ciblant les parties prenantes tripartites nationales et locales et la société civile, afin de garantir un dialogue ouvert sur les problèmes, les cadres et les mécanismes mis en place pour régler les questions relatives à l'emploi équitable des travailleurs. Par exemple, en 2021-22, plus de 200 réunions de sensibilisation et tables rondes ont été organisées dans tout le pays sur cette question, avec une large participation. Quarante articles et publications ont été publiés sur le thème de la réglementation juridique des relations de travail dans divers secteurs, y compris l'agriculture.

Concernant la promotion du dialogue social dans la production et de la transformation de coton, je souhaiterais souligner que, en tant que membres de la Commission tripartite pour la réglementation des relations socioprofessionnelles, les syndicats du Turkménistan exercent un contrôle public du respect et de la mise en œuvre des normes du travail. Les syndicats

s'emploient systématiquement à aider le gouvernement à mettre en œuvre les conventions de l'OIT et les normes internationales du travail.

Les informations fournies indiquent de réels progrès au Turkménistan sur les questions examinées lors de la présente réunion. À cet égard, l'inscription du Turkménistan sur la liste restreinte de pays ne correspond pas à l'esprit de la coopération bilatérale. Ceci étant dit, nous espérons une compréhension mutuelle de la part de la commission d'experts et une évaluation objective de la situation actuelle dans le pays. Le Turkménistan, pour sa part, est toujours prêt au dialogue et à recevoir toute assistance technique de la part du BIT.

Membres employeurs – En premier lieu, nous souhaiterions remercier le gouvernement pour les informations écrites et orales fournies. Dans ce cas, c'est le respect d'une autre convention fondamentale de l'OIT, à savoir la convention (n° 105) sur l'abolition du travail forcé, 1957, qui est en jeu. D'emblée, les membres employeurs souhaitent souligner leur profond engagement en faveur de l'éradication du travail forcé et la grande importance accordée à la convention. Nous sommes fermement convaincus qu'aucune partie prenante ne devrait fermer les yeux sur de telles pratiques, en particulier si elles sont planifiées, conduites ou tolérées par les autorités centrales. En ce qui concerne les aspects procéduraux, nous notons que le Turkménistan a ratifié la convention en 1997. Nous notons également que, entre 2015 et 2022, la commission d'experts a transmis six observations sur ce cas, ce qui souligne la persistance des problèmes de conformité à la convention.

L'application de la convention par le Turkménistan a fait l'objet de trois discussions dans ce cadre tripartite, la dernière fois étant en 2021. Nous savons que le gouvernement a soumis des informations écrites avant la Conférence, que nous avons dûment prises en considération et sur lesquelles je reviendrai plus tard.

Permettez-moi de commencer par quelques informations contextuelles sur le pays. L'économie du Turkménistan est presque entièrement dirigée par l'État; le secteur privé reste limité et étroitement réglementé par l'État. Au niveau politique, en février 2022, après dix-sept ans au pouvoir, le Premier ministre a annoncé des élections préliminaires. Celles-ci ont abouti à l'élection du fils du Premier ministre sortant à la tête du pays. Plusieurs médias ont rapporté qu'aucune élection depuis l'indépendance du pays en 1991 n'avait été véritablement concurrentielle. Les droits civils et politiques seraient également fortement bafoués dans la pratique, ce qui ne laisse aucun espace à l'opposition pour se développer. Selon les observations de 2023 de la commission d'experts concernant la mise en œuvre par le Turkménistan de la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, des doutes ont été émis quant à l'indépendance du mouvement syndical, et il semble que l'autonomie des organisations d'employeurs et de travailleurs fasse l'objet d'importantes restrictions légales dans le pays.

En ce qui concerne les questions juridiques, dans ses observations de 2022, la commission d'experts a souligné plusieurs aspects impliquant une violation de la convention par le Turkménistan, notamment de l'article 1 b) de la convention sur le recours au travail forcé ou obligatoire comme méthode de mobilisation et à des fins de développement économique. Nous notons qu'en 2021 la commission d'experts a exprimé sa profonde préoccupation face à la persistance de pratiques de travail forcé dans le secteur du coton et a instamment prié le gouvernement de prendre des mesures pour assurer que nul n'est contraint de participer à la récolte de coton organisée par l'État.

Afin de mettre en œuvre les conclusions de la commission de 2021, une mission de haut niveau du BIT en deux phases s'est déroulée au Turkménistan tout au long de l'année 2022. La mission de haut niveau a également réalisé des visites dans les provinces de Mary et de Lebap,

au cours desquelles elle a rencontré les autorités régionales et visité les champs de coton. À l'issue de la mission de haut niveau, un accord a été conclu concernant un projet de feuille de route pour la coopération entre le BIT et le gouvernement pour 2023, en mettant l'accent sur le secteur de la récolte du coton. Les membres employeurs notent que la feuille de route prévoit l'élaboration d'activités dans une série de domaines, notamment la révision du cadre législatif, politique et administratif; le renforcement de l'inspection du travail; la réalisation d'une évaluation et d'une analyse de la situation; et le renforcement du dialogue social. Pour faire suite à cela, une mission technique du BIT a eu lieu au Turkménistan en mars 2023 pour soutenir la mise en œuvre des activités identifiées dans la feuille de route, tandis que la prochaine mission technique du BIT est prévue du 3 au 7 juillet 2023.

Toutefois, les membres employeurs prennent également note des observations formulées par la Confédération syndicale internationale (CSI) en 2022, alléguant: premièrement, la persistance du recours par l'État au travail forcé pour la récolte du coton; deuxièmement, les mauvaises conditions et les pratiques abusives auxquelles les travailleurs ont été soumis, notamment lors de la récolte de 2021; ainsi que, troisièmement, le travail forcé des catégories de travailleurs les plus vulnérables, y compris les migrants et les étudiants. Enfin, nous notons que le gouvernement, dans son rapport, fait remarquer qu'aucune allégation de recours au travail forcé dans le secteur du coton n'a été signalée aux organes de l'État, aux autorités judiciaires, aux organisations représentatives des employeurs et des travailleurs, ou au bureau de l'Ombudsman. Il est en revanche souligné que ce dernier a formulé des recommandations à divers ministères et autres autorités publiques avec pour objectif de renforcer le contrôle et prévenir le travail forcé. Dans ses informations écrites, le gouvernement met également en évidence la mission du BIT au Turkménistan cette année et la feuille de route pour la coopération entre le BIT et le gouvernement. Nous prenons note que la feuille de route se concentre sur six activités et que certains efforts ont été faits pour mener à bien ces activités.

Les membres employeurs sont clairs sur leur position concernant le travail forcé et la convention, nous ne pouvons tolérer aucune de ces pratiques. Le travail forcé devient encore plus intolérable lorsqu'il émane du gouvernement ou d'autres autorités centrales et qu'il est spécifiquement conçu pour servir le développement économique de l'État. À cet égard, nous notons avec intérêt les mesures prises par le gouvernement pour traiter les questions soulevées en collaboration avec le Bureau. La mission de haut niveau de 2022, qui a débouché sur une feuille de route convenue, ainsi que l'engagement du gouvernement à poursuivre cette collaboration, comme l'indique la mission technique du BIT prévue pour juillet de cette année, constituent des avancées encourageantes. Nous sommes convaincus que des actions plus concrètes suivront. À la lumière de ces évolutions, les membres employeurs demandent au gouvernement du Turkménistan de poursuivre ses efforts pour assurer l'élimination complète du recours au travail obligatoire des travailleurs des secteurs public et privé, ainsi que des étudiants dans la production de coton.

Nous encourageons également le gouvernement à poursuivre sa coopération avec l'OIT dans le cadre de la feuille de route pour la coopération entre le BIT et le gouvernement. Dans ce contexte, nous soulignons l'importance de la participation d'organisations d'employeurs et de travailleurs totalement indépendantes et autonomes pour une application durable et adéquate de la convention dans la pratique. Nous demandons au gouvernement de fournir des informations sur les mesures concrètes prises, y compris sur les activités indiquées dans la feuille de route. Nous entendrons avec intérêt les points de vue des autres groupes sur ce cas.

Membres travailleurs – Nous avons déjà discuté du cas du Turkménistan à deux reprises au sein de la commission, en 2016 et en 2021. À la suite du dernier examen, une mission de haut niveau du BIT s'est rendue dans le pays en 2022 afin de parvenir à un accord sur les paramètres d'un projet de coopération au développement et sur les mesures immédiates de coopération entre l'OIT et les mandants turkmènes.

À l'issue de cette mission, un accord a été conclu sur un projet de feuille de route de coopération pour 2023 entre le BIT et le gouvernement. Cette feuille de route prévoit le développement d'activités dans différents domaines, tels que la révision du cadre politique et administratif réglementant la récolte du coton, le renforcement de l'inspection du travail et du contrôle de l'application de la loi, la promotion du plein emploi, productif et librement choisi dans le secteur du coton, l'amélioration de la production et de la récolte du coton, l'élaboration et la mise en œuvre d'activités de sensibilisation, et la promotion du dialogue social dans la production du coton.

Cette feuille de route prévoit des activités visant:

- à améliorer le cadre législatif pour la prévention et l'interdiction du travail forcé;
- la conduite d'une analyse de situation en matière de recrutement pour la cueillette du coton;
- le renforcement de la réglementation du travail saisonnier dans l'agriculture et des arrangements contractuels;
- l'amélioration de l'inspection du travail pour renforcer les contrôles;
- des visites de terrain pendant la récolte du coton de 2023; ainsi que
- le renforcement du dialogue entre le BIT et le gouvernement.

Il est essentiel de commencer à traiter ces divers domaines d'activité le plus tôt possible. Les membres travailleurs regrettent cependant que ce processus ne fasse pas intervenir les mandants tripartites de l'Organisation comme nous l'avions espéré lorsque nous avons discuté de ce cas en 2021. Nous regrettons également que, malgré les nombreuses initiatives mises en place à la suite des recommandations faites par la commission au Turkménistan, les pratiques de travail forcé dans la production de coton soient toujours répandues à grande échelle dans le pays.

En 2021, nous avons fait état du caractère institutionnalisé de ces pratiques au Turkménistan. La persistance de ce phénomène témoigne des difficultés rencontrées par le gouvernement pour y mettre fin. Nous ne pouvons que nous associer à la commission d'experts et exprimer notre profonde inquiétude face à la poursuite de ces pratiques. Le gouvernement du Turkménistan ne cesse d'être accusé de manquements graves.

Le travail forcé dans la récolte du coton, ainsi que dans la récolte de la soie, est organisé par les autorités turkmènes. Ce système est mis en œuvre directement par l'État, qui établit des quotas de production de coton de manière centralisée et utilise des administrateurs locaux pour forcer les agriculteurs à cultiver le coton et les populations locales à le récolter, le tout sous la menace de sanctions. Les autorités créent ainsi un environnement propice aux abus tout au long de la chaîne de production du coton et de la soie dans le pays. De nombreux travailleurs sont mobilisés de force pour les récoltes de coton et de soie et contraints d'abandonner leur emploi. De nombreux étudiants, parfois très jeunes, sont également réquisitionnés. Les employés du secteur public constituent la principale main-d'œuvre pour la récolte du coton, surtout au stade initial. Les femmes sont particulièrement vulnérables dans cette situation, car elles constituent la majorité de la main-d'œuvre moins bien rémunérée du

secteur public participant à la récolte du coton. Pendant la récolte de 2021, les autorités ont également mobilisé d'autres segments vulnérables de la population, notamment les travailleurs migrants, les personnes recevant un traitement pour toxicomanie et les personnes accusées pour des faits de prostitution ou de défaut de paiement de pension alimentaire.

Cette mobilisation forcée conduit certains travailleurs à payer un remplaçant ou même à envoyer leurs propres enfants travailler dans les champs de coton ou de soie. Nous comprenons que, si le travail des enfants n'a pas été directement organisé par l'État, il n'en demeure pas moins qu'il existe toujours, poussé à la fois par la pauvreté et par le système actuel de travail forcé. En plus d'être mobilisés de force, ces travailleurs et étudiants doivent souvent travailler sans conditions de travail décentes ou adéquates, salubres et sûres. Ils sont victimes de pressions et de menaces. Ils sont contraints de travailler pendant des heures excessives et sont privés d'équipements de protection individuelle.

L'article 1 de la convention stipule que tout État Membre qui ratifie la convention s'engage à supprimer le travail forcé ou obligatoire et à n'y recourir sous aucune forme: notamment en tant que méthode de mobilisation et d'utilisation de la main-d'œuvre à des fins de développement économique. Toutefois, l'article 7 de la loi de 1990 sur le régime juridique régissant les situations d'urgence permet à l'État et aux autorités gouvernementales de mobiliser la main-d'œuvre à des fins de développement économique et pour prévenir les urgences. Conformément à l'article 19 du Code du travail, un employeur peut exiger d'un travailleur qu'il effectue un travail sans lien avec son emploi dans des cas spécifiés par la loi. Cette disposition est susceptible de permettre des abus préoccupants dans la mise en œuvre de la convention. Même si la législation turkmène contient également des dispositions interdisant le recours au travail forcé, il est clair que ces dispositions légales restent purement et simplement lettre morte dans la pratique.

De plus, l'absence de liberté de la presse et l'inexistence de syndicats indépendants au Turkménistan rendent très difficile le contrôle de l'application pratique de ces lois. Le gouvernement n'a même jamais reconnu l'existence de pratiques de travail forcé généralisées et organisées par l'État dans les secteurs du coton et de la soie.

Malgré les efforts du gouvernement pour garder le secret, des observateurs indépendants ont pu documenter le travail forcé systémique, mobilisé par le gouvernement, dans le secteur agricole du Turkménistan, non seulement dans la production de coton, mais aussi dans celle de la soie. Gaspar Matalayev a été condamné à trois ans d'emprisonnement en octobre 2016 pour avoir tenté de dénoncer les conditions de travail dans les champs de coton et a dû purger l'intégralité de sa peine. Le mandat d'arrêt a été délivré quelques mois seulement après que la commission a examiné pour la première fois la question du travail forcé au Turkménistan. Les personnes qui dénoncent l'exploitation du travail continuent d'être sanctionnées.

Il ressort des dernières observations de la CSI en 2022, basées sur des rapports indépendants, que la mobilisation forcée des travailleurs dans de nombreux secteurs d'activité s'est poursuivie pendant la récolte de 2021. Nous avons connaissance de rapports similaires sur la récolte de 2022 qui confirment la persistance des pratiques de travail forcé. D'autres organismes internationaux ont également fait les mêmes observations et se disent préoccupés par la situation dans le pays, notamment le Comité des droits économiques, sociaux et culturels des Nations Unies et le Conseil des droits de l'homme des Nations Unies. La participation de ces organismes dans le cas du Turkménistan témoigne également du manque de respect de nombreux droits fondamentaux dans le pays.

Bien entendu, la création de la feuille de route à l'issue la mission de haut niveau est un point positif, car elle démontre l'intention du gouvernement de travailler avec l'OIT, une étape importante et nécessaire pour mettre fin à la pratique du travail forcé. Toutefois, le gouvernement doit veiller à ce que ce processus soit crédible et transparent, en permettant aux observateurs, aux journalistes indépendants et aux défenseurs des droits de l'homme de documenter et de faire part de leurs préoccupations concernant le recours au travail forcé sans crainte de représailles. Ce processus doit également impliquer la participation des membres de cette assemblée. Dans le cas contraire, la mise en œuvre effective des nombreux projets qu'il contient risque de ne pas permettre de résoudre l'essentiel des problèmes.

Adapter le système de production du coton sans trouver de solutions fondées sur une approche basée sur les droits des agriculteurs et des travailleurs de ce système n'est pas suffisant. Pour trouver des solutions durables et efficaces au travail forcé imposé par l'État, il faut permettre l'exercice des droits des travailleurs et des droits civils, y compris la liberté syndicale, de réunion et de négociation collective. Le succès d'une telle approche dépendra de la garantie d'une véritable liberté syndicale, de la participation de syndicats indépendants et de la liberté d'action des organisations de la société civile.

Interprétation du russe: Membre employeuse, Turkménistan – Je voudrais également formuler des commentaires sur les recommandations de la commission d'experts, en particulier en ce qui concerne la mise en œuvre de la convention par le Turkménistan. Il convient de noter que la culture du coton dans notre pays est une activité séculaire. En effet, dans notre secteur agricole, nous avons des métayers, des agriculteurs qui possèdent leurs terres et des propriétés privées. Ils bénéficient de privilèges et de compensations de la part de l'État. Cela leur permet de gérer leur activité de manière efficace, rentable et indépendante. Je ne peux donc pas être d'accord avec l'idée que les entreprises agricoles privées soient obligées de cultiver du coton et de conclure des accords à cet effet. À cet égard, je voudrais faire remarquer ce qui suit:

- la culture du coton dans notre pays est rentable. Oui, nous avons une commande publique pour le coton, mais c'est une activité très intéressante pour les entreprises. Pourquoi est-ce si rentable? Parce qu'elles obtiennent des prêts sur dix ans, avec un taux annuel effectif global (TAEG) de 1 pour cent, ce qui leur permet d'acquérir du matériel et donc d'investir dans leur activité. Actuellement, plus de 3 000 équipements John Deere ont été achetés, c'est-à-dire des tracteurs, et nous travaillons également pour permettre aux personnes d'acheter des machines agricoles «Case» et «CLAAS»;
- deuxièmement, ils sont exemptés de tous les impôts et taxes s'ils pratiquent la culture du coton;
- en outre, ceux qui pratiquent la culture du blé, du coton et d'autres produits agricoles n'ont pas à payer les frais de location;
- un autre point est que l'excédent de production par rapport au quota de l'État peut être utilisé comme vous le souhaitez.

Au Turkménistan, nous comptons actuellement plus de 500 associations de paysans. Parmi elles, 35 pour cent sont déjà passées dans le secteur privé et, d'ici à 2025, elles le seront toutes. Comme nous l'avons déjà dit, dans notre pays, les entreprises sont considérées comme très importantes. Les entreprises investissent beaucoup dans leurs terres pour enrichir le sol lorsqu'il s'agit de le cultiver. Nous devons garder à l'esprit que les personnes qui veulent faire des profits vont évidemment faire ce qui est dans leur intérêt et qu'elles n'ont donc pas besoin d'avoir recours à une quelconque forme de travail forcé. Il est dans l'intérêt de tous de

participer à la culture du coton. Je suis moi-même une dirigeante régionale de l'Union des industriels et des entrepreneurs du Turkménistan, et je peux vous dire avec certitude que, à tous les stades de la culture et de la récolte du coton, il n'y a pas de recours à une quelconque forme de travail forcé.

L'Union des industriels et des entrepreneurs du Turkménistan regroupe un très grand nombre d'employeurs privés de notre pays. Chaque année, nous examinons des milliers de plaintes qui nous parviennent. Cependant, nous n'avons jamais reçu une seule plainte concernant le travail forcé dans les entreprises cotonnières et dans tous les types de comptoirs de coton. Nous n'avons jamais reçu de plainte de ce type ni au sein de notre syndicat ni de la part des autorités de notre pays. Je voudrais donc noter qu'il existe des sources non officielles sur le prétendu recours au travail forcé par les entreprises cotonnières et que nous sommes disposés à les examiner au cas par cas si nous disposons d'informations objectives et concrètes présentées sous la forme appropriée. Nous respectons l'opinion exprimée par la commission d'experts, mais nous demandons que nos points de vue et nos arguments soient pris en compte. Je voudrais également souligner que notre syndicat participe activement à un certain nombre d'événements prévus par la feuille de route pour la coopération entre le Turkménistan et le BIT, qui a été mentionnée dans le rapport du gouvernement et qui comprendra des visites sur le terrain.

Interprétation du russe: Membre travailleur, Turkménistan – Comme chacun le sait, les syndicats de tout pays, lorsqu'ils s'attaquent aux problèmes que le mouvement syndical partage dans le monde entier, agissent selon leur contexte national. Chaque pays a sa propre histoire, sa propre culture, la structure spécifique de l'État et la structure dans laquelle il se développe économiquement, ainsi que les traditions spirituelles et les attitudes sociales. Les syndicats ne peuvent être créés ou fonctionner sans tenir compte de ces caractéristiques particulières, car elles déterminent, dans une très large mesure, la stratégie de développement futur du mouvement syndical dans chaque pays. Les syndicats du Turkménistan soutiennent pleinement la convention, y compris ses exigences visant à garantir les principes fondamentaux du travail décent. Nous soutenons le tripartisme, le dialogue social et les principes de justice sociale.

L'adoption en 2018 d'une loi sur un comité tripartite chargé de régir les relations sociales et de travail, par le Parlement turkmène, est très importante pour nous. Dans presque tous les organes de l'État et toutes les entreprises privées, des conventions collectives ont été signées, qui régissent les relations sociales et économiques sur le terrain.

Actuellement, le syndicat national du Turkménistan concentre son travail sur les domaines fondamentaux suivants: i) le renforcement de notre économie nationale par le biais d'un soutien actif aux entreprises, aux organisations et aux sociétés, indépendamment de leur structure juridique ou de leur statut; ii) l'amélioration de la mise en œuvre et du suivi des conventions collectives; iii) la garantie des droits des travailleurs à un travail décent, ce qui signifie avoir un emploi, un salaire décent, des conditions de travail sûres et salubres, bénéficier d'une protection sociale et s'engager dans le dialogue social.

À cet égard, nous soutenons très activement les changements profonds qui ont lieu actuellement au Turkménistan. La position des syndicats turkmènes a souvent été exposée dans diverses instances internationales. Au cours des dernières années, le rôle des syndicats dans le traitement des questions de protection du travail à tous les niveaux s'est considérablement accru. Les inspections techniques et juridiques menées par le service d'inspection du travail des syndicats au Turkménistan ont permis aux spécialistes de contrôler

la manière dont les employeurs respectent les dispositions légales et autres dispositions juridiques visant à protéger le travail.

En ce qui concerne la convention, nous nous efforçons de garantir des conditions de travail décentes, sans travail forcé ni exploitation, et nous mettons tout en œuvre pour coopérer avec le gouvernement, avec les autorités régionales et veiller à ce qu'ils respectent tous les normes internationales du travail. Les mesures prises par les syndicats pour y parvenir comprennent la surveillance du respect des conclusions des inspections techniques et juridiques. En outre, nous protégeons les droits et les intérêts des travailleurs, notamment en les soutenant lorsque des affaires sont portées devant les tribunaux et qu'il y a des procédures judiciaires.

Nous n'avons reçu aucune plainte concernant le travail forcé dans nos bureaux syndicaux, mais nous continuons néanmoins à effectuer un contrôle minutieux et nous organisons des cours de formation, des séminaires et des séances d'information pour les spécialistes de différents domaines et à différents niveaux, y compris auprès des travailleurs et des employeurs de notre secteur agricole. La plupart des séminaires se déroulent actuellement dans les régions, en collaboration avec les autorités locales, et impliquent la participation des associations de paysans qui sont souvent mentionnées dans le secteur agricole. Dans ces séminaires, nous faisons participer les autorités locales, le gouvernement, le service local de l'emploi, les forces de police et d'autres structures privées et publiques.

Nous attachons une grande importance à la coopération avec l'OIT au Turkménistan et notre coopération avec l'Organisation s'accroît chaque année. Nous organisons des consultations avec les représentants de l'OIT sur diverses questions d'intérêt mutuel. Les représentants des syndicats turkmènes participent aussi activement aux actions de défense organisées dans leur contexte et sous l'égide de l'OIT.

En mars dernier, des représentants de haut niveau de l'OIT se sont rendus au Turkménistan et nos syndicats ont participé activement à l'élaboration d'une feuille de route pour la prévention du travail forcé. Cette feuille de route a été mentionnée dans la déclaration que vient de faire le représentant de notre gouvernement.

Les partenaires sociaux et les syndicats ont travaillé ensemble et continuent de le faire pour mettre en œuvre cette feuille de route. Nous avons analysé, par exemple, notre législation existante pour voir si elle est pleinement conforme aux dispositions de la convention. Parallèlement, nous travaillons activement avec nos syndicats régionaux et locaux, ainsi qu'avec les autorités locales et régionales et d'autres parties qui ont intérêt à ce que nous respections les normes internationales du travail dans l'ensemble de notre économie et, en particulier, dans l'agriculture et la culture du coton.

En conclusion, les syndicats turkmènes participent activement à toutes les mesures incluses dans la feuille de route. Nous coopérons avec notre gouvernement et avec l'OIT cette année encore, et nous continuerons à soutenir l'OIT dans le règlement de ce problème.

Membre gouvernemental, États-Unis d'Amérique – Nous remercions le gouvernement du Turkménistan d'avoir fourni des informations supplémentaires à cette commission, en réponse aux récentes observations de la commission d'experts, ainsi que d'avoir accepté la mission de haut niveau au Turkménistan en novembre 2022.

Nous nous félicitons qu'un accord ait été conclu sur une feuille de route pour la coopération entre le BIT et le gouvernement en 2023, qui se concentre sur six domaines prioritaires et comprend des activités sur l'amélioration du cadre législatif pour la prévention et l'interdiction du travail forcé; la conduite d'une analyse de situation en matière de

recrutement pour la cueillette du coton; le renforcement de la réglementation du travail saisonnier dans l'agriculture et des arrangements contractuels; l'amélioration de l'inspection du travail pour renforcer les contrôles; le suivi par l'OIT de la récolte de coton de 2023; ainsi que le renforcement du dialogue entre l'OIT et le gouvernement.

Nous encourageons le gouvernement à poursuivre activement ses efforts pour assurer l'élimination complète du recours au travail obligatoire dans la production de coton. Nous notons avec intérêt que le gouvernement a effectué une analyse de la législation et du cadre réglementaire actuels en ce qui concerne l'application des normes contenues dans la convention, et qu'il envisage actuellement de soumettre les projets de loi aux groupes de travail établis par les commissions parlementaires compétentes. Nous encourageons le gouvernement à continuer à travailler avec l'OIT pour s'assurer que les révisions sont pleinement conformes aux normes internationales du travail.

Nous rappelons que les représentants indépendants des travailleurs seront des partenaires essentiels pour élaborer de nouvelles approches juridiques et politiques du secteur du coton qui éliminent les causes profondes du travail forcé, et nous prions instamment le gouvernement de modifier les dispositions de la loi sur les syndicats et de la loi sur les associations publiques qui permettent au gouvernement d'exercer un contrôle excessif sur les activités syndicales, y compris sur la sélection des dirigeants syndicaux.

Nous notons avec préoccupation les rapports persistants sur le travail forcé dans le secteur et les politiques qui perpétuent la mobilisation des travailleurs pour le travail forcé. Nous rappelons que les conclusions de la mission de haut niveau reconnaissent les difficultés persistantes à discuter ouvertement de l'existence ou des pratiques de travail obligatoire dans la récolte du coton et que de nombreuses personnes au cours de la mission ont indiqué que la pratique existait, bien que sans preuve directe ou tangible de son étendue en raison de l'accès limité aux champs de coton.

Nous encourageons le gouvernement à faire régulièrement des déclarations publiques de haut niveau condamnant le travail forcé, en incluant spécifiquement le travail forcé dans le secteur du coton, et dans le cadre d'activités de sensibilisation au titre de la feuille de route.

Les États-Unis restent déterminés à collaborer avec le gouvernement pour faire progresser les droits des travailleurs au Turkménistan.

Membre travailleuse, Suède – J'ai l'honneur de m'exprimer au nom des syndicats des pays nordiques. Le cas du Turkménistan est abordé dans le cadre de la convention aujourd'hui, mais, avant d'en parler, je voudrais que nous réfléchissions un instant à ce que nous savons réellement du Turkménistan. Peu de choses, je suppose. Il y a une raison à cela. Le Turkménistan est un pays très fermé. Les autorités exercent un contrôle strict sur la communication de l'information et sur tous les médias. Le Turkménistan est un pays d'Asie centrale situé non loin d'ici, et le coton y est cultivé et récolté, du moins en partie, par le biais du travail forcé, ce que le gouvernement nie systématiquement. En raison des limitations extrêmes imposées à la liberté d'expression et à la liberté syndicale, il est difficile de documenter et de signaler tout ce qui se passe au Turkménistan. Ce que nous savons, c'est que les personnes qui ont partagé des informations avec les médias internationaux peuvent être persécutées et que certaines ont été condamnées à de longues peines de prison. Cela dit, la cohérence des rapports sur le Turkménistan, année après année, y compris l'année dernière, ne laisse aucune place au doute en ce qui concerne le recours au travail forcé systémique et organisé par l'État.

Turkmen News et Turkmen Initiative for Human Rights effectuent un contrôle indépendant de la récolte du coton, en compilant des rapports de suivi étayés par des preuves documentaires supplémentaires. Leur rapport conjoint indique que des dizaines de milliers de travailleurs de divers organes de l'État ont été mobilisés pendant la récolte de 2021. Les rapports de la récolte de 2022 dépeignent la même image sombre. Tout en niant l'existence du travail forcé, l'État continue de mobiliser des travailleurs dans le cadre du travail forcé, en violation de ses engagements au titre de la convention et du Plan d'action national pour les droits de l'homme au Turkménistan pour la période 2021-2025.

En fait, les autorités gouvernementales ont commencé à mobiliser de force des travailleurs pour la récolte du coton quatre mois seulement après la signature du plan d'action en avril 2021. Un simple démenti de la part du gouvernement est loin d'être suffisant. Compte tenu du manque de transparence, de médias libres, de syndicats indépendants, d'organisations de la société civile et d'une réelle liberté syndicale, les rapports du gouvernement ne sont pas crédibles. Le gouvernement du Turkménistan devrait mettre fin au recours au travail forcé dans le pays et continuer à coopérer avec l'OIT, mais aussi avec les partenaires sociaux au sein de l'OIT.

Le gouvernement devrait garantir la liberté syndicale au Turkménistan, y compris la liberté pour les syndicats indépendants et les organisations de la société civile. Nous savons que le travail forcé prospère en l'absence de liberté syndicale.

Membre travailleur, États-Unis – Depuis que cette commission a examiné ce cas pour la dernière fois en 2019, des observateurs indépendants et des organes d'information ont continué à documenter le recours systématique au travail forcé organisé par l'État dans toutes les régions productrices de coton du Turkménistan. En effet, à certains égards, la récolte de 2022, la première présidée par le Président Serdar Berdimuhamedow, a été pire que les années précédentes, compte tenu de la pression politique exercée pour que sa première récolte paraisse réussie. Il ressort d'un rapport de suivi indépendant que les employés de l'État ont de nouveau été mobilisés en masse et que certains enfants ont été payés pour travailler en tant que «cueilleurs remplaçants» par des employés de l'État. Fait alarmant, le gouvernement du Turkménistan continue de nier l'existence du travail forcé dans sa récolte annuelle de coton. En 2022, le gouvernement a indiqué à la commission d'experts qu'il n'avait pas reçu une seule allégation de travail forcé concernant la dernière récolte de coton. Ce type de déni général est à peine croyable et suggère que le gouvernement est prêt à ignorer ce qu'il ne veut pas voir.

En effet, la seule façon de résoudre le problème du travail forcé au Turkménistan est que le gouvernement reconnaisse enfin les causes profondes du problème et s'assure que les travailleurs turkmènes ont les moyens de le combattre avec les outils fondamentaux que sont les mécanismes efficaces de réclamation et de recours.

Par conséquent, nous appelons le gouvernement à mettre pleinement en œuvre la feuille de route négociée avec l'OIT et à garantir le plein accès de la mission de haut niveau et de la société civile indépendante à la récolte de coton de 2023.

Interprétation du russe: **Membre travailleur, Fédération de Russie** – Le rapport de la commission d'experts de cette année repose sur des informations de 2021. Pour analyser la situation réelle du Turkménistan au regard de la convention, nous nous basons sur des données plus récentes, c'est-à-dire des données pour 2022, soumises par des organisations non gouvernementales indépendantes en ce qui concerne la récolte de coton en 2022.

Nous pensons qu'il s'agit d'informations convaincantes et représentatives. Nous remercions le gouvernement du Turkménistan pour les documents remis. Le suivi montre que

la pratique du recours à différentes formes de travail forcé dans la récolte du coton se poursuit à une échelle massive et systémique. D'importants groupes de travailleurs des centres publics sont envoyés dans les champs de coton, notamment des enseignants, des personnes travaillant dans des crèches, des écoles, des centres de santé, d'autres types d'institutions publiques et de services publics. Selon de nombreux témoignages de travailleurs, au cours de cette mobilisation, les gens ont été menacés de perdre leur emploi ou une partie de leur salaire s'ils n'obtempéraient pas. D'autres restrictions sont également utilisées pour les forcer à travailler à la récolte du coton. Lors de la récolte du coton, les travailleurs qui conservent leur emploi régulier nous disent qu'ils sont contraints de payer une partie du salaire des cueilleurs et d'engager des dépenses supplémentaires liées à la récolte du coton. Selon des experts, les organismes gouvernementaux établissent des quotas pour la production de coton, et il existe des menaces de sanctions et d'amendes ainsi que de perte de terres si ces quotas ne sont pas atteints. En outre, ces organismes fixent unilatéralement le prix d'achat du coton.

Les conditions de travail dans lesquelles les cueilleurs mobilisés sont contraints de travailler sont, selon nous, une preuve évidente de la nature coercitive du recrutement. Ils travaillent dans des champs ouverts sans abri, ils n'ont souvent pas assez d'eau potable, et des rapports indiquent qu'ils sont obligés de payer pour la nourriture, l'eau, le transport et l'hébergement. Ils ne reçoivent pas d'équipement de protection individuelle pour leur travail dans les champs de coton lorsqu'ils sont exposés à des produits chimiques et à des engrais. Le gouvernement affirme qu'une grande partie du travail manuel est désormais effectuée mécaniquement, mais cette affirmation n'est pas confirmée par des experts indépendants. Lorsque le coton est récolté à la main, il est de meilleure qualité et peut être vendu à un prix plus élevé. Nous savons également que les équipements sont coûteux et que le système en lui-même implique que certains fonctionnaires aient des intérêts financiers à le conserver tel qu'il est actuellement.

Il faut noter que des experts ont constaté le recours au travail des enfants dans la production de coton, sans que la mobilisation spécifique des enfants ne soit mentionnée. Dans ses entretiens avec les organes de contrôle de l'OIT et d'autres organisations internationales, le gouvernement continue de nier le recours massif du travail forcé, et l'un des arguments qu'il avance est qu'il n'y a pas de plaintes à ce sujet. Cependant, dans le pays, les conditions ne sont pas réunies pour que les autorités assurent un suivi approprié de la situation. De même, il n'y a pas de syndicats en mesure de répondre à de telles plaintes et de coopérer avec les organisations internationales de manière appropriée, afin de défendre les conditions de travail des travailleurs.

Nous sommes toutefois disposés à considérer positivement la récente signature de la feuille de route entre le Turkménistan et l'OIT. Celle-ci vise à éradiquer le travail forcé dans le pays, comme vous le savez, mais malheureusement nous devons constater que la préparation du gouvernement s'est faite sans la participation des travailleurs et sans l'expertise que les syndicats auraient pu apporter à la situation.

Nous pensons cependant qu'un certain nombre de mesures pourraient avoir un impact significatif sur la situation mais, pour que les changements soient réels et irréversibles, nous devons nous assurer que l'ensemble du système de production de coton au Turkménistan soit mis en conformité avec les normes universelles de protection des droits des citoyens et en garantissant un travail décent pour tous à un salaire décent. Au nom de la délégation des travailleurs de la Fédération de Russie, nous demandons au gouvernement de coopérer avec l'OIT sur la question de la mise en conformité de sa législation avec les normes internationales, en particulier avec les dispositions de la convention. Ce travail, comme nous le voyons, est essentiel, mais il ne peut être couronné de succès que si le pays met véritablement en œuvre

les conventions fondamentales de l'OIT et les droits fondamentaux des travailleurs, en particulier le droit à la liberté syndicale, dans le contexte général de la protection des droits de l'homme de la population du Turkménistan.

Membre travailleur, Pays-Bas – Année après année, pendant la récolte du coton, qui a lieu entre août et décembre, le gouvernement turkmène oblige des dizaines de milliers de travailleurs du secteur public à cueillir le coton ou à payer des cueilleurs remplaçants sous la menace de sanctions, y compris la perte d'emploi, la réduction des heures de travail ou du salaire, et extorque de l'argent à ces mêmes travailleurs pour payer les dépenses liées à la récolte. Au Turkménistan, la récolte du coton par le biais du travail forcé n'est pas une anomalie, mais fait partie intégrante d'un système de commandement de la production agricole qui alimente à la fois la pauvreté rurale et le travail des enfants. Le système de contrôle et de coercition de l'État est tellement enraciné que les agriculteurs plantent en fonction des directives de l'État et non des conditions du sol, de l'eau et du climat. Pour se conformer aux systèmes, les agriculteurs ont été contraints de planter des cultures avant que les champs ne soient prêts ou dans des endroits insuffisamment irrigués, ce qui garantit l'échec des cultures, tandis que les agriculteurs eux-mêmes restent à la merci des autorités gouvernementales.

Le travail forcé des employés du secteur public pour récolter le coton est et a été répandu et systématique dans toutes les régions qui ont fait l'objet d'un suivi par des chercheurs indépendants. Des enseignants, des médecins, des travailleurs culturels et d'autres fonctionnaires ont signalé des mobilisations dès la mi-août. En décembre, malgré des températures inférieures à zéro, environ 25 pour cent des employés du secteur public ont été contraints de cueillir du coton ou de payer des remplaçants pendant la semaine, et tous les employés ont été envoyés dans les champs pendant le week-end. Le gouvernement continue de nier le recours au travail forcé dans sa récolte de coton. La feuille de route récemment signée et l'intention de travailler avec l'OIT constituent une étape importante et nécessaire pour mettre fin à cette pratique. Toutefois, il ne suffit pas d'adapter le système de production du coton si les solutions ne s'appuient pas sur une approche fondée sur les droits des agriculteurs et des travailleurs de ce système. Dans le cadre de l'éradication du travail forcé et du travail des enfants, l'exercice des droits fondamentaux du travail, tels que la liberté syndicale et la négociation collective, est essentiel et indispensable.

Lorsqu'il s'agit de trouver des solutions, les organisations indépendantes de travailleurs doivent participer à l'ensemble du processus. Les représentants du gouvernement turkmène ne peuvent présenter des plans à l'OIT sans faire participer aucun des partenaires sociaux. Comme l'ont dit les orateurs précédents, nous prions également instamment les autorités turkmènes à coopérer pleinement avec les mécanismes de contrôle de l'OIT et à mettre en œuvre leurs recommandations. Dans le cadre des conseils techniques du BIT, le gouvernement du Turkménistan devrait établir, contrôler et rendre compte de critères de référence clairs pour remplir ses obligations au titre de toutes les conventions fondamentales du travail de l'OIT.

Observateur, Union internationale des travailleurs de l'alimentation, de l'agriculture, de l'hôtellerie-restauration, du tabac et des branches connexes (UITA) – Au nom de l'UITA, le syndicat mondial des travailleurs de l'agriculture, je souscris aux commentaires précédents selon lesquels le travail forcé dans le secteur du coton au Turkménistan continue d'être répandu et systématique. Chaque année, pendant la récolte du coton, le gouvernement oblige des dizaines de milliers de travailleurs des secteurs public et privé à récolter le coton, à payer un pot-de-vin ou à engager un travailleur remplaçant pour cueillir le coton à leur place. L'année 2022 n'a pas fait exception. Le suivi indépendant mené au cours de cette saison de récolte a révélé que le travail forcé des employés du secteur public dans la récolte du coton était répandu et systématique dans toutes les régions objet de

l'observation. En effectuant ce travail en secret, les observateurs se sont exposés à de grands risques personnels. Le gouvernement prend des mesures importantes pour empêcher la production de documents et les champs de coton font l'objet d'une surveillance stricte de la part de la police et des services de sécurité.

Les travailleurs des champs ont dû faire face à des conditions de travail et de vie difficiles, parfois abusives ou dangereuses, pour atteindre les quotas quotidiens obligatoires de coton. Leur participation forcée à la récolte a été organisée et imposée par le gouvernement. Les travailleurs sont l'objet d'intimidations, de censure publique et sont menacés de déductions salariales et de perte d'emploi pour faire en sorte qu'ils se soumettent à leurs obligations. La pauvreté et la pression exercée pour atteindre les quotas conduisent au travail des enfants, qui récoltent le coton aux côtés de leurs parents ou pour gagner de l'argent en tant que remplaçants engagés par des personnes forcées de récolter le coton.

Nous saluons l'engagement récent du gouvernement auprès de l'OIT. Mais, dans le même temps, le gouvernement continue de nier publiquement le recours au travail forcé dans la récolte, tout récemment lors de l'examen du Comité des droits de l'homme des Nations Unies en mars 2023, et de harceler et d'attaquer quiconque osant parler des violations des droits de l'homme et des droits des travailleurs. Les solutions durables pour mettre fin au travail forcé au Turkménistan doivent s'appuyer sur une approche fondée sur les droits des agriculteurs et des travailleurs de ce système et nécessitent de permettre la liberté syndicale, la liberté de réunion et la liberté de négociation collective. Dans l'état actuel des choses, dans deux mois, des dizaines de milliers de personnes seront à nouveau contraintes de travailler dans les champs, de récolter du coton sous la menace de sanctions, sur ordre du gouvernement. Les conclusions du suivi indépendant de 2022 montrent que le gouvernement n'a pas pris de mesures significatives pour éradiquer cette pratique depuis le dernier examen. Le changement s'impose depuis longtemps.

Nous prions instamment le gouvernement de prendre des mesures urgentes pour mettre fin à la pratique du travail forcé organisé par l'État dans le secteur du coton. Le gouvernement doit appliquer les lois nationales qui interdisent le recours au travail forcé et au travail des enfants, prendre des mesures pour que les fonctionnaires soient tenus de rendre des comptes pour avoir forcé des citoyens à travailler, et collaborer pleinement avec les organes conventionnels de l'ONU, les procédures spéciales et, en premier lieu, les mécanismes de contrôle de l'OIT, et mettre en œuvre les recommandations qu'ils ont formulées. Il doit permettre aux observateurs, aux journalistes, aux organisations de défense des droits de l'homme et aux défenseurs des droits des travailleurs d'agir librement et sans menace de représailles, et autoriser les travailleurs à s'organiser, à créer des syndicats indépendants et à y adhérer, ainsi qu'à négocier collectivement.

Représentant gouvernemental – Permettez-moi, au nom de la délégation gouvernementale, d'exprimer ma gratitude à la commission pour le travail accompli et le dialogue constructif, ainsi qu'aux gouvernements et aux membres employeurs et travailleurs pour les déclarations qu'ils ont adressées au Turkménistan.

Nous avons, bien sûr, écouté de très nombreuses informations concernant le Turkménistan. Nous avons pris note de certaines. Les approches de certaines délégations ont été très constructives et prenaient en compte les documents fournis par le Turkménistan dans le cadre de la préparation de cette réunion.

Comme indiqué dans le discours principal de notre délégation, beaucoup de travail a été réalisé et est en cours pour mettre en œuvre les normes de la convention non seulement au niveau de la législation, mais aussi dans la pratique. Dans ce contexte, je voudrais une fois de

plus prier instamment les membres travailleurs et employeurs de prêter une plus grande attention aux commentaires du gouvernement. Certaines des informations fournies sont fondamentalement fausses, même en ce qui concerne les élections démocratiques qui ont eu lieu dans notre pays. Je tiens à vous rassurer: les élections se déroulent au Turkménistan avec la participation active d'observateurs internationaux. La critique des dirigeants de mon pays est inacceptable et non professionnelle et ne devrait pas être formulée dans le cadre de cet événement. Nous déclarons explicitement que les informations concernant la légalisation de la récolte forcée du coton par l'État sont sans fondement et ne reflètent pas la situation réelle sur le terrain. La politique de mon pays dans ce domaine vise la mécanisation de la récolte du coton, comme indiqué dans mon rapport principal.

Toutes les propositions et recommandations constructives des experts internationaux dans le contexte de la question examinée seront soigneusement étudiées et analysées. Au nom de mon gouvernement, je tiens à souligner avec assurance que nous recherchons systématiquement la collaboration avec l'OIT. La feuille de route de notre partenariat vise à résoudre les problèmes liés au respect des normes universellement reconnues du droit international et à mettre en œuvre un mécanisme permettant d'améliorer à la fois le cadre législatif et la pratique en matière d'application des lois.

Ce dialogue peut être mené par le biais d'une coopération technique sur la mise en œuvre des conventions pertinentes dans la législation nationale, d'une sensibilisation et d'un renforcement des capacités des spécialistes, ainsi que d'un système de suivi de la mise en œuvre des dispositions de la convention à l'aide des mécanismes de coopération tripartite.

Après la mise en œuvre réussie de la feuille de route à court terme pour 2023, le Turkménistan sera prêt à discuter des perspectives de coopération et d'interaction à long terme avec l'OIT.

Membres travailleurs – Nous tenons à remercier le représentant du gouvernement pour les informations qu'il a fournies au cours de la discussion. Nous tenons également à remercier les intervenants pour leurs contributions. Il est indéniable que le Turkménistan recourt encore massivement au travail forcé pour la récolte du coton et de la soie. Permettez-moi de répondre à un commentaire du représentant du gouvernement concernant les sources prétendument non vérifiées faisant état de pratiques de travail forcé dans le pays. Dans une situation où il n'y a pas de partenaires sociaux indépendants, ni de véritable forme de société civile fonctionnelle, nous ne pouvons pas considérer les informations du gouvernement comme totalement crédibles. Si le gouvernement souhaite contester les informations essentielles fournies par des sources non gouvernementales et la CSI et insiste au contraire sur son propre récit alternatif de plus grands progrès, nous sommes obligés de demander pourquoi il poursuit ses politiques de la porte fermée? Pourquoi ne s'engage-t-il pas avec des organisations de travailleurs réputées à l'échelle mondiale, ou avec les médias ou les groupes de défense des droits de l'homme? Nous partageons la profonde inquiétude de la commission d'experts face à la persistance des pratiques de travail forcé et aux mauvaises conditions de travail des personnes contraintes de travailler dans le secteur du coton et de la soie, en violation flagrante de la convention.

Nous demandons au gouvernement de veiller à la pleine mise en œuvre des recommandations formulées à la suite de l'examen de son cas par notre commission en 2021. Le gouvernement doit également veiller à ce que la mise en œuvre de la feuille de route se fasse en collaboration avec les partenaires sociaux et dans les délais impartis. En particulier, il est essentiel que le gouvernement prenne toutes les mesures, en droit et dans la pratique, pour éliminer le recours au travail forcé des travailleurs des secteurs public et privé, ainsi que

des étudiants, notamment en veillant à ce que la loi sur l'état d'urgence, la loi sur les interventions d'urgence, la loi sur la préparation et la mise en œuvre de la mobilisation au Turkménistan, l'article 7 de la loi de 1990 sur le régime juridique d'urgence et l'article 19 du Code du travail ne puissent pas servir de bases légales pour le travail forcé dans les champs de coton et de soie. Le gouvernement doit cesser de menacer ceux qui ne respectent pas les quotas fixés par les autorités. Il doit également rendre publiques des déclarations politiques de haut niveau condamnant le travail forcé, en incluant spécifiquement le travail forcé dans le secteur du coton et en précisant que tout travail doit être volontaire et rémunéré équitablement. La pression exercée sur les autorités à tous les niveaux pour atteindre ces quotas conduit à de nombreux abus dont les travailleurs sont les premières victimes.

Le gouvernement devrait agir, dans le respect de la convention et de la législation nationale, contre le recours au travail forcé en publiant des instructions claires sur l'interdiction du recours au travail forcé et en poursuivant et punissant les fonctionnaires qui y recourent malgré tout. Le renforcement de l'inspection du travail et de l'application de la loi est essentiel pour éradiquer définitivement ces pratiques. Le gouvernement doit collaborer avec les partenaires sociaux pour élaborer un plan d'action national visant à éliminer durablement le travail forcé dans la récolte du coton et de la soie organisée par l'État. Ce plan doit être assorti d'un calendrier et s'attaquer aux causes profondes du travail forcé dans l'agriculture. Il sera essentiel que le gouvernement garantisse l'accès aux champs de coton et de soie aux partenaires sociaux, aux observateurs, aux journalistes indépendants et aux défenseurs des droits de l'homme, qui devraient être libres de documenter et de faire part de leurs conclusions sans crainte de représailles. Il est également clair que la participation des partenaires sociaux à l'élaboration et à la mise en œuvre de la feuille de route nécessitera la pleine reconnaissance de la liberté syndicale dans le pays, afin que les travailleurs et les employeurs du pays puissent être représentés. Nous attendons du Turkménistan qu'il mette en œuvre tous les droits fondamentaux du travail, en particulier l'interdiction du recours au travail forcé et au travail des enfants, la liberté syndicale et le droit à la négociation collective, conformément aux conventions ratifiées de l'OIT. Pour garantir l'atteinte de tous ces objectifs, nous invitons le gouvernement à continuer à bénéficier de l'assistance technique du BIT et à accepter l'arrivée d'une mission tripartite de haut niveau de l'OIT, qui doit disposer de tous les moyens nécessaires pour mener à bien sa mission.

Membres employeurs – Les membres employeurs souhaitent remercier tous les intervenants qui ont pris la parole. Nous remercions en particulier le gouvernement pour son intervention, ainsi que pour les informations orales et écrites qu'il a fournies, car elles permettent de dresser un tableau plus complet de l'évolution de la situation sur le terrain.

Pour conclure, nous voudrions souligner une fois encore que les membres employeurs considèrent comme inacceptables toutes les formes de travail forcé et autres pratiques abusives équivalant au travail forcé. Notamment lorsqu'elles visent les catégories les plus vulnérables de la société et sont orchestrées par les autorités centrales. Notre position à cet égard rejoint celle de la commission d'experts, du Bureau et des membres travailleurs. Bien que nous saluions les efforts entrepris pour répondre aux questions soulevées par la commission d'experts en 2022, en particulier la collaboration entreprise avec le BIT, nous prenons également note des rapports faisant état d'un recours continu à des pratiques de travail forcé par l'État dans le secteur de la récolte du coton. À la lumière de la discussion que nous avons eue sur ce cas au sein de la commission, les membres employeurs prient, et même prient instamment, le gouvernement de poursuivre avant tout ses efforts pour assurer l'élimination complète du recours au travail obligatoire des travailleurs des secteurs public et privé, ainsi que des étudiants dans la production de coton. Deuxièmement, continuer à

collaborer avec l'OIT et les partenaires sociaux indépendants, pour garantir la pleine application de la convention dans la pratique, y compris dans le cadre de la feuille de route pour la coopération entre le BIT et le gouvernement. Et enfin, troisièmement, fournir des informations sur les mesures concrètes prises à cet égard, y compris sur toutes les activités indiquées dans la feuille de route.

Nous sommes convaincus que le gouvernement mettra en œuvre ces recommandations dans les meilleurs délais, afin d'assurer le plein respect de la convention, tant en droit que dans la pratique.

Conclusions de la commission

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

Tout en prenant bonne note des explications que le gouvernement a fournies au sujet de la collaboration nouée avec le BIT pour s'atteler à la question du travail forcé associé à la récolte du coton, la commission a déploré que persiste le recours généralisé au travail forcé associé à la récolte annuelle du coton organisée par l'État au Turkménistan et l'incapacité du gouvernement à réaliser des progrès significatifs sur la question depuis que la commission a examiné le cas en 2016 et en 2021.

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

- **d'assurer la pleine mise en œuvre des recommandations de la commission de 2021 et de la feuille de route pour la coopération entre le BIT et le gouvernement;**
- **de redoubler d'efforts pour garantir l'élimination complète du recours au travail obligatoire des travailleurs des secteurs public et privé, ainsi que des étudiants, dans les productions de coton organisées par l'État en élaborant, en consultation avec les partenaires sociaux et dans le cadre de l'assistance que le BIT fournit actuellement, un plan d'action visant à éliminer, en droit et dans la pratique, le travail forcé associé à la récolte de coton organisée par l'État, et à améliorer le recrutement et les conditions de travail dans le secteur du coton, conformément aux normes internationales du travail;**
- **d'éliminer le système de quota obligatoire pour la production et la récolte de coton, et de garantir que nul ne soit menacé de sanction si les quotas de production ne sont pas atteints, conformément à la convention;**
- **de donner des instructions claires sur l'interdiction du recours au travail forcé et de renforcer l'inspection du travail et les mécanismes responsables de l'application de la loi;**
- **de poursuivre et de sanctionner de manière appropriée tout fonctionnaire qui participe à la mobilisation forcée des travailleurs pour la production ou la récolte du coton;**
- **de garantir que, conformément à la convention, la loi sur l'état d'urgence, la loi sur les interventions d'urgence, la loi sur la préparation et la mise en œuvre de la mobilisation au Turkménistan, ainsi que l'article 19 du Code du travail ne servent pas de base juridique ou de prétexte pour le travail forcé; et**

- **de promouvoir le dialogue social dans le secteur de production de coton et continuer à coopérer avec le BIT et les organisations de travailleurs et d'employeurs concernées, afin de garantir la pleine application de la convention dans la pratique, y compris dans le cadre de la feuille de route, et de suivre et documenter tout cas de travail forcé associé à la récolte du coton sans crainte de représailles.**

La commission prie le gouvernement de fournir à la commission d'experts un rapport contenant des informations sur les mesures concrètes prises, y compris les activités figurant dans la feuille de route, et les progrès réalisés à ce sujet d'ici au 1^{er} septembre 2023.

Représentant gouvernemental – Je voudrais saisir cette occasion pour exprimer ma gratitude à tous les participants sur le cas du Turkménistan, y compris les partenaires sociaux et les représentants gouvernementaux et des organisations non gouvernementales. Nous prenons note des conclusions et exprimons notre volonté de coopérer avec les partenaires sociaux et l'OIT en ce qui concerne la législation relative à l'application de la convention et à sa mise en œuvre. Je voudrais répéter que le gouvernement a déjà fait et continuera à faire des efforts importants pour faire appliquer la convention en droit et dans la pratique.

En ce qui concerne les règles de procédure de la commission, nous apprécierions que le texte du projet de conclusions soit communiqué bien à l'avance et non pas une heure avant son adoption, afin de donner au gouvernement la possibilité d'examiner pleinement le document et ses implications pour nos obligations nationales et internationales.

Une fois de plus, nous voudrions noter que les commentaires sur le recours généralisé au travail forcé dans la récolte du coton ne sont pas fondés. Nous constatons malheureusement que la commission n'a pas pris en compte les efforts considérables déployés par le Turkménistan en ce qui concerne la mécanisation de la récolte du coton et l'élimination du travail forcé, y compris le travail des enfants.

En conclusion, une fois de plus, je voudrais rassurer la commission sur le fait que le gouvernement est prêt à coopérer régulièrement et systématiquement avec l'OIT afin de mettre en œuvre efficacement les mesures prévues dans la feuille de route en 2023 et sur une base à plus long terme.

Annexe I. Tableau des rapports dus en 2022 sur les conventions ratifiées et reçus depuis la dernière session de la CEACR (au 16 juin 2023) (articles 22 et 35 de la Constitution)

Le tableau publié dans le rapport de la Commission d'experts, page 1061, doit être mis à jour de la façon suivante:

*Note: Les premiers rapports sont indiqués entre parenthèses.
Les modifications des listes de pays mentionnés dans la première partie (Rapport général)*

Albanie	12 rapports demandés
<i>(Paragraphe 98)</i>	
- 9 rapports reçus: Conventions nos 81, 97, 100, 111, 129, 143, 156, 177, (MLC)	
- 3 rapports non reçus: Conventions nos 77, 78, 185	
Argentine	8 rapports demandés
<i>(Paragraphe 98)</i>	
- Tous les rapports reçus: Conventions nos 81, 100, 111, 129, 156, 169, 177, 189	
Belize	12 rapports demandés
- Tous les rapports reçus: Conventions nos 29, 81, 87, 88, 98, 115, 138, 140, 144, 151, 154, 155	
Congo	17 rapports demandés
- 2 rapports reçus: Conventions nos 87, 144	
- 15 rapports non reçus: Conventions nos 13, 14, 26, 89, 95, 98, 100, 105, 111, 119, 138, 149, (185), (MLC), 188	
Croatie	24 rapports demandés
<i>(Paragraphe 98)</i>	
- 11 rapports reçus: Conventions nos 13, 14, 45, 81, 100, 106, 111, 129, 132, 136, 144	
- 13 rapports non reçus: Conventions nos 12, 19, 24, 25, 102, 103, 119, 121, 139, 148, 155, 161, 162	
El Salvador	11 rapports demandés
<i>(Paragraphe 98)</i>	
- Tous les rapports reçus: Conventions nos 12, 81, 99, 100, 111, 129, 131, 144, 150, 155, 160	
Gabon	16 rapports demandés
<i>(Paragraphes 90 et 98)</i>	
- Tous les rapports reçus: Conventions nos 6, 11, 29, 81, 87, 98, 105, 123, 124, 135, 138, 144, 151, 154, 182, (MLC)	
Guinée équatoriale	8 rapports demandés
<i>(Paragraphe 98)</i>	
- 6 rapports reçus: Conventions nos 1, 14, 30, 87, 98, 100	
- 2 rapports non reçus: Conventions nos (68), (92)	
Guyana	10 rapports demandés
<i>(Paragraphe 98)</i>	
- Tous les rapports reçus: Conventions nos 11, 29, 81, 105, 129, 135, 138, 141, 151, 182	
Kenya	13 rapports demandés
<i>(Paragraphe 98)</i>	
- 12 rapports reçus: Conventions nos 11, 29, 81, 98, 129, 135, 138, 141, 142, 144, 182, MLC	
- 1 rapport non reçu: Convention no 105	

Libéria	9 rapports demandés
<i>(Paragraphe 98)</i>	
· Tous les rapports reçus: Conventions nos 29, 87, 105, 108, 112, 113, 114, 182, MLC	
Maroc	34 rapports demandés
· Tous les rapports reçus: Conventions nos 12, 13, 14, 17, 19, 27, 29, 30, 42, 45, 52, 81, (97), 98, 99, 101, (102), 105, 106, 108, 119, 129, 131, 136, 138, 144, 150, 162, 176, 182, 183, MLC, (187), 188	
Mongolie	6 rapports demandés
<i>(Paragraphe 98)</i>	
· Tous les rapports reçus: Conventions nos 29, 105, 138, 167, 181, 182	
Pays-Bas - Aruba	11 rapports demandés
<i>(Paragraphe 98)</i>	
· Tous les rapports reçus: Conventions nos 22, 23, 29, 69, 105, 113, 114, 138, 146, 147, 182	
République centrafricaine	21 rapports demandés
· 3 rapports reçus: Conventions nos 150, 155, 182	
· 18 rapports non reçus: Conventions nos 3, 13, 14, 17, 18, 19, 52, 62, 81, 95, 100, 101, 111, 118, 119, 120, 131, 158	
République démocratique populaire lao	4 rapports demandés
<i>(Paragraphe 98)</i>	
· Tous les rapports reçus: Conventions nos 6, 29, 138, 182	
Royaume-Uni de Grande-Bretagne et d'Irlande du Nord - Guernesey	5 rapports demandés
<i>(Paragraphe 98)</i>	
· Tous les rapports reçus: Conventions nos 2, 87, 98, 122, 142	
Royaume-Uni de Grande-Bretagne et d'Irlande du Nord - Îles Falkland (Malvinas)	4 rapports demandés
<i>(Paragraphe 93)</i>	
· 3 rapports reçus: Conventions nos 87, 98, (MLC)	
· 1 rapport non reçu: Convention no 82	
Royaume-Uni de Grande-Bretagne et d'Irlande du Nord - Jersey	4 rapports demandés
<i>(Paragraphe 98)</i>	
· Tous les rapports reçus: Conventions nos 2, 87, 98, 140	
Samoa	6 rapports demandés
<i>(Paragraphe 98)</i>	
· 4 rapports reçus: Conventions nos 87, 98, (144), MLC	
· 2 rapports non reçus: Conventions nos 100, 111	
Sao Tomé-et-Principe	11 rapports demandés
<i>(Paragraphe 98)</i>	
· Tous les rapports reçus: Conventions nos 87, 98, 100, 111, 135, 138, 144, 151, 154, 182, (183)	
Singapour	5 rapports demandés
· 3 rapports reçus: Conventions nos 98, 144, (155)	
· 2 rapports non reçus: Conventions nos 11, 100	
Slovénie	14 rapports demandés
<i>(Paragraphes 90 et 98)</i>	
· Tous les rapports reçus: Conventions nos 11, 87, 97, 98, 100, 111, 122, 135, 143, 144, 149, 151, 154, 156	

Soudan du Sud	7 rapports demandés
· 2 rapports reçus: Conventions nos 29, 98 · 5 rapports non reçus: Conventions nos 100, 105, 111, 138, 182	
Tadjikistan	25 rapports demandés
<i>(Paragraphe 98)</i>	
· 14 rapports reçus: Conventions nos 32, 87, 95, 98, 100, 103, 105, 111, 122, 142, 144, 149, 159, 177 · 11 rapports non reçus: Conventions nos 23, 27, 69, 92, 108, 113, 124, 126, 133, 134, 147	
Thaïlande	4 rapports demandés
· Tous les rapports reçus: Conventions nos 88, 122, 159, MLC	
Timor-Leste	4 rapports demandés
<i>(Paragraphe 90 et 98)</i>	
· Tous les rapports reçus: Conventions nos 87, 98, 100, 111	
Total général Au total, 1.915 rapports (article 22) ont été demandés, 1.460 (soit 76,24 pour cent) ont été reçus. Au total, 188 rapports (article 35) ont été demandés, 179 (soit 95,21 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 16 juin 2023)**

Année de la réunion de la commission d'experts	Rapports demandés	Rapports reçus à la date demandée		Rapports enregistrés pour la session de la commission d'experts		Rapports enregistrés pour la session de la Conférence	
1932	447	-		406	90,8%	423	94,6%
1933	522	-		435	83,3%	453	86,7%
1934	601	-		508	84,5%	544	90,5%
1935	630	-		584	92,7%	620	98,4%
1936	662	-		577	87,2%	604	91,2%
1937	702	-		580	82,6%	634	90,3%
1938	748	-		616	82,4%	635	84,9%
1939	766	-		588	76,8%	-	
1944	583	-		251	43,1%	314	53,9%
1945	725	-		351	48,4%	523	72,2%
1946	731	-		370	50,6%	578	79,1%
1947	763	-		581	76,1%	666	87,3%
1948	799	-		521	65,2%	648	81,1%
1949	806	134	16,6%	666	82,6%	695	86,2%
1950	831	253	30,4%	597	71,8%	666	80,1%
1951	907	288	31,7%	507	77,7%	761	83,9%
1952	981	268	27,3%	743	75,7%	826	84,2%
1953	1026	212	20,6%	840	75,7%	917	89,3%
1954	1175	268	22,8%	1077	91,7%	1119	95,2%
1955	1234	283	22,9%	1063	86,1%	1170	94,8%
1956	1333	332	24,9%	1234	92,5%	1283	96,2%
1957	1418	210	14,7%	1295	91,3%	1349	95,1%
1958	1558	340	21,8%	1484	95,2%	1509	96,8%
À la suite d'une décision du Conseil d'administration, des rapports détaillés ont été demandés depuis 1959 et jusqu'en 1976 seulement pour certaines conventions							
1959	995	200	20,4%	864	86,8%	902	90,6%
1960	1100	256	23,2%	838	76,1%	963	87,4%
1961	1362	243	18,1%	1090	80,0%	1142	83,8%
1962	1309	200	15,5%	1059	80,9%	1121	85,6%
1963	1624	280	17,2%	1314	80,9%	1430	88,0%
1964	1495	213	14,2%	1268	84,8%	1356	90,7%
1965	1700	282	16,6%	1444	84,9%	1527	89,8%
1966	1562	245	16,3%	1330	85,1%	1395	89,3%
1967	1883	323	17,4%	1551	84,5%	1643	89,6%
1968	1647	281	17,1%	1409	85,5%	1470	89,1%
1969	1821	249	13,4%	1501	82,4%	1601	87,9%
1970	1894	360	18,9%	1463	77,0%	1549	81,6%
1971	1992	237	11,8%	1504	75,5%	1707	85,6%
1972	2025	297	14,6%	1572	77,6%	1753	86,5%
1973	2048	300	14,6%	1521	74,3%	1691	82,5%
1974	2189	370	16,5%	1854	84,6%	1958	89,4%
1975	2034	301	14,8%	1663	81,7%	1764	86,7%
1976	2200	292	13,2%	1831	83,0%	1914	87,0%

Année de la réunion de la commission d'experts	Rapports demandés	Rapports reçus à la date demandée	Rapports enregistrés pour la session de la commission d'experts	Rapports enregistrés pour la session de la Conférence
À la suite d'une décision du Conseil d'administration (novembre 1976), des rapports détaillés ont été demandés depuis 1977 jusqu'en 1994, selon certains critères, à des intervalles de deux ans ou de quatre ans				
1977	1529	215 14,0%	1120 73,2%	1328 87,0%
1978	1701	251 14,7%	1289 75,7%	1391 81,7%
1979	1593	234 14,7%	1270 79,8%	1376 86,4%
1980	1581	168 10,6%	1302 82,2%	1437 90,8%
1981	1543	127 8,1%	1210 78,4%	1340 86,7%
1982	1695	332 19,4%	1382 81,4%	1493 88,0%
1983	1737	236 13,5%	1388 79,9%	1558 89,6%
1984	1669	189 11,3%	1286 77,0%	1412 84,6%
1985	1666	189 11,3%	1312 78,7%	1471 88,2%
1986	1752	207 11,8%	1388 79,2%	1529 87,3%
1987	1793	171 9,5%	1408 78,4%	1542 86,0%
1988	1636	149 9,0%	1230 75,9%	1384 84,4%
1989	1719	196 11,4%	1256 73,0%	1409 81,9%
1990	1958	192 9,8%	1409 71,9%	1639 83,7%
1991	2010	271 13,4%	1411 69,9%	1544 76,8%
1992	1824	313 17,1%	1194 65,4%	1384 75,8%
1993	1906	471 24,7%	1233 64,6%	1473 77,2%
1994	2290	370 16,1%	1573 68,7%	1879 82,0%
À la suite d'une décision du Conseil d'administration (novembre 1993), des rapports détaillés ont été demandés en 1995, à titre exceptionnel, seulement pour cinq conventions				
1995	1252	479 38,2%	824 65,8%	988 78,9%
À la suite d'une décision du Conseil d'administration (novembre 1993), des rapports ont été demandés, selon certains critères, à des intervalles de deux ans ou de cinq ans				
1996	1806	362 20,5%	1145 63,3%	1413 78,2%
1997	1927	553 28,7%	1211 62,8%	1438 74,6%
1998	2036	463 22,7%	1264 62,1%	1455 71,4%
1999	2288	520 22,7%	1406 61,4%	1641 71,7%
2000	2550	740 29,0%	1798 70,5%	1952 76,6%
2001	2313	598 25,9%	1513 65,4%	1672 72,2%
2002	2368	600 25,3%	1529 64,5%	1701 71,8%
2003	2344	568 24,2%	1544 65,9%	1701 72,6%
2004	2569	659 25,6%	1645 64,0%	1852 72,1%
2005	2638	696 26,4%	1820 69,0%	2065 78,3%
2006	2586	745 28,8%	1719 66,5%	1949 75,4%
2007	2478	845 34,1%	1611 65,0%	1812 73,2%
2008	2515	811 32,2%	1768 70,2%	1962 78,0%
2009	2733	682 24,9%	1853 67,8%	2120 77,6%
2010	2745	861 31,4%	1866 67,9%	2122 77,3%
2011	2735	960 35,1%	1855 67,8%	2117 77,4%

Année de la réunion de la commission d'experts	Rapports demandés	Rapports reçus à la date demandée	Rapports enregistrés pour la session de la commission d'experts	Rapports enregistrés pour la session de la Conférence
À la suite d'une décision du Conseil d'administration (novembre 2009 et mars 2011), des rapports sont demandés, selon certains critères, à des intervalles de trois ans ou de cinq ans				
2012	2207	809 36,7%	1497 67,8%	1742 78,9%
2013	2176	740 34,1%	1578 72,5%	1755 80,6%
2014	2251	875 38,9%	1597 70,9%	1739 77,2%
2015	2139	829 38,8%	1482 69,3%	1617 75,6%
2016	2303	902 39,2%	1600 69,5%	1781 77,3%
2017	2083	785 37,7%	1386 66,5%	1543 74,1%
2018	1683	571 33,9%	1038 61,7%	1194 70,9%
À la suite d'une décision du Conseil d'administration (novembre 2018), des rapports sont demandés, selon certains critères, à des intervalles de trois ans ou de six ans				
2019	1788	645 36,1%	1217 68,1%	CIT 2020 reportée en raison de la pandémie de COVID-19
En raison du report de la 109^e session de la Conférence en juin 2021 dû à la pandémie de COVID-19, le Conseil d'administration a décidé en mars 2020 d'inviter les États Membres à fournir des informations supplémentaires sur les rapports soumis en 2019, mettant en lumière les faits nouveaux qui auraient pu survenir entre-temps s'agissant de l'application des dispositions des conventions étudiées. En outre, des rapports ont été demandés sur la base d'une note de bas de page adoptée par la commission d'experts demandant un rapport pour 2020 et dans le cadre du suivi des manquements à l'obligation de présenter des rapports				
2020	1796	394 21,9%	712 39,6%	768 42,8%
À la suite d'une décision du Conseil d'administration (novembre 2018), des rapports sont demandés, selon certains critères, à des intervalles de trois ans ou de six ans				
2021	1865	747 40,0%	1230 65,9%	1383 74,2%
2022	1915	787 41,1%	1334 69,7%	1460 76,2%