
**Examen des rapports annuels en vertu du suivi
de la Déclaration de l'OIT relative aux principes
et droits fondamentaux au travail**

**Partie I. Introduction par les experts-conseillers
sur la Déclaration de l'OIT
à la compilation des rapports annuels**

Table des matières

A.	Commentaires introductifs des experts-conseillers.....	1
B.	Recommandations des experts-conseillers.....	4
C.	Contexte	5
D.	Observations formelles sur les rapports soumis dans le cadre du suivi de la Déclaration	8
E.	Le rôle des organisations d'employeurs et de travailleurs	14
F.	Questions générales soulevées dans les rapports	15
i)	Tendances en matière de ratification.....	15
ii)	Politiques.....	16
iii)	Partenaires	16
iv)	Une dimension régionale et internationale.....	17
v)	Identification du champ d'action par les pays.....	18
G.	Besoins en matière de coopération technique	19
H.	Faits marquants concernant les quatre catégories de principes et droits.....	20
i)	Liberté d'association et reconnaissance effective du droit de négociation collective	20
ii)	L'élimination de toute forme de travail forcé ou obligatoire	22
iii)	L'abolition effective du travail des enfants	23
iv)	L'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession.....	25
I.	Remarques finales.....	27

Annexes

1.	Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail et son suivi	29
2.	Diagrammes relatifs au suivi de la Déclaration	33
3.	Experts-conseillers sur la Déclaration de l'OIT (y compris brèves biographies)	36
4.	Graphiques relatifs aux rapports annuels	38
5.	Formulaires de rapport pour les rapports annuels.....	54
6.	Informations tirées des rapports.....	62

A. Commentaires introductifs des experts-conseillers

1. Les gens à travers le monde sont de plus en plus préoccupés de l'impact de la mondialisation sur leur vie. Les réalités économiques et sociales se caractérisent par leur inégalité à l'intérieur des pays et d'un pays à l'autre.
2. D'où l'appel lancé au milieu des années quatre-vingt-dix pour des règles sociales universelles de base, approuvé d'abord par les chefs d'Etat au Sommet social de Copenhague et qui a ensuite trouvé un écho à la Conférence ministérielle de l'Organisation mondiale du commerce à Singapour en 1996. En adoptant la Déclaration de l'OIT sur les principes et droits fondamentaux au travail et son suivi, l'Organisation s'est acquittée du mandat que lui a donné la communauté internationale ainsi que ses propres organes constitutionnels.
3. Les conventions fondamentales de l'OIT sur la liberté d'association, la négociation collective et l'élimination du travail forcé, du travail des enfants et de la discrimination ont servi d'inspiration pour cet ensemble de principes et de droits fondamentaux. La Déclaration de l'OIT promeut le respect universel pour ces principes en soi à la fois par les Etats qui ont ratifié ces conventions et ceux qui ne l'ont pas encore fait. Cette Déclaration a donné à l'expression «normes fondamentales du travail» une signification consensuelle qui a été approuvée à Copenhague et à Singapour. L'image ressortant des rapports annuels a révélé des niveaux différents d'activité pour la promotion du respect des principes essentiels. Certains pays continuent de ne pas reconnaître les libertés fondamentales qui sous-tendent le véritable exercice de la liberté d'association et de la négociation collective. D'autres le restreignent de différentes façons. Même des sociétés pleinement démocratiques rencontrent parfois des difficultés pour promouvoir ces principes sous tous leurs aspects. Mais il n'y a aucune commune mesure entre ces problèmes relativement mineurs et les situations où les travailleurs ou les employeurs voulant former des associations sont emprisonnés et où leurs organisations sont soumises à un contrôle pesant de l'Etat. Ces principes et droits répondent au besoin d'approches se renforçant mutuellement pour régler les problèmes qui sont intimement liés. Ils fournissent un cadre de travail universel pour tous les pays pour la réalisation de l'égalité et du progrès social allant de pair avec la croissance économique. Ils renforcent la participation et l'émancipation.
4. La Déclaration de l'OIT concerne l'ensemble des hommes et des femmes, des travailleurs et des employeurs, exerçant leur liberté d'association et engagés dans la négociation collective. Elle garantit les travailleurs contre le travail forcé ou obligatoire et contre les discriminations. Elle concerne tous les enfants partout dans le monde ayant une chance d'apprendre et de se développer. L'adoption de la Déclaration a engagé tous les Etats Membres de l'OIT à respecter, réaliser et promouvoir de bonne foi les principes et droits fondamentaux au travail.
5. Le processus de suivi dans le cadre de la Déclaration trace la voie pour le progrès social. La nature promotionnelle du suivi est sa caractéristique distinctive. Il fonctionne en aidant les pays à évaluer leur situation et en encourageant leurs efforts réels à travers la coopération technique et d'autres moyens. Il atteint des pays pas encore pleinement engagés dans le nouveau processus.
6. Le premier aspect de ce nouvel instrument est une obligation pour les gouvernements d'indiquer quelle est leur situation vis-à-vis de ces principes et droits, d'établir leurs

propres points de référence leur permettant d'évaluer les progrès futurs, et de décrire les efforts entrepris ou envisagés pour assurer le respect, la promotion et la réalisation de ces principes et droits. Les organisations représentant les employeurs et les travailleurs trouvent là une occasion d'exprimer leurs perspectives, qui sont essentielles pour la compréhension des progrès ou de l'absence de progrès accomplis par les Etats Membres. La nature tripartite du suivi de la Déclaration lui donne une valeur ajoutée considérable.

7. Le suivi de la Déclaration a suscité de grandes attentes. Elles n'en seront pas toutes satisfaites immédiatement. Il s'agit d'un instrument qui s'améliore au fur et à mesure qu'il est utilisé.
8. En tant qu'experts-conseillers, nous avons reçu un mandat très différent de celui des autres comités de l'OIT, et nous avons fait de notre mieux pour nous en acquitter. Nous avons désormais examiné les résultats de cet examen annuel, et nous avons trouvé que l'expérience était mitigée. Il importe de rappeler que c'était le tout premier cycle d'un nouveau processus.
9. Un peu plus de la moitié des gouvernements qui étaient censés envoyer un rapport l'ont fait, ce qui porte à près de la moitié le nombre de ceux qui n'ont pas répondu du tout. Pour ceux qui n'ont pas répondu, nous devons insister sur le fait que l'envoi de rapports au titre de la Déclaration constitue une obligation constitutionnelle dont ils doivent s'acquitter en tant qu'Etats Membres de l'OIT. Le suivi de la Déclaration représente pour un pays une occasion d'examiner sa propre situation et de demander de l'aide, et nous sommes déçus que beaucoup de pays n'aient pas mis à profit cet aspect du nouveau système.
10. Certains rapports fournis par les Etats Membres n'étaient pas particulièrement utiles pour déterminer comment ils assuraient la promotion des principes, et quelques uns indiquaient clairement qu'ils n'avaient pris aucune mesure en ce sens. Les experts-conseillers souhaitent vivement une augmentation du taux de réponse et des informations plus riches à l'avenir.
11. Nous avons aussi trouvé décevant que si peu d'organisations d'employeurs et de travailleurs aient pu envoyer – ou se soient risquées à le faire – des commentaires sur les rapports des gouvernements. Leurs contributions, lorsqu'elles étaient faites d'une manière conforme à la nature promotionnelle du suivi, ont permis d'ajouter leurs points de vue sur le respect, ou l'absence de respect, des principes et droits fondamentaux dans la pratique.
12. La mise en œuvre de moyens innovateurs par beaucoup de participants différents est nécessaire pour encourager les pays à utiliser les rapports au titre de la Déclaration comme une base pour élaborer une stratégie visant à incorporer ces principes et droits dans leurs politiques économiques et sociales nationales. Les résultats décevants du premier cycle d'envoi de rapports laissent penser qu'il convient d'améliorer les formulaires de rapport utilisés et d'accentuer l'engagement dans le processus d'élaboration des rapports.
13. Nous avons été réconfortés par les informations relatives aux approches créatives mises en œuvre par les Etats Membres pour surmonter les difficultés qu'ils rencontrent pour pleinement respecter ces principes et droits. Nous avons aussi salué la franchise avec laquelle certains gouvernements ont reconnu qu'il y avait des domaines nécessitant des améliorations, et nous appelons la communauté internationale à soutenir les efforts de ces pays pour aller de l'avant.
14. Nous sommes convaincus que le processus utilisé a influé sur les résultats, et c'est pourquoi nous faisons quelques suggestions pour l'améliorer. L'Organisation internationale du Travail, le Bureau, les gouvernements et les partenaires sociaux ont besoin de sortir des sentiers battus. Repenser la manière dont le processus est mis en œuvre

pourrait le rendre plus à même d'atteindre l'objectif recherché par le suivi de la Déclaration. Il reste beaucoup de travail à faire pour élaborer de meilleurs indicateurs pour les pays afin d'évaluer leurs propres résultats vers le but commun.

- 15.** Notre introduction sera transmise au Conseil d'administration du BIT pour une discussion des aspects qui, pensons-nous, mérite un examen plus approfondi. Du fait de la forme et la nature confidentielle des informations auxquelles nous avons eu accès, nous avons dû nous borner à suggérer que certains pays méritent peut-être une attention particulière de la part du Conseil d'administration, mais nous pourrions faire cela ultérieurement. Le suivi de la Déclaration est un processus évolutif, mais qui doit garder son caractère authentique d'instrument promotionnel, effectif et significatif.
- 16.** Nous pensons que les membres du Conseil d'administration le comprendront quand ils examineront les informations qui leur seront soumises. Ils peuvent lire les propres mots des gouvernements et les commentaires faits par les organisations internationales et nationales d'employeurs et de travailleurs; cette transparence constitue par elle-même une approche nouvelle et importante.
- 17.** Nous espérons que la discussion du Conseil d'administration concernant les rapports annuels et notre introduction contribuera à alimenter le rapport global, la seconde composante du suivi de la Déclaration, que la Conférence internationale du Travail examinera en juin. Le sujet du rapport global de cette année est la liberté d'association et la reconnaissance effective du droit de négociation effective. Il donnera une image de la situation en ce qui concerne ces droits fondamentaux de l'homme au travail dans les pays qui ont ratifié les normes essentielles du travail et dans ceux qui ne l'ont pas fait, et contiendra des réflexions sur l'efficacité de l'action du BIT pour promouvoir la liberté d'association et la négociation collective.
- 18.** Le Conseil d'administration utilisera la discussion de la Conférence sur le rapport global pour l'orienter dans la détermination des priorités et des plans d'action pour la coopération technique. Les informations contenues dans les rapports annuels au titre du suivi de la Déclaration sont une source appréciable d'inspiration pour établir des priorités concernant la manière d'utiliser des ressources peu abondantes. Selon nous, priorité doit être donnée aux pays qui ont promptement manifesté dans le cadre du suivi de la Déclaration leur volonté de privilégier des moyens concrets pour réaliser les principes et droits fondamentaux au travail.
- 19.** La réalisation du respect universel pour cet ensemble de droits fondamentaux de l'homme est un défi qui exige une réponse à tous les niveaux, des groupes de base aux organisations internationales. Notre rapport met également en lumière les impressions que nous avons été en mesure de recueillir à partir des informations disponibles concernant l'élimination du travail forcé, de la discrimination et du travail des enfants – chacun de ces éléments étant un phénomène complexe. Parmi les gouvernements reconnaissant qu'il peut exister certains problèmes, un nombre encourageant semble évoluer vers des solutions plus intégrées qui abordent le contexte socio-économique du pays et qui reposent sur des partenariats avec les ONG et les partenaires sociaux.
- 20.** Il faudra du temps pour que les Etats Membres de l'OIT, les travailleurs et les employeurs apprécient pleinement de quelle manière ce nouveau processus pourra les aider à réaliser le respect universel de ces principes et droits. Leur réalisation est essentielle pour contribuer à l'élimination de la pauvreté et à la création d'un monde équitable.
- 21.** Nous voudrions remercier le Conseil d'administration de nous avoir donné la possibilité de participer à la mise en place de mécanismes nouveaux et différents pour la promotion des

principes et droits fondamentaux au travail pour les hommes et les femmes du monde entier.

B. Recommandations des experts-conseillers

22. Les experts-conseillers recommandent au Conseil d'administration de demander au Bureau international du Travail:

- 1) de continuer à promouvoir les principes et droits fondamentaux dans tous les pays, indépendamment des conditions économiques et sociales en vigueur;
- 2) d'accroître ses efforts pour renforcer la compréhension de la Déclaration, en particulier dans les pays qui n'ont pas encore ratifié les conventions fondamentales;
- 3) de répondre à autant de demandes d'assistance technique que possible formulées dans les rapports, pour faire mieux connaître les principes fondamentaux et aider les pays à respecter pleinement ces principes et droits;
- 4) de mobiliser des ressources et des soutiens externes supplémentaires pour le suivi de la Déclaration, pour aider les pays dans leurs efforts;
- 5) de concentrer ses efforts de sensibilisation portée sur les pays qui n'ont pas encore envoyé les rapports initiaux au titre du suivi de la Déclaration;
- 6) d'accroître l'aide aux gouvernements pour la préparation des rapports, pour améliorer leur contenu de façon qu'ils fournissent une analyse plus générale de la situation courante et identifier les besoins en matière de coopération technique;
- 7) d'examiner les exemples de groupes d'intégration régionaux qui contribuent grandement à la promotion des principes et droits fondamentaux au travail, et de diffuser les informations relatives aux enseignements qui peuvent être tirés de ces expériences;
- 8) de renforcer en particulier les relations avec les organisations internationales avec lesquelles il existe des liens en vertu de l'article 12 de la Constitution de l'OIT. Il conviendrait de les utiliser comme moyens pour encourager le respect des principes et droits fondamentaux en vue d'aboutir à une croissance économique soutenue et à la réduction de la pauvreté;
- 9) d'envisager d'avancer au 1^{er} septembre de chaque année la date limite pour les réponses aux formulaires de rapport;
- 10) de traduire les formulaires de rapport dans les autres langues officielles dans lesquelles ils ne sont pas encore disponibles;
- 11) d'inclure une lettre explicative précisant les informations qui seraient le plus utiles pour donner un bon aperçu des évolutions au sein des pays, dès lors qu'un réexamen des formulaires de rapport n'est pas possible lors de la session de mars du Conseil d'administration.

23. Les experts-conseillers recommandent au Conseil d'administration d'inviter les gouvernements à:

- 1) considérer les mesures prises dans le cadre du suivi de la Déclaration comme distinctes des mécanismes de contrôle, à accepter sa nature promotionnelle et être disposés à fournir des informations sur la situation dans leurs pays, de façon à travailler en étroite collaboration avec le BIT;
- 2) demander des contributions des partenaires sociaux lors de l'élaboration des rapports;

-
- 3) envoyer les rapports en temps voulu pour qu'ils puissent être examinés lors du prochain cycle de rapports;
 - 4) soumettre des rapports complets au titre d'années consécutives afin de fournir un bon point de référence pour évaluer les progrès futurs.

24. Les experts-conseillers recommandent au Conseil d'administration de:

- 1) réexaminer les formulaires de rapport pour inclure des questions de nature à fournir des informations plus complètes sur:
 - a) les conditions économiques et sociales qui influent sur le respect des principes de la Déclaration;
 - b) la liberté d'association eu égard aux organisations d'employeurs et de travailleurs;
 - c) les mesures politiques et législatives visant au respect des principes et droits fondamentaux dans le secteur informel;
- 2) réexaminer le programme de la réunion des experts-conseillers de façon à prévoir plus de temps pour les discussions et le travail de préparation effectué par le Bureau.

25. Les experts-conseillers recommandent que le Conseil d'administration invite les organisations de travailleurs et d'employeurs nationales, régionales et internationales à:

- 1) participer plus activement au suivi;
- 2) utiliser la Déclaration dans l'esprit promotionnel voulu aux niveaux national et international.

C. Contexte

26. **Importance de la Déclaration.** La Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail et son suivi¹ constitue un nouvel instrument de développement pour la communauté mondiale². Elle fait suite aux engagements pris par les chefs d'Etat au Sommet mondial pour le développement social qui s'est tenu à Copenhague en 1995, et à la Conférence ministérielle de l'Organisation mondiale du commerce, qui a eu lieu à Singapour en 1996.

27. En vertu de cette Déclaration, les 174 Etats Membres de l'OIT, «même lorsqu'ils n'ont pas ratifié les conventions [pertinentes], ont l'obligation, du seul fait de leur appartenance à l'Organisation, de respecter, promouvoir et réaliser, de bonne foi et conformément à la Constitution, les principes concernant les droits fondamentaux qui sont l'objet desdites conventions, à savoir:

¹ Adoptée par la Conférence internationale du Travail à sa 86^e session, le 18 juin 1998. Voir Conférence internationale du Travail: *Compte rendu des travaux*, 86^e session, Genève, 1998, n^{os} 20 et 22, et le site web de l'OIT: www.ilo.org pour les travaux préparatoires (sous Déclaration de l'OIT). Le texte figure à l'annexe 1.

² Voir BIT: *Un travail décent*, Rapport du Directeur général à la Conférence internationale du Travail, 87^e session, 1999.

-
- a) la liberté d'association et la reconnaissance effective du droit de négociation collective;
 - b) l'élimination de toute forme de travail forcé ou obligatoire;
 - c) l'abolition effective du travail des enfants;
 - d) l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession» (Déclaration, paragr. 2).

28. La Conférence internationale du Travail a décidé, lorsqu'elle a adopté la Déclaration le 18 juin 1998, que, pour lui donner plein effet, «un mécanisme de suivi promotionnel, crédible et efficace serait mis en œuvre conformément aux modalités précisées dans l'annexe [à la Déclaration]», considérée comme faisant partie intégrante de celle-ci. La compilation des rapports annuels et la présente introduction lancent ce processus de suivi.

29. Suivi de la Déclaration. Le but du suivi est «d'encourager les efforts faits par les Membres de l'Organisation pour promouvoir les principes et droits fondamentaux» (annexe à la Déclaration, paragr. 1). Il comprend trois phases:

- **Examen des rapports annuels** présentés par les gouvernements, avec les observations des organisations d'employeurs et de travailleurs le cas échéant (rapports rassemblés ici dans la Partie II). La compilation des rapports et l'introduction doivent être soumises au Conseil d'administration du BIT au mois de mars de chaque année.
- **Elaboration d'un rapport global** portant à tour de rôle chaque année sur l'une des quatre catégories de principes et droits fondamentaux. Ce rapport doit être soumis par le Directeur général à la Conférence annuelle de l'OIT, en juin de chaque année, pour discussion. Il doit donner une vue d'ensemble des progrès accomplis dans les pays qui ont ratifié les conventions fondamentales comme dans ceux qui ne l'ont pas encore fait. Il doit permettre aussi d'évaluer l'efficacité de l'assistance apportée par l'OIT et de déterminer des priorités pour la période suivante.
- Conclusions du Conseil d'administration du BIT à une session suivant la Conférence, sur **les priorités et plans d'action à mettre en œuvre en matière de coopération technique** au cours de la période quadriennale suivante. La Déclaration elle-même mentionne l'aide qui doit être apportée aux Etats, dans le cadre du système multilatéral, dans leurs efforts pour respecter, promouvoir et réaliser les principes et les droits fondamentaux au travail.

30. Le suivi permettra «d'identifier les domaines où l'assistance de l'OIT, à travers ses activités de coopération technique, peut être utile à ses Membres pour les aider à mettre en œuvre les principes et droits fondamentaux» (annexe à la Déclaration, paragr. 2). Le schéma 1 (annexe 2 à cette introduction) montre les étapes du suivi de la Déclaration. L'introduction porte ici sur les rapports annuels à fournir au titre du suivi de la Déclaration.

31. Objet des rapports annuels sur la Déclaration. Dans le cadre du suivi annuel, les Etats qui n'ont pas encore ratifié toutes les conventions fondamentales de l'OIT (figure 2) seront invités à soumettre chaque année des rapports sur les progrès accomplis dans l'application des principes qui y sont énoncés. Le premier rapport devrait servir, pour chaque pays, de document de référence qui permette de suivre les progrès réalisés; les pays pour lesquels des informations suffisantes ont été reçues doivent uniquement indiquer les changements survenus.

32. Mandat des experts-conseillers sur la Déclaration de l'OIT et méthodes de travail. Désignés par le Conseil d'administration du BIT, les experts-conseillers sur la Déclaration de l'OIT (on trouvera de brèves notices biographiques à leur sujet à l'annexe 3) sont chargés:

- d'examiner la compilation préparée par le Bureau international du Travail des réponses et des observations reçues;
- de présenter une introduction à la compilation de ces rapports, en attirant l'attention sur les aspects qui paraissent mériter un examen plus approfondi;
- de proposer au Conseil d'administration toute modification que les experts-conseillers jugent souhaitable d'apporter aux formulaires de rapport³.

33. Dans leur tâche, les experts-conseillers, qui exercent leur fonction à titre personnel, sont guidés par les principes d'indépendance, d'objectivité et d'impartialité. Après avoir choisi leurs méthodes provisoires de travail, le groupe a désigné M^{me} Confesor comme président et M. White comme rapporteur. Avec l'aide du Bureau, les experts conseillers se sont efforcés de présenter cette introduction en fonction des dispositions clés de la Déclaration et de son suivi, et ont mis à profit les informations fournies par les rapports.

34. Les conventions fondamentales. Au moment de l'adoption de la Déclaration, les sept conventions fondamentales étaient 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° 29) sur le travail forcé, 1930, et la convention (n° 105) sur l'abolition du travail forcé, 1957; la convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération, 1951, et la convention (n°111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958, ainsi que la convention (n° 138) sur l'âge minimum, 1973. Le Directeur général du BIT a lancé en 1995 une campagne de ratification de ces conventions fondamentales qui a donné d'importants résultats (voir figure à l'annexe 4). A ces sept conventions s'est ajoutée la convention (n° 182) sur les pires formes de travail des enfants, que la Conférence internationale du Travail a adoptée à l'unanimité à sa 87^e session, en 1999⁴, et qui entrera en vigueur le 19 novembre 2000. La Déclaration doit être considérée comme un ensemble. L'ensemble des principes et droits fondamentaux pour permettre l'exercice des droits en matière d'équité et de développement, ainsi que les diverses composantes de la Déclaration, se soutiennent et se renforcent les uns et les autres.

35. Complémentarité du suivi de la Déclaration et des mécanismes de contrôle établis. Le suivi de la Déclaration n'est pas censé se substituer aux mécanismes de contrôle⁵ établis ni

³ Voir les documents GB.276/3 (novembre 1999), paragr. 2, et GB.274/2 (mars 1999), paragr. 22; ces documents sont disponibles sur le site web de l'OIT (sous Déclaration de l'OIT et sous Conférences et réunions).

⁴ Voir Conférence internationale du Travail: *Compte rendu provisoire*, 87^e session, 1999, n^{os} 19 et 27, et 86^e session, 1998, n^{os} 20 et 22.

⁵ Pour plus de détails sur ces procédures, voir BIT: *Manuel sur les procédures en matière de conventions et recommandations internationales du travail*, Rév. 2/1998; voir aussi *Rapport de la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations*, Conférence internationale du Travail, 88^e session, 2000, rapport III (partie 1A, Rapport général, 1999). On trouvera d'autres informations concernant les normes internationales du travail sur le site web de l'OIT. L'expression «mécanismes de contrôle établis» désigne essentiellement les mécanismes mis en place pour l'examen des rapports soumis en vertu des articles 19 et 22 de la Constitution de l'OIT par la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations, le

ne doit entraver leur fonctionnement (annexe à la Déclaration, paragr. I.2). En conséquence, les situations particulières relevant desdits mécanismes ne peuvent être examinées ou réexaminées dans le cadre de ce suivi (*ibid.*). Quelques rapports de gouvernements ont mentionné ces procédures dans leurs rapports, jugeant qu'il s'agissait d'informations intéressant l'application des principes visés par la Déclaration. Les experts conseillers tiennent à souligner cependant que le suivi de celle-ci ne vise en aucun cas à instituer un double examen. Il importe de maintenir la complémentarité et une approche distincte du suivi opéré pour la Déclaration et du contrôle exercé par les mécanismes établis.

- 36.** Les observations formulées dans cette introduction par les experts conseillers sur la Déclaration de l'OIT visent, conformément au mandat qui leur a été donné, à mettre en évidence les aspects des rapports reçus qui paraissent mériter un examen plus approfondi, en vue d'encourager les efforts faits pour assurer le respect des principes et des droits fondamentaux au travail. **Ni le Bureau ni les experts-conseillers ne peuvent attester l'exactitude des informations fournies dans les rapports et les observations. Les exemples donnés, enfin, le sont à titre d'illustrations et ne prétendent pas être exhaustifs.**

D. Observations formelles sur les rapports soumis dans le cadre du suivi de la Déclaration

- 37. Taux de réponses.** Voici une vue d'ensemble du taux de réponses (au 31 janvier 2000)

Catégorie	Nombre dû	Nombre reçu	Pourcentage
Liberté d'association et négociation collective	52	35	67,3
Travail forcé	41	21	51,2
Travail des enfants	92	47	51,0
Discrimination	43	24	55,8
Total	228	127	55,7

Les chiffres de l'annexe 4 fournissent davantage de précisions. Le taux global de réponses de 55,4 pour cent n'est pas suffisant. Certains gouvernements devant fournir des rapports n'ont pas envoyé de communication au titre du suivi de la Déclaration. La pratique de communication de rapports au titre de la Déclaration n'en est encore qu'à ses débuts, et les experts-conseillers espèrent un accroissement de ce taux à l'avenir.

Comité de la liberté syndicale du Conseil d'administration du BIT et les procédures prévues par les articles 24 et 26 de la Constitution de l'OIT.

Gouvernements devant fournir des rapports mais dont les rapports n'ont pas été reçus

Afghanistan	Grenade	Pakistan**
Antigua-et-Barbuda	Guinée	Papouasie-Nouvelle-Guinée
Arménie	Haïti	Guinée
Barbade	Iraq**	Rwanda
Belize	Jamaïque	Saint-Kitts-et-Nevis
Bénin	Kazakhstan	Sainte-Lucie
Bosnie-Herzégovine	République démocratique populaire lao	Saint-Vincent-et-les Grenadines
Burundi	Lesotho	Sao Tomé-et-Principe
Cameroun	Libéria	Sierra Leone
République centrafricaine	Jamahiriya arabe libyenne	Iles Salomon
Tchad	ex-République yougoslave de Macédoine	Somalie
Comores	Madagascar	Soudan
Côte d'Ivoire	Malawi	Swaziland
Djibouti	République de Moldova	Turkménistan
Equateur	Mongolie	Ouzbékistan
Guinée équatoriale	Oman	Yémen
Fidji	Paraguay**	Yougoslavie*
Gabon		
Ghana		

* Il n'a pas été demandé de rapport à la Yougoslavie, conformément à la pratique de l'OIT quant aux résolutions des Nations Unies.

** Rapports reçus après la réunion des experts-conseillers en 2000, et non inclus dans les statistiques.

38. Quelques pays ont répondu sur un ou deux des sujets de rapport mais non sur tous (par exemple: Afrique du Sud, Bahreïn, El Salvador, Emirats arabes unis, Malaisie, Maroc, Myanmar, Singapour, Thaïlande), et d'autres ont fourni des informations complémentaires concernant les commentaires formulés par les organisations d'employeurs et de travailleurs, sans fournir de rapport (par exemple Iraq). Les experts-conseillers proposent au Bureau de centrer ses efforts d'augmentation du taux de réponses sur les pays qui n'ont toujours pas remis les rapports initiaux au titre du suivi de la Déclaration. Du fait du non-respect de la date limite pour l'envoi des rapports⁶, les experts-conseillers proposent que le Conseil d'administration invite les gouvernements à faire davantage d'efforts pour envoyer les rapports en temps voulu. Ils encouragent aussi l'OIT à renforcer et élargir son aide aux gouvernements dans l'élaboration des rapports, aux fins de mieux connaître les besoins de coopération technique. Les pays qui n'ont pas fourni de rapports doivent être les premiers à recevoir une assistance pour la préparation de leurs rapports initiaux pour le prochain cycle de rapports. Dans de nombreux cas, seul un rapport concernant une catégorie de principes et de droits a besoin d'être préparé.

39. Approche comparative des taux de réponses. La Déclaration et son suivi sont des instruments uniques. Sachant toutefois qu'il faudra un certain temps à l'ensemble des mandants de l'OIT pour apprécier pleinement le sens du processus de transmission de rapports, il serait intéressant de comparer le taux de réponses à celui obtenu dans le cadre d'un autre instrument de l'OIT, visant des objectifs tout à fait différents: il s'agit de la Déclaration tripartite de principes concernant les entreprises multinationales et la politique sociale. Durant la première année, le taux de communication de rapports a été de 45 pour cent, mais devait augmenter au cours des années ultérieures. Quant aux rapports destinés à des enquêtes générales sur la situation relative aux conventions non ratifiées et soumises à l'examen de la Commission d'experts pour l'application des conventions et

⁶ Seulement six gouvernements ont envoyé leurs rapports avant la date limite du 1^{er} novembre 1999.

recommandations au titre de l'article 19 de la Constitution de l'OIT, le taux le plus récent est de 52,7 pour cent ⁷. Il serait également intéressant d'examiner le taux de réponses pour le suivi de la Déclaration au regard de l'obligation distincte de rapport dans le cas de conventions de l'OIT ratifiées, tout simplement parce que c'est souvent le même fonctionnaire ministériel qui est chargé de faire rapport à l'OIT. Le taux de réponses le plus récent dans le cas de conventions ratifiées s'établit à 61,4 pour cent, très légèrement en dessous des taux des années précédentes – 62,1 pour cent en 1998 et 63,3 pour cent en 1997 ⁸.

40. Rapports envoyés par des pays ayant récemment ratifié les conventions. Entre le 1^{er} avril 1999, date à laquelle le Directeur général a invité les Membres à envoyer des rapports au titre du suivi de la Déclaration, et l'achèvement de la compilation, 38 ratifications supplémentaires ont été enregistrées pour les sept conventions fondamentales de la part de 21 pays. En conséquence, ces pays ne sont plus tenus de soumettre des rapports annuels au titre de la Déclaration pour les sujets couverts par lesdites conventions. Ces pays ont donc été recensés dans les statistiques de ratification et non parmi les pays qui ont présenté un rapport.

Les pays qui ont récemment ratifié une ou plusieurs des sept conventions fondamentales couvertes par ce cycle de rapports au titre de la Déclaration

Barbade	Géorgie	Seychelles
Belize	Islande	Suisse
Cambodge	Indonésie	Togo
Chine	Irlande	Royaume-Uni
Congo	Kazakhstan	Zimbabwe
République dominicaine	Koweït	
Egypte	Malawi	
Ethiopie	Maroc	

41. Manque d'habitude dans l'application de la nouvelle procédure. Les formulaires de rapport afférents à chacune des catégories de principes et droits fondamentaux ont été approuvés par le Conseil d'administration du BIT lors de sa session de mars 1999 ⁹. Ces formulaires figurent à l'annexe 5. La transmission de rapports au titre de la Déclaration est une pratique nouvelle, et l'on comprend les incertitudes de certains gouvernements en la matière ¹⁰. Les experts-conseillers souhaiteraient par conséquent proposer au Conseil

⁷ Rapport CEACR, *op. cit.*, note 5, paragr. 122.

⁸ *Ibid.*, paragr. 147, et CEACR, Rapport à la CIT 1999, 86^e session, paragr. 147.

⁹ Conseil d'administration du BIT, GB.274/2(Add.1) (mars 1999).

¹⁰ De nombreux spécialistes membres des équipes consultatives multidisciplinaires dans le monde ont avisé le Bureau que certains gouvernements ne savaient pas qu'ils devaient soumettre un rapport ou n'ont pas été en mesure de retrouver les formulaires. Quelques gouvernements ont soumis un rapport au titre de la Déclaration alors qu'ils avaient déjà ratifié les conventions pertinentes (leurs réponses n'ont pas été incluses dans le nombre total de rapports reçus et ont été adressées au Département des normes internationales du travail du BIT). Un petit nombre de gouvernements a fourni des informations au titre de l'article 19 de la Constitution, mais sans utiliser les formulaires de rapport destinés au suivi de la Déclaration. De plus, selon l'analyse contenue dans la préface de la compilation effectuée par le Bureau, les informations fournies par certaines organisations de

d'administration de prendre des mesures aux fins de conseiller les partenaires sociaux sur la formulation des commentaires pour les prochains examens annuels.

- 42. Approbation croissante en faveur de la Déclaration.** La Déclaration et son suivi ont été adoptés à une très large majorité (85 pour cent), sans vote négatif, mais sans l'unanimité au départ. Néanmoins, le contexte dans lequel a été placée la Déclaration dans *Un travail décent (op. cit.)* et l'expérience qui a suivi sembleraient avoir créé une meilleure compréhension du caractère universel de la Déclaration et un appui plus grand en faveur de son suivi. Il est intéressant de remarquer que, parmi les dix neuf gouvernements qui s'étaient abstenus de voter, deux d'entre eux ont maintenant ratifié les sept conventions fondamentales (l'Égypte et l'Indonésie) et que 14 d'entre eux (Arabie saoudite, Bahreïn, Emirats arabes unis, Koweït, Liban, Malaisie, Mauritanie, Mexique, Myanmar, Pérou, Qatar, Singapour, Syrie et Viet Nam) ont envoyé un, sinon plusieurs rapports, dans le cadre du suivi de la Déclaration. La bonne volonté manifestée par ces pays à participer à un processus à l'égard duquel ils avaient exprimé certains doutes est un signe très encourageant. Les experts-conseillers souhaiteraient recevoir l'année prochaine les premiers rapports des trois autres pays appartenant à ce groupe (à savoir: Oman, le Pakistan¹¹ et le Soudan) ainsi que des autres pays qui n'ont pas envoyé leurs rapports initiaux.
- 43. Contenu des rapports.** Les rapports reçus sont de contenu variable. Cela tient peut-être à la disparité des ressources dont disposent les Etats, et à l'aide qu'ils ont ou non reçue du Bureau pour l'élaboration de ces rapports. Malheureusement, la plupart des réponses ne fournissent pas une bonne base à partir de laquelle les pays peuvent évaluer leurs propres efforts en ce qui concerne le respect des principes¹². D'autres, en revanche, abondent d'informations et de détails. Plusieurs rapports contiennent des réponses novatrices aux problèmes posés et décrivent clairement les efforts consentis pour promouvoir le respect des principes et des droits pertinents. D'autres rapports reconnaissent que des problèmes existent. Et surtout, de nombreux rapports décrivent les initiatives déployées pour promouvoir les principes. Cette approche constitue pour la communauté internationale un encouragement à agir dans un sens positif.
- 44. Un esprit d'ouverture.** Un certain nombre de pays surprennent par le fait qu'ils reconnaissent ouvertement les difficultés et les situations qui restent à surmonter afin de réaliser pleinement le respect des principes et des droits fondamentaux de la Déclaration (comme: les Etats-Unis et l'Inde en ce qui concerne la liberté d'association; la Chine, le Népal, Sri Lanka et le Viet Nam en ce qui concerne l'élimination de toutes les formes de travail forcé et obligatoire; la Guinée-Bissau et le Mexique en ce qui concerne l'abolition du travail des enfants, et le Kenya en ce qui concerne la discrimination dans l'emploi fondée sur le sexe). En effet, la Déclaration cherche à obtenir des réponses franches et complètes afin d'encourager des efforts accomplis en toute bonne foi en faveur des objectifs visés par la Déclaration.

travailleurs n'étaient pas toujours formulées de manière à entrer dans le champ d'application de la Déclaration.

¹¹ Le rapport initial du Pakistan a été reçu après la réunion des experts-conseillers.

¹² Deux gouvernements (le Royaume-Uni et Trinité-et-Tobago) ont simplement répondu qu'ils envisageaient de ratifier la convention pertinente; s'il s'agit certes d'une bonne nouvelle, cette réponse ne saurait tenir lieu d'information sur la manière dont le principe (abolition du travail des enfants) est appliqué en attendant l'enregistrement des instruments de ratification. Quelques pays ont affirmé que le principe en question était respecté dans leur pays, sans donner de précisions (par exemple le Myanmar, qui déclare ne jamais pratiquer la discrimination).

-
- 45. Les statistiques citées dans les rapports.** Un certain nombre de gouvernements ont joint des statistiques à leurs rapports. Pour les gouvernements concernés, ces données peuvent constituer des repères utiles auxquels ils pourront comparer les progrès à venir. Pour d'autres pays, elles peuvent servir à démontrer l'utilité des données pouvant être recueillies avec des ressources suffisantes. Cependant, le manque de données statistiques dans certains pays est frappant. De nombreux rapports ont reconnu l'importance d'avoir des statistiques précises, opportunes et pertinentes.
- 46. Autres informations utiles.** Un certain nombre de pays ont fourni des informations permettant de mieux évaluer la situation effective, telles que des études sur la pauvreté, les politiques de l'emploi, la structure macroéconomique, la population. Certains pays ont cité des études qui étaient directement pertinentes à la mise en œuvre des principes et des droits (comme: l'Australie, le Canada, les Etats-Unis, le Mexique, la Nouvelle-Zélande et Singapour). Ce n'est seulement qu'en ce qui concerne le travail des enfants que certains rapports font référence à des informations et des données sur la situation dans le pays obtenues auprès d'autres organisations internationales ou auprès du BIT (le Programme international pour l'abolition du travail des enfants – Programme d'informations statistiques et de suivi sur le travail des enfants (IPEC-SIMPOC)).
- 47.** Les formulaires de rapport auraient pu générer davantage d'informations utiles si un certain nombre de gouvernements avaient suivi les questions plus strictement. Toutefois, les commentaires de certains gouvernements à propos du libellé des questions ainsi que les réponses laissent penser qu'une révision des formulaires de rapport serait souhaitable, pour les rendre plus efficaces pour produire le type d'informations nécessaires. Les questions doivent éviter les chevauchements et être claires en ce qui concerne les informations demandées. Elles doivent être centrées sur les expériences des pays en matière de respect des principes et droits fondamentaux dans leur contexte économique, social et politique particulier. Les formulaires de rapport pourraient être reconfigurés pour stimuler la participation au processus des organisations d'employeurs et de travailleurs.
- 48. Améliorations possibles des formulaires – ajouter une dimension sexospécifique.** L'une des faiblesses manifestes des formulaires de rapport est qu'ils ne demandent pas d'informations susceptibles de nous éclairer sur les modalités de la promotion des principes et des droits par rapport à la situation des hommes et des femmes dans la société (les aspects relatifs au genre). Les formulaires ne requièrent pas non plus de ventilation entre hommes et femmes dans les statistiques demandées. Le formulaire de rapport sur le travail des enfants ne prend pas en compte les différentes formes du phénomène selon qu'il s'agit de filles ou de garçons. De même, le formulaire sur l'élimination de toute forme de travail forcé ou obligatoire, à l'instar de celui sur la liberté d'association et la reconnaissance effective du droit à la négociation collective, ne présente pas non plus de dimension sexospécifique.
- 49.** Le formulaire de rapport sur l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession a été adressé à des pays qui n'ont pas ratifié les conventions n° 100 et/ou n° 111. Un gouvernement qui a ratifié la convention n° 111 mais non la convention n° 100 a exprimé sa perplexité face aux demandes du formulaire, car celui-ci ne pose aucune question spécifique sur l'égalité de rémunération entre hommes et femmes. Cet aspect de la discrimination ainsi que d'autres pourraient être pris en compte lors de la révision des formulaires par le Conseil d'administration de manière à ressortir plus explicitement.
- 50.** Entre juin et novembre 1999, les spécialistes des équipes multidisciplinaires des régions ont organisé une série de missions, envoyant en particulier leurs experts en normes internationales du travail, relations professionnelles et relation avec les travailleurs et les employeurs – missions visant spécifiquement l'envoi des rapports dus au titre de la Déclaration. Les bureaux locaux de l'OIT ont également encouragé les gouvernements des

pays de leur région à envoyer des rapports. Le Programme focal pour la promotion de la Déclaration, entré en vigueur le 1^{er} octobre 1999, a parrainé beaucoup de ces missions, qui visaient à mieux faire connaître ce nouvel instrument aux gouvernements et aux organisations d'employeurs et de travailleurs. Des efforts particuliers ont été consentis pour des Etats ayant ratifié quatre ou moins de quatre des conventions fondamentales de l'OIT.

51. Ateliers et séminaires. Le premier atelier régional consacré à l'élaboration de rapports au titre de la Déclaration s'est déroulé à Dakar, Sénégal (4-6 octobre 1999). L'atelier a mis au point une méthodologie de travail dans un contexte tripartite. L'objectif était d'utiliser l'élaboration de rapports pour stimuler la discussion au niveau national afin de déceler les faiblesses éventuelles dans le respect des principes et droits fondamentaux, et de développer des plans d'action pour les surmonter. A cet atelier participaient des pays d'Afrique qui à l'époque avaient ratifié quatre ou moins de quatre des conventions fondamentales de l'OIT¹³ de même que le pays hôte, le Sénégal (qui en a ratifié six). La tenue de cet atelier, associée aux efforts des spécialistes des équipes multidisciplinaires, a encouragé les pays participants à répondre en grand nombre à la demande de rapports (sur les 19 pays ayant participé à l'atelier et tenus d'envoyer des rapports, 16 l'ont fait, et une organisation d'employeurs d'un autre pays du groupe a formulé des observations). Dans leurs rapports, plusieurs gouvernements africains ont fait état de cet atelier et de son caractère pratique (par exemple la Gambie, l'Erythrée, l'Ouganda et le Zimbabwe). Le Bureau a également apporté une aide technique spécialisée à plusieurs autres réunions sur la Déclaration. Les nouvelles approches mises au point dans ces ateliers pourraient être perfectionnées et adaptées pour engager les partenaires sociaux à utiliser le suivi de la Déclaration de façon plus générale¹⁴.

52. Nombre estimé de rapports à l'avenir. Durant l'année 2000, les cinquante-deux Membres n'ayant pas communiqué de rapport au titre du suivi de la Déclaration seront invités à remettre leurs rapports de base, à moins, bien entendu, qu'ils ne ratifient l'ensemble des conventions fondamentales avant la date limite de réception du rapport. Les Membres qui ont transmis les informations suffisantes requises par les formulaires de rapport du présent cycle d'examen n'auront d'autre tâche que d'indiquer les changements survenus depuis lors. Au début de l'année 2001, le nombre de rapports dus reflétera le nombre de pays n'ayant pas encore ratifié la convention n° 182 relative aux pires formes de travail des enfants.

53. Futurs cycles d'examen: avancement de la date limite? Le volume de documents qu'engendrent ces rapports nationaux constitue une charge pesante pour les gouvernements, le Bureau et les experts-conseillers – et aussi bientôt pour le Conseil d'administration lui-même. En raison des délais actuels, conjugués aux retards d'envoi des rapports et aux durées requises pour la traduction et l'impression des documents, il est très

¹³ Après l'envoi de l'invitation pour le séminaire, le Congo, le Malawi et le Zimbabwe ont ratifié respectivement sept, six et cinq conventions fondamentales.

¹⁴ La première réunion régionale en Asie concernant la Déclaration en la liant au développement s'est tenue à Phnom Penh (6-8 décembre 1999) et a été financée conjointement par les gouvernements du Japon et des Etats-Unis. Une réunion sur la Déclaration s'est aussi tenue aux mêmes dates à Saint-Petersbourg avec les Etats de la Communauté des Etats indépendants. Le programme Infocus de promotion de la Déclaration a aidé financièrement un atelier incluant les décideurs nationaux et les constituants tripartites pour utiliser le suivi de la Déclaration comme outil en faveur du développement (Kampala, 28-29 octobre 1999), et a fourni une aide pour un séminaire national de promotion de la Déclaration organisé par le Bureau de l'OIT de Brasilia (Brasilia, 28-29 septembre 1999).

difficile de traiter efficacement les informations fournies dans le cadre de l'examen annuel. Les experts conseillers souhaiteraient proposer au Conseil d'administration de déplacer la date d'envoi des rapports au 1^{er} septembre de chaque année.

- 54. Publications, sensibilisation et présence sur Internet.** Les efforts déployés par le BIT pour élaborer et diffuser les informations relatives aux principes et droits fondamentaux au travail ont été accueillis favorablement par les experts-conseillers. Outre les ateliers et séminaires mentionnés plus haut, le Bureau avait élaboré des documents en diverses langues disponibles en tant que publications et sur le site web de la Déclaration (sur www.ilo.org). Les experts-conseillers recommandent d'urgence la multiplication de ces efforts afin de mieux faire connaître la Déclaration et faire respecter les principes et les droits qu'elle contient dans les différents contextes socio-économiques nationaux.

E. Le rôle des organisations d'employeurs et de travailleurs

- 55. Leur contribution.** Issue d'une discussion et d'un processus décisionnel tripartites au sein de l'OIT, la Déclaration et son suivi prévoit évidemment un rôle pour les organisations d'employeurs et de travailleurs. La compilation des rapports relatifs à la Déclaration fait ressortir que certains gouvernements ont élaboré ou discuté leurs projets de rapports dans le cadre de commissions tripartites (par exemple la Gambie, les Etats-Unis), ou en consultation avec les partenaires sociaux (par exemple la Malaisie, le Mexique et le Zimbabwe). Toutefois, la grande majorité de ces groupes n'étaient pas directement impliqués ou étaient restés silencieux, bien que, à quelques exceptions près, quasiment tous les gouvernements aient indiqué avoir envoyé des copies aux organisations nationales¹⁵. Les experts-conseillers demandent à ces organisations de participer à la définition de la manière dont leur pays peut promouvoir le respect des principes et droits fondamentaux au travail en utilisant les possibilités offertes par le suivi de la Déclaration. Ces groupes sont souvent à l'origine d'idées innovatrices qui pourraient servir d'inspiration à d'autres pour des actions futures. Les partenaires sociaux peuvent fournir des aperçus inappréciables de la situation réelle d'un pays. Il est difficile d'interpréter l'absence de commentaires de ces organisations: cela est-il dû à la crainte de poursuites, au manque d'information concernant le suivi de la Déclaration, à l'inadéquation des capacités, à l'indifférence? Dans tous les cas, il est clair que beaucoup d'organisations nationales d'employeurs et de travailleurs ne saisissent pas l'opportunité de se servir de la Déclaration comme d'un instrument pour un développement économique et social équitable. En tant que représentants d'importants intérêts dans la société et en tant que partenaires du BIT, ils devraient être encouragés à le faire.

- 56. Organisations internationales d'employeurs et de travailleurs.** Dans le cadre de la Déclaration, les organisations internationales et nationales d'employeurs et de travailleurs sont autorisées à faire des observations. Les organisations internationales ont une contribution appréciable à faire, en particulier dans les situations où les organisations nationales ne sont pas en mesure de s'exprimer librement. Pour le premier examen annuel, les organisations internationales d'employeurs n'ont pas présenté de commentaires, bien que ceux-ci eussent été les bienvenus. Parmi les organisations internationales de

¹⁵ Lorsqu'il a envoyé les formulaires de rapport, le Directeur général a rappelé aux gouvernements qu'une copie de leurs rapports devait être envoyée aux organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs, comme cela est prévu par l'article 23 de la Constitution de l'OIT. Il était demandé aux gouvernements de communiquer toute observation reçue.

travailleurs, la Confédération internationale des syndicats libres (CISL) a envoyé des observations relatives à 23 pays, et il convient de remarquer que ses commentaires contenaient souvent des opinions qui divergeaient des informations fournies dans les rapports des gouvernements. Les gouvernements ont eu ainsi la possibilité, utilisée par certains, de donner une image plus complète de la situation s'ils le souhaitaient. *Toutefois, il faut souligner qu'il ne s'agit pas d'une procédure de plainte.*

- 57. Encourager les commentaires dans le cadre du suivi promotionnel.** Certaines parties des commentaires faits par les organisations internationales et nationales ont soulevé des questions qui, par leur nature, s'apparentaient à des plaintes ou ont cherché à réexaminer des questions traitées par les mécanismes de contrôle établis; en tant que telles, elles ne relevaient pas du cadre du suivi promotionnel de la Déclaration. D'autres commentaires ont soulevé des questions qui ne concernaient pas explicitement les principes et droits fondamentaux au travail. Ces deux types de commentaires ont été exclus de la compilation des rapports faits par le Bureau. L'expérience concernant ces commentaires suggère qu'il est nécessaire de réfléchir à la manière dont on pourrait obtenir des organisations d'employeurs et de travailleurs des commentaires utiles et ciblés dans le cadre promotionnel du suivi.

F. Questions générales soulevées dans les rapports

- 58.** La sensibilisation accrue aux principes et droits fondamentaux au travail et à leur importance pour le développement économique et social a été un effet direct et déterminant de la Déclaration et de son suivi. Cela a été constaté à la fois dans les Etats qui ont ratifié les conventions fondamentales et dans ceux qui ne l'ont pas fait.

i) Tendances en matière de ratification

- 59. Un nombre de ratifications en forte augmentation.** Les ratifications des conventions fondamentales de l'OIT depuis le début de la campagne de promotion en faveur de cela, commencée en mai 1995, ont augmenté régulièrement (voir annexe 4). Cette tendance s'est poursuivie depuis l'adoption de la Déclaration. Un grand nombre des rapports présentés dans le cadre du suivi de la Déclaration ont affirmé que leurs pays respectifs s'engageaient à ratifier les conventions fondamentales. (Les pays qui ont ratifié des conventions fondamentales depuis l'invitation à soumettre un rapport prévu par la Déclaration entre avril 1999 et le 24 janvier 2000 n'ont pas été inclus dans les données sur les rapports reçus.) En outre, cette campagne de ratification semble aussi avoir eu pour effet d'encourager les pays à ratifier les conventions récentes qui traitent d'autres sujets que les principes et droits fondamentaux. La crainte que certains avaient eue que la promotion des conventions fondamentales se ferait au détriment des autres conventions ne s'est pas réalisée.

- 60. Les intentions en matière de ratification.** Bien que notre intention ne soit pas d'établir une liste exhaustive, un grand nombre de rapports annoncent l'intention de ratifier des conventions et offrent des informations sur les mesures déjà prises dans ce sens, telles que soumission au Parlement ou mesures parlementaires (comme l'Afrique du Sud: conventions n° 100 et n° 138; l'Angola: convention n° 138; la Colombie: convention n° 138; la Guinée-Bissau: convention n° 87; l'Inde: convention n° 105, et Sri Lanka: convention n° 138). D'autres pays ont déclaré qu'ils étaient à d'autres stades de préparation à la ratification des conventions (comme le Mozambique; conventions n^{os} 29 et 138, et la

République démocratique du Congo: convention n° 87). Des consultations tripartites dans le cadre de la préparation à la ratification ont également été mentionnées (comme le Brésil: convention n° 138; le Mali: convention n° 138; la Namibie: toutes les conventions fondamentales qu'elle n'a pas encore ratifiées; le Népal: conventions n°s 29, 87 et 105, et les Philippines: convention n° 29). Le Canada a indiqué qu'il était sur le point de compléter les consultations relatives à la ratification de la convention n° 29. Le Sénégal et Trinité-et-Tobago ont fait référence à leurs ratifications de la convention n° 138 qui n'avaient pas encore été enregistrées parce qu'une déclaration relative à l'âge minimum d'admission à l'emploi ou au travail n'avait pas encore été envoyée¹⁶. Le gouvernement de l'Erythrée a déclaré qu'il avait envoyé les instruments de ratification relatifs aux sept conventions fondamentales de l'OIT. D'autres déclarations envoyées au BIT en rapport avec la campagne de ratification ont été reflétées dans des documents régulièrement présentés au Conseil d'administration. Certains ont présenté la Déclaration comme une incitation puissante pour la ratification de conventions fondamentales de l'OIT (Luxembourg, eu égard à son intention de ratifier la convention n° 111).

- 61. Obstacles perçus à la ratification.** Certains pays, mais en faible nombre, ont déclaré qu'ils voyaient des obstacles à la ratification. Par exemple, le gouvernement du Koweït a fait des remarques sur le salaire minimum qu'il considérait comme un problème pour la ratification de la convention n° 100. (Selon le Bureau, toutefois, cela ne constituerait pas un obstacle à la ratification.) A Maurice, une organisation d'employeurs considérait que la ratification de la convention n° 111 serait difficile à réaliser étant donné le contexte social et culturel de la société de ce pays. Le gouvernement de Sri Lanka a indiqué quels seraient les changements qu'il faudrait apporter à la législation pour être en mesure de ratifier la convention n° 29. Le gouvernement du Brésil a identifié des changements constitutionnels et législatifs nécessaires pour préparer la voie à la ratification de la convention n° 87.

ii) Politiques

- 62. Des politiques économiques et sociales qui se renforcent mutuellement.** Le préambule à la Déclaration énonce l'importance des politiques économiques et sociales qui se renforcent mutuellement en vue d'instaurer un développement large et durable. Certains rapports, notamment ceux relatifs au travail des enfants et à l'élimination de la discrimination, ont expliqué comment la promotion du respect de ces principes faisait partie de leurs stratégies nationales relatives à l'emploi et à la réduction de la pauvreté. Les rapports au titre de la Déclaration ont présenté une occasion d'articuler les domaines d'action par pays en ce qui concerne la politique économique et sociale, le dialogue social, le recensement des partenaires sociaux, le renforcement de l'inspection du travail et la possibilité d'atteindre les personnes ayant des besoins particuliers.

iii) Partenaires

- 63. Mobilisation des partenaires.** Un certain nombre de rapports de gouvernements ont mis en évidence l'importance d'obtenir l'appui des parlementaires, des membres du pouvoir judiciaire et des autres ministères, et des décideurs dans la promotion d'une meilleure compréhension et un appui soutenu en faveur des principes et des droits fondamentaux au

¹⁶ Voir OIT: *Manuel des procédures relatives aux conventions et recommandations internationales du travail*, Rev. 2/1998, pour comprendre de quelle manière les instruments de ratification doivent être soumis et ce qu'ils doivent contenir. Cette information est aussi disponible sur le site Internet du BIT.

travail (le Mexique et l'Ouganda par exemple). Plusieurs pays ont évoqué le rôle joué par les organisations non gouvernementales dans la promotion de l'élimination du travail des enfants et de la discrimination, et plus particulièrement celle fondée sur le sexe (comme Maurice et Zimbabwe). Cette volonté de faire participer les partenaires peut être une source d'inspiration sur les moyens de promouvoir les principes et les droits fondamentaux au travail auprès d'une variété de groupes. Le BIT peut aussi s'inspirer de ces exemples.

64. Le rôle des ONG et des groupes religieux. Le rôle important joué par les organisations non gouvernementales (ONG) est mentionné dans plusieurs rapports soumis par les gouvernements, en particulier en ce qui concerne l'abolition du travail des enfants (le Bangladesh et le Nigéria) et l'élimination de la discrimination (le Kenya, Maurice). Le travail des associations de femmes a été cité en particulier par plusieurs pays (par exemple la Chine et le Zimbabwe). Quelques pays ont également mentionné la participation des groupes religieux dans la promotion des principes et des droits fondamentaux au travail (par exemple la Guinée-Bissau en ce qui concerne le travail des enfants).

iv) Une dimension régionale et internationale

65. Coopération avec les autres organisations internationales. Etant donné que la Déclaration invite l'OIT à encourager les efforts accomplis par d'autres organisations internationales avec lesquelles elle a établi des relations en vertu de l'article 12 de sa Constitution, les experts-conseillers recommandent que ces liens soient renforcés. Les experts-conseillers se sont félicités du fait que le protocole d'accord conclu par l'OIT et l'Union interparlementaire mentionne spécifiquement la Déclaration de l'OIT et son suivi. Le rapport annuel sur le commerce et l'investissement (1999) de la CNUCED mentionne la Déclaration dans la mesure où elle a un rapport avec les initiatives privées volontaires telles que les codes de bonne conduite. Les experts-conseillers se sont aussi félicités de l'inclusion des quatre catégories de principes et droits fondamentaux de la Déclaration dans l'accord global mis en œuvre par l'Organisation des Nations Unies pour renforcer le partenariat avec le monde des affaires. Les rapports soumis par les gouvernements dans le cadre du suivi contiennent de nombreux exemples de coopération entre le BIT et d'autres organisations internationales au niveau national, particulièrement mais pas exclusivement avec l'UNICEF en ce qui concerne le travail des enfants.

66. Institutions financières internationales. En outre, les rapports ont produit des informations pour justifier les efforts continuels du BIT pour renforcer la compréhension au sein des institutions internationales et régionales financières des principes et droits fondamentaux au travail et sur la manière dont leur respect pourrait et devrait être obtenu dans le contexte d'une saine croissance économique. Par le passé, ces institutions n'ont pas toujours apprécié de quelle manière la liberté d'association et la négociation collective libre au niveau choisi par les parties pouvaient contribuer à la poursuite d'une croissance économique durable.

67. Les contextes régionaux. Parfois les rapports et commentaires mentionnent l'intégration économique régionale en ce qui concerne les principes et les droits fondamentaux au travail. Le Mozambique, par exemple, mentionne dans son rapport des discussions en cours au sein de la Coopération pour le développement de l'Afrique australe (SADC) sur l'adoption d'une charte sociale sur les droits fondamentaux. Une organisation de travailleurs de Maurice a mis en évidence des remarques formulées par son gouvernement au cours d'une réunion de ministres du travail du SADC. Le gouvernement du Maroc a mentionné certains instruments de l'Organisation arabe du travail. Dans son rapport sur l'abolition effective du travail des enfants, le gouvernement de l'Ouganda a mentionné son adhésion à la Charte africaine sur les droits et le bien-être de l'enfant. Afin d'identifier les points à examiner dans l'élaboration des propositions pour une nouvelle législation relative

au travail des enfants, le gouvernement de la République tchèque a mentionné la Charte sociale européenne, une directive de l'Union européenne, ainsi que la convention n° 138. Ces forums régionaux et d'autres fournissent une possibilité supplémentaire pour la promotion des principes et droits fondamentaux au travail tels qu'ils ont été universellement définis dans le cadre de l'OIT.

v) Identification du champ d'action par les pays

- 68. Appels en faveur de réformes législatives.** Plusieurs pays ont identifié le besoin d'adopter une nouvelle législation, ou de reformuler les dispositions constitutionnelles déjà existantes, dans les lois relatives au travail et/ou dans les instruments juridiques pertinents comme condition fondamentale au respect des principes et des droits de la Déclaration. Par exemple, le Brésil et le Liban ont évoqué un tel besoin en ce qui concerne la liberté d'association, Sri Lanka en ce qui concerne le travail forcé, la Guinée-Bissau en ce qui concerne le travail des enfants, et le Kenya en ce qui concerne la discrimination sexuelle. Maurice s'est référée à un projet portant sur la réforme de la législation relative au travail avec l'assistance du BIT. Ce projet pourrait ouvrir la voie à une ratification possible de la convention n° 87. Le Maroc a aussi exprimé l'intention d'amender sa loi relative à la liberté d'association et à la négociation collective, et a mentionné que des commissions techniques tripartites travaillaient déjà sur des propositions. Ceci ne constitue que quelques exemples et non une liste exhaustive.
- 69. Textes législatifs.** Les rapports contiennent beaucoup de références aux textes législatifs. Certains gouvernements ont limité leurs réponses aux dispositions constitutionnelles et à la législation du travail, alors que d'autres ont mis en évidence d'autres aspects de la loi pouvant jouer un rôle important dans le fait que les principes et les droits fondamentaux au travail soient ou ne soient pas reconnus. La Namibie, par exemple, a cité des dispositions juridiques rendant criminel le travail forcé, des dispositions de la loi de procédure pénale et la loi sur l'enfance relatives à l'abolition du travail des enfants et des dispositions de la loi sur l'égalité entre époux dont certains aspects touchent à l'élimination de la discrimination dans l'emploi et la profession. Maurice a fourni la liste d'un certain nombre de lois civiles et pénales qui avaient été amendées dans l'intérêt de l'égalité entre les sexes.
- 70. Exclusion à la protection législative; le secteur informel.** Avec l'expansion considérable du secteur informel dans de nombreux pays et des nouvelles formes de travail dans certains pays, des questions se posent sur l'étendue de la protection réelle garantie par la législation relative aux principes et droits fondamentaux au travail, dont la promotion et le respect doivent être universels. Certaines catégories de salariés telles que les travailleurs domestiques employés par des particuliers, les travailleurs agricoles et d'autres catégories sont souvent exclues des dispositions des principales lois relatives au travail. Les rapports contiennent peu d'informations sur le fait de savoir si et comment le respect des principes et droits fondamentaux au travail est assuré à ces travailleurs. Alors que dans certains pays la législation du travail et les autres lois liées à ce domaine s'appliquent à tous les travailleurs, dans d'autres pays cette protection est limitée aux travailleurs ayant conclu des contrats d'emploi (par exemple la Lettonie et le Pérou).
- 71. Les personnes ayant des besoins particuliers.** Le préambule à la Déclaration établit que «l'OIT doit porter une attention spéciale aux problèmes des personnes ayant des besoins sociaux particuliers, notamment les chômeurs et les travailleurs migrants ...». La situation critique des chômeurs a été évoquée par quelques gouvernements. Une augmentation du nombre de licenciements a été mentionnée par le gouvernement du Kenya comme un facteur susceptible de réduire le nombre d'adhérents dans les syndicats. Les chômeurs dans certains pays ne sont apparemment pas autorisés à adhérer à des syndicats. Certains syndicats (par exemple en Corée) aimeraient voir cette situation changer.

72. Les travailleurs migrants. Dans son rapport sur l'élimination de la discrimination dans l'emploi et la profession, les Etats-Unis ont fait référence à l'extension de la protection légale aux travailleurs migrants sans papiers. Une organisation de travailleurs à Maurice a mentionné des mesures de protection relatives à l'élimination de la discrimination à l'égard des travailleurs migrants. Certains gouvernements ont indiqué que, selon la législation en vigueur dans leurs pays, les dirigeants des syndicats devaient être des ressortissants (par exemple au Maroc). La situation des travailleurs migrants a été évoquée dans les informations envoyées par certains gouvernements et certaines organisations de travailleurs (par exemple en ce qui concerne les Emirats arabes unis).

73. Le coût social des conflits armés. Plusieurs pays ont expliqué comment les conflits armés avaient sérieusement endommagé leurs économies formelles et leurs systèmes d'éducation, déjà fragiles. (La Guinée-Bissau a mentionné comme conséquence de ceci une augmentation du nombre des enfants vivant dans la rue, du trafic de la drogue et la prostitution.) Cependant, la majorité des pays affectés par des conflits armés n'ont pas envoyé de rapports. Bien que ce soit compréhensible, ceci est à déplorer dans la mesure où un plus grand respect des principes et des droits fondamentaux relatifs au travail peut souvent contribuer à la prévention et à la résolution des conflits sociaux.

G. Besoins en matière de coopération technique

74. Les rapports se sont fait l'écho de plusieurs grands thèmes qui pourraient fournir une orientation en matière de coopération technique lorsque le Conseil d'administration prendra des décisions en ce domaine après la discussion sur le rapport global lors de la Conférence internationale du Travail. Ils peuvent se résumer comme suit:

- analyse des obstacles à la ratification des conventions fondamentales et moyens de les surmonter;
- renforcement du dialogue social, y compris la nécessaire formation des partenaires sociaux pour gagner en efficacité dans l'accomplissement de leurs fonctions de représentation et l'élaboration de mécanismes effectifs pour la prévention et la résolution des conflits;
- élaboration de matériel et de programmes promotionnels pour mieux faire connaître les principes et les droits de la Déclaration;
- mise en place de capacités statistiques et d'indicateurs eu égard à toutes les catégories de principes et de droits;
- renforcement de l'inspection du travail eu égard à la mise en œuvre des dispositions légales;
- réforme de la législation du travail pour tenir compte des conditions du marché du travail et créer un cadre pour le respect des principes et droits fondamentaux au travail;
- identification de mesures promotionnelles effectives pour combattre la discrimination en matière d'emploi et de profession, et reproduction de ces mesures dans des contextes culturels divers;
- accompagnement de la lutte contre le travail des enfants par un renforcement des capacités et de la qualité du système éducatif, en particulier pour les filles.

75. Cela est illustré par quelques exemples. Le gouvernement de la République de Corée a indiqué qu'il pourrait formuler une demande d'assistance technique et de coopération pour promouvoir le dialogue tripartite, qui est souvent confronté à des difficultés du fait de l'expérience limitée des intéressés. Des remarques similaires ont été faites par la

Mauritanie, par exemple, qui a mentionné le projet de promotion du dialogue sociale en Afrique francophone (PRODIAF). Un besoin fréquemment évoqué a été celui d'une formation aux relations collectives de travail (l'Inde, par exemple), aux mécanismes de résolution des conflits (le Kenya par exemple), ainsi qu'à l'administration interne des syndicats (l'Inde, par exemple). De nombreux pays ont également mentionné le besoin de coopération technique pour la mise en place de services d'administration du travail et d'inspection du travail.

- 76. La nécessité de se concentrer sur la mise en œuvre.** Qu'ils aient ratifié ou non les conventions fondamentales, les pays sont souvent confrontés au même défi: mettre en œuvre les principes s'ils n'ont pas encore ratifié les conventions, et donner effet aux dispositions des conventions s'ils les ont déjà ratifiées. Les experts-conseillers recommandent que priorité pour la coopération technique soit donnée aux pays qui rencontrent des difficultés mais qui ont montré leur engagement vis-à-vis des principes et droits fondamentaux au travail soit par la ratification des conventions concernées soit par l'expression de leur volonté politique de les promouvoir quand leur ratification n'est pas encore possible. Cela sera conforme à l'objet du suivi qui est: «d'encourager les efforts déployés par les Membres de l'Organisation en vue de promouvoir les principes et droits fondamentaux consacrés par la Constitution de l'OIT ainsi que par la Déclaration de Philadelphie, et réitérés dans la présente Déclaration» (annexe à la Déclaration, paragr. 1).

H. Faits marquants concernant les quatre catégories de principes et droits

- 77. Evaluations des gouvernements en général.** Presque tous les gouvernements ont répondu que les principes fondamentaux sont reconnus dans leurs pays. A partir des informations fournies dans les rapports, il est possible, toutefois, de déceler des lacunes ou des obstacles qui subsistent pour que le principe soit pleinement respecté. L'élaboration de rapports annuels sur les changements intervenus dans ces situations sera source de progrès, et les experts-conseillers attendent avec intérêt la réalisation de changements positifs dans un proche avenir.

i) Liberté d'association et reconnaissance effective du droit de négociation collective

- 78. Situation en matière de ratification.** *Vue d'ensemble:* sur 174 Etats Membres, 127 pays ont ratifié la convention n° 87, et 145 ont ratifié la convention n° 98. Sur les cinquante-deux rapports prévus concernant les principes de liberté d'association et de reconnaissance effective du droit de négociation collective, 35 (67,3 pour cent) ont été reçus à temps pour être inclus dans la compilation préparée par le Bureau. Des commentaires séparés émanant des organisations de travailleurs et/ou d'employeurs ont été envoyés concernant 26 pays pour cette catégorie de principes et de droits. Dix pays ont envoyé des informations complémentaires des gouvernements concernant ces commentaires. Tous les pays qui ont ratifié la convention n° 87 mais pas la convention n° 98 ont fourni des rapports ou des commentaires au titre du suivi de la Déclaration en ce qui concerne ces principes.

- 79.** Les pays suivants n'ont ratifié qu'une des deux conventions (n° 87 et n° 98), ou n'en ont ratifié aucune, et doivent donc envoyer des rapports au titre de la Déclaration: Afghanistan, Angola, Arabie saoudite (réponse uniquement), Arménie, Bahamas, Bahreïn, Brésil, Canada, Chine, République démocratique du Congo, République de Corée, El Salvador, Emirats arabes unis, Erythrée, Etats-Unis, Fidji, Gambie, Guinée-Bissau,

Guinée équatoriale, Iles Salomon, *Inde*, *République islamique d'Iran*, *Iraq*, *Jordanie*, Kazakhstan, *Kenya*, *Koweït*, République démocratique populaire lao, *Liban*, Jamahiriya arabe libyenne, *Malaisie*, *Maroc*, *Maurice*, *Mauritanie*, *Mexique*, Myanmar, *Népal*, *Nouvelle-Zélande*, Oman, *Ouganda*, Ouzbékistan, Papouasie-Nouvelle-Guinée, *Qatar*, Saint-Kitts-et-Nevis, Saint-Vincent-et-les Grenadines, *Singapour*, Somalie, Soudan, *République-Unie de Tanzanie*, *Thaïlande*, *Viet Nam*, *Zimbabwe*.
(Les pays en italiques ont envoyé des rapports ou des informations complémentaires.)

80. Le formulaire de rapport pour cette catégorie de droits et principes demandait spécifiquement:

- si une catégorie de travailleurs ou d'employeurs était exclue du droit de s'organiser ou de la reconnaissance effective du droit de négociation collective;
- si une autorisation préalable était nécessaire pour la mise en place d'organisations d'employeurs ou de travailleurs;
- si le gouvernement pouvait intervenir dans le fonctionnement d'une organisation d'employeurs ou de travailleurs et, si oui, dans quelles conditions;
- si la législation prévoit l'autorisation par le gouvernement des conventions collectives.

81. Comme dans les autres formulaires de rapport, il était demandé de fournir ou d'indiquer:

- des indicateurs, des données et des statistiques;
- des informations sur les mesures prises et les moyens déployés pour promouvoir le principe;
- les objectifs du gouvernement; et
- les conditions jugées nécessaires pour atteindre ces objectifs, y compris les moyens de coopération technique susceptibles d'y contribuer.

82. Les experts-conseillers constatent que, si la liberté d'association n'est pas respectée ni promue, il ne peut pas y avoir de négociation collective ou de dialogue social significatif. La liberté d'association permet aux travailleurs et aux employeurs de faire entendre leur voix, une voix qui doit être perçue plus fortement et plus clairement dans une société mondialisée. Il y a une différence fondamentale entre la situation des pays où ce droit fondamental n'est pas reconnu et celle des pays où il l'est.

83. Il est essentiel de faire une distinction entre le cadre juridique d'un pays (ratification des conventions, législation, règlements et institutions) et l'application ou le fonctionnement effectif de ce cadre. Cela ressort particulièrement lorsqu'on examine les rapports des gouvernements (qui sont souvent axés sur le cadre juridique) et les rapports des travailleurs et/ou des employeurs, qui insistent plus fréquemment sur les aspects pratiques.

84. Plusieurs catégories de travailleurs, comme les travailleurs agricoles, les employés de maison et les travailleurs migrants, sont trop souvent exclues du champ d'application de la législation sur la liberté d'association et la négociation collective. Cette carence constitue un défi majeur pour cette catégorie de principes et de droits.

85. Beaucoup de pays se caractérisent encore par des structures syndicales uniques. Dans certains cas, il existe des obstacles techniques et juridiques à l'existence de structures syndicales plurielles, tandis que, dans d'autres cas, des questions politiques plus larges doivent être abordées.

-
86. Tout en étant déçus par le nombre total de commentaires des travailleurs et des employeurs, les experts-conseillers ont constaté que dans de nombreux cas les observations des organisations d'employeurs et de travailleurs différaient sensiblement de celles des gouvernements. Les experts-conseillers ont jugé cette diversité d'opinions très utile et appellent de leurs vœux une augmentation du taux de réponse des partenaires sociaux à l'avenir.
87. Le fait que si peu de gouvernements aient cité des organisations d'employeurs soulève plusieurs questions: L'importance des organisations d'employeurs pour l'encouragement et la promotion de la négociation collective est-elle suffisamment perçue? Les employeurs jouissent-ils de la liberté d'association et, si oui, la mettent-ils à profit? Si non, sont-ils politiquement ou économiquement en situation de faiblesse? Sans organisations d'employeurs, la négociation collective ou le dialogue social au-delà du niveau de l'entreprise est souvent impossible. Par exemple, dans le cas des petites entreprises, les organisations d'employeurs sont souvent nécessaires, voire indispensables, pour aboutir à des conventions collectives. Afin de réaliser la reconnaissance effective de la négociation collective, les gouvernements sont encouragés à promouvoir les associations d'employeurs, les accords bipartites et les partenariats sociaux.
88. Beaucoup de gouvernements ont fait état d'une série de tendances affectant les marchés du travail, dont beaucoup étaient influencés par la mondialisation, pour illustrer les changements intervenus eu égard à la mise en œuvre des principes et droits fondamentaux au travail. Les gouvernements devraient tenir compte de l'importance croissante du secteur informel en fournissant davantage d'informations concernant la manière dont les principes et droits fondamentaux au travail sont promus, réalisés et respectés dans ce secteur.

ii) L'élimination de toute forme de travail forcé ou obligatoire

89. **Situation en matière de ratification.** *Vue d'ensemble:* sur les 174 Etats Membres, 151 pays ont ratifié la convention n° 29, et 145 ont ratifié la convention n° 105. Sur les quarante-deux rapports prévus concernant les principes d'élimination de toutes les formes de travail forcé ou obligatoire, 20 ont été reçus à temps pour être inclus dans la compilation préparée par le Bureau. Des commentaires séparés ont été envoyés en ce qui concerne un pays pour cette catégorie de principes et de droits.
90. Les pays suivants n'ont ratifié qu'une des deux conventions (n° 29 et n° 105), ou n'en ratifié aucune, et devaient donc envoyer des rapports au titre de la Déclaration: Afghanistan, Arménie, Azerbaïdjan, Bolivie, Bosnie-Herzégovine, Canada, Chine, République démocratique du Congo, République de Corée, Erythrée, Etats-Unis, Ethiopie, Ex-République yougoslave de Macédoine, Gambie, Guinée équatoriale, Iles Salomon, Inde, Iraq, Japon, Kazakhstan, République démocratique populaire lao, Lesotho, Lettonie, Madagascar, Malaisie, Moldova, Mozambique, Myanmar, Namibie, Népal, Oman, Philippines, Qatar, Rwanda, Saint-Kitts-et-Nevis, Sao Tomé-et-Principe, Singapour, Sri Lanka, Ukraine, Viet Nam, Yougoslavie. (Les pays en italiques ont envoyé des rapports ou des informations complémentaires.)
91. Le taux de réponses – environ 48,8 pour cent – a été inférieur par rapport à ceux des autres principes et, à quelques exceptions près, le contenu des rapports était très faible. Certains pays, pour qui la définition du travail forcé ou obligatoire semblait peu claire, ont souligné le besoin d'une sensibilisation approfondie, nécessaire pour clarifier la notion.

-
92. Le contenu des rapports des pays a montré un large éventail de réponses allant de ceux pour qui seulement quelques modifications de leur législation sont nécessaires afin de permettre la ratification des conventions fondamentales sur le travail forcé ou obligatoire, jusqu'à ceux pour qui le travail forcé ou obligatoire fait partie de leur système politique. Dans certains cas, le travail forcé ou obligatoire est clairement lié à l'accentuation de la pauvreté et aux traditions culturelles appelant d'importantes réformes socio-économiques pour éliminer cette pratique. Il est encourageant que certains pays reconnaissent ce problème et ils devraient recevoir en contrepartie une aide sous forme de coopération technique pour le combattre.
93. Afin d'avoir une meilleure vue d'ensemble de l'existence du travail forcé et de son étendue, les formulaires de rapport devraient être plus spécifiques et identifier des catégories d'indicateurs qui pourraient s'avérer utiles. Les réponses devraient englober un éventail plus large de sources d'informations.
94. Le formulaire de rapport demandait de façon spécifique:
- quelle était la portée de la définition du travail forcé ou obligatoire;
 - si des personnes ou des catégories de personnes étaient exclues de la promotion de ce principe et droit;
 - si des catégories d'emplois ou de travaux ou des secteurs étaient exclus ou omis de la législation relative à ce principe;
 - quels étaient les moyens mis en œuvre (tels que l'inspection du travail, la police et les tribunaux) pour lutter contre le travail forcé.
95. Le formulaire sollicitait également la fourniture de données et de statistiques, ainsi que d'informations sur les facteurs structurels, économiques, démographiques, etc. Comme pour les autres catégories, la formulaire demandait des informations sur les mesures prises, les moyens déployés, les objectifs du pays et les conditions jugées nécessaires pour atteindre ces objectifs.

iii) L'abolition effective du travail des enfants

96. **Situation en matière de ratification.** *Vue d'ensemble:* Sur les 174 Etats Membres, 84 pays ont ratifié la convention n° 138. Sur les 90 rapports prévus concernant le principe de l'abolition du travail des enfants, 47 ont été reçus à temps pour être inclus dans la compilation préparée par le Bureau. Des commentaires séparés des organisations de travailleurs et/ou d'employeurs ont été envoyés en ce qui concerne deux pays pour cette catégorie de principes et de droits.
97. Les pays suivants n'ont pas ratifié la convention n° 138, et ont donc dû envoyer des rapports au titre de la Déclaration: Afghanistan, *Afrique du Sud*, Angola, Arabie saoudite, Arménie, Australie, Autriche, Bahamas, Bahreïn, Bangladesh, Belize, Bénin, Brésil, Burundi, Cameroun, Canada, Cap-Vert, République centrafricaine, Colombie, Comores, Côte d'Ivoire, République démocratique du Congo, Djibouti, Equateur, Erythrée, Estonie, Etats-Unis, Fidji, Gabon, Gambie, Ghana, Grenade, Guinée, Guinée-Bissau, Haïti, Iles Salomon, Inde, République islamique d'Iran, Jamaïque, Japon, Kazakhstan, République démocratique populaire lao, Lesotho, Lettonie, Liban, Libéria, Madagascar, Malawi, Mali, Mauritanie, Mexique, Moldova, Mongolie, Mozambique, Myanmar, Namibie, Nigéria, Nouvelle-Zélande, Oman, Ouganda, Ouzbékistan, Pakistan, Panama, Papouasie-Nouvelle-Guinée, Paraguay, Pérou, Qatar, Royaume-Uni, Saint-Kitts-et-Nevis, Sainte-Lucie, Saint-Vincent-et-les Grenadines, Sao Tomé-et-Principe, Sénégal, Seychelles, Sierra Leone,

Singapour, Somalie, Soudan, Sri Lanka, Suriname, Swaziland, République arabe syrienne, Tchad, République tchèque, Thaïlande, Trinité-et-Tobago, Turkménistan, Viet Nam, Yémen, Zimbabwe. (Les pays en italiques ont envoyé des rapports ou des informations complémentaires.)

98. Il était demandé aux pays qui n'avaient pas encore ratifié la convention (n° 138) sur l'âge minimum, 1973, de fournir des rapports au titre du premier cycle de rapport en vertu du suivi de la Déclaration. Le formulaire de rapport posait des questions spécifiques concernant:

- la définition du travail des enfants (âge minimum de l'admission à l'emploi ou au travail et rapport entre cet âge minimum et l'âge de fin de scolarité obligatoire);
- les types de travaux considérés comme dangereux;
- les mesures relatives à la réhabilitation des enfants employés en violation de la loi, les mesures de protection et de sécurité sociale, la scolarité obligatoire, etc.

Les experts-conseillers ont essayé de faire ressortir les types de réponses les plus fréquents. Reconnaissant que le travail des enfants soulève des problèmes socio-économiques particuliers, nous avons essayé de mettre en évidence dans l'annexe 6 (informations tirées des rapports) toute nouvelle approche décrite dans les rapports. Les informations qui suivent ne doivent en aucun cas être considérées comme exhaustives.

99. Le travail des enfants a été et continue d'être l'objet de beaucoup d'inquiétudes et de débats au sein de l'OIT et dans les autres instances internationales et nationales. Les experts conseillers n'ont pas considéré qu'il leur appartenait de rouvrir ce débat, mais ont préféré mettre l'accent sur certaines questions clés découlant de l'examen des rapports envoyés au titre du suivi de la Déclaration.

100. Le fait que 90 rapports étaient prévus au titre de cette catégorie de principe (deux fois plus que pour la discrimination et le travail forcé) est en lui-même éclairant, car cela montre que la ratification de la convention n° 138 – parmi les conventions fondamentales – est de loin la plus difficile pour la grande majorité des Etats Membres. L'adoption unanime de la convention n° 182 a maintenant contribué à centrer l'attention mondiale sur l'élimination immédiate des pires formes de travail des enfants.

101. Les experts-conseillers ont constaté un taux décevant de réponses des gouvernements (52 pour cent), qui a rendu difficile de tirer des conclusions et des recommandations générales. Ces rapports ont été toutefois en général plus informatifs que pour les autres catégories.

102. Le manque de données statistiques et d'autres indicateurs est une contrainte majeure pour évaluer l'étendue du problème et formuler des réponses appropriées. Les experts-conseillers invitent les gouvernements à renforcer leurs efforts pour recueillir des données sur le travail des enfants, avec le concours du BIT, de façon à établir une base de référence grâce à laquelle ils pourront mesurer les progrès accomplis.

103. Malgré le manque de données, il semble clair que l'étendue du travail des enfants reste alarmante. Le problème est complexe et il faudra du temps pour trouver des solutions qui n'accroissent pas la pauvreté à court terme et soient viables à long terme. Cette complexité ne peut être invoquée comme une excuse pour ne pas appliquer l'interdiction du travail des enfants; elle explique plutôt pourquoi cela pourrait prendre plus longtemps pour éliminer le travail des enfants dans certains pays que dans d'autres.

-
- 104.** Les causes du travail des enfants s'étendent au-delà des cadres légaux et réglementaires et des procédures de mise en œuvre; elles tiennent à des facteurs sociaux, culturels et économiques complexes. Une application stricte de l'interdiction légale ne pourra à elle seule résoudre les problèmes. Toute une série de mesures complémentaires sont nécessaires pour s'attaquer aux différentes causes du problème, en particulier la pauvreté. Les experts-conseillers ont trouvé encourageants l'étendue et la créativité des actions menées par les gouvernements en partenariat avec les organisations d'employeurs et de travailleurs, les ONG et d'autres organisations, ainsi que le haut degré de coopération apparente.
- 105.** Beaucoup de gouvernements ont fait état de la relation entre le travail des enfants et le système éducatif. Cette relation est décisive, et tous les Etats sont encouragés à faire de l'éducation pertinente obligatoire une priorité politique publique. Pourtant, il est malheureusement vrai que le coût de la fourniture d'une éducation universelle constitue un sérieux problème pour les pays pauvres.
- 106.** D'autres mesures sont également nécessaires, tant dans les pays où le travail de enfants existe que dans ceux où les produits de ce travail sont vendus. Les efforts promotionnels doivent être centralisés, notamment avec les employeurs qui sont sensibles aux arguments économiques. Si les entreprises veulent conserver et développer leur part de marché, elles doivent se préoccuper des perceptions des consommateurs concernant leurs produits et la manière dont ils sont fabriqués. Le travail des enfants peut être bon marché à court terme, mais la productivité est généralement faible et la société est perdante à long terme. Les syndicats ont un rôle majeur à jouer en renforçant la sensibilisation et en prenant des mesures.
- 107.** Les organisations et programmes internationaux, en particulier l'IPEC, ont aussi une contribution importante à faire. Les experts-conseillers mettront toutefois en lumière le besoin pour ces organisations internationales de coordonner leurs efforts beaucoup plus étroitement pour éviter les doubles emplois et les confusions.

iv) L'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession

- 108. Situation en matière de ratification.** *Vue d'ensemble:* Sur les 174 Etats Membres, 143 pays ont ratifié la convention n° 100, et 141 ont ratifié la convention n° 111. Sur les 43 rapports prévus concernant les principes de l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession, 24 ont été reçus à temps pour être inclus dans la compilation préparée par le Bureau. Des commentaires séparés ont été envoyés en ce qui concerne deux pays pour cette catégorie de principes et de droits.
- 109.** Les pays suivants n'ont ratifié qu'une des deux conventions (n° 100 et n° 111) ou n'en ont ratifié aucune, et ont donc dû envoyer des rapports au titre de la Déclaration: Afrique du Sud, Antigua-et-Barbuda, *Bahamas, Bahreïn, Chine, République démocratique du Congo, Djibouti, El Salvador, Erythrée, Estonie, Emirats arabes unis, Etats-Unis, Fidji, Gambie, Grenade, Guinée équatoriale, Iles Salomon, Japon, Kazakhstan, Kenya, Koweït, République démocratique populaire lao, Namibie, Nigéria, Libéria, Luxembourg, Malaisie, Maurice, Mauritanie, Moldova, Myanmar, Oman, Ouganda, Pakistan, Papouasie-Nouvelle-Guinée, Qatar, Saint-Kitts-et-Nevis, Saint-Vincent-et-les Grenadines, Seychelles (ratification de la convention n° 111 enregistrée le 23 novembre 1999), Singapour, Somalie, Suriname, République-Unie de Tanzanie, Thaïlande.* (Les pays en italiques ont envoyé des rapports ou des informations complémentaires.)

110. Le formulaire de rapport pour cette catégorie de principes et de droits posait des questions spécifiques sur:

- la définition de la discrimination;
- les critères interdisant la discrimination;
- le point de savoir si des personnes, des catégories de personnes, des catégories d'emplois ou des travaux ou des secteurs sont exclus de la mise en œuvre du principe;
- les moyens de mise en œuvre du principe, tels que des organes ou des mécanismes spécifiques;
- et, si oui, pour quelles catégories de personnes (femmes, minorités, travailleurs migrants, etc.).

Il contenait bien sûr des questions plus générales comme pour les autres principes et droits.

111. Les informations fournies dans les rapports des gouvernements concernaient le plus souvent les critères (motifs) en vertu desquels la discrimination est interdite dans leur pays (race, sexe, religion, opinions politiques, extraction sociale, et plusieurs autres catégories), les domaines fondamentaux couverts (formation professionnelle, recrutement, embauche, salaires, y compris dispositions relatives à l'égalité de rémunération, conditions d'emploi, retraite, prestations liées à l'emploi, etc.), les moyens d'application de la législation, et d'autres mesures prises, en particulier des mesures promotionnelles comme la formation. Quelques pays Membres ont affirmé qu'il n'y avait pas de discrimination en matière d'emploi et de profession dans leur pays (Myanmar) ou que les pratiques d'emploi discriminatoires n'étaient ni suffisamment fréquentes ni suffisamment graves pour justifier l'adoption d'une législation en la matière (Singapour). Le gouvernement de Bahreïn a indiqué que, puisque la Constitution et les lois renfermaient les principes garantissant l'établissement des droits en question, il n'était nul besoin de prendre des mesures pour éliminer la discrimination.

112. Il était demandé de fournir des rapports aux pays qui n'ont pas ratifié la convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération, 1951, la convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958, ou les deux. Des pays ayant ratifié l'une ou l'autre convention ont parfois fait état de la convention ratifiée et des mesures prises pour lui donner effet. Les rapports reçus au titre de la Déclaration ont fourni des informations relatives à une large série de motifs sur la base desquels les gouvernements déclarent que la discrimination est interdite. Lorsque les motifs en vertu desquels la discrimination en matière d'emploi ou de profession est interdite n'incluent pas encore les critères de race, de couleur, de sexe (y compris l'égalité de rémunération pour les hommes et les femmes), de religion, d'opinions politiques, d'extraction nationale ou d'origine sociale, les experts-conseillers considèrent que des efforts supplémentaires sont nécessaires pour promouvoir, réaliser et respecter le principe fondamental de l'élimination de la discrimination dans l'emploi ou la profession.

113. S'ils ne disposent pas de meilleures données sur les causes, l'étendue et la nature de la discrimination, les experts-conseillers ne peuvent tirer que peu de conclusions substantielles. En première instance, il est recommandé que le formulaire de rapport soit examiné en détail, pour voir comment les questions peuvent être reformulées pour encourager des réponses plus significatives. Par exemple, des données sur l'emploi et les taux d'activité ventilées par groupe social dans un pays donné pourraient être utiles. Ces données statistiques pourraient être complétées par des informations qualitatives plus larges sur les types d'actions prises pour éliminer la discrimination, afin de fournir une base de référence globale permettant de mesurer les progrès futurs.

-
- 114.** Les informations fournies par les gouvernements étaient insuffisantes pour donner aux experts-conseillers une image de la situation réelle en matière de discrimination. Les rapports se limitaient généralement à une description des dispositions légales, y compris les critères sur la base desquels la discrimination est interdite, mais avec peu d'aperçus sur la manière dont la loi est mise en pratique. L'existence d'une législation interdisant la discrimination, sans mesures de soutien pour assurer son application, n'est pas une garantie qu'il n'y aura pas de discrimination, directement ou indirectement.
- 115.** Les experts-conseillers ont accueilli favorablement la nécessité démontrée d'un certain type d'action, menée par les ONG, pour éliminer la discrimination. Mais elle est fortement centrée sur la discrimination à raison du sexe, et ils souhaiteraient par conséquent que la portée de ce type d'action soit élargie pour prendre d'autres formes. Lorsque des groupes particuliers de personnes ont été victimes de discrimination, le simple oubli n'est pas suffisant. Des actions positives en leur faveur sont nécessaires pour regagner le terrain perdu.
- 116.** La discrimination est un phénomène complexe, qui se manifeste de façon très différente suivant les pays et les sociétés. Les fondements de la discrimination incluent l'origine ethnique, la race, la langue, le sexe et les responsabilités familiales. Les informations reçues laissent penser que les travailleurs migrants sont victimes de discrimination dans certains pays. Ces manifestations incluent également l'accès à la formation et les niveaux de rémunération. Elle a souvent des fondations socioculturelles profondes et, suivant le type de discrimination, différents types d'action seront nécessaires pour l'éliminer. Elles doivent faire l'objet d'une réflexion minutieuse si l'on souhaite qu'elles aient des chances de succès.
- 117.** Les experts-conseillers insistent sur le fait que les efforts doivent être orientés vers l'encouragement, par la promotion, d'une culture de non-discrimination dans laquelle la persistance de la discrimination, sous quelque forme que ce soit, serait tout simplement inacceptable. Une première étape essentielle est la reconnaissance de l'existence d'un problème. L'éducation et une très large sensibilisation sont nécessaires. Les organisations d'employeurs et de travailleurs, ainsi que les gouvernements, ont un rôle à jouer en contribuant à la création d'un climat général d'égalité.

I. Remarques finales

- 118. Utilisation du matériel de la compilation.** La compilation contient une grande quantité de matériel qui peut être utilisé par le BIT ou par d'autres comme source d'information sur les opinions et les préoccupations des gouvernements, les perspectives de ratification, les statistiques, les dispositions législatives et leur champ d'application, la consultation tripartite, les besoins en matière de coopération technique, et les initiatives créatrices des mandants de l'OIT et d'autres entités pour promouvoir le respect des principes et droits fondamentaux au travail. Du fait que l'intégralité du matériel est disponible sous forme de compilation imprimée et accessible à la recherche en ligne par pays et catégorie de pays à travers le site web du BIT, les informations contenues dans les rapports peuvent être utilisées comme base par le Bureau international du Travail, le Conseil d'administration et les donateurs pour identifier les besoins exprimés en matière de coopération technique. Les experts-conseillers sur la Déclaration de l'OIT invitent à utiliser cette nouvelle source d'information pour servir d'inspiration au travail aux niveaux national et international. Ils espèrent que cette Introduction à la compilation a constitué une contribution utile à cette fin. *L'élaboration de rapports au titre de la Déclaration n'est pas un exercice bureaucratique; c'est un moyen pour le pays lui-même d'évaluer sa situation au regard de la promotion, de la réalisation et du respect des principes et droits*

fondamentaux au travail, en vue d'accomplir des progrès. La communauté internationale doit soutenir ces efforts.

119. Appréciation. Les experts-conseillers sur la Déclaration de l'OIT expriment leur gratitude pour l'assistance précieuse fournie par le BIT dans des conditions difficiles pour la préparation de cette introduction et de la compilation qui suit dans la Partie II. Mais ils souhaitent surtout remercier les gouvernements et les organisations d'employeurs et de travailleurs qui ont envoyé des informations pour le lancement réussi du suivi de la Déclaration.