



QUATRIÈME QUESTION À L'ORDRE DU JOUR

Examen des rapports annuels en vertu du suivi de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail**Introduction par les Experts-conseillers sur la Déclaration de l'OIT à la compilation des rapports annuels**
(Genève, mars 2005)

1. L'annexe de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail prévoit que des rapports soient demandés chaque année aux Etats Membres au titre de l'article 19, paragraphe 5 e), de la Constitution de l'OIT. Le Bureau est chargé de préparer une compilation de ces rapports. Le paragraphe II.B.3 de l'annexe déclare: «En vue de présenter une introduction aux rapports ainsi compilés, qui pourrait appeler l'attention sur des aspects méritant éventuellement un examen plus approfondi, le Bureau pourra faire appel à un groupe d'experts désigné à cet effet par le Conseil d'administration». Lors de la 274^e session (mars 1999), le Conseil d'administration a décidé de constituer un tel groupe d'experts, composé de sept Experts-conseillers, qu'il a nommé lors de sa 282^e session (novembre 2001). Le Conseil d'administration leur a confié la responsabilité, conformément aux objectifs du suivi de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail tels qu'énoncés dans l'annexe de la Déclaration:
 - a) d'examiner les informations compilées par le Bureau sur la base des réponses fournies par les Membres qui n'ont pas ratifié les conventions pertinentes aux formulaires de rapport envoyés par le Bureau, conformément à l'article 19, paragraphe 5 e), ainsi que tous commentaires éventuels portant sur ces réponses, formulés conformément à l'article 23 de la Constitution et de la pratique établie;
 - b) de présenter au Conseil d'administration une introduction à la compilation fondée sur ces rapports, appelant son attention sur les aspects méritant un examen plus approfondi;
 - c) de proposer au Conseil d'administration, pour discussion et décision, tous ajustements éventuels aux formulaires des rapports qu'ils pourraient juger souhaitables¹.

¹ Conseil d'administration, compte rendu de la 274^e session, sixième séance.

2. Les rapports annuels et les commentaires y relatifs des organisations d'employeurs et de travailleurs ont été compilés par le Bureau, conformément à la pratique établie. A la suite de consultations avec le Conseil d'administration, au cours de la session de novembre 2002, la compilation n'est plus publiée en version papier, mais peut être consultée sur le site Web public du Programme focal pour la promotion de la Déclaration². La liste des gouvernements ayant soumis des rapports ainsi que des organisations nationales et internationales ayant formulé des commentaires sur ces rapports est reproduite à l'annexe 4 de l'Introduction des Experts-conseillers.
3. La compilation a été soumise aux Experts-conseillers, qui se sont réunis du 12 au 17 janvier 2005. L'Introduction ci-jointe élaborée par les Experts-conseillers est soumise au Conseil d'administration pour examen.
4. ***Le Conseil d'administration souhaitera peut-être examiner l'introduction ci-jointe des Experts-conseillers et prendre les décisions appropriées en ce qui concerne les paragraphes 30 et 31 de l'Introduction.***

Genève, le 28 février 2005.

Point appelant une décision: paragraphe 4.

² Voir www.ilo.org/declaration.

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

**Introduction par les Experts-conseillers
sur la Déclaration de l'OIT à la compilation
des rapports annuels**
(Genève, mars 2005)

Table des matières

	<i>Page</i>
A. Structure de l'Introduction	1
B. Observations générales des Experts-conseillers	2
1. L'impact initial de l'examen annuel	2
2. Des efforts conjugués.....	5
3. Intensification de l'impact de l'examen annuel	6
4. Remerciements.....	7
5. Informations sur les rapports et les ratifications	7
C. Recommandation des Experts-conseillers au Conseil d'administration	9
D. Efforts déployés en vue du respect, de la promotion et de la réalisation des principes et droits fondamentaux au travail.....	9
1. Liberté d'association et reconnaissance effective du droit de négociation collective...	9
a) Rapports.....	9
b) Rapports mentionnant des efforts	10
c) Difficultés mentionnées.....	14
d) Rapports faisant état d'une situation inchangée	26
2. Commentaires formulés par les Experts-conseillers sur la liberté d'association et la reconnaissance effective du droit de négociation collective	26
3. Elimination de toute forme de travail forcé ou obligatoire.....	28
a) Rapports.....	28
b) Rapports mentionnant des efforts	28
c) Difficultés mentionnées.....	32
d) Rapports faisant état d'une situation inchangée	33
4. Commentaires formulés par les Experts-conseillers sur l'élimination de toute forme de travail forcé ou obligatoire.....	34
5. Abolition effective du travail des enfants	35
a) Rapports.....	35
b) Rapports mentionnant des efforts	36
c) Difficultés mentionnées.....	44
d) Rapports faisant état d'une situation inchangée	46
6. Commentaires formulés par les Experts-conseillers sur l'abolition effective du travail des enfants	46
7. Elimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession	47
a) Rapports.....	47
b) Rapports mentionnant des efforts	48
c) Difficultés mentionnées.....	51
d) Rapports faisant état d'une situation inchangée	52
8. Commentaires formulés par les Experts-conseillers sur l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession	52

E.	Rôle des organisations d'employeurs et de travailleurs	53
1.	Participation générale.....	53
2.	Organisations d'employeurs	53
3.	Organisations de travailleurs.....	57
4.	Participation à l'élaboration des rapports.....	58
5.	Participation aux activités	60
F.	Relations des gouvernements avec les organisations régionales ou internationales et autres donateurs.....	61
G.	Coopération technique	62
1.	Généralités	62
2.	Assistance internationale	63
3.	Besoins ou demandes de coopération technique.....	64
H.	Effet donné aux précédentes recommandations	67
1.	Rapports et dialogue	67
2.	Vulgarisation et recherche	68

Annexes

1.	Nombre de ratifications des conventions fondamentales de l'OIT (par convention) (1 ^{er} juillet 1992 - 30 juin 1998 et 1 ^{er} juillet 1998 - 30 juin 2004).....	71
2.	Graphique relatif au suivi de la Déclaration.....	72
3.	Experts-conseillers pour le suivi de la Déclaration de l'OIT	73
4.	Table des matières de la compilation de rapports annuels par le Bureau international du Travail, Genève, mars 2005	75

Encadrés

1.	Gouvernements ayant soumis des rapports en vertu de leur obligation au titre du suivi de la Déclaration dans le cadre de l'examen annuel 2005 par catégorie de principe et droit..	8
2.	Gouvernements ayant manqué à leur obligation de soumettre un rapport au titre du suivi de la Déclaration dans le cadre de l'examen annuel 2005 par catégorie de principe et droit..	8
3.	Ratifications des conventions fondamentales de l'OIT au cours de l'année 2004.....	8
4.	Recherche en matière de principes et droits fondamentaux au travail	68

Tableaux

1.	Rapports dus et reçus par catégorie de principes et droits fondamentaux, 2002-2005	7
2.	Mesures d'application du principe de l'abolition effective du travail des enfants.....	40
3.	Observations des organisations nationales ou internationales d'employeurs et de travailleurs (pourcentage des rapports de gouvernements)	55
4.	Besoins ou demandes de coopération technique formulés par les gouvernements par catégorie de principe et droit.....	64

A. Structure de l'Introduction

1. Le mandat des Experts-conseillers – qui se veut promotionnel, rigoureux et efficace – constitue un élément essentiel du suivi de la Déclaration³. Evaluer et encourager dans les Etats soumettant un rapport les progrès réalisés pour parvenir à pleinement respecter, promouvoir et réaliser les principes et droits fondamentaux au travail demeurent notre tâche essentielle dans la présente Introduction à la compilation des rapports annuels au titre de l'examen annuel de 2005, le sixième depuis le début de l'exercice en l'an 2000. A cette fin, nous devons, en tant qu'Experts-conseillers indépendants, examiner, au-delà des informations en matière de législation, les réalités telles qu'elles ressortent des politiques, programmes et institutions, afin d'appliquer les mesures dans l'esprit de la Déclaration. Nous devons, à cet effet, à la fois faire valoir les situations où des progrès ont été accomplis et indiquer celles où ils sont faibles ou inexistantes. En attirant l'attention sur les difficultés, le suivi promotionnel assure une meilleure sensibilisation qui, en tant que telle, ouvre la voie au progrès à l'échelon national.
2. Nous sommes partie prenante d'un exercice qui aide à aller de l'avant vers le plein respect, la promotion et la réalisation des principes et droits fondamentaux au travail:
 - i) la liberté d'association et la reconnaissance du droit de négociation collective;
 - ii) l'élimination du travail forcé ou obligatoire;
 - iii) l'abolition effective du travail des enfants; et
 - iv) l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession.
3. Au mois de janvier de chaque année, nous examinons les informations contenues dans les rapports reçus des gouvernements qui n'ont pas ratifié toutes les conventions fondamentales, ainsi que des organisations nationales et internationales d'employeurs et de travailleurs. Le texte de ces rapports et des commentaires est reproduit dans la compilation, qui donne un aperçu de l'évolution des principes et droits de la Déclaration pour chaque Etat soumettant un rapport. La compilation peut être consultée sur le site Web public du Programme de la Déclaration⁴. Notre Introduction contient des informations provenant des rapports et des commentaires, le cas échéant, des partenaires sociaux ainsi que nos observations, recommandations et commentaires fondés essentiellement sur la compilation de ces renseignements.
4. Elément constitutif du suivi de la Déclaration, l'examen annuel est le résultat d'une méthode accélérée d'établissement de rapports qui encourage et aide les Etats n'ayant pas ratifié toutes les conventions fondamentales de l'OIT à respecter, promouvoir et réaliser de bonne foi les principes et droits solennellement réaffirmés dans la Déclaration. Il est conçu pour fonctionner en harmonie et en complément avec les mécanismes de contrôle régulier et spécial de l'OIT en matière de conventions ratifiées et de liberté syndicale, non pour faire double emploi ou s'immiscer dans leur fonctionnement.

³ Le système d'établissement des rapports au titre du suivi de la Déclaration figure à l'annexe 2 de la présente Introduction.

⁴ Voir www.ilo.org/declaration. La liste des gouvernements qui ont soumis des rapports et des organisations nationales et internationales qui ont formulé des commentaires à cet égard se trouve à l'annexe 4 de la présente Introduction. Le texte de la Déclaration peut être consulté sur le site Web général du BIT (www.ilo.org) ou sur le site web du Programme de la Déclaration ou obtenu auprès des bureaux de l'OIT.

5. Concernant la situation dans le monde aujourd'hui, nous estimons devoir rappeler ce que nous avons exprimé la dernière fois; la réalité n'ayant pas, semble-t-il, changé. Il est vrai que, depuis l'entrée en vigueur en l'an 2000 de la Déclaration et son suivi, les rapports indiquent que, dans un certain nombre de pays, des progrès ont été accomplis dans la réalisation de leurs possibilités. Il est vrai aussi qu'il existe une pauvreté croissante, des inégalités en matière de revenu, ainsi que de nouvelles formes de discrimination dans la plupart des pays. Dans de telles conditions à l'échelle mondiale, chacun s'inquiète d'obtenir un emploi et nous craignons que les situations économiques actuelles, s'ajoutant à l'insécurité croissante en matière d'emploi, amènent les détenteurs du pouvoir à bafouer les principes et droits fondamentaux au travail. La nécessité de se consacrer à la fois aux droits et au développement s'impose plus que jamais. A cet égard, nous rappelons que la Déclaration s'applique à toutes les catégories de travailleurs, autrement dit que la législation du travail et la protection sociale concernant ces principes et droits fondamentaux devraient viser tous les travailleurs.

B. Observations générales des Experts-conseillers

1. L'impact initial de l'examen annuel

6. Cinq ans après notre première Introduction en 2000, nous souhaiterions formuler quelques conclusions préliminaires sur ce qui semble avoir bien fonctionné et sur ce qui pourrait être amélioré. L'examen annuel, associé à d'autres éléments du suivi de la Déclaration, donne une idée de la situation, en matière de respect, promotion et réalisation des principes et droits fondamentaux au travail, des Etats Membres de l'OIT qui n'ont pas ratifié toutes les conventions fondamentales de l'OIT. On pourrait qualifier de «base d'informations de référence» sur un pays les données fournies par le gouvernement complétées, le cas échéant, par les commentaires des organisations d'employeurs et de travailleurs ainsi que les observations que nous avons formulées en tant qu'Experts-conseillers indépendants.

7. Depuis cinq ans, l'élaboration des rapports aide la plupart des Etats présentant un rapport à fournir une information concernant les efforts accomplis pour réaliser les principes et droits de la Déclaration. Ce mécanisme d'autoanalyse et de dialogue avec le BIT a aidé les pays à mesurer les progrès réalisés depuis les débuts et à définir les stratégies pour atteindre leurs objectifs, y compris en définissant les besoins de coopération technique. Bien que la situation puisse varier d'un pays à l'autre, l'expérience acquise au titre de l'examen annuel a enseigné que les stratégies visant à promouvoir les principes de la Déclaration devraient tenir compte des éléments suivants:

- i) la nécessité d'évaluer les situations tant juridiques que pratiques;
- ii) l'interdépendance des quatre principes et droits fondamentaux au travail qui se renforcent mutuellement s'ils sont respectés;
- iii) la nécessité pour les gouvernements, en particulier, et les partenaires sociaux de reconnaître l'existence possible de problèmes liés à ces principes et droits;
- iv) la nécessité d'une démarche intégrée pour obtenir des résultats concrets dans la réalisation des principes et droits de la Déclaration;
- v) le choix et l'échange de données sur les expériences fructueuses en matière de promotion et d'application de ces principes et droits;

- vi) la nécessité d'associer les organisations d'employeurs et de travailleurs à ce mécanisme de promotion et d'application;
 - vii) la nécessité d'appliquer les principes et droits de la Déclaration à ceux qui d'ordinaire peuvent ne pas en bénéficier⁵; et
 - viii) le cas échéant, la fourniture d'une coopération technique pour aider à réaliser les principes et droits fondamentaux au travail et, si possible, ratifier les conventions pertinentes de l'OIT.
8. La plupart des gouvernements ont saisi l'occasion, qu'offre l'examen annuel, pour collaborer étroitement avec le BIT en vue de réaliser progressivement les principes et droits fondamentaux au travail. Leur participation effective a, cette année, atteint le taux record de 85 pour cent de rapports soumis. Le nombre de pays n'ayant jamais envoyé de rapport depuis les débuts de l'examen annuel est tombé de 43 en l'an 2000 à deux seulement en 2005. A cet égard, nous nous rendons compte des difficultés rencontrées pour répondre aux questionnaires envoyés aux gouvernements et félicitons les personnes chargées de cette exigeante tâche. Nous notons avec un intérêt particulier les rapports émanant des pays pauvres ou de ceux éprouvant de grandes difficultés, tels que l'**Afghanistan** et la **Sierra Leone**. Nous attendons avec intérêt un premier rapport des **Iles Salomon** et de la **Somalie**, ainsi que des nouveaux Etats Membres: **Timor-Leste** et **Vanuatu**. Nous espérons également recevoir un rapport de ceux qui ne répondent que de façon irrégulière: **Cap-Vert**, **Sao Tomé-et-Principe** et **Turkménistan**.
9. Les organisations nationales et internationales d'employeurs et de travailleurs assument également leurs rôles et responsabilités dans la promotion de la Déclaration en exprimant leur point de vue. Le nombre de leurs observations a augmenté de 124 pour cent par rapport à l'exercice précédent, enrichissant ainsi la qualité du débat social et économique sur la façon de promouvoir et réaliser les principes et droits de la Déclaration dans un environnement mondialisé. La réponse à cet égard de la Confédération internationale des syndicats libres (CISL) et de l'Organisation internationale des employeurs (OIE) est encourageante. Nous souhaiterions que participent davantage à l'examen annuel les organisations nationales d'employeurs et de travailleurs, qui sont proches des réalités nationales et peuvent également inciter les gouvernements à mieux appliquer les principes et droits. Nous espérons que cet engagement international et ce dialogue constructif pour la promotion de la Déclaration conserveront, ces prochaines années, leur dynamisme, moyennant, notamment, une assistance technique à l'établissement des rapports au titre de l'examen annuel, si nécessaire.
10. Ce dialogue continu de soutien dans le cadre de l'examen annuel a eu pour effet direct d'accélérer la campagne lancée en 1995 par le BIT pour la ratification des conventions fondamentales. Six ans avant l'adoption de la Déclaration de l'OIT en 1998, on comptait au total 128 ratifications des conventions fondamentales de l'OIT. Six ans après, ce chiffre avait presque triplé, soit 362 ratifications entre le 1^{er} juillet 1998 et le 30 juin 2004⁶. Au 31 décembre 2004, cent quatre (104) Etats Membres sur 177 avaient ratifié les huit conventions fondamentales de l'OIT. Ainsi, le nombre d'Etats soumettant un rapport est tombé de 115 pour la première période (2000) à 74 pour la présente période (2005). Cette accélération dans les ratifications est assurément due dans une certaine mesure à la

⁵ Il s'agit des travailleurs agricoles, travailleurs des zones franches d'exportation, travailleurs migrants, travailleurs domestiques, travailleurs de l'économie informelle, de certains travailleurs de la fonction publique et des travailleurs opérant sous des formes précaires de travail ou d'emploi, tels qu'identifiés dans l'examen annuel et les rapports globaux depuis 2000.

⁶ Voir les graphiques 1 et 2, en annexe 1 de la présente Introduction.

convention n° 182, l'instrument le plus promptement ratifié dans les annales de l'OIT. Toutefois, on a continué à enregistrer des ratifications d'autres conventions fondamentales de l'OIT parmi les Etats soumettant un rapport.

11. Nous relevons avec satisfaction que plusieurs gouvernements ont manifesté leur volonté politique et leur engagement envers les principes universels de la Déclaration en confirmant leur intention de ratifier en consultation avec les partenaires sociaux. Nous n'en sommes pas moins préoccupés par le ralentissement des ratifications des conventions fondamentales en 2004, réduites au nombre de dix. Le principe de la liberté d'association et la reconnaissance effective du droit de négociation collective (conventions n^{os} 87 et 98) n'a donné lieu à aucune nouvelle ratification, alors que des ratifications isolées ont été enregistrées pour les conventions n^{os} 29, 105 et 111 en ce qui concerne respectivement le principe de l'élimination de toute forme de travail forcé ou obligatoire et le principe de l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession. Nous espérons que des réformes législatives déboucheront sur une augmentation des ratifications et que l'intérêt porté à la démocratie, au respect des droits de l'homme et à la justice sociale servira également d'élément moteur dans ce domaine.
12. Nous avons constaté des progrès réalisés au titre de l'examen annuel dans la promotion du principe de la liberté d'association et la reconnaissance effective du droit de négociation collective en **Arabie saoudite**, à **Bahreïn**, aux **Emirats arabes unis**, à **Oman** et au **Qatar**. La **Chine** collabore actuellement avec le BIT concernant la question de l'élimination de toute forme de travail forcé ou obligatoire. Nous félicitons ces pays pour leur dialogue continu avec le Bureau et espérons que les mesures concrètes qu'ils ont prises s'intensifieront.
13. Des efforts sont également réalisés en matières de recherche, sensibilisation, dialogue social, élaboration de politiques nationales, réforme de la législation du travail, mécanismes de prévention, d'exécution et de sanctions, et/ou ratification par les pays suivants: **Australie, Bangladesh, Brésil, Canada, République de Corée, Estonie, Etats-Unis, Inde, République islamique d'Iran, Israël, Kenya, Koweït, Lettonie, Liban, Madagascar, Maroc, Maurice, Mexique, Mongolie, Népal, Nouvelle-Zélande, Ouganda, Pakistan, Philippines** et **Thaïlande**. Ces activités doivent être durables, et soutenues, le cas échéant, par la coopération technique.
14. L'examen annuel et les rapports soumis aident le BIT et les institutions donatrices à cibler les domaines où la coopération technique doit être développée et financée. La coopération technique est un important moyen d'améliorer l'exécution des principes et droits au travail. Elle contribue à aider les pays à progresser en matière de ratification et d'application de ces principes et droits. Elle permet également d'obtenir des renseignements utiles sur les progrès accomplis dans la réalisation des principes.
15. Ces cinq dernières années, la coopération technique du BIT s'est étendue pour aider les pays à mettre en œuvre les principes et droits de la Déclaration. La liberté d'association et la négociation collective ont été le premier principe et droit à attirer des fonds de coopération technique au titre de la Déclaration. La coopération technique au titre du principe de l'abolition effective du travail des enfants est déjà en bonne voie, par le biais du Programme international de l'OIT pour l'élimination du travail des enfants (IPEC) – le plus important programme de coopération technique du BIT. Ce financement a suscité une réorientation au sein du Bureau, l'essentiel de la coopération technique relevant de l'objectif stratégique «Normes et principes et droits fondamentaux au travail». Cette réorientation a été facilitée par l'intérêt rapidement croissant des donateurs pour la lutte contre le travail forcé, par l'intermédiaire du Programme d'action spécial pour combattre le travail forcé (SAP-FL) depuis 2002. Le Plan d'action sur l'élimination de la discrimination, adopté en novembre 2003, en est encore à l'état d'élaboration.

16. La coopération technique au titre des principes et droits fondamentaux au travail a permis d'élaborer un certain nombre de conceptions novatrices dans les activités du BIT. L'IPEC a lancé des programmes qui visent à atteindre leur objectif dans le cadre des délais et budgets approuvés (programmes assortis de délais), grâce à un ensemble de plans et mesures politiques, aux collectes de données, au renforcement de la capacité institutionnelle et à diverses interventions directes auprès des enfants et des familles.
17. En adoptant une démarche multidimensionnelle concernant le travail des enfants, l'IPEC a donné à l'OIT de nouveaux partenaires et de nouvelles conceptions. L'expérience initiale pour aborder le travail forcé – question presque partout très sensible – a enseigné qu'il importe de bien faire comprendre initialement sa nature et d'œuvrer en étroite coopération avec les gouvernements et les partenaires sociaux pour donner à chaque pays sa part de responsabilités et d'initiatives dans l'examen des problèmes. Les précédents travaux entrepris pour éliminer la discrimination ont fait ressortir que le renforcement de la capacité des partenaires sociaux à aborder ce problème et le lien entre discrimination et travail forcé exigent d'œuvrer sur plus d'un principe à la fois. Les travaux concernant la liberté d'association et le droit de négociation collective ont relancé les activités opérationnelles du BIT dans les domaines de la réforme de la législation du travail, du renforcement de la capacité des services d'inspection du travail, des organisations d'employeurs et de travailleurs, de la prévention et du règlement des différends, ainsi que du renforcement du tripartisme et du dialogue social, dans une perspective de dynamisation des droits.
18. Les activités de coopération technique au titre des principes et droits fondamentaux au travail ont bénéficié d'un soutien multimédia, améliorant et élargissant ainsi leur impact. Des organisations internationales ou régionales et la communauté des donateurs (**Allemagne, Australie, Belgique, Canada, Etats-Unis, France, Irlande, Italie, Pays-Bas, Royaume-Uni** et **Union européenne**) ont également participé à l'élaboration d'activités de coopération technique pour promouvoir la Déclaration.
19. Certains détails et précisions importants expliquent cette évolution générale. Premièrement, il semble nécessaire, pour se concentrer sur un principe, d'attirer des crédits et d'entreprendre des activités de coopération technique. Tel a été le cas pour les trois premiers principes, au moins au début; le quatrième principe concernant l'élimination de la discrimination doit encore, malgré des programmes intéressants et novateurs mais modestes, susciter les fonds nécessaires pour aborder ce phénomène complexe. Deuxièmement, toutes les priorités fixées par les pays n'intéressent pas toujours les donateurs. En outre, les activités menées au titre des principes et droits semblent perdre de leur intérêt initial, par exemple dans le domaine de la liberté d'association et du droit de négociation collective. Cette situation nous incite à demander à la communauté internationale de maintenir et augmenter son soutien à la Déclaration par le biais de la coopération technique. Parallèlement, les pays, qui établissent des plans d'action nationaux aux fins de donner effet à la Déclaration, devraient déterminer et indiquer ce qu'ils comptent et peuvent faire eux-mêmes, indépendamment des programmes financés extérieurement.

2. Des efforts conjugués

20. L'examen annuel a attesté la nécessité pour le Bureau et ses services de davantage travailler de concert pour aborder avec diligence et efficacité les problèmes soulevés dans les rapports soumis. A notre sens, la démarche intégrée concernant la promotion des principes et droits fondamentaux au travail devrait être associée à une forme élargie de coopération technique qui la renforcerait, notamment dans la lutte contre la pauvreté et dans une perspective de développement durable au titre de l'Agenda de l'OIT pour le

travail décent et des programmes de stratégie pour la réduction de la pauvreté. Il semble qu'il n'existe actuellement au sein du Bureau aucun mécanisme susceptible de traiter, au titre de l'examen annuel, les demandes des Etats Membres désireux de remédier au cadre général de politique socio-économique et du travail qui gêne leur aptitude à réaliser les principes et droits fondamentaux au travail. D'autres secteurs du Bureau doivent s'associer au secteur des normes et des principes et droits fondamentaux au travail pour favoriser les synergies dans ce domaine et le Bureau doit collaborer avec d'autres partenaires du système multilatéral.

21. L'examen annuel, les rapports globaux et la coopération technique au titre du suivi de la Déclaration complètent le mécanisme de contrôle en vigueur concernant les normes internationales du travail, dont le rôle essentiel est de vérifier l'application des conventions ratifiées. Le Comité de la liberté syndicale intervient en matière de violations de la liberté d'association dans tous les pays, tandis que le suivi de la Déclaration poursuit ses efforts de promotion dans ce domaine. De même, les services chargés du renforcement des capacités en matière d'organisation, de négociation collective et de dialogue social jouent leur rôle propre.
22. A cet égard, nous constatons que, dans certains pays, le système ordinaire de contrôle suit de près la situation nationale, par exemple, au **Myanmar**, concernant diverses violations de différents principes. Dans d'autres pays, tels que la **République de Corée** et la **République islamique d'Iran**, le Bureau assure le suivi des questions de liberté d'association et de négociation collective. Nous notons avec intérêt les informations émanant à cet effet de ces pays au titre du suivi de la Déclaration. Toutefois, n'étant pas en mesure d'évaluer la situation, nous laissons ce soin aux mécanismes ordinaires de contrôle, notamment aux missions de liaison directe du Bureau.

3. Intensification de l'impact de l'examen annuel

23. Il nous faut des informations différentes de celles fournies dans le cadre du système de contrôle pour nous permettre de suivre et de mesurer les progrès accomplis par tous les Etats Membres dans la réalisation des principes et droits fondamentaux au travail. Ces informations doivent, au-delà des législations, porter sur d'autres paramètres socio-économiques. Nous pourrions ainsi constater, à partir d'un point initial donné, l'évolution et les progrès – ou leur absence – dans une perspective dynamique à long terme. L'objectif devrait être de fournir, en coopération avec le BIT, les bases d'une action plus ciblée par pays, fondée sur le point de départ des pays, la constatation des atouts et des lacunes, ainsi que sur les possibilités d'amélioration.
24. Nous estimons que, d'après le présent examen annuel, la plupart des Etats Membres sont en voie de fournir des informations relativement fiables sur leur situation en matière de respect, promotion et réalisation des principes et droits fondamentaux au travail. Des efforts particuliers doivent être accomplis dans les autres Etats où n'a été établie aucune base de référence de ce type. Dans les pays où existent des données générales, il importe désormais d'être davantage pragmatique et de viser à fixer les priorités pour réaliser les principes et droits de la Déclaration. Le système d'établissement des rapports au titre de l'examen annuel devrait être rationalisé et simplifié à cet effet.
25. Nous suggérons qu'à l'avenir, dans le cas des Etats Membres ayant soumis un premier rapport complet, le Bureau leur fournisse les informations qui constituent leur base de référence et leur demande de fournir des renseignements plus pragmatiques sur leur façon d'aller de l'avant. Ces informations devraient être échangées avec les organisations d'employeurs et de travailleurs. Les Etats Membres seraient ainsi encouragés à informer

des progrès récents qu'ils ont pu accomplir indépendamment ou en coopération avec la communauté internationale, ainsi que de leurs priorités en matière d'activités futures.

- 26.** Il faudrait compléter cet exercice en établissant parallèlement des monographies sur les pays qui se porteraient volontaires, lesquelles fourniront des informations approfondies sur les différentes méthodes adoptées – et leur impact – pour respecter, promouvoir et réaliser les principes et droits fondamentaux au travail. Il conviendrait à cet effet de recourir aux différentes sources d'information disponibles au Bureau, en mobilisant notamment les bureaux sur le terrain. Nous encourageons le Bureau à s'adresser à cet effet aux gouvernements et à leurs partenaires sociaux.
- 27.** Les partenaires sociaux, qui ont, au titre du présent examen annuel, effectivement répondu en présentant des commentaires au titre du principe de la liberté d'association et la reconnaissance effective du droit de négociation collective, devraient continuer à s'assurer des progrès accomplis et vouer également une attention suffisante aux trois autres principes et droits.
- 28.** Ce type de démarche nous permettra de mieux travailler pour assurer un suivi promotionnel, rigoureux et efficace de la Déclaration.

4. Remerciements

- 29.** Enfin, nous souhaitons féliciter le Bureau, en général, et le Programme pour la promotion de la Déclaration, en particulier, de l'excellence de leurs travaux concernant la mise en œuvre de la Déclaration de l'OIT de 1998, du soin apporté à la préparation de la compilation ainsi que des services rendus durant notre réunion (12-17 janvier 2005).

5. Informations sur les rapports et les ratifications

Tableau 1. Rapports dus et reçus par catégorie de principes et droits fondamentaux, 2002-2005

Catégorie	Nombre dû et pourcentage de rapports reçus												Différence en pourcentage					
	2000		2001		2002		2003		2004		2005		2000	2001	2002	2003	2004	2005
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	2001	2002	2003	2004	2005	
Liberté d'association/ négociation collective	52	67	47	70	42	83	38	71			73	39	87	+3	+13	-12	+2	+4
Travail forcé	41	51	36	53	28	61	27	52	23	65	23	83	+2	+8	-9	+13	+18	
Travail des enfants	92	51	72	68	102	56	72	56	56	54	50	84	+17	-12	0	-2	+30	
Discrimination	43	56	38	74	31	68	26	58	22	68	23	83	+18	-6	-10	+10	+15	
Total	228	56	193	67	203	63	163	59	138	63	135	85	+11	-4	-4	+4	+22	

Encadré 1

**Gouvernements ayant soumis des rapports en vertu de leur obligation
au titre du suivi de la Déclaration dans le cadre de l'examen annuel 2005
par catégorie de principe et droit**

Liberté d'association et reconnaissance effective du droit de négociation collective (34 pays): Afghanistan, Arabie saoudite, Arménie, Bahreïn, Brésil, Canada, Chine, République de Corée, El Salvador, Emirats arabes unis, Etats-Unis, Guinée-Bissau, Inde, République islamique d'Iran, Jordanie, Kenya, Koweït, République démocratique populaire lao, Liban, Malaisie, Maroc, Maurice, Mexique, Myanmar, Népal, Nouvelle-Zélande, Oman, Ouganda, Ouzbékistan, Qatar, Singapour, Soudan, Thaïlande et Viet Nam.

Elimination de toute forme de travail forcé ou obligatoire (20 pays): Afghanistan, Arménie, Bolivie, Canada, Chine, République de Corée, Etats-Unis, Japon, République démocratique populaire lao, Lettonie, Madagascar, Malaisie, Mongolie, Myanmar, Népal, Oman, Philippines, Qatar, Singapour et Viet Nam.

Abolition effective du travail des enfants (43 pays): Afghanistan, Arménie, Arabie saoudite, Australie, Bahreïn, Bangladesh, Cambodge, Canada, Colombie, Cuba, Djibouti, Erythrée, Estonie, Etats-Unis, Gabon, Ghana, Guinée-Bissau, Haïti, Inde, République islamique d'Iran, Israël, Kiribati, République démocratique populaire lao, Lettonie, Libéria, Mexique, Myanmar, Nouvelle-Zélande, Oman, Ouzbékistan, Pakistan, Qatar, Saint-Kitts-et-Nevis, Sainte-Lucie, Saint-Vincent-et-les Grenadines, Sierra Leone, Singapour, Suriname, Tadjikistan, Tchad, République tchèque, Trinité-et-Tobago et Venezuela.

Elimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession (19 pays): Bahreïn, Chine, Djibouti, Estonie, Etats-Unis, Japon, Kiribati, Koweït, République démocratique populaire lao, Libéria, Malaisie, Myanmar, Namibie, Oman, Ouganda, Qatar, Singapour, Suriname et Thaïlande.

Encadré 2

**Gouvernements ayant manqué à leur obligation de soumettre un rapport
au titre du suivi de la Déclaration dans le cadre de l'examen annuel 2005
par catégorie de principe et droit**

*Gouvernements n'ayant pas soumis de rapport au cours du cycle actuel (8 pays)
et GOUVERNEMENTS N'AYANT JAMAIS SOUMIS DE RAPPORT (2 pays)*

Liberté d'association et négociation collective (5 pays): ILES SALOMON, Irak, SOMALIE, Timor-Leste* et Vanuatu*.

Travail forcé ou obligatoire (4 pays): ILES SALOMON, Sao-Tomé-et-Principe, Timor-Leste* et Vanuatu*.

Travail des enfants (7 pays): Cap-Vert, ILES SALOMON, Sao-Tomé-et-Principe, SOMALIE, Timor-Leste*, Turkménistan et Vanuatu*.

Discrimination (4 pays): ILES SALOMON, SOMALIE, Timor-Leste* et Vanuatu*.

* Nouveaux Etats Membres de l'OIT.

Encadré 3

Ratifications des conventions fondamentales de l'OIT au cours de l'année 2004

Convention n° 29: **Arménie** (ce qui porte le nombre total de ratifications à 164 (au 31 décembre 2004).

Convention n° 105: **Arménie** (ce qui porte le nombre total de ratifications à 162 (au 31 décembre 2004).

Convention n° 111: **Comores** (ce qui porte le nombre total de ratifications à 160 au 31 décembre 2004).

Convention n° 138: **Comores**, Paraguay, Thaïlande, Trinité-et-Tobago (ce qui porte le nombre total de ratifications à 135 au 31 décembre 2004).

Convention n° 182: **Azerbaïdjan, Comores, Kirghizistan** (ce qui porte le nombre total de ratifications à 150 au 31 décembre 2004).

C. Recommandation des Experts-conseillers au Conseil d'administration

30. Nos recommandations de l'an passé demeurent toutes valables, selon nous. Nous nous en tiendrons, cette année, à une seule qui découle de nos observations.
31. Le BIT devrait davantage aider les pays à évaluer et suivre leurs progrès dans la voie d'une pleine réalisation des principes et droits fondamentaux au travail. Cette tâche consistera à rendre compte des données de base sur les pays et rechercher les informations supplémentaires si nécessaire. Nous recommandons, en complément, d'établir des monographies approfondies de certains pays qui se portent volontaires, afin de montrer les différentes démarches suivies – et leur impact – pour respecter, promouvoir et réaliser les principes et droits fondamentaux au travail. Cette tâche devrait être menée en étroite collaboration entre le Bureau et le pays concerné – le gouvernement, les organisations d'employeurs et de travailleurs assumant leur responsabilité pleine et entière dans le processus.

D. Efforts déployés en vue du respect, de la promotion et de la réalisation des principes et droits fondamentaux au travail⁷

1. Liberté d'association et reconnaissance effective du droit de négociation collective

a) *Rapports*

32. Trente-quatre (34) Etats sur 39 ont soumis un rapport au titre du principe de la liberté d'association et la reconnaissance effective du droit de négociation collective (87 pour cent du taux de rapports reçus), ce qui représente un accroissement de 14 pour cent par rapport aux chiffres de l'examen annuel 2004 sur le principe et droit. Ces chiffres représentent le plus fort taux de réponses des gouvernements pour le principe et droit. Le gouvernement de l'**Afghanistan** a envoyé un rapport pour la première fois. Un rapport du **Kenya** a été reçu tardivement au titre de l'examen annuel de 2004; ce même pays a par ailleurs envoyé un rapport actualisé au titre de l'examen annuel de 2005.
33. Les gouvernements de l'**Irak** ainsi que des nouveaux Etats Membres de l'OIT, **Timor-Leste** et **Vanuatu**, ont manqué à leur obligation de soumettre un rapport au titre de l'examen annuel de 2005.
34. Depuis le début de l'exercice d'examen annuel en 1999, les **Iles Salomon** et la **Somalie** n'ont jamais soumis de rapport au titre de ce principe et droit.

⁷ Les informations figurant dans les sections 1, 3, 5 et 7 de la partie D sont un résumé des déclarations figurant dans les rapports des gouvernements, ainsi que des commentaires adressés au Bureau par les organisations nationales et internationales d'employeurs et de travailleurs dans le cadre de l'examen annuel de 2005. Dans les sections 2, 4, 6 et 8, les Experts-conseillers ont formulé des commentaires sur les sujets examinés au titre de chaque catégorie de principe et droit au travail. Ni les Experts-conseillers ni le Bureau n'ont vérifié l'exactitude des informations reçues et reproduites dans la compilation.

35. A l'échelon national, treize (13) observations ont été reçues de quatre (4) organisations d'employeurs et de neuf (9) organisations de travailleurs des pays suivants: **Etats-Unis** (Fédération américaine du travail et Congrès des organisations industrielles – AFL-CIO); **Inde** (le Congrès panindien des Syndicats – AITUC et Hind Mazdoor Sabha – HMS); **Kenya** (Fédération des employeurs du Kenya – FKE et Centrale des syndicats du Kenya – COTU-K); **Mexique** (Confédération mexicaine des Chambres d'industrie – CONCAMIN et Confédération des travailleurs du Mexique – CTM); **Nouvelle-Zélande** (Business New Zealand – BNZ et Conseil des syndicats de Nouvelle-Zélande – NZCTU); **Ouganda** (Fédération des employeurs de l'Ouganda – FUE et Organisation nationale des syndicats – NOTU); **Soudan** (Fédération syndicale des travailleurs du Soudan – SWTUF); **Thaïlande** (Congrès national de la main-d'œuvre thaïlandaise – NCTL).
36. A l'échelon international, une (1) observation a été reçue de l'Organisation internationale des employeurs (OIE), tandis que la Confédération internationale des syndicats libres (CISL) a envoyé vingt-six (26) observations sur les pays suivants: **Arabie saoudite, Bahreïn, Brésil, Chine, République de Corée, El Salvador, Emirats arabes unis, Etats-Unis, Inde, Irak, République islamique d'Iran, Jordanie, République démocratique populaire lao, Liban, Malaisie, Maroc, Maurice, Mexique, Népal, Oman, Ouganda, Qatar, Singapour, Soudan, Thaïlande et Viet Nam**. Des observations tardives pour l'examen annuel de 2004 concernant les **Etats-Unis** ont été reçues de la CISL.

b) *Rapports mentionnant des efforts*

37. **Ratification.** Aucune ratification n'a été enregistrée en 2004 au titre de ce principe et droit.
38. L'**Arménie**, le **Kenya**, le **Népal** et l'**Ouganda** comptent ratifier la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948. De plus, la **Nouvelle-Zélande** étudie actuellement les possibilités de ratification de cet instrument.
39. **Reconnaissance et exercice du principe et droit.** Presque tous les gouvernements qui ont soumis un rapport mentionnent que la liberté d'association et la reconnaissance effective du droit de négociation collective sont reconnues et peuvent être exercées dans l'entreprise, le secteur ou l'industrie, ainsi qu'aux échelons national et international par toutes les catégories d'employeurs et de travailleurs, sauf dans les forces armées, les services paramilitaires, la police et les prisons. Seuls deux pays, la **République de Corée** et la **République islamique d'Iran**, ne reconnaissent pas l'exercice de ce principe et droit à l'échelon international, alors que le **Myanmar** ne le reconnaît qu'en matière de négociation collective à l'échelon de l'entreprise. Une autorisation gouvernementale est requise pour constituer des organisations d'employeurs ou de travailleurs dans les pays suivants: **Afghanistan, Chine, République islamique d'Iran, Jordanie, Kenya, Koweït, République démocratique populaire lao, Liban, Malaisie, Népal et Qatar**, ainsi que pour conclure des conventions collectives au **Koweït**, en **République démocratique populaire lao**, en **Malaisie** et au **Qatar**. Toutefois, cette autorisation n'est pas nécessaire pour constituer des organisations de travailleurs au **Viet Nam** et conclure des conventions collectives dans les pays suivants: **Afghanistan, Brésil, Chine, Guinée-Bissau, Inde, Jordanie, Kenya, Liban, Malaisie, Maroc, Myanmar, Ouzbékistan, Qatar et Viet Nam**.
40. Selon la Confédération internationale des syndicats libres (CISL), une autorisation gouvernementale est requise pour constituer une organisation de travailleurs en **El Salvador**.

41. Les efforts les plus importants signalés ci-après au titre du principe et droit dans le présent examen annuel concernent les réformes législatives, les mécanismes de prévention, d'exécution et de sanction, l'attention accordée à des situations particulières, les activités de promotion, la collecte et diffusion de données, les discussions tripartites et les nouvelles initiatives.
42. **Changements législatifs.** Un certain nombre de pays indiquent qu'ils ont promulgué de nouvelles lois ou règlements, ou sont en train de prendre des mesures similaires pour soutenir le principe et droit. Ainsi, le gouvernement de la **Chine** déclare qu'une réglementation sur les contrats collectifs a été adoptée en 2004. Le gouvernement du **Kenya** fait valoir l'examen de la législation du travail et son harmonisation avec les dispositions des conventions ratifiées et des normes fondamentales du travail, en coopération avec le BIT; les projets de lois ont été déposés auprès du procureur général aux fins de transmission au Parlement. Le gouvernement de la **République de Corée** indique que l'Assemblée nationale a adopté en décembre 2004 le projet de loi sur la création et le fonctionnement des syndicats de fonctionnaires, qui garantit les droits fondamentaux au travail des fonctionnaires. Le gouvernement du **Koweït** mentionne l'application du Code du travail de 1964 (n° 38/1964) au secteur public. Le gouvernement d'**Oman** indique qu'après adoption du Code du travail en 2003 (n° 35/2003) deux décrets ministériels pris en 2004 (n°s 135/2004 et 136/2004) consacrent notamment le droit d'instituer des comités du travail dans les entreprises du secteur privé. Le gouvernement du **Qatar** souligne que le nouveau projet de Code du travail contient des dispositions concernant le principe et droit et que la loi n° 12 de 2004 autorise les médecins et les enseignants à constituer respectivement des associations et institutions privées. Le gouvernement de l'**Arabie saoudite** rappelle que les décrets pris par le Conseil des ministres (n° 12 du 16 avril 2001) et par le ministère du Travail et des Affaires sociales (n° 1691 du 10 avril 2002) disposent en matière de création de comités d'entreprises. Le gouvernement des **Etats-Unis** fait état de plusieurs modifications à la législation fédérale en 2003, qui touchent aux droits de négociation collective de certains groupes de fonctionnaires fédéraux. Il mentionne toutefois que la loi sur la sécurité intérieure (2002) garantit la protection des droits des travailleurs et que la nouvelle loi promulguée en 2003 sur le nouveau régime des fonctionnaires du ministère de la Défense prévoit la liberté d'association et la négociation collective. Le gouvernement du **Viet Nam** mentionne la récente modification du Code du travail concernant le droit de négociation collective.
43. Le gouvernement de **Bahreïn** met au point, en collaboration avec le BIT, une nouvelle loi sur le travail relative au secteur privé. Au **Liban**, le projet de modifications du Code du travail et du statut des fonctionnaires, qui tient compte de nombreux principes et normes énoncés dans la convention n° 87, a été entériné par le Conseil de la fonction publique, mais non encore soumis au Parlement pour adoption. Le gouvernement des **Emirats arabes unis** indique que le Code du travail est actuellement examiné compte tenu des dispositions des conventions ratifiées et des principes et droits fondamentaux au travail de l'OIT, et que le Cabinet vient d'adopter une décision visant à élaborer une législation fédérale sur la constitution d'organisations de travailleurs. Une réforme judiciaire est également envisagée en **Afghanistan**, en **République islamique d'Iran**, en **Jordanie**, au **Koweït**, au **Maroc** et au **Qatar**. Enfin, la coopération technique du BIT a été demandée (par exemple, **République démocratique populaire lao**) ou est en cours d'exécution dans plusieurs pays (tels que **Kenya** et **Ouganda**) afin d'assurer, en consultation avec les partenaires sociaux, la conformité avec le principe et droit.
44. **Mécanismes de prévention, d'exécution et de sanctions.** Au **Brésil**, le gouvernement précise qu'un projet de loi sur la prévention des pratiques antisyndicales a été débattu au Forum national du travail. Selon plusieurs rapports de gouvernements (**Afghanistan**, **Chine**, **République de Corée**, **Guinée-Bissau**, **Inde**, **Jordanie**, **République démocratique lao**, **Liban**, **Maroc**, **Népal**, **Oman** et **Qatar**), l'inspection du travail et les

mécanismes de contrôle sont mentionnés comme dispositifs visant à garantir le respect de la liberté d'association et du droit de négociation collective. Dans les cas où ce principe et droit n'a pas été respecté, les procédures mentionnées font généralement appel à la conciliation et la médiation. En cas d'échec, des procédures judiciaires pour demander réparation et des sanctions civiles, administratives ou pénales sont prévues dans les pays suivants: **Afghanistan, Chine, République de Corée, Guinée-Bissau, Inde, République démocratique lao, Maroc, Ouzbékistan** et **Qatar**. Ainsi, en **Afghanistan, Guinée-Bissau** et **Ouzbékistan**, les tribunaux administratifs ou du travail, saisis de l'affaire, peuvent prendre les sanctions appropriées qui vont d'une amende à la peine d'emprisonnement. En **Inde**, dans les cas où les employeurs ne reconnaissent pas les parties aux négociations collectives, le gouvernement engage une procédure et prend des sanctions en vertu du Code de discipline. En **République islamique d'Iran**, des sanctions, telles qu'amendes ou peines d'emprisonnement, sont prévues en vertu de l'article 178 du Code du travail. En **Jordanie**, la législation du travail s'applique en général et, au **Koweït**, le Code du travail n° 38/1964 s'applique au secteur public. Au **Kenya**, les ministères et départements compétents peuvent prendre, en vertu du Code de réglementation, des mesures administratives pour garantir le respect du principe et droit; toutefois, dans les cas où le ministère n'est pas habilité à faire exécuter les lois ou règlements, les parties peuvent engager une procédure civile pour obtenir réparation devant le tribunal de grande instance. D'autres sanctions administratives, civiles ou pénales sont envisagées au titre de la réforme en cours du secteur public. Au **Liban**, les différends peuvent être portés devant le ministère du Travail et, à défaut de solution, devant les tribunaux. Au **Mexique**, le ministère du Travail et de la sécurité sociale tranche les conflits collectifs du travail par des procédures et accords de conciliation. Au **Maroc**, le gouvernement intervient par le biais de l'inspection du travail ou du dialogue social. Au **Myanmar**, les associations de protection sociale des travailleurs et les comités de surveillance des travailleurs recourent à la conciliation et la négociation pour protéger les droits tant individuels que collectifs des travailleurs. A **Oman**, le gouvernement demande aux partenaires sociaux d'examiner les questions liées aux différends.

- 45. Attention spéciale accordée à des situations particulières.** Nombre de gouvernements mentionnent l'adoption de mesures particulières visant à assurer que certains groupes ou catégories de travailleurs et/ou des secteurs ou industries particuliers jouissent des droits consacrés par le principe et droit. A cet égard, une attention spéciale est accordée à la situation des femmes (**Afghanistan, Guinée-Bissau, Koweït, République démocratique populaire lao, Liban, Maroc, Népal** et **Oman**), ainsi qu'à d'autres catégories de personnes, telles que travailleurs handicapés, enfants qui travaillent, travailleurs migrants ou réfugiés, et/ou groupes sociaux vulnérables (**Chine, Kenya, République démocratique populaire lao** et **Maroc**).
- 46.** S'agissant de catégories de travailleurs, d'industries ou de secteurs particuliers, le Code du travail (art. 50) du **Liban** accorde une protection aux membres des comités exécutifs de syndicats contre tout licenciement arbitraire. Au **Brésil**, des chambres sectorielles sont chargées de traiter certaines questions concernant, par exemple, les fonctionnaires, le secteur rural, les voies fluviales, le secteur maritime et portuaire, le secteur des transports, les professions libérales et les retraités. Le **Koweït** déclare également porter une attention spéciale à la situation de certaines industries ou secteurs et le **Maroc** aux secteurs du textile et de l'habillement, des transports urbains et à l'industrie des conserves alimentaires.
- 47. Activités de promotion.** Plusieurs pays indiquent qu'ils ont mené des activités de sensibilisation au principe et droit ou qu'ils envisagent d'en organiser. Ainsi, au **Canada**, un atelier sur les obligations internationales du pays en matière de travail et le système de contrôle du BIT a été mis en place à l'intention des représentants gouvernementaux aux échelons fédéral, provincial et territorial. Des activités de renforcement des capacités et de

sensibilisation ont également été mises en œuvre au **Kenya** et en **Ouganda** sous les auspices du projet OIT/SLAREA (Renforcement de l'administration du travail et des relations professionnelles en Afrique de l'Est). Des mesures analogues ont également été mises en œuvre en **République islamique d'Iran**, lors de forums nationaux annuels sur le travail, au **Liban**, pour encourager la coopération et le dialogue entre organisations d'employeurs et de travailleurs et en **Nouvelle-Zélande** par le truchement de différents cours visant à aider employeurs, syndicats et salariés à améliorer leurs compétences et connaissances en matière d'emploi, y compris du principe et droit. En 2003-04, le ministère de la Main-d'œuvre d'**Oman** a publié une série de brochures d'information, en particulier sur les conflits du travail et la gestion de petits projets, tout en menant diverses activités de sensibilisation concernant les droits des travailleurs d'établir des comités d'entreprises représentatifs et au nouveau droit national du travail. En **Arabie saoudite**, plusieurs réunions d'information sur le rôle des comités d'entreprise ont eu lieu dans diverses régions et l'organisation d'un séminaire sur le dialogue social est actuellement débattu avec le BIT. Au **Soudan**, la Fédération syndicale des travailleurs du Soudan a organisé différentes activités, en coopération avec le BIT, l'Organisation de l'unité syndicale africaine et des pays arabes. Des campagnes de sensibilisation sont également prévues en **Afghanistan**, au **Brésil**, en **Inde**, au **Koweït**, en **République démocratique populaire lao** et au **Qatar**.

- 48.** Selon l'Organisation internationale des employeurs (OIE), les employeurs ont, en 2004, continué à soutenir le principe et droit au sein de l'OIT et d'autres institutions des Nations Unies. Ce soutien est attesté par leurs efforts de collaboration avec les mandants et l'OIT aux fins de s'assurer que le Comité de la liberté syndicale demeure une instance respectée et pertinente. Les employeurs ont également participé à la rédaction et aux consultations liées à l'adoption et la réforme de la législation concernant notamment leurs organisations, les syndicats, la négociation collective.
- 49. Collecte et diffusion de données.** Deux gouvernements seulement mentionnent la collecte et diffusion des données liées à la promotion du principe et droit. Le gouvernement du **Mexique** communique des données révélant une diminution notable du nombre de grèves entre 1982 et 2004. Il en fournit également concernant une étude sur les contrats collectifs de travail relevant de la compétence fédérale, qui indique la proportion de contrats révisés et de travailleurs bénéficiant d'une augmentation salariale pour la période 2003-04. Selon le gouvernement du **Myanmar**, les commissions municipales de supervision des travailleurs ont pu régler, de janvier 2000 à janvier 2003, 1 069 cas concernant les droits des travailleurs. De nombreux autres pays, tels que **Afghanistan**, **Inde**, **République islamique d'Iran**, **Koweït**, **Népal** et **Viet Nam**, signalent un manque d'informations et de données.
- 50. Discussions tripartites.** Plusieurs pays indiquent qu'ils ont mené des discussions tripartites sur des mesures propres à faire respecter, promouvoir et réaliser le principe et droit (**Brésil**, **Chine**, **République de Corée**, **Guinée-Bissau**, **Inde**, **République islamique d'Iran**, **Jordanie**, **Kenya**, **Maroc**, **Népal**, **Oman**, **Ouganda**, **Ouzbékistan** et **Viet Nam**). Le gouvernement du **Brésil**, par exemple, rappelle qu'il a instauré le forum national sur le travail, organe tripartite qui s'attache à l'élaboration de propositions pour les syndicats et la réforme du travail. D'autres pays envisagent ce type d'activités tripartites (**Afghanistan**, **Inde**, **République démocratique populaire lao** et **Qatar**).
- 51. Nouvelles initiatives.** Certains gouvernements mentionnent de nouvelles initiatives visant à promouvoir et réaliser le principe et droit. Ainsi, le gouvernement de l'**Afghanistan** signale la mise en œuvre des adaptations structurelles, où les travailleurs qui avaient été licenciés ont obtenu de bonnes indemnités et/ou de bonnes prestations de retraite, à la suite d'une manifestation nationale qui a fait pression durant les négociations. Le gouvernement de **Guinée-Bissau** signale la création d'une nouvelle organisation

d'employeurs, appelée «Chambre d'agriculture, de commerce et d'industrie». En **Jordanie**, des visites systématiques du gouvernement aux organisations syndicales sont organisées aux fins de consultations et de dialogue. Au **Kenya**, les élections syndicales, qui ont eu lieu en 2002, ont rassemblé tous les syndicats enregistrés et l'Organisation centrale des syndicats (COTU-K). En **République de Corée**, le gouvernement rappelle qu'à la suite d'un accord conclu à la commission tripartite les droits des travailleurs du secteur public ont été progressivement étendus. Au **Liban**, le nombre total de syndicats s'est accru d'octobre 2003 à mai 2004 et tous les syndicats participent effectivement à l'élaboration des lois et politiques économiques et sociales. Au **Myanmar**, le gouvernement précise que les travailleurs des usines et entreprises jouissent du droit de négociation collective et que les droits des travailleurs des secteurs public et privé sont protégés en vertu respectivement des normes, ordonnances et directives fondamentales et de la législation du travail. A **Oman**, après adoption en 2004 de deux décrets ministériels (n^{os} 135/2004 et 136/2004), consacrant le droit de constituer des comités du travail dans le secteur privé, ces comités ont été établis dans chaque entreprise, et un comité suprême sera créé pour les représenter. En **Arabie saoudite**, plusieurs comités de travailleurs ont été établis dans un certain nombre d'entreprises et deux présidents desdits comités ont participé à la Conférence internationale du Travail pour la première fois en juin 2004 (92^e session). En **Thaïlande**, le gouvernement a, en 2004, alloué des crédits pour l'établissement du «Centre de promotion et de renforcement des relations professionnelles». Le gouvernement du **Viet Nam** signale la constitution de plusieurs syndicats.

52. Selon la CISL, le gouvernement de l'**Ouganda** a levé, en 2003, l'interdiction d'organiser des réunions syndicales annuelles, quinquennales et extraordinaires. Aux **Etats-Unis**, la loi sur le libre choix des salariés, dont est actuellement saisi le Congrès, peut réellement étendre les droits des travailleurs dans le secteur privé, en consacrant pleinement le principe de la liberté d'association et en instaurant des mécanismes de règlement des différends lors d'un premier contrat, ainsi que des sanctions plus sévères pour violation des droits des salariés qui cherchent à constituer un syndicat et durant les négociations d'un premier contrat.

c) *Difficultés mentionnées*

53. **Législation.** Les Etats suivants font état de difficultés pour effectuer les réformes juridiques visant à promouvoir le principe et droit: **Brésil, Guinée-Bissau, République islamique d'Iran, Jordanie et Kenya.**
54. En **Inde**, deux syndicats ont présenté des commentaires. Le Congrès panindien des syndicats (AITUC) constate que le gouvernement semble éviter de prendre des mesures pour renforcer et promouvoir le principe et droit. Toutefois, Hind Mazdoor Sabha (HMS) affirme qu'une réforme juridique et des mesures d'inspection/suivi ont été mises en œuvre dans le pays.
55. Concernant la **République islamique d'Iran**, la CISL note qu'un «amendement au Code du travail, adopté en 2003, permet aux travailleurs de constituer de prétendus «syndicats» et d'y adhérer sans autorisation préalable, à la condition que soit observée la procédure d'enregistrement». Le ministère du Travail doit enregistrer ces syndicats dans les trente jours, si leurs statuts sont conformes. De plus, le ministère du Travail détermine leurs droits et responsabilités.
56. En réponse à ces commentaires, le gouvernement précise que l'examen et la modification du chapitre 6 [sur les organisations d'employeurs et de travailleurs] dudit code a été effectuée lors de consultations tripartites et sous les auspices du BIT, aux fins de renforcer dans le pays la liberté d'association et la négociation collective.

57. En **Nouvelle-Zélande**, Business New Zealand (BNZ) rappelle que la convention n° 87 ne devrait pas être ratifiée. En revanche, le Conseil des syndicats de Nouvelle-Zélande (NZCTU) espère que la loi sur les relations d'emploi (ERA) (2000) et le projet de loi portant réforme donneront pleinement effet, en droit et en pratique, à cet instrument bien que subsistent quelques préoccupations quant aux restrictions imposées par l'ERA au droit de grève. Selon le NZCTU, cette question devra être clarifiée en consultation avec le BIT.
58. En réponse à ces commentaires, le gouvernement réitère qu'il continue d'observer la compatibilité des lois, politiques et pratiques nationales avec les dispositions de la convention n° 87 aux fins de s'assurer de la possibilité de ratifier à l'avenir cet instrument.
59. En **Thaïlande**, le Congrès national de la main-d'œuvre thaïlandaise (NCTL) fait valoir qu'il faudrait amender la loi sur les relations professionnelles B.E.2518 pour qu'elle s'étende aux travailleurs du service public et à ceux du secteur informel. En outre, une nouvelle loi devrait être promulguée dans ce domaine en vue d'autoriser aux travailleurs non salariés l'exercice du droit de s'organiser.
60. En **Ouganda**, l'Organisation nationale des syndicats (NOTU) déplore le fait que le gouvernement ne semble pas adopter une politique dynamique pour ratifier la convention n° 87. L'attitude du gouvernement et le contrôle qu'il exerce sur la création de syndicats entravent l'examen de la législation du travail.
61. **Facteurs contextuels.** Les gouvernements des pays suivants: **Brésil, République de Corée, Inde, République islamique d'Iran, Jordanie, Kenya, Népal, Oman et Ouganda** évoquent, comme obstacles généraux à la réalisation du principe et droit, des difficultés économiques, politiques, sociales et/ou culturelles rencontrées dans la réalisation du principe et droit, alors que, pour la **République démocratique populaire lao**, les difficultés tiennent aux pratiques existant en matière d'emploi. Le manque de capacité des institutions gouvernementales concernées, des organisations d'employeurs et/ou de travailleurs est souligné par les gouvernements des pays suivants: **Afghanistan, Brésil, Chine, Inde, République islamique d'Iran, Kenya, Koweït, République démocratique populaire lao, Maroc, Népal, Oman, Ouzbékistan et Viet Nam.** Certains gouvernements signalent également des difficultés contextuelles pour entamer un dialogue social: **Afghanistan, République islamique d'Iran, Koweït, République démocratique populaire lao et Viet Nam.** Selon le gouvernement du **Qatar**, le nouveau projet de Code du travail a contribué à surmonter les difficultés rencontrées pour réaliser le principe et droit.
62. Selon la CISL, les services d'inspection du travail au **Brésil**, en **El Salvador**, en **Malaisie** et en **Thaïlande**, ainsi que les tribunaux du travail en **Ouganda** ne suffisent pas à faire dûment respecter les normes nationales du travail. Ces normes ne sont en général pas respectées non plus en **République démocratique populaire lao**. En **Thaïlande**, les membres de la commission bipartite sociale sont protégés contre le licenciement en vertu de la loi de 1998 sur la protection des travailleurs, mais la réintégration après licenciement abusif est soumise à une interminable procédure. Aux **Etats-Unis**, les voies de recours lors de menaces et contraintes à l'encontre de syndicalistes sont limitées et inefficaces: par exemple, il faut en moyenne 557 jours au Conseil national des relations professionnelles pour trancher une affaire. Nombre d'employeurs qui enfreignent la législation du travail sont rarement sanctionnés.
63. En réponse à ces commentaires, le gouvernement d'**El Salvador** mentionne que les droits du travail, en particulier ceux liés à l'activité syndicale, sont dûment protégés par les services de l'inspection du travail, comme en dispose la loi sur l'organisation et les fonctions du secteur du travail et de la protection sociale. Ainsi, une entreprise vient d'être

sanctionnée par une amende d'environ 77 400 dollars E.-U. pour avoir violé le droit de s'organiser.

- 64. Restrictions à la liberté d'association.** Certains gouvernements mentionnent ce type de restrictions. Ainsi, au **Qatar**, le droit à la liberté d'association ne peut être exercé par toutes les catégories de personnes. En **République islamique d'Iran**, les travailleurs des établissements de moins de dix salariés n'en jouissent pas. Les travailleurs de moins de 18 ans en sont également privés en **Jordanie** et au **Liban**, tandis qu'au **Brésil** cette restriction touche les travailleurs de moins de 16 ans. En **République de Corée**, le gouvernement réaffirme que le droit d'adhérer à des syndicats est restreint pour les fonctionnaires employés dans les services publics, tels que police, services d'incendie, hôpitaux, etc.
- 65.** A titre d'observation générale, l'Organisation internationale des employeurs (OIE) constate qu'il reste beaucoup de progrès à faire dans la promotion de ce principe et droit par les gouvernements en ce qui concerne les employeurs. Certaines de leurs organisations ne bénéficient pas pleinement de la liberté d'association. De nombreux problèmes persistent, entre autres: cadres juridiques insuffisants, négociations collectives obligatoires, difficultés en matière d'enregistrement et de reconnaissance, discrimination à l'égard des organisations d'employeurs, traitement inéquitable par rapport aux syndicats, aucune déduction fiscale des cotisations. En outre, demeurent des cas où les chambres de commerce détiennent légalement un monopole en matière de négociation collective.
- 66.** Concernant l'**Inde**, Hind Mazdoor Sabha (HMS) fait observer que les travailleurs de l'industrie de démolition de navires sont privés du droit de liberté d'association à cause de la ferme opposition de leurs employeurs. La CISL souligne en outre que, dans ce secteur, l'emploi est si précaire que les travailleurs ne cherchent pas à faire respecter leur droit de s'organiser et que les menaces sont pratique courante. Dans le bâtiment, les possibilités d'exercer la liberté d'association et de participer à des négociations collectives sont très restreintes, l'ensemble du travail étant fondé sur des projets. De plus, en vertu d'une modification de la loi sur les syndicats de 2001, les syndicats doivent représenter au minimum 100 travailleurs, ou 10 pour cent de la main-d'œuvre et non plus 7 pour cent comme auparavant.
- 67.** En **Thaïlande**, le Congrès national de la main-d'œuvre thaïlandaise (NCTL) souligne le peu de progrès réalisés dans le domaine de la liberté d'association. Les travailleurs non salariés devraient jouir du droit de s'organiser et un syndicat général devrait remplacer les syndicats d'entreprise.
- 68.** En **Ouganda**, la Fédération des employeurs de l'Ouganda (FUE) atteste l'application du principe et droit dans son pays, mais estime qu'aux fins de négociations collectives efficaces il ne faudrait établir par entreprise qu'un seul syndicat approuvé par 51 pour cent des salariés.
- 69.** Aux **Etats-Unis**, la Fédération américaine du travail et Congrès des organisations industrielles (AFL-CIO) fait remarquer que, contrairement à ce que déclare le gouvernement, le règlement proposé par le gouvernement fédéral en vertu de la loi de 2002 sur la sécurité intérieure risque, s'il est adopté, de réduire notablement les droits de liberté d'association et de négociation collective des fonctionnaires fédéraux et des syndicats les représentant. D'autres initiatives lancées en 2004 menacent les droits fondamentaux des travailleurs, telles que la décision prise par le Conseil national des relations professionnelles d'examiner la légalité des règles concernant la vérification de la majorité et la neutralité des procédures pour constituer des syndicats. Par ailleurs, la CISL relève que les droits à la liberté d'association et de se syndiquer sont refusés à de nombreuses catégories de salariés du secteur privé, dont les cadres et les entrepreneurs indépendants.

70. Selon la CISL, il existe dans nombre de pays plusieurs formes de restrictions légales à la liberté d'association. Au **Brésil**, le système d'unicité («unicidade») prévoit un seul syndicat possible par catégorie économique ou professionnelle et par zone territoriale. En **Chine**, les travailleurs ne sont pas libres de constituer des syndicats de leur choix ou d'y adhérer, la loi établissant la Fédération des syndicats de Chine comme organisation nationale unifiée. En **El Salvador**, les formalités d'enregistrement des syndicats sont pesantes. En **Irak**, de nombreux employeurs ont refusé de reconnaître des syndicats au motif qu'ils n'étaient pas enregistrés. En **Jordanie**, les syndicats doivent adhérer à une fédération syndicale unique. En **Malaisie**, le Code pénal soumet à une autorisation de la police tous rassemblements de plus de cinq personnes. La loi sur les syndicats impose des restrictions quant aux membres, à la taille et aux responsables des syndicats, et le directeur général des syndicats exerce des pouvoirs étendus sur ces organisations (contrôle, inspection, refus d'enregistrement ou révocation). A **Maurice**, les autorités peuvent légalement annuler l'enregistrement d'un syndicat qui ne se conformerait pas à certaines obligations légales. Au **Népal**, le gouvernement a décidé en 2003 d'interdire aux fonctionnaires et employés de banque de constituer des syndicats ou d'y adhérer. Les comités de travailleurs sont autorisés en **Arabie saoudite**, aux **Emirats arabes unis**, à **Oman** et au **Qatar**, mais non les syndicats.
71. La CISL observe en outre qu'à **Singapour** la loi limite le droit des syndicats à l'élection de leurs cadres et salariés, et le personnel en uniforme dans le secteur privé n'est pas autorisé à se syndiquer. Au **Soudan**, le nouveau Code du travail continue de refuser les libertés syndicales et renforce la surveillance des syndicats par le gouvernement. En **Thaïlande**, le gouvernement restreint, par proclamation, le droit des syndicats à se doter de conseillers. En **Ouganda**, la législation prévoit que tout syndicat doit être obligatoirement reconnu par un employeur et un syndicat ne peut être constitué que s'il représente 51 pour cent de la main-d'œuvre, ou au minimum 1 000 salariés. En outre, dans maints pays, la loi ne protège pas suffisamment les travailleurs contre la discrimination antisyndicale (**Brésil**, **El Salvador**, **Etats-Unis**, **Liban** et **Maurice**) ou les licenciements illégaux (**El Salvador**), et les syndicats ne peuvent se livrer à des activités politiques (**Bahreïn**, **El Salvador**, **Liban**). De plus, en **Arabie saoudite** et au **Liban**, la loi autorise la dissolution administrative respectivement des syndicats ou des commissions de travailleurs. La CISL note également que, dans certains pays (**Jordanie** – concernant uniquement la Fédération générale des syndicats jordaniens, **Brésil**, **El Salvador** et **Liban**), le gouvernement vérifie ou contrôle les élections syndicales. Un climat d'hostilité envers les syndicats règne à **El Salvador**, tandis qu'au **Soudan**, où prédominent un lourd contrôle étatique et les travailleurs se sentent en général menacés, le gouvernement définit le champ d'activité des syndicats, leurs structures et alliances. Le monopole syndical existe dans la pratique en **République démocratique populaire lao** (sous la surveillance du parti politique), au **Soudan** et au **Viet Nam** (sous la surveillance du parti politique), où les syndicats ne sont pas libres de s'affilier, d'adhérer ou de participer aux organisations internationales de travailleurs.
72. En réponse à ces commentaires, le gouvernement d'**El Salvador** relève que le principe de la liberté d'association est reconnu dans la Constitution et la législation nationale pour différentes catégories de travailleurs. A la suite des réformes du Code du travail en 1995, les conditions requises pour constituer des syndicats ont été réduites: par exemple, diminution du nombre minimum de membres requis pour former un syndicat. De plus, deux nouvelles catégories de syndicats ont été créées: l'une pour les travailleurs indépendants et l'autre pour permettre aux travailleurs de plusieurs entreprises de s'organiser. Constituer une section syndicale dans une entreprise nécessite seulement l'accord du comité exécutif général du syndicat concerné. Depuis 1994, quatre-vingt-quatorze (94) syndicats ont été établis et enregistrés; 301 sections syndicales ont été formées dans les entreprises. Les actes de discrimination antisyndicale sont érigés en infractions dans le Code pénal (art. 246 et 247), nonobstant l'interdiction et les sanctions

économiques qui les frappent. En outre, bien qu'il n'existe pas de dispositions légales obligeant la réintégration de syndicalistes licenciés ou suspendus, les garanties offertes aux syndicats sont suffisantes et s'assortissent d'amendes infligées aux employeurs reconnus coupables de pratiques antisyndicales. Depuis 1996, le ministère du Travail et de la Protection sociale a adopté diverses mesures visant à protéger l'identité tant des cadres que des syndiqués et les listes des cadres syndicaux sont vérifiées selon un système électronique.

73. Le gouvernement de la **Jordanie** précise que la législation du travail fixe les fondements réglementaires du droit des travailleurs de créer des syndicats et des fédérations professionnelles, indépendamment de l'actuelle Fédération générale des syndicats de Jordanie. Le rôle du Conservateur du registre des associations se borne à effectuer l'enregistrement officiel des syndicats, susceptible de recours devant les instances compétentes. De plus, une liste indicative des professions aux fins de classer les syndicats a été établie en consultation avec les représentants des travailleurs.
74. Le gouvernement du **Liban** souligne que le Code du travail et ses amendements visent à garantir la liberté d'association en offrant une protection et en réglementant les activités des syndicats et fédérations, conformément aux conventions internationales ratifiées. Le ministère du Travail a pris différentes décisions visant à établir de nombreux syndicats et fédérations, qui fonctionnent librement. La loi autorise les employeurs à interrompre une activité syndicale ou en limiter l'évolution. Tous les syndicats sont traités et protégés à égalité et jouissent de conditions de fonctionnement appropriées. Le gouvernement n'intervient pas dans les affaires des syndicats du fait qu'il s'attache à encourager les investissements dans les entreprises productives et que le succès des entreprises dépend notamment d'une bonne coopération entre partenaires sociaux.
75. Le gouvernement de **Maurice** exprime son intention de remplacer la loi sur les relations professionnelles par une nouvelle législation. Un Livre blanc a été élaboré à la suite de consultations qui ont lieu depuis 2003. Il contient des propositions visant à réduire les pouvoirs discrétionnaires du Conservateur du registre des associations en matière d'enregistrement et de radiation de syndicats, ainsi qu'à rétablir le droit de grève comme droit fondamental. Bien que la loi sur les relations professionnelles contienne des dispositions tendant à protéger les travailleurs contre la discrimination antisyndicale, le Livre blanc recommande d'élaborer de nouvelles dispositions en la matière.
76. Le gouvernement d'**Oman** indique qu'en vue de réaliser les principes et droits fondamentaux au travail le Code omanais du travail de 2003, la loi sur la fonction publique et la législation sur l'emploi dans les forces armées traitent de questions concernant l'emploi et les droits des travailleurs, notamment le règlement à l'amiable des conflits du travail, ainsi que les procédures judiciaires en cas d'échec
77. Le gouvernement de l'**Arabie saoudite** rappelle qu'aucun décret royal n'interdit la création de syndicats. En outre, l'ordonnance du Conseil des ministres n° 12 (2001) relative à l'approbation des règles de constitution de comités d'entreprises, que soutient fortement le gouvernement, est entrée en vigueur. Cette ordonnance constitue la première démarche dans l'établissement d'une organisation de travailleurs, conformément aux normes de l'OIT. Des comités de travailleurs ont déjà été créés, d'autres sont en cours de formation. En outre, un dialogue s'instaure entre le gouvernement et l'OIT sur la promotion du principe et droit, qui prévoit notamment l'organisation prochaine d'un séminaire sur le dialogue social.
78. Le gouvernement du **Viet Nam** souligne que, selon la législation et la pratique dans le pays, les travailleurs ont le droit, sans aucune obligation, d'adhérer à des syndicats ou d'en fonder. Ils négocient collectivement et librement, et les accords sont conclus

conformément aux dispositions du Code du travail. La Confédération générale vietnamienne du travail (VGCL) est l'organisation représentative des travailleurs; des syndicats affiliés sont établis à titre volontaire.

- 79. Restrictions au droit de grève.** En **République de Corée**, le gouvernement réaffirme que le droit de grève est limité dans les services publics indispensables à l'économie nationale ou la vie quotidienne des citoyens et où il est difficile de remplacer les travailleurs en cas de grève. Aussi, lors d'actions revendicatives dans les services d'intérêt public, le gouvernement impose l'arbitrage obligatoire. Toutefois, depuis 2003, ce système a été amélioré: la commission des relations professionnelles encourage direction et travailleurs à négocier plutôt qu'à recourir à l'arbitrage. Ainsi, en 2003, un seul lieu de travail a été soumis à l'arbitrage, qui, par sa neutralité, ne doit pas être considéré comme favorisant les seuls employeurs. La commission tripartite n'en prévoit pas moins d'envisager l'éventuelle suppression de ce système, tout en maintenant un service minimum lors de grèves des services publics.
- 80.** Selon la CISL, malgré certains progrès dans la reconnaissance du droit de grève à **Bahreïn**, certaines restrictions dépassent les exceptions prévues dans la définition par l'OIT des services essentiels. En **Inde**, la Cour suprême a déclaré en 2001 que les juristes ne bénéficient pas du droit de grève. En **République islamique d'Iran**, la loi autorise le droit de grève, mais les travailleurs doivent rester sur le lieu de travail ou observer une grève perlée. En **République de Corée**, le gouvernement a systématiquement refusé le droit de grève aux travailleurs des «services publics essentiels». En **République démocratique populaire lao**, le droit de grève est strictement limité par des sanctions dissuasives qui vont d'un à cinq ans d'emprisonnement. En **Malaisie**, il est interdit aux syndicats de faire grève pour des différends relatifs à l'enregistrement de syndicats ou à des renvois illégaux. Grèves générales et grèves de solidarité n'y sont pas non plus autorisées et la loi sur la sécurité intérieure a été adoptée pour menacer les syndicats et les empêcher d'entreprendre une action de contestation. Au **Maroc**, les occupations d'usine sont interdites et les employeurs peuvent suspendre durant sept jours ceux qui empêchent les non-grévistes d'aller travailler. Au **Népal**, le gouvernement a eu recours à la loi sur le maintien des services essentiels (1957) pour interdire des grèves dans les secteurs public et privé. En **Ouganda**, le règlement sur le droit de grève précise qu'avant toute action «tous les efforts» de réconciliation doivent être épuisés. Aux **Etats-Unis**, la loi nationale sur les relations professionnelles et les décisions judiciaires limitent l'aptitude des travailleurs à se livrer à des «actions concertées» telles que: grèves intermittentes, boycottages secondaires et autres formes de soutien. La loi autorise les employeurs à remplacer définitivement les travailleurs en grève et le décret d'application de la loi fédérale de 1978 sur les relations professionnelles proscrit les grèves des fonctionnaires fédéraux. Au **Viet Nam**, les formalités préalables à la grève sont contraignantes et les grèves sont interdites dans les entreprises publiques et celles que le gouvernement estime importantes pour l'économie et la défense nationale, qui représentent 54 secteurs. Par ailleurs, le droit de grève est légalement restreint dans les pays suivants: **El Salvador, Jordanie, Liban, Maurice, Qatar et Thaïlande**; il est interdit en **Arabie saoudite** et au **Soudan**.
- 81.** En réponse à ces commentaires, le gouvernement de **Bahreïn** rappelle qu'il n'a ratifié ni la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, ni la convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949, ni le Pacte international des Nations Unies relatif aux droits économiques, sociaux et culturels. Il fait remarquer que, dans le pays, le nombre de travailleurs par entreprise n'étant pas très élevé, il est difficile d'établir plus d'un syndicat par entreprise. En outre, les restrictions au droit de grève – la principale étant l'approbation requise par l'assemblée générale du syndicat concerné de la grève et de son organisation – visent à préserver l'intérêt public.

- 82.** Le gouvernement d'**El Salvador** déclare que, contrairement aux observations de la CISL, l'article 529 du Code du travail prévoit pour tout accord de grève un vote au scrutin secret et une grève ne peut être organisée sans l'approbation de la majorité des travailleurs parties au conflit.
- 83.** Le gouvernement de la **Jordanie** précise que pour toute grève, le Code du travail exige une autorisation ou approbation d'un organe gouvernemental; en outre, l'employeur doit être informé quatorze jours au moins avant la date de la grève.
- 84.** Le gouvernement de la **République de Corée** mentionne que l'arbitrage obligatoire a été institué pour préserver l'harmonie entre l'intérêt public et le droit des travailleurs à agir collectivement, ainsi que pour assurer un service minimum durant les négociations. Depuis 2003, le gouvernement a instauré des conditions propres au renvoi des différends à l'arbitrage obligatoire en vue d'empêcher que le système restreigne trop le droit des syndicats de mener une action revendicative. Une nouvelle législation, visant à accroître les droits syndicaux en matière de résolution des conflits, ainsi que des mesures complémentaires pour protéger l'intérêt public, sont actuellement promues et discutées en commission tripartite.
- 85.** Le gouvernement du **Maroc** fait valoir que la Constitution nationale garantit le droit de grève dans les secteurs privé et public. Malgré l'absence d'un cadre juridique quant à son exercice, ce droit s'applique librement et sans aucune entrave. Le ministère de l'Emploi et de la Formation professionnelle a élaboré un projet de loi à cet égard.
- 86.** Le gouvernement du **Qatar** fait remarquer que le nouveau Code du travail établit le droit de grève, conformément à la réglementation et après recours à la conciliation ou l'arbitrage.
- 87.** Le gouvernement de la **Thaïlande** indique que la grève est une question sensible, dont il faut examiner soigneusement la pertinence dans le secteur privé, notamment dans les entreprises d'intérêt public.
- 88.** Le gouvernement du **Viet Nam** souligne que le droit de grève est soumis à certaines règles. A cet égard, une nouvelle ordonnance sur les grèves est actuellement examinée et devrait être adoptée par le comité permanent de l'Assemblée nationale en 2005.
- 89. Graves violations au principe et droit.** Dans un certain nombre de cas s'apparentant à des griefs, d'affaires portées devant la commission sur la liberté d'association ou de cas portant sur l'application de conventions ratifiées, la CISL est extrêmement préoccupée par les graves violations des droits des travailleurs constatées dans divers pays, qui vont du congédiement, des menaces et de la répression aux arrestations ou détentions arbitraires, voire à l'homicide. Quelques gouvernements ont répondu à ce sujet.
- 90. Restrictions au droit de négociation collective.** Certains gouvernements mentionnent ce type de restrictions. Ainsi, en **Jordanie**, les travailleurs de moins de 18 ans sont privés du droit de négociation collective. Il en va de même dans certaines agences de la sécurité fédérale aux **Etats-Unis**, où deux autres groupes de fonctionnaires fédéraux sont touchés par ces mesures depuis 2003: les fonctionnaires de la National Geospatial-Intelligence Agency et les contrôleurs des bagages aux aéroports employés par la Transport Security Administration.
- 91.** En **Inde**, le Congrès panindien des syndicats (AITUC) et Hind Mazdoor Sabha (HMS) relèvent que les enseignants sont privés du droit de négociation collective.

92. Au **Mexique**, la Confédération mexicaine des chambres d'industrie (CONCAMIN) note que l'âge minimum pour exercer le droit de négociation collective est fixé à 14 ans, alors que pour la Confédération des travailleurs du Mexique (CTM) il est de 18 ans.
93. La CISL souligne qu'il existe dans plusieurs pays des restrictions aux droits de négociation collective. A **Bahreïn** et à **Oman**, la loi ne dispose pas expressément en matière de négociation collective, ce droit étant interdit en **Arabie saoudite**, dans les **Emirats arabes unis** et au **Qatar**. En **République islamique d'Iran**, toutes les conventions collectives doivent être soumises à l'examen et approbation du ministère du Travail. En **République démocratique populaire lao**, les syndicats sont autorisés à négocier avec les employeurs en matière de salaires, mais la loi sur le travail ne contient aucune disposition visant à obliger les employeurs à négocier, et aucune possibilité de négociation n'est prévue pour les salariés du secteur privé. Au **Soudan**, le droit de négociation collective est quasi inexistant. En **Thaïlande**, seuls les salariés qui représentent au moins 15 pour cent de la main-d'œuvre, ou les syndicats dont les membres représentent au moins 20 pour cent de la main-d'œuvre, peuvent négocier des conditions de travail. Les parties doivent ouvrir les négociations dans les trois jours qui suivent la demande de négociation collective. Toutefois, cette demande doit être votée durant la réunion annuelle syndicale et communiquée au ministère du Travail.
94. En réponse à ces commentaires, le gouvernement de **Bahreïn** fait valoir que, nonobstant l'absence de dispositions du Code du travail sur la négociation collective, aucun obstacle pratique ne s'oppose à l'organisation de négociations entre employeurs et travailleurs. De plus, le Code du travail concernant le secteur privé est actuellement modifié en collaboration avec les partenaires sociaux.
95. Le gouvernement d'**Oman** indique que salaires et conditions de travail sont soumis aux lois du marché, mais tout contrat d'emploi doit se conformer aux dispositions du nouveau Code omanais du travail. L'établissement de comités représentatifs, comme en dispose la loi, permettra aux travailleurs de négocier collectivement avec les employeurs et le gouvernement pour obtenir des résultats garantissant la protection de leurs droits.
96. Le gouvernement du **Qatar** souligne que le nouveau Code du travail prévoit la possibilité de former des commissions paritaires aux fins de négocier et conclure des conventions collectives.
97. Le gouvernement de la **Thaïlande** mentionne que, selon le projet révisé de loi de 1975 sur les relations professionnelles, il est interdit à un employeur de licencier un salarié qui forme un syndicat ou un comité syndical, ou y adhère.
98. **Les travailleurs du service public.** De nombreux gouvernements indiquent des restrictions au principe et droit dans le secteur public. En **Chine**, les fonctionnaires ne jouissent pas du droit de négociation collective. En **Jordanie**, les travailleurs du secteur public et les fonctionnaires (excepté les travailleurs des établissements publics) ne peuvent bénéficier du droit de liberté d'association. De même, les fonctionnaires sont privés de ce droit en **Guinée-Bissau**, au **Kenya** et au **Liban**, où cette restriction s'applique également au pouvoir judiciaire. En **République de Corée**, les droits de liberté d'association et négociation collective ne sont pas reconnus aux fonctionnaires (exceptés les travailleurs manutentionnaires des services postaux, des chemins de fer, etc.). En **Malaisie**, il est interdit de constituer un syndicat ou d'y adhérer aux catégories suivantes de fonctionnaires: fonctionnaires engagés à titre confidentiel ou de sécurité, titulaires de postes au sein du groupe de la direction et des cadres et ceux auxquels il est interdit, par toute autre loi, d'adhérer à un syndicat. Au **Maroc**, les fonctionnaires, les agents autorisés à porter une arme, les membres du ministère de l'Intérieur et le personnel judiciaire sont

privés du droit de s'organiser. Au **Népal**, les hauts fonctionnaires chargés des affaires de l'Etat ne bénéficient pas de la liberté d'association.

- 99.** Aux **Etats-Unis**, l'AFL-CIO fait observer que la loi sur la sécurité intérieure ne protège pas les droits actuels de négociation collective. En outre, ces droits, pour 700 000 fonctionnaires du département de la Défense, sont grandement menacés par suite de la loi de réhabilitation de ce département adoptée par le Congrès en 2003. Selon la CISL, le décret d'application de la loi fédérale de 1978 sur les relations professionnelles interdit toutes négociations collectives en matière de temps de travail, de salaires et d'avantages sociaux des fonctionnaires fédéraux, et élargit les droits de la direction de limiter davantage la portée des négociations collectives. Dans 13 Etats environ, les droits de négociation collective n'existent que pour certains fonctionnaires, 14 Etats ne les autorisant pas. Quelque 40 pour cent de tous les travailleurs du secteur public sont privés des droits fondamentaux de négociation collective, de même que certaines catégories de salariés du secteur privé, notamment cadres et entrepreneurs indépendants.
- 100.** Selon le Congrès panindien des syndicats (AITUC), en **Inde**, les employés gouvernementaux sont privés du droit de négociation collective.
- 101.** En **Thaïlande**, le Congrès national de la main-d'œuvre thaïlandaise (NCTL) fait observer que la loi sur les relations professionnelles B.E.2518 ne vise pas les fonctionnaires et enseignants et, selon la CISL, les fonctionnaires n'ont pas le droit de se mettre en grève.
- 102.** La CISL note également que le droit à la liberté d'association des fonctionnaires est refusé dans plusieurs pays tels que **Brésil, El Salvador, République démocratique populaire lao, Oman et Singapour** (à quelques exceptions près) où le droit du travail ne les vise pas. Au **Liban**, travailleurs journaliers et temporaires des services publics ne sont pas autorisés à constituer un syndicat ou à y adhérer. Au **Maroc**, il est interdit aux magistrats de se livrer à toutes activités syndicales. De plus, le droit de grève est refusé aux fonctionnaires en **République islamique d'Iran**, au **Qatar**, à **Singapour** (dans certains services publics essentiels) et au **Viet Nam**. Cela vaut également pour les travailleurs du secteur public et les gardiens de la sécurité nationale aux **Emirats arabes unis**, où le ministère du Travail est habilité à interrompre une grève et à renvoyer les grévistes au travail. En **Ouganda**, les travailleurs des services essentiels, y compris le personnel pénitentiaire, ne peuvent constituer de syndicats, ni y adhérer. Aux **Etats-Unis**, de nombreuses catégories de fonctionnaires du secteur public, à l'échelon fédéral, des Etats ou local, ne jouissent pas des droits de liberté d'association et de négociation collective, le droit de grève – interdit d'une manière générale dans les Etats – étant en outre strictement limité.
- 103.** En réponse à ces commentaires, le gouvernement d'**El Salvador** fait remarquer que l'article 47 de la Constitution prive les fonctionnaires du droit d'adhérer à des syndicats. Toutefois, en vertu de l'article 7 dudit instrument et de la loi sur les associations et fondations sans but lucratif, ils jouissent du droit de s'associer librement. Des associations de fonctionnaires du secteur public ont été créées dans la plupart des institutions gouvernementales et jouissent des mêmes droits que les syndicats dans le secteur privé, excepté ceux de négocier des conventions collectives de travail et de se mettre en grève.
- 104.** Le gouvernement du **Liban** mentionne que le décret n° 112 (1959) et le règlement des salariés n'autorisent pas les fonctionnaires à constituer des syndicats ou à y adhérer. Cependant, certaines lois nouvelles les autorisent à s'affilier à des associations, à la condition de ne pas occuper de fonctions dirigeantes. Cette disposition pourrait permettre à l'avenir aux fonctionnaires de se livrer librement à des activités syndicales.

- 105.** Le gouvernement du **Maroc** affirme que la Constitution nationale et le nouveau Code du travail garantissent la liberté d'association à tous les citoyens. De plus, les magistrats sont organisés en association pour défendre leurs intérêts professionnels.
- 106.** Le gouvernement d'**Oman** souligne qu'en ce qui concerne les fonctionnaires le ministère de la Fonction publique règle les conflits du travail conformément au Règlement de la fonction publique promulgué par le décret du Sultan n° 8/80 (1982). Ledit règlement dispose en matière de création de commissions chargées de traiter les questions de personnel et du droit de déposer plainte.
- 107.** Le gouvernement de la **Thaïlande** indique que, concernant la non-application aux fonctionnaires de la loi de 1975 sur les relations professionnelles et la loi de 2000 sur les relations professionnelles dans les entreprises publiques, le département de la Protection sociale et du Travail a effectué une enquête sur la possibilité pour le pays de ratifier les conventions n^{os} 87 et 98.
- 108. Travailleurs domestiques.** Selon les rapports reçus des gouvernements, les travailleurs domestiques ne peuvent exercer le droit de liberté d'association en **Guinée-Bissau** et en **Jordanie**.
- 109.** En **Inde**, le Congrès panindien des syndicats (AITUC) note que les travailleurs employés comme domestiques sont privés du droit de négociation collective.
- 110.** La CISL observe que les travailleurs domestiques ne bénéficient pas du droit de liberté d'association au **Liban** et à **Oman**, ainsi qu'aux **Etats-Unis**, où leur est également interdit le droit de négociation collective. Au **Qatar**, ils ne peuvent exercer le droit de grève. Le droit de s'organiser est refusé aux cuisiniers en **Jordanie**.
- 111.** En réponse à ces commentaires, le gouvernement de la **Jordanie** mentionne que le chapitre sur le contrat d'emploi, dans le Code civil, garantit aux travailleurs domestiques une protection adéquate. Toutefois, les parties concernées examinent l'inclusion de cette catégorie de travailleurs dans le champ d'application du Code du travail.
- 112. Travailleurs agricoles.** Le gouvernement de la **Jordanie** indique que la liberté d'association et le droit de négociation collective ne peuvent être exercés par certaines catégories de travailleurs agricoles.
- 113.** En **Inde**, selon le Congrès panindien des syndicats (AITUC) et Hind Mazdoor Sabha (HMS), les travailleurs agricoles n'ont pas le droit de négocier collectivement. La CISL souligne aussi la quasi-absence de représentation syndicale et les difficultés rencontrées pour faire respecter la législation dans le secteur agricole de ce pays.
- 114.** La CISL signale également qu'aux **Emirats arabes unis**, aux **Etats-Unis**, au **Liban** et au **Maroc** certaines catégories de travailleurs agricoles ne jouissent pas de la liberté d'association et du droit de négociation collective. Cela vaut aussi pour les jardiniers en **Jordanie**.
- 115.** En réponse à ces commentaires, le gouvernement de la **Jordanie** précise que la plupart des travailleurs agricoles sont visés par les dispositions du Code du travail en vertu d'un règlement promulgué à cet effet en 2003.
- 116.** Le gouvernement du **Maroc** informe que les travailleurs agricoles, soumis au Code du travail, jouissent des mêmes droits que les autres travailleurs qui en relèvent.

- 117. Zones franches d'exportation (ZFE).** En **Inde**, le Congrès panindien des syndicats (AITUC) et Hind Mazdoor Sabha (HMS) soulignent que les travailleurs des ZFE ou d'entreprises/industries assimilées ne peuvent exercer les droits de liberté d'association et de négociation collective; l'entrée dans ces zones est même refusée aux représentants syndicaux. Ces restrictions sont également mentionnées par la CISL, qui constate que certains Etats ont dissuadé les services ministériels du travail de mener des inspections dans ces zones.
- 118.** La CISL observe qu'au **Brésil** le droit du travail est applicable sur un pied d'égalité aux ZFE, mais qu'il y est faiblement respecté. En **El Salvador**, des politiques antisyndicales sont menées dans les «maquillas» (usines de montage), où toute tentative d'organisation est réprimée et les travailleurs sont menacés de licenciement s'ils adhèrent à un syndicat ou tentent d'en constituer. En **République de Corée**, une nouvelle loi sur les zones économiques spéciales est entrée en vigueur en juillet 2003 et dispense les sociétés étrangères qui investissent dans ces zones de nombreuses réglementations nationales sur les normes du travail. A **Maurice**, bien que la législation du travail s'applique aux ZFE, certaines lois sur le travail y légitiment une durée du travail supérieure à celle des autres secteurs. Au **Viet Nam**, le même droit du travail s'applique tant dans les ZFE que dans le reste du pays, mais les employeurs des zones ont tendance à ignorer les droits des travailleurs, qui craignent de protester. Dans la pratique, les bureaux du travail des ZFE ne traitent pas les différends du travail et peu de mesures sont prises, lors d'un litige, pour assurer la protection légale des travailleurs.
- 119.** En réponse à ces commentaires, le gouvernement d'**El Salvador** souligne que les renseignements fournis par la CISL, qui ne sauraient être considérés comme une étude officielle, ne sont pas reconnus par le ministère.
- 120.** Le gouvernement de la **République de Corée** note que, malgré les dispositions de la loi sur la protection, etc. des travailleurs migrants, les entreprises étrangères sont autorisées, dans les ZFE, à élargir la catégorie d'emplois de ces travailleurs ou leur contrat, tant qu'ils sont employés au titre des activités professionnelles déterminées par la Commission des zones économiques spéciales. Néanmoins, le gouvernement encourage actuellement la révision de cette loi.
- 121.** Le gouvernement de **Maurice** fait savoir qu'il n'a pas encore ratifié la convention (n° 1) sur la durée du travail (industrie), 1919, qui fixe des limites aux heures de travail dans les entreprises industrielles. L'ordonnance sur les rémunérations fixe les conditions de travail dans le secteur des ZFE et les heures supplémentaires sont payées à raison de une fois et demie le taux horaire. En raison de la vulnérabilité de ce secteur, priorité est donnée au maintien de l'emploi et de la durabilité de ces zones.
- 122. Les travailleurs de l'économie informelle.** Selon les rapports soumis par les gouvernements, les travailleurs de l'économie informelle ne peuvent exercer la liberté d'association en **Malaisie** ainsi qu'en **Afghanistan** où ils sont exclus du champ d'application du Code du travail.
- 123.** Selon la Confédération mexicaine des chambres d'industrie (CONCAMIN), les travailleurs de l'économie informelle ne peuvent jouir du droit de négociation collective au **Mexique**.
- 124.** En **Inde**, le Congrès panindien des syndicats (AITUC) et Hind Mazdoor Sabha (HMS) observent que les travailleurs de l'économie informelle sont privés du droit de négociation collective. La CISL souligne par ailleurs la quasi-absence de représentation syndicale parmi ces travailleurs et la difficulté à faire respecter la législation dans l'économie informelle de ce pays.

125. S'agissant de la **Thaïlande**, le Congrès national de la main-d'œuvre thaïlandaise (NCTL) constate que la loi sur les relations professionnelles B.E.2518 ne vise pas les travailleurs de l'économie informelle.
126. **Travailleurs migrants.** Seuls trois pays – **République islamique d'Iran, Jordanie, Népal** – informent que le droit d'organisation est refusé aux travailleurs migrants.
127. Selon la Confédération mexicaine des chambres d'industrie (CONCAMIN), les travailleurs migrants, au **Mexique**, peuvent exercer le droit de négociation collective à la condition qu'ils soient membres d'une association syndicale nationale.
128. En **Inde**, le Congrès panindien des syndicats (AITUC) et Hind Mazdoor Sabha (HMS) mentionnent que les travailleurs migrants sont privés du droit de négociation collective.
129. Selon la CISL, les travailleurs migrants en **Jordanie** ne jouissent pas du droit de grève, mais certains syndicats ont réussi à obtenir satisfaction concernant les intérêts de ces travailleurs. Au **Liban**, les réfugiés palestiniens ne sont pas autorisés à constituer des syndicats. A **Maurice**, les syndicats trouvent difficile d'atteindre les travailleurs migrants et de les organiser. En **Arabie saoudite** et au **Qatar**, les travailleurs migrants peuvent être rapatriés ou expulsés s'ils tentent de constituer un syndicat. A **Singapour**, les étrangers ne peuvent remplir de fonctions syndicales, ni devenir salariés de syndicats. En **Thaïlande**, les migrants enregistrés jouissent légalement des mêmes droits que les ressortissants; toutefois, ils ne peuvent changer d'emploi sans autorisation écrite de leur employeur. S'ils le font, ou s'ils sont licenciés, ils risquent l'expulsion immédiate à moins qu'ils trouvent un autre emploi dans les sept jours. Aux **Etats-Unis**, la loi nationale sur les relations professionnelles (NLRA), les lois anti-discrimination et les normes relatives aux salaires et à la durée du travail s'appliquent aux salariés, indépendamment de leur condition d'immigrants. Toutefois, la Cour suprême des Etats-Unis a décidé en 2002 que les travailleurs sans papiers n'ont pas droit à des arriérés de rémunération à titre de réparation pour pratiques déloyales visées par la NLRA ni à la réintégration. Avec ces restrictions, il a été difficile de faire respecter les droits syndicaux au nom des millions de travailleurs sans papiers dans le pays.
130. En réponse à ces commentaires, le gouvernement de la **Jordanie** mentionne que le Code du travail n'empêche pas les travailleurs non jordaniens d'exercer leur droit de négociation collective ou de grève. Les dispositions légales pertinentes visent tous les travailleurs indépendamment de leur nationalité.
131. Le gouvernement du **Liban** indique que l'article 92 du Code du travail prévoit la liberté d'association pour les étrangers, pourvu: i) qu'ils soient autorisés à travailler dans le pays; ii) qu'ils soient salariés; iii) qu'ils soient âgés d'au moins 18 ans; et iv) qu'ils aient un casier judiciaire vierge.
132. Le gouvernement de **Maurice** précise que les travailleurs migrants ont le droit de constituer des syndicats ou d'y adhérer en vertu de la loi sur les relations professionnelles, mais que le Livre blanc propose à cet égard des dispositions expresses.
133. Le gouvernement de l'**Arabie saoudite** indique, notamment, que le décret royal n° M/21 portant création du Code du travail ne prévoit aucune discrimination fondée sur le sexe, la religion, la race ou la nationalité.
134. Le gouvernement de la **Thaïlande** fait valoir que les citoyens sont égaux et protégés à égalité par la loi, comme le garanti l'article 30 de la Constitution. Cet instrument interdit également toute discrimination et traitement inéquitable à quiconque en fonction de son statut.

135. Demandes de coopération technique. Pour faire face aux difficultés susmentionnées, les pays suivants: **Afghanistan, Brésil, Guinée-Bissau, Inde, République islamique d'Iran, Jordanie, Kenya, Koweït, République démocratique populaire lao, Liban, Maroc, Myanmar, Népal, Oman, Ouganda, Qatar, Soudan et Viet Nam** ont sollicité la coopération technique du BIT pour les aider à réaliser le principe et droit (pour de plus amples informations, se référer à la partie G du présent rapport).

d) Rapports faisant état d'une situation inchangée

136. Les gouvernements de **Bahreïn, d'El Salvador et de Maurice** font état d'une situation inchangée depuis leur précédent rapport.

2. Commentaires formulés par les Experts-conseillers sur la liberté d'association et la reconnaissance effective du droit de négociation collective

137. Les Experts-conseillers rappellent que la liberté d'association et négociation collective doit être respectée par tous les Etats Membres de l'OIT, indépendamment du contexte économique, social, culturel et politique propre au pays. A cet égard, tous les principes et droits énoncés dans la Déclaration sont interdépendants et indissociables. Respecter le principe de la liberté d'association et la reconnaissance effective du droit de négociation collective est indispensable pour garantir la pleine réalisation des trois autres principes et droits, avec l'appui des organisations d'employeurs et de travailleurs. La situation des pays qui bafouent ce principe et droit fondamental est radicalement différente de celle des pays qui le respectent.

138. Nous rappelons que la liberté d'association et la négociation collective offrent aux employeurs et aux travailleurs une possibilité d'influer davantage sur leur propre existence et sur leurs affaires, tout en leur permettant de négocier mutuellement et avec l'Etat, selon le cas. Quand les forces sociales, que représentent employeurs, travailleurs et leurs organisations, ont libre cours, elles permettent de contrebalancer tout abus de pouvoir manifesté par l'une ou l'autre partie ou le gouvernement. Ce principe, en tant que tel, constitue une partie intégrante des droits de l'homme et de la démocratie.

139. Nous notons avec satisfaction que le taux le plus élevé de rapports soumis concernant le principe et droit a été enregistré au titre du présent examen annuel. Toutefois, nous constatons l'absence de ratification des conventions correspondantes pendant la même période examinée. Depuis le début de l'exercice de l'examen annuel, l'année 2004 est la première où les conventions n^{os} 87 et 98 n'ont suscité aucune ratification. Néanmoins, nous espérons que le dialogue constructif sur la réalisation du principe et droit continuera sur sa lancée et que les intentions de ratification se concrétiseront prochainement en **Arménie**, au **Kenya**, au **Népal** et en **Nouvelle-Zélande**.

140. Nous nous félicitons de l'importante contribution des organisations d'employeurs et de travailleurs à l'élaboration des rapports. En exprimant leurs opinions propres, notamment en matière de pratique, elles ont enrichi le débat et joué un rôle essentiel dans la promotion du principe et droit. Nous préconisons davantage d'informations sur la pratique.

141. Tous les pays ayant soumis un rapport affirment que le principe est en général respecté, mais beaucoup trop persistent à restreindre les libertés accordées par le principe et droit et nombre de pays demeurent muets ou imprécis à ce sujet. Ainsi, dans 11 pays au moins, l'autorisation du gouvernement est nécessaire à tout établissement d'organisations d'employeurs et de travailleurs. Pareilles restrictions vident le principe de sa substance. Nous notons avec intérêt que certains pays, bien qu'ayant déclaré que le principe et droit

n'est pas pleinement appliqué, ont sollicité une coopération technique à cet égard. Cette démarche devrait permettre à certaines catégories particulières de travailleurs – telles que travailleurs agricoles, travailleurs dans les ZFE, travailleurs migrants, travailleurs domestiques, travailleurs de l'économie informelle, certains travailleurs du service public, des travailleurs indépendants, des travailleurs temporaires ainsi que ceux ayant des contrats précaires – de jouir pleinement de la liberté d'association et du droit de négociation collective.

142. S'agissant de ces catégories particulières, sur la condition desquelles nous n'avons cessé d'attirer l'attention depuis l'an 2000, nous ne voyons aucune raison de ne pas étendre le principe aux travailleurs des ZFE. Il est facile d'atteindre les travailleurs du secteur public et des ZFE, qui devraient relever de la législation et de l'administration du travail.
143. Il faudra porter une attention particulière aux travailleurs de l'économie informelle, qui est un secteur croissant d'emploi. Des moyens novateurs s'imposent pour étendre ce droit à tous les travailleurs de ce secteur, y compris les travailleurs domestiques. Les travailleurs migrants, souvent dans une situation juridique précaire, devraient jouir du droit syndical. En s'organisant, ils se feront mieux entendre, tant eux-mêmes que leur association, dans la société et le monde du travail et, partant, freineront le recours au travail forcé et à la traite des migrants.
144. Comme nous l'avons constaté l'an passé, l'évolution dans la production, ainsi que dans les modalités et caractéristiques du travail, est constante. Les nouvelles formes et relations professionnelles ne devraient pas servir à affaiblir la liberté d'association et le droit de négociation collective. Des conceptions novatrices dans ce domaine, fondées sur le principe et droit, élargiront les structures de représentation et d'organisation.
145. Certains gouvernements ont exprimé leur volonté d'examiner les obstacles juridiques, politiques et pratiques à la réalisation du principe. Nous invitons les gouvernements à promouvoir le droit des organisations d'employeurs et de travailleurs à former, sans autorisation préalable, des syndicats de leur choix et à y adhérer, comme ils en sont convenus en adoptant la Déclaration en 1998.
146. Nous nous réjouissons des changements constructifs qui se dessinent dans la législation en matière de liberté d'association et négociation collective. La coopération technique est utile à cet égard. Nous sommes satisfaits de recevoir des renseignements concrets sur les activités menées à cet effet au **Kenya** et en **Ouganda** sous les auspices du projet ILO/SLAREA (Renforcement de l'administration du travail et des relations professionnelles en Afrique de l'Est), ainsi qu'en **Jordanie**, à **Maurice** et au **Viet Nam**.
147. Dans certains pays, les importantes initiatives qui ont été amorcées n'ont pas donné lieu à des progrès rapides. C'est le cas, par exemple, au **Brésil** et au **Liban** où les situations diffèrent. Nous attendons avec intérêt la prompte réalisation des progrès dans ces pays.
148. Nous nous félicitons des efforts soutenus réalisés par les **Etats du Conseil de coopération des pays du Golfe** et du fait que certains ont fourni des renseignements concrets et continuent de solliciter la coopération technique du BIT. Nous renouvelons notre préoccupation de voir la pleine application du principe et droit, qui doit se traduire par l'établissement d'organisations d'employeurs et de travailleurs librement choisies.
149. Nous en appelons de nouveau instamment au soutien de la coopération technique du BIT et de la communauté des donateurs pour aider les organisations d'employeurs et de travailleurs à réaliser pleinement le principe et droit, notamment par un appui au renforcement des capacités

3. Elimination de toute forme de travail forcé ou obligatoire

a) *Rapports*

150. Vingt (20) Etats sur 24 (83 pour cent du taux de rapports reçus) ont soumis un rapport sur le principe de l'élimination de toute forme de travail forcé ou obligatoire. Par rapport à l'exercice précédent, le taux a augmenté de 18 pour cent. Ces chiffres représentent le plus fort taux de réponse des gouvernements pour ce principe et droit. Deux premiers rapports ont été reçus de l'**Afghanistan** et de la **République démocratique populaire lao**.
151. Les gouvernements de **Sao Tomé-et-Principe**, **Timor-Leste** et **Vanuatu** ont manqué à leur obligation de présenter un rapport au titre de l'examen annuel de 2005.
152. Depuis le début de l'exercice de l'examen annuel en 1999, les **Iles Salomon** n'ont jamais soumis de rapport au titre du principe et droit.
153. A l'échelon national, des observations ont été reçues de deux organisations de travailleurs, respectivement du **Japon** (la Confédération japonaise des syndicats – JTUC-RENGO) et des **Etats-Unis** (la Fédération américaine du travail et Congrès des organisations industrielles – AFL-CIO).
154. Aucune observation n'a été reçue des organisations nationales d'employeurs.
155. A l'échelon international, une observation générale a été reçue de l'Organisation internationale des employeurs (OIE), tandis que la Confédération internationale des syndicats libres (CISL) a envoyé, pour l'examen annuel 2004, des commentaires tardifs concernant les **Etats-Unis**.

b) *Rapports mentionnant des efforts*

156. **Ratification.** En 2004, l'**Arménie** a ratifié la convention (n° 29) sur le travail forcé, 1930, et la convention (n° 105) sur l'abolition du travail forcé, 1957.
157. En juillet 2004, le gouvernement de la **Bolivie** a demandé au Congrès de ratifier la convention n° 29. Les institutions gouvernementales des **Philippines** examinent également, depuis juillet 2004, la possibilité de ratifier cet instrument. La **Mongolie** et le **Viet Nam** envisagent de ratifier les conventions n°s 29 et 105, **Madagascar** la convention n° 105. Le gouvernement du **Japon** indique qu'une étude complémentaire est nécessaire pour examiner la conformité des lois et réglementations nationales aux dispositions de la convention n° 105.
158. **Singapour** mentionne de nouveau la dénonciation de la convention n° 105 «en raison des difficultés fondamentales rencontrées» dans l'application de cet instrument.
159. **Reconnaissance du principe et droit.** Le principe de l'élimination de toute forme de travail forcé ou obligatoire est reconnu dans tous les pays. Ainsi, selon les gouvernements de l'**Afghanistan**, du **Canada**, de la **République de Corée**, de la **Mongolie**, du **Népal** et des **Philippines**, le principe s'applique à toutes les catégories de personnes et d'activités. En **République de Corée**, l'article 6 de la loi sur les normes du travail dispose qu'un employeur ne doit pas contraindre un travailleur à travailler contre sa propre volonté au moyen de la violence, de l'intimidation, de la détention ou par tout autre moyen qui restreindrait injustement sa liberté psychique ou physique. En **République démocratique populaire lao**, l'article 6 de la Constitution interdit tout acte d'autoritarisme et de harcèlement susceptible de nuire, physiquement ou moralement, à quiconque et de

compromettre son honneur, sa vie, sa conscience ou sa propriété; les articles 1 et 4 du droit du travail interdisent, d'une manière générale, le recours au travail forcé. En **Malaisie**, toutes les formes de travail forcé ou obligatoire sont interdites par l'article 6.2 de la Constitution. En **Mongolie**, en vertu des articles 16.4 de la Constitution et 7 et 31 du Code du travail, nul ne peut être amené à effectuer illégalement un travail forcé ou obligatoire. En outre, un employeur ne peut exiger d'un travailleur qu'il accomplisse une tâche non spécifiée dans son contrat d'emploi, sauf disposition contraire de la loi. L'article 20 de la Constitution et du Code civil du **Népal** protège tous les citoyens contre l'exploitation. Au **Viet Nam**, l'article 5 du Code du travail prévoit l'élimination de toute forme de travail forcé ou obligatoire.

- 160. Définition du travail forcé ou obligatoire.** Cette définition est formulée dans la législation et/ou la jurisprudence de tous les pays, excepté au **Canada** et en **Malaisie**. En **République démocratique populaire lao**, au **Myanmar** et au **Népal**, le travail forcé est défini comme le fait d'obliger à travailler une personne sans son consentement ou contre sa volonté, en violation de la loi. Aux **Philippines**, l'article 3 de la loi républicaine n° 9208 (loi contre la traite des êtres humains de 2003) définit le travail forcé et l'esclavage comme le fait d'exiger du travail ou des services d'une personne au moyen de la séduction, de la violence, de l'intimidation ou de la menace, de l'usage de la force ou de la contrainte, notamment la privation de liberté, l'abus d'autorité ou la contrainte morale, la servitude pour dette ou la tromperie. Au **Viet Nam**, selon la résolution n° 44/2003/ND-CP du 9 mai 2003 (art. 1^{er}, alinéa 1)), sévices et travail forcé se caractérisent par le fait de battre, d'insulter un travailleur ou de le forcer à accomplir des tâches impropres à son sexe et préjudiciables à sa santé et sa dignité.
- 161.** Les principaux efforts relatés sur le principe et droit au titre du présent examen annuel, figurant ci-après, portent sur les éléments suivants: changements législatifs de prévention, mise en œuvre et sanctions, attention spéciale accordée à des groupes particuliers et traite d'êtres humains, activités de promotion, collecte et diffusion de données, politiques nationales globales et nouvelles initiatives.
- 162. Adoption de nouveaux instruments juridiques.** Selon les rapports soumis par les gouvernements, au **Canada**, l'article 118 de la nouvelle loi sur l'immigration et la protection des réfugiés interdit la traite d'êtres humains; mais le Code pénal y est actuellement examiné aux fins d'y inclure des délits spécifiques concernant la traite d'êtres humains, y compris le travail forcé. Aux **Etats-Unis**, la loi entérinant la protection des victimes de traite a adopté divers amendements au Code américain sur la protection des victimes de la traite d'êtres humains. Au **Viet Nam**, ont été adoptés différents instruments, tels que le Code du travail, l'ordonnance sur l'application des peines d'emprisonnement et la loi sur les obligations militaires. Des réformes juridiques concernant la définition du travail forcé et les moyens de le combattre ont également été mises en œuvre au **Népal**.
- 163.** L'**Afghanistan**, la **Chine**, la **République démocratique populaire lao**, **Madagascar**, la **Mongolie** et le **Viet Nam** envisagent également de telles réformes.
- 164. Mécanismes de prévention, mise en œuvre et sanctions.** Le gouvernement des **Philippines** rappelle que la loi républicaine n° 9208 prévoit l'instauration d'une campagne systématique d'information et de prévention et d'une base de données destinée à la surveillance, la consignation et la répression des cas de traite d'êtres humains. Selon les rapports soumis par les gouvernements, des mécanismes d'inspection ou de contrôle sont également mis en place dans les pays suivants: **Chine**, **République de Corée**, **Japon**, **République démocratique populaire lao**, **Malaisie**, **Mongolie**, **Myanmar**, **Qatar** et **Viet Nam**, en vue de la réalisation du principe et droit. Pareilles mesures sont envisagées en **Afghanistan** et au **Népal**. Des sanctions pénales, civiles ou administratives ont été appliquées dans des cas de travail forcé ou obligatoire en **Chine**, en **République de Corée**,

en **République démocratique populaire lao**, en **Malaisie**, en **Mongolie**, au **Myanmar**, au **Népal**, et au **Viet Nam**. Ainsi, au **Canada**, des sanctions pénales ont été infligées en vertu du Code pénal à des individus impliqués dans des activités de travail forcé, qui vont de l'amende, assortie ou non de peines d'emprisonnement à la peine maximale d'emprisonnement à vie pour délits qualifiés. Selon le même code, les travailleurs victimes de travail forcé peuvent exiger le versement d'un salaire minimum et d'autres prestations. La nouvelle loi sur l'immigration et la protection des réfugiés prévoit des amendes allant jusqu'à un million de dollars canadiens et l'emprisonnement à vie pour le délit de traite d'êtres humains. Aux **Philippines**, l'article 274 du Code pénal révisé prévoit des sanctions allant de la peine d'emprisonnement à l'«aresto mayor». Au **Qatar**, les articles 318-332 du Code pénal n° 11 (2004) prévoient des sanctions pénales. Aux **Etats-Unis**, la loi entérinant la protection des victimes de la traite habilite ces victimes à poursuivre au civil devant le tribunal de première instance l'auteur du délit et à obtenir des dommages-intérêts, ainsi que le remboursement des honoraires d'avocat. Au **Viet Nam**, la résolution n° 113/2004/ND-CP du 16 avril 2004 (disposition 4, art. 10) prévoit des sanctions administratives pour le recours au travail forcé.

- 165. Attention spéciale accordée à des groupes particuliers et à la traite des êtres humains.** S'agissant de groupes particuliers, les gouvernements de l'**Afghanistan** et de la **République démocratique populaire lao** indiquent que la situation des garçons et des filles suscite une attention particulière. Au **Canada**, l'attention est portée à la situation des femmes, enfants, migrants, minorités ethniques et communautés autochtones. En **Chine**, au **Népal**, aux **Philippines** et au **Viet Nam**, la situation des femmes et des enfants, et notamment des filles en Chine, retient l'attention. La **Chine** réaffirme qu'un certain nombre d'institutions nationales sont responsables de l'identification, l'émancipation et/ou la réadaptation des victimes du travail forcé. En **République démocratique populaire lao** et au **Népal**, cette responsabilité incombe à différents organismes gouvernementaux et publics.
- 166.** Le **Népal** fournit, pour aborder la question du travail forcé, un bon exemple de démarche intégrée, où volonté politique, réforme législative et coopération technique à l'appui des programmes d'exécution ont contribué ensemble à réaliser des progrès. Le programme intégré de donateurs, d'institutions et de secteurs multiples, qui s'occupe des travailleurs libérés de la servitude, associe des gouvernements donateurs, des organisations d'employeurs et de travailleurs, ainsi que des ONG locales et internationales. Il comprend différents éléments, tels que: octroi de terres et d'argent pour la construction de maisons, éducation, santé, eau potable et hygiène, formation professionnelle et activités lucratives. Une attention particulière est accordée à la situation des femmes, des enfants, des familles sujettes au travail des enfants, ainsi qu'aux Kamaiyas, Dalits et autres groupes autochtones, abordant ainsi plus d'un seul principe et de multiples formes de discrimination. Le programme fonctionne en synergie avec le vaste plan national du gouvernement sur le travail des enfants qui vise les enfants livrés au travail en servitude et à la traite, ainsi qu'avec les politiques et mesures nationales pour combattre la traite des femmes et des enfants aux fins d'exploitation sexuelle et du travail et des programmes d'action, en collaboration avec les syndicats, pour organiser les travailleurs agricoles dans les districts de Kamaiyas. Le document stratégique de réduction de la pauvreté qui s'attache au travail décent, conçu en coopération avec le BIT, puis incorporé dans le dixième plan, comprend des programmes de lutte contre la pauvreté, en particulier de micro financement et de protection sociale en général destinés à des groupes de femmes. Les programmes de développement des petites exploitations agricoles ainsi que l'octroi de crédits aux femmes rurales, qui portent sur la réduction de la pauvreté et l'autonomisation économique des agriculteurs et des femmes en marge, leur ont permis de se libérer du système traditionnel de servitude pour dettes. Ces programmes ne signifient pas que le travail forcé est éliminé – les ressources fortement limitées et le manque de capacité d'exécution et de suivi par le gouvernement continuant de rendre difficile toute prévention efficace. Toutefois, la

démarche du **Népal** révèle comment un pays pauvre en proie à quantité de problèmes socio-économiques peut chercher à progresser dans la promotion de la Déclaration.

- 167.** Eu égard à la traite des êtres humains, le gouvernement du **Canada** mentionne la mise en place d'un groupe de travail interdépartemental chargé de coordonner l'action fédérale visant à combattre la traite des êtres humains, notamment l'élaboration d'une stratégie fédérale et la création d'une unité spéciale par la police. Le gouvernement de la **Chine** rappelle la coopération technique avec l'UNICEF dans des actions de lutte contre la traite et avec le BIT dans le projet de lutte contre la traite des enfants et des femmes dans la sous-région du Mékong. Le gouvernement de la **République démocratique populaire lao** mentionne également sa coopération avec ce projet. En **République de Corée**, le Parquet et la police sont chargés de sanctionner la traite d'êtres humains et l'abus de pouvoir dans la fonction publique. Aux **Philippines**, l'article 16 de la loi républicaine n° 9208 dispose en matière de mise en œuvre de programmes gouvernementaux de réinsertion et de protection des victimes de la traite, sous forme de conseils, fourniture d'abris temporaires et création de centres et de programmes spéciaux en coopération avec des ONG.
- 168. Activités de promotion.** Le gouvernement du **Canada** précise qu'il a conçu un site Internet sur la traite des êtres humains et diffusé une brochure multilingue sur le sujet auprès des missions canadiennes à l'étranger et d'ONG, ainsi que des affiches dans les postes de police, services d'aide aux victimes, centres de réfugiés et d'immigrants, entre autres. De plus, Justice Canada et l'Organisation internationale pour les migrations (OIM) ont organisé un séminaire sur la traite des êtres humains, destiné aux représentants canadiens du ministère public, de la police, des services d'immigration, des douanes et consulaires. A **Madagascar**, une étude a été lancée à l'échelon national en coopération avec le BIT pour évaluer la situation dans le pays et en débattre lors d'un atelier national «tripartite plus». En Mongolie, un séminaire sur les conventions de l'OIT relatives au travail forcé a, en 2004, adopté des recommandations concernant la prévention et la répression du travail forcé ou obligatoire. Des activités de sensibilisation à l'élimination de ce fléau ont également été prévues sous forme d'affiches et de diffusion sur les chaînes nationales de télévision du documentaire de l'OIT intitulé «Travail forcé». Une enquête sur la législation et les pratiques en matière de travail forcé a également été menée.
- 169.** A **Oman**, le ministère de la Main-d'œuvre a, en 2003-04, organisé plusieurs séminaires sur le nouveau droit du travail et publié des brochures d'information notamment sur l'emploi des femmes et des jeunes, les pratiques en matière de travail, etc. De même, des mesures de sensibilisation ont été mentionnées en **Chine**, en **République de Corée**, en **République démocratique populaire lao**, en **Malaisie**, au **Myanmar**, au **Népal** et au **Qatar**. Ce type de mesures est envisagé en **Mongolie** ainsi qu'en **Afghanistan** et au **Viet Nam**, qui font état de difficultés liées au manque d'intérêt et d'appui du public.
- 170.** Selon l'Organisation internationale des employeurs (OIE), les employeurs ont activement participé aux activités de promotion et de soutien du principe et droit. Ils continuent de chercher d'autres possibilités de s'engager dans ce domaine. A cet égard, l'OIE prête son concours au BIT dans l'élaboration d'un manuel sur la traite des êtres humains destiné aux employeurs et visant à contribuer à les informer et les orienter quant au rôle qu'ils peuvent jouer individuellement ou en coopération avec d'autres intervenants.
- 171. Collecte et diffusion de données.** Le **Japon**, le **Myanmar** et le **Népal** sont les seuls pays à mentionner l'existence de statistiques et autres informations sur l'élimination de toute forme de travail forcé ou obligatoire. Le **Canada** prévoit d'améliorer la collecte de données sur la traite des êtres humains, y compris au titre du travail forcé. De même, l'**Afghanistan**, la **Chine**, la **Mongolie** et le **Viet Nam** prévoient de collecter des statistiques et autres informations pertinentes afin de surmonter les difficultés rencontrées concernant le manque d'information et de données.

- 172. Politique nationale globale.** Ainsi qu'il ressort des rapports soumis par les gouvernements, une politique nationale de lutte contre le travail forcé ou obligatoire a été adoptée en **République de Corée**, en **République démocratique populaire lao**, en **Malaisie**, à **Myanmar**, au **Népal** et aux **Philippines**. Les gouvernements de la **Chine**, de la **Mongolie** et du **Viet Nam** envisagent de prendre des mesures analogues en coopération avec le BIT.
- 173. Nouvelles initiatives.** Quelques gouvernements mentionnent de nouvelles initiatives visant à promouvoir et réaliser le principe et droit. Ainsi, en **Afghanistan**, est actuellement conçu un projet national de réadaptation des enfants des rues et des enfants soldats. A cet égard, a été établie une commission nationale sur les droits des enfants et la réadaptation des enfants victimes de travail forcé, qui compte des organisations d'employeurs et de travailleurs. Le **Canada** évoque de nouvelles mesures, notamment activités de recherche, soutien assuré par des organisations féminines et appui aux mesures d'exécution de la loi. La **Chine** indique qu'une délégation de hauts responsables a effectué une visite d'étude relative à l'administration pénitentiaire dans un certain nombre de pays d'Europe et qu'un séminaire a eu lieu en coopération avec le BIT sur les conventions n^{os} 29 et 105. Au **Myanmar**, des inspections ont eu lieu *in situ* dans des secteurs où des cas de travail forcé ou obligatoire ont été allégués et des mesures prises en conséquence. Le **Népal** souligne l'adoption en 2004 du vaste plan national sur le travail des enfants ainsi que de la loi sur le travail des enfants (interdiction et réglementation). Au **Viet Nam**, une enquête a été menée, en coopération avec le BIT, sur l'ampleur du travail forcé dans le pays, suivie d'activités de contrôle et d'inspection, ainsi que de la diffusion d'informations sur l'élimination du travail forcé.

c) *Difficultés mentionnées*

- 174. Obstacles juridiques.** L'**Afghanistan**, la **Mongolie** et le **Viet Nam** mentionnent des difficultés liées aux dispositions juridiques, alors qu'en **Chine** les difficultés concernent la réglementation relative à la réhabilitation par le travail.
- 175.** S'agissant de la ratification de la convention n^o 105, le gouvernement du **Japon** réaffirme la nécessité d'un examen approfondi sur les liens entre les dispositions de cet instrument et la législation et la réglementation nationales. Pour sa part, la Confédération japonaise des syndicats (JTUC-RENGO) précise de nouveau que la loi sur le service public national et la loi sur le service public local, qui constituent un obstacle majeur à la ratification, doivent être modifiées.
- 176.** En réponse à ces commentaires, le gouvernement du **Japon** estime que l'interdiction des grèves, comme en dispose la législation nationale, n'est pas un obstacle à la ratification de la convention n^o 105. De plus, la loi sur le service public national et la loi sur le service public local prévoient de sanctionner les auteurs ou instigateurs principaux d'actes illégaux.
- 177.** Selon la Confédération internationale des syndicats libres (CISL), la réalisation du principe et droit se heurte aux **Etats-Unis** à des difficultés juridiques. Le travail pénitentiaire obligatoire est courant dans ce pays, mais la législation diffère selon les Etats. Le gouvernement devrait par conséquent prendre des mesures concrètes pour rendre la législation conforme à la convention n^o 105, en particulier à l'échelon des Etats. Il devrait également faire appliquer la législation eu égard à certaines formes de travail forcé domestique. En outre, la Fédération américaine du travail et Congrès des organisations industrielles (AFL-CIO) conteste vigoureusement le rapport actualisé soumis par le gouvernement sur le principe et droit.

- 178. Facteurs contextuels.** Comme obstacles à la réalisation du principe et droit, la **Mongolie**, le **Népal** et le **Viet Nam** évoquent des difficultés d'ordre social et économique. S'agissant du travail forcé dû à la servitude pour dette et à la traite, les gouvernements de l'**Afghanistan** et du **Népal** mentionnent des difficultés liées aux valeurs sociales, aux traditions culturelles et à la situation politique. En **Afghanistan**, une autre difficulté est la réadaptation d'enfants rapatriés qui ont été l'objet de la traite. Selon le gouvernement du **Canada**, c'est le caractère international de la criminalité organisée, laissant supposer une coopération indispensable entre pays d'accueil, de transit ou d'origine, qui rend très difficile la lutte contre la traite.
- 179.** En outre, les gouvernements de l'**Afghanistan**, de la **Mongolie** et du **Népal** mentionnent le manque de capacité des institutions gouvernementales compétentes face au travail forcé ou obligatoire en général. Le gouvernement de la **Chine** mentionne ce type de difficulté concernant la traite. Les gouvernements de l'**Afghanistan**, de la **Mongolie**, du **Népal** et du **Viet Nam** évoquent le manque de capacité des organisations d'employeurs et de travailleurs. Les gouvernements de l'**Afghanistan**, du **Népal** et du **Viet Nam** mentionnent le manque de dialogue social sur le principe.
- 180. Pratiques en matière de travail forcé.** Le gouvernement du **Canada**, selon lequel le travail forcé ou obligatoire est rare dans le pays, reconnaît toutefois que des cas ont été signalés où son pays a servi de lieu de transit et de destination de la traite d'êtres humains. Le gouvernement du **Népal** indique certaines formes de travail en servitude dans l'économie informelle, notamment le secteur agricole, malgré les efforts réalisés par le gouvernement pour éliminer toute forme de travail forcé.
- 181.** Selon la Confédération internationale des syndicats libres (CISL), le travail forcé existe aux **Etats-Unis** sous forme de prostitution (traite de femmes et de filles), de travail domestique et de travail pénitentiaire. Environ 18 000 à 20 000 personnes sont, chaque année, soumises à la traite dans ce pays dans une vingtaine d'Etats au moins, les cas les plus nombreux étant signalés dans ceux de New York, de Californie et de Floride. Concernant le travail forcé domestique, il existerait des cas de travailleurs migrants employés comme domestiques dont les conditions de travail s'apparentent à l'esclavage. De plus, le travail forcé existe dans l'industrie du vêtement, dans les territoires américains, tels que les îles Mariannes du Nord. La législation sur les salaires et l'immigration, qui relève des administrations locales, a entraîné sur le territoire la servitude pour dettes à long terme. Des entreprises détenues par des étrangers sont autorisées à recruter des travailleurs étrangers, essentiellement de jeunes femmes asiatiques. Ce recrutement est effectué par des agences privées.
- 182. Demande de coopération technique.** Pour faire face aux difficultés susmentionnées, l'**Afghanistan**, la **Chine**, la **République démocratique populaire lao**, **Madagascar**, la **Mongolie**, le **Myanmar**, le **Népal**, les **Philippines** et le **Viet Nam** ont sollicité la coopération technique du BIT pour les aider à réaliser le principe et droit (pour de plus amples informations, se référer à la partie G du présent rapport).

d) Rapports faisant état d'une situation inchangée

- 183.** Les gouvernements de la **Lettonie** et de **Singapour** ont fourni un rapport faisant état d'une situation inchangée par rapport à l'exercice précédent.

4. Commentaires formulés par les Experts-conseillers sur l'élimination de toute forme de travail forcé ou obligatoire

184. Les Experts-conseillers se félicitent de l'augmentation du taux de rapports concernant le principe et droit, en particulier des nouvelles informations fournies en matière de législation, politiques et activités de promotion pour combattre le travail forcé. Mais nous sommes préoccupés par le fait que toute forme de travail forcé, notamment la traite d'êtres humains, demeure un problème majeur, que la plupart des rapports n'indiquent pas. Ce type de situation demeure invisible. Nous sommes de nouveau surpris par le fait que la plupart des rapports continuent de fournir des informations insuffisantes sur les différentes et multiples formes de travail forcé ou obligatoire. Des informations qualitatives et quantitatives sont essentielles pour permettre d'adopter des stratégies et plans d'action nationaux et régionaux visant à combattre ce fléau. Concernant en particulier la traite internationale, nous apprécierions tous renseignements sur les pratiques des agences privées de recrutement, dans la mesure où il s'agit de travail forcé ou obligatoire.
185. Nous sommes surpris par la diminution du nombre de ratifications. Nous espérons que les intentions à cet égard exprimées par la **Bolivie**, **Madagascar**, la **Mongolie**, les **Philippines** et le **Viet Nam** se concrétiseront prochainement. Nous espérons également que la **Malaisie** et **Singapour**, qui ont dénoncé la convention n° 105, reconsidéreront leur position à cet effet.
186. Nous déplorons le fait que la pratique ignoble du travail forcé demeure répandue dans l'économie mondiale d'aujourd'hui. Des formes de longue date de travail forcé, telles que le travail en servitude et le travail pénitentiaire, persistent parallèlement à des types récents liés notamment aux migrations illégales et à la traite d'êtres humains. Néanmoins, nous sommes encouragés par le fait que certains pays, éprouvés par les problèmes du travail forcé, s'adressent toujours plus au Programme d'action spécial du BIT pour combattre le travail forcé (SAP-FL) en vue d'une assistance technique et nous attendons avec intérêt les résultats concrets de ces démarches. Nous invitons les autres pays à faire de même.
187. Nous prenons note avec intérêt des renseignements fournis par des gouvernements concernant l'existence de certaines formes de travail forcé sur leur territoire et en dehors, ainsi que des méthodes pour combattre ce fléau. Même si le phénomène est rare dans le pays, nous saluons les efforts du gouvernement du **Canada** visant à prendre des mesures concrètes pour éradiquer le travail forcé, en particulier l'organisation de différentes activités de sensibilisation. Même dans un contexte d'après-guerre, le gouvernement de l'**Afghanistan**, qui s'emploie à réadapter des enfants victimes de la traite, a établi une commission nationale tripartite à cet effet. Au **Népal**, durement touché par la guerre civile persistante, le gouvernement met en œuvre, pour combattre la traite des femmes et des enfants, ainsi que le travail en servitude, des programmes intégrés, tels que d'atténuation de la pauvreté, de microfinancement et de protection sociale.
188. Nous observons que les pays ayant soumis un rapport ont donné différentes définitions du travail forcé. A cet égard, les gouvernements devraient s'inspirer de la définition du travail forcé ou obligatoire au sens de la convention n° 29 aux fins de traduire pleinement la réalité du phénomène dans leurs pays.
189. Nous rappelons que la lutte contre le travail forcé ou obligatoire ne saurait aboutir sans la reconnaissance par le pays de l'existence possible de ce phénomène. Quand les pays éprouvent des difficultés à délimiter l'ampleur exacte du travail forcé ou obligatoire, les gouvernements devraient solliciter l'assistance du BIT à cet effet. Nous invitons de nouveau le **Japon** à effectuer l'étude qu'il a mentionnée à cet égard.

190. La participation des organisations d'employeurs et de travailleurs demeure insuffisante concernant le principe et droit, qui a suscité le moins de commentaires sur les rapports reçus. L'exemple de la participation régulière et constructive de l'AFL-CIO (**Etats-Unis**) et de la JTUC-RENGO (**Japon**) devrait être étendu, en particulier auprès d'autres organisations nationales de travailleurs, ainsi qu'auprès des organisations nationales d'employeurs. En formulant davantage de commentaires, les partenaires sociaux enrichiront le débat et nous permettront d'avoir un aperçu plus exhaustif de la réalité du travail forcé dans les pays touchés. Les activités de renforcement des capacités pour les partenaires sociaux concernant le principe et droit devraient être accrues, en coopération avec le BIT le cas échéant.
191. Nous ne manquons pas de noter les difficultés signalées par certains pays pour donner effet au principe. Concernant celles mentionnées par la **Chine** quant à la réglementation relative à la «réhabilitation par le travail», nous constatons que le gouvernement a sollicité, comme priorité, la coopération technique du BIT en matière de réforme juridique. Nous attendons avec intérêt les progrès réalisés pour surmonter les différents obstacles. Il apparaît clairement que la «réhabilitation par le travail» s'apparente au travail forcé.
192. Nous sommes satisfaits de recevoir des renseignements concrets sur les progrès réalisés, en coopération avec le BIT, en matière d'élimination de toute forme de travail forcé ou obligatoire, en particulier en **Chine**, en **République démocratique populaire lao**, à **Madagascar**, en **Mongolie**, au **Népal** et au **Viet Nam**. A cet égard, le Programme d'action spécial pour combattre le travail forcé (SAP-FL) devrait recevoir un appui complémentaire et important de la part des donateurs pour aider les pays à réaliser de nouveaux progrès dans la promotion et la réalisation du principe et droit. Les programmes sociaux devraient être durables et soutenus afin de parvenir à l'élimination effective de toute forme de travail forcé ou obligatoire.

5. Abolition effective du travail des enfants

a) *Rapports*

193. Quarante-deux (42) Etats sur 50 ont soumis un rapport sur le principe de l'abolition effective du travail des enfants (83 pour cent du taux de rapports reçus), ce qui représente une augmentation de 28,35 pour cent par rapport aux données de l'examen annuel 2004 sur le principe et droit. Ces chiffres représentent le plus fort taux de réponse des gouvernements pour le principe et droit. Quatre premiers rapports ont été reçus de l'**Afghanistan**, de **Saint-Vincent-et-les Grenadines**, de la **Sierra Leone** et du **Tadjikistan**.
194. Les gouvernements du **Cap-Vert**, de **Sao Tomé-et-Principe**, du **Timor-Leste**, du **Turkménistan** et de **Vanuatu** ont manqué à leurs obligations de soumettre un rapport au titre de l'examen annuel 2005.
195. Depuis le début de l'exercice d'examen annuel en 1999, les **Iles Salomon** et la **Somalie** n'ont jamais soumis de rapport au titre du principe et droit.
196. A l'échelon national, vingt-trois (23) observations ont été reçues de huit (8) organisations d'employeurs et quinze (15) organisations de travailleurs des pays suivants: **Bangladesh** (Bangladesh Mukto Sramic Federation – BMSF); **Djibouti** (Union générale des travailleurs de Djibouti – UGTD et Syndicat des travailleurs de Djibouti – UDT); **Etats-Unis** (Fédération américaine du travail et Congrès des organisations industrielles – AFL-CIO); **Gabon** (Confédération patronale gabonaise – CPG, Confédération gabonaise des syndicats libres – CGSL et Confédération syndicale gabonaise – COSYGA); **Ghana**

(Association des employeurs du Ghana – GEA et Congrès des syndicats du Ghana – GTUC); Haïti (Association des industries d’Haïti – AIH, Coordination syndicale haïtienne – CSH, Mouvement syndical haïtien – MSH et Secteur syndical haïtien – SSH); **Kiribati** (Chambre de commerce de Kiribati – KCC et Congrès syndical de Kiribati – KTUC); **Libéria** (United Seamen, Port and General Workers’ Union of Liberia/The Liberia Federation of Labour Unions – USPOGUL-LFLU); **Mexique** (Confédération des chambres d’industrie – CONCAMIN et Confédération des syndicats du Mexique – CMT); Nouvelle-Zélande (Business New Zealand – BNZ et Conseil des syndicats de **Nouvelle-Zélande** – NZCTU); **Pakistan** (Fédération des employeurs du Pakistan – EFP); et **Sierra Leone** (Fédération des employeurs de la Sierra Leone – SLEF et Congrès des travailleurs sierra-léoniens – SLCC).

197. A l’échelon international, une observation générale a été reçue de l’Organisation internationale des employeurs (OIE), alors que la Confédération internationale des syndicats libres (CISL) a envoyé des commentaires tardifs pour l’examen annuel 2004 concernant les **Etats-Unis**.

b) Rapports mentionnant des efforts

198. Ratification. En 2004, les **Comores** ont ratifié la convention (n° 138) sur l’âge minimum, 1973, ainsi que la convention (n° 182) sur les pires formes de travail des enfants, 1999, alors que le **Paraguay** et la **Thaïlande** ont ratifié la convention n° 138 et l’**Azerbaïdjan** et le **Kirghizistan** la convention n° 182.

199. L’**Arménie** a entamé les démarches de ratification de 21 instruments de l’OIT, dont les conventions n°s 138 et 182. Ces mêmes démarches ont cours au **Cambodge** pour la ratification de la convention n° 182. **Djibouti** prévoit également de ratifier ces deux instruments, en étroite coopération avec l’OIT-IPEC. L’**Estonie** prévoit de soumettre à la ratification la convention n° 138 d’ici la fin de 2004. De même, le **Ghana** compte que son programme assorti de délais sur l’élimination du travail des enfants, élaboré en coopération avec l’OIT/IPEC, relance la ratification de la convention n° 138. **Israël** prévoit de ratifier dès que possible la convention n° 182. La **Nouvelle-Zélande** examine actuellement la compatibilité de ses lois, politiques et pratiques avec la convention n° 138.

200. Reconnaissance du principe et droit. Tous les pays indiquent que le principe de l’abolition effective du travail des enfants est reconnu dans la Constitution et/ou la législation. Certains pays le reconnaissent en outre dans leur jurisprudence et/ou les conventions collectives (**Afghanistan, Colombie, Djibouti, Inde, République islamique d’Iran** et **République démocratique populaire lao**), ou dans leurs réglementations (**Australie**).

201. La législation sur l’âge minimum d’admission à l’emploi ou au travail. Parmi les pays ayant soumis un rapport, seuls l’**Australie**, le **Bangladesh**, l’**Inde** et la **Nouvelle-Zélande** déclarent ne pas avoir prévu d’âge minimum d’admission à l’emploi ou au travail. Cependant, en Australie, existent un certain nombre de dispositions législatives visant à assurer les meilleures transitions possibles et à offrir un filet de sécurité sociale aux jeunes. Il existe également une législation propre à l’industrie qui prescrit un âge minimum. Le gouvernement estime que la législation en vigueur et les instruments concernant ce secteur assurent une protection suffisante quant aux droits sociaux et aux conditions de travail des enfants dans les relations d’emploi. L’**Etat australien du Queensland** a élaboré pour 2006 une nouvelle législation visant à relever l’âge de fin de scolarité obligatoire à 16 ans et imposant un minimum de dix ans d’instruction. De même, la **Nouvelle-Zélande** compte un ensemble de mesures de protection pour les enfants dans le cadre de l’emploi, mais aucune loi n’y fixe d’âge minimum d’admission à l’emploi.

202. Tous les autres pays déclarent de nouveau qu'ils disposent d'une législation imposant un âge minimum d'accès à l'emploi ou au travail, directement ou indirectement. La **Sierra Leone** mentionne l'âge le plus bas autorisé par la loi, soit 12 ans, alors que le **Myanmar** et le **Qatar** ont l'âge minimum le plus élevé autorisé par la loi, soit 18 ans. En réalité, la majorité des pays indiquent que l'âge minimum pour accéder à un emploi est 15/16 ans.
203. Les plus grands efforts mentionnés sur le principe et droit, dans le présent examen annuel, portent notamment sur les changements législatifs, la scolarité obligatoire, la définition des travaux dangereux, les lois et règlements visant à éliminer les pires formes de travail des enfants et l'évaluation de ce phénomène, les mécanismes préventifs et autres mesures propres à abolir effectivement le travail des enfants, l'attention spéciale accordée à des groupes particuliers d'enfants, y compris ceux évoluant dans l'économie informelle, les politiques/plans nationaux et internationaux, les nouvelles initiatives et la collecte et diffusion de données.
204. **Adoption de nouveaux instruments juridiques.** **Bahreïn** collabore actuellement avec le BIT pour formuler une nouvelle législation du travail pour le secteur privé. De même, le **Bangladesh** a formulé un projet de nouveau Code du travail, qui est soumis à l'examen des autorités compétentes pour approbation. En **République tchèque**, une nouvelle loi sur l'emploi, entrée en vigueur en octobre 2004, porte modification du Code du travail en interdisant expressément le travail des enfants de moins de 15 ans ou qui n'ont pas achevé la scolarité obligatoire. Quelques exceptions sont toutefois prévues pour accomplir des activités artistiques, culturelles, publicitaires ou sportives dans des conditions prescrites. A **Kiribati**, le gouvernement a procédé, en coopération avec le BIT, à un examen de la loi pour y intégrer les dispositions des conventions n^{os} 138 et 182. En outre, des ateliers ont été organisés pour promouvoir des changements dans la législation du travail et des projets de loi ont été déposés au Parlement pour examen en décembre 2004. La Chambre de commerce de Kiribati (KCC) et le Congrès syndical de Kiribati (KTUC) ont participé à l'examen de la législation du travail. Les deux organisations espèrent que les projets de loi seront bientôt adoptés et lesdites conventions ratifiées.
205. **Scolarité obligatoire.** Selon les gouvernements ayant soumis un rapport, un système de scolarité obligatoire est institué dans les pays suivants: **Australie, Bangladesh, Colombie, Cuba, Djibouti, Erythrée, Guinée-Bissau, Inde, République islamique d'Iran, République démocratique populaire lao, Lettonie, Nouvelle-Zélande, Ouzbékistan, Qatar, République tchèque, Saint-Kitts-et-Nevis, Sainte-Lucie, Sierra Leone, Singapour, Suriname, Tadjikistan** et **Venezuela**. L'âge de fin de scolarité obligatoire le plus bas, soit 10 ans, est enregistré au **Bangladesh**, avec un minimum requis de cinq ans d'études ou de niveaux d'instruction. A l'opposé, l'**Ouzbékistan** enregistre l'âge le plus élevé de scolarité obligatoire, à savoir 18 à 19 ans, avec un minimum requis de 12 ans d'études ou de niveaux d'instruction.
206. **Travail dangereux.** Seuls **Djibouti, la Guinée-Bissau, la République démocratique populaire lao, le Qatar, Sainte-Lucie, Saint-Vincent-et-les Grenadines** et le **Suriname** indiquent que leur législation ne définit pas le travail dangereux. **Saint-Kitts-et-Nevis** enregistre l'âge le plus bas pour ce type de travail, soit 14 ans. En **Colombie**, la loi sur les exploitations minières prévoit une protection spéciale pour les enfants de moins de 16 ans. Le gouvernement de l'**Australie** relève que la loi protège tous les travailleurs, sans discrimination, contre le travail dangereux. A **Djibouti**, où n'existe aucune définition du travail dangereux ni de précision quant à l'âge minimum pour ce type d'activité, il est interdit aux enfants d'effectuer des tâches qu'ils ne peuvent soutenir physiquement, telles que sur les grands chantiers de construction. En **Erythrée**, on entend par travail dangereux le transport de passagers et/ou de marchandises par route, voie ferrée, air et mer, ainsi que dans les entrepôts nécessitant de soulever, tirer ou pousser des chargements lourds, ou tout autre type de travail connexe, tout travail lié à l'utilisation de produits chimiques toxiques,

de machines dangereuses, de génératrices d'électricité, de transformateurs ou lignes de transmission, ainsi que dans les égouts ou le creusement de tunnels. Au **Pakistan**, il est interdit aux enfants de moins de 14 ans de travailler dans des usines, exploitations minières ou autres activités dangereuses. En **Sierra Leone**, la loi interdit aux enfants de travailler entre 20 heures et 6 heures, ou d'effectuer tout type de travail qui oblige à soulever, porter ou déplacer tout objet dont le poids risque de provoquer des blessures. En **Ouzbékistan**, le travail dangereux comprend le travail dans des conditions défavorables, les activités souterraines et toute activité comportant un risque pour la santé, la sécurité ou le psychisme. Au **Venezuela**, ce type de travail inclut les activités dans les mines et fonderies et tout travail qui pourrait mettre en danger la vie et la santé des travailleurs.

207. Lois et règlements visant à éliminer les pires formes de travail des enfants. La plupart des pays indiquent l'existence de lois spécifiques visant à éliminer les pires formes de travail des enfants. Selon le gouvernement de l'**Afghanistan**, les types de travaux visés sont, entre autres, l'utilisation de machines énormes/lourdes, le travail dans les mines de charbon, les laboratoires de chimie et le trafic de drogues. Le gouvernement fédéral de l'**Australie** vient d'adopter, en 2004, le projet de loi portant modification de la législation sur la criminalité (délits par les télécommunications et autres mesures), qui traite des délits de pornographie infantile sur l'Internet. Ce projet tient également compte de la définition de ladite pornographie au sens de la convention n° 182 et modifie la loi de 1901 sur les douanes en portant l'âge des personnes visées par la définition de 16 à 18 ans. En **Sierra Leone**, la loi sur les employeurs et les salariés vise le travail dans les exploitations minières, à bord de navires, ainsi que le transport ou déplacement d'objets lourds qui risquent de provoquer des blessures. En **Ouzbékistan**, le Code pénal traite du recrutement à des fins d'exploitation passible de sanctions, dont la peine d'emprisonnement. Au **Venezuela**, la Constitution et d'autres instruments législatifs traitent des pires formes de travail des enfants. Concernant les modifications législatives prévues, le **Cambodge** a élaboré un plan national global sur les pires formes de travail des enfants qui comprend de nouvelles lois visant à les éliminer. A **Djibouti**, aux fins de ratifier la convention n° 182, le gouvernement prévoit des modifications législatives pour se conformer à cet instrument.

208. Eu égard à la traite des êtres humains, y compris les enfants, en **Australie**, la division 270 du Code pénal, entrée en vigueur en 1999, interdit l'esclavage, la servitude sexuelle et le recrutement trompeur à des fins de prostitution. Les sanctions maximales encourues sont respectivement de 25 ans, 19 ans et neuf ans d'emprisonnement. Selon la législation nationale, quiconque se livre à la traite aggravée d'exploitation (via ou non l'Australie) encourt une peine maximale de 20 ans d'emprisonnement. En 2003, le gouvernement australien a adopté des modifications à la loi de 1979 sur les télécommunications (interception) qui autorisent des ordres d'interception des télécommunications aux fins de l'instruction pénale dans les cas de traite d'êtres humains. De plus, le gouvernement compte ajouter en 2004 d'autres délits (tels que ceux perpétrés par la force, les menaces ou des manœuvres frauduleuses, ainsi que celui de servitude pour dettes) en vue de traiter de manière exhaustive la traite des êtres humains.

209. Les pires formes de travail des enfants. Le tableau ci-après présente les réponses des pays ayant soumis un rapport, concernant l'existence ou non des pires formes de travail des enfants.

Pays	Vente et/ou traite	Servitude pour dettes, servage, travail forcé ou obligatoire	Recrutement forcé lors de conflit armé	Prostitution	Pornographie	Activités illicites, en particulier production et trafic de drogues
Afghanistan	Oui	Oui	Oui	Oui	Non	Oui
Australie	Non	Non		Oui	Oui	Possible
Colombie	Oui	N.C.	Oui	Oui	Oui	Oui
Cuba	Non	Non	Non	Non	Non	Non
Djibouti				Possible		Possible pour les filles
Erythrée	Non	Non	Non	Non	Non	Non
Guinée-Bissau	Oui	Non	N.C.	N.C.	N.C.	N.C.
Inde	Oui	Oui	Non	Oui	Oui	Non
Lettonie	N.C.	Non	Non	Possible	Possible	N.C.
Sierra Leone	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui
Suriname	N.C.	Non	Non	Possible	Possible	Possible
Tadjikistan		Non	Non	Possible pour es filles		
Venezuela	Oui	Non	Non	Oui	Oui	N.C.

Source: Rapport des gouvernements.

210. Mécanismes de prévention et autres mesures ou programmes spécifiques d'action visant l'abolition effective du travail des enfants. Selon l'Organisation internationale des employeurs (OIE), les employeurs ont activement concouru à promouvoir et soutenir le principe et droit. Ils continuent de rechercher d'autres possibilités d'engagement dans ce domaine. Le Manuel des employeurs élaboré et édité par l'OIE demeure un ouvrage utile aux entreprises pour aborder le problème du travail des enfants. Il contient des informations et exemples pratiques pour les organisations d'employeurs et leurs membres. On a recherché récemment les moyens d'étendre la portée du manuel pour indiquer de bonnes pratiques aux employeurs des secteurs les plus exposés au travail des enfants. Les organisations d'employeurs ont également continué à participer aux programmes de lutte contre le travail des enfants par l'intermédiaire de l'IPEC. En outre, la majorité des projets conçus à cet effet par l'OIT pour les organisations d'employeurs ont été exécutés avec l'aide financière de donateurs indépendants.

Tableau 2. Mesures d'application du principe de l'abolition effective du travail des enfants

	Mesures visant à faire appliquer un âge minimum d'admission à l'emploi		Mesures visant à l'élimination des pires formes de travail des enfants	
	Mises en œuvre	Envisagées	Mises en œuvre	Envisagées
Réformes juridiques	Guinée-Bissau, République islamique d'Iran, Rép. dém. pop. lao, Lettonie, Qatar, Sainte-Lucie, Sierra Leone	Bangladesh, Colombie, Suriname	Guinée-Bissau, Inde, Sierra Leone, Venezuela	Djibouti, Saint-Kitts-et-Nevis, Suriname, Tadjikistan
Mécanismes d'inspection/surveillance	Australie, Bangladesh, Djibouti, Guinée-Bissau, République islamique d'Iran, Rép. dém. pop. lao, Lettonie, Qatar, Saint-Kitts-et-Nevis	Colombie, Sierra Leone, Suriname	Australie, Inde, Tadjikistan, Venezuela	Sierra Leone, Suriname
Sanctions pénales	Australie, Bangladesh, Djibouti, Guinée-Bissau, République islamique d'Iran, Rép. dém. pop. lao, Saint-Kitts-et-Nevis, Sierra Leone	Colombie	Australie, Lettonie, Sierra Leone, Suriname	Suriname
Création d'emploi/génération de revenus	Australie, Bangladesh, République islamique d'Iran, Rép. dém. pop. lao, Qatar, Sierra Leone		Australie, Inde, Sierra Leone	Djibouti
Sanctions civiles ou administratives	Bangladesh, Rép. islamique d'Iran, Rép. dém. pop. lao, Lettonie, Qatar, Saint-Kitts-et-Nevis, Sierra Leone	Suriname	Inde, Sierra Leone, Tadjikistan	
Mécanisme institutionnel spécial	Bangladesh, Colombie, Guinée-Bissau, Rép. islamique d'Iran, Rép. dém. pop. lao, Lettonie, Saint-Kitts-et-Nevis, Sierra Leone		Guinée-Bissau, Sierra Leone, Venezuela	Suriname, Tadjikistan
Scolarité gratuite et obligatoire	Bangladesh, Rép. islamique d'Iran, Rép. dém. pop. lao, Qatar, Sierra Leone, Suriname		Sierra Leone, Suriname, Tadjikistan	Djibouti
Assistance sociale	Australie, Rép. islamique d'Iran, Qatar, Saint-Kitts-et-Nevis	Bangladesh	Australie, Inde, Lettonie, Tadjikistan, Venezuela	
Réadaptation des enfants après leur sortie du travail	Bangladesh, Rép. islamique d'Iran, Rép. dém. pop. lao, Qatar, Saint-Kitts-et-Nevis, Sierra Leone	Colombie, Tadjikistan	Guinée-Bissau, Inde, Sierra Leone	Djibouti, Suriname
Apprentissage et formation professionnelle des jeunes travailleurs	Australie, Bangladesh, Djibouti, Guinée-Bissau, Rép. islamique d'Iran, Rép. dém. pop. lao, Sierra Leone		Australie, Guinée-Bissau, Inde, Sierra Leone, Tadjikistan	Djibouti, Suriname
Sensibilisation et mobilisation	Australie, Bangladesh, Colombie, Djibouti, Guinée-Bissau, Rép. islamique d'Iran, Rép. dém. pop. lao, Saint-Kitts-et-Nevis, Sainte-Lucie	Sierra Leone	Australie, Guinée-Bissau, Inde, Sierra Leone, Suriname, Tadjikistan	
Programmes ou projets de coopération internationale	Bangladesh, Colombie, Guinée-Bissau, Rép. islamique d'Iran, Rép. dém. pop. lao, Sierra Leone		Inde, Sierra Leone, Suriname, Tadjikistan	Djibouti, Guinée-Bissau, Lettonie

Source: Rapports des gouvernements.

211. Attention spéciale accordée à des groupes particuliers d'enfants, y compris ceux opérant dans l'économie informelle. En **Australie**, la loi de 2000 instituant la commission pour les enfants et les jeunes demande à cette commission de donner, dans

l'exercice de ses fonctions réglementaires, la priorité aux besoins et intérêts des enfants et des jeunes: i) inaptes à protéger leurs droits, leurs intérêts ou leur condition matérielle; ii) ne comptant personne pour agir en leur nom; iii) défavorisés par un handicap, l'isolement géographique, l'absence de domicile ou la pauvreté; ou iv) se trouvant dans un institut de placement ou un établissement pénitentiaire, ou prêts à y entrer. Au **Bangladesh**, le gouvernement déclare que les formes extrêmes de pauvreté sont la raison principale qui pousse les enfants à travailler pour obtenir un revenu. A cet égard, quelque 6,3 millions d'enfants de 5 à 14 ans – soit environ 3,8 millions de garçons et 2,5 millions de filles – sont occupés dans l'économie informelle. De la totalité des enfants qui travaillent, 83 pour cent sont en zones rurales. Depuis 1995, le gouvernement essaie d'éliminer le travail des enfants en coopération avec l'OIT/IPEC. A **Djibouti**, l'attention se porte sur ceux qui travaillent dans l'économie informelle et sur les filles victimes de la prostitution. En **Guinée-Bissau**, du fait de la situation économique et financière du pays, il demeure difficile de faire respecter, en particulier dans l'économie informelle, les dispositions de l'article 146 du Code général du travail relatives à l'âge de fin de scolarité obligatoire. En **Sierra Leone**, les enfants combattants suscitent l'attention particulière d'organismes tels que la Commission nationale pour les enfants touchés par la guerre (NACWAC), Enfants touchés par la guerre (CAW), Enfants dans la guerre (War Child) et Caritas International. Il n'existe pas de statistiques sûres, mais la plupart des enfants travaillent officieusement dans la rue, les mines de diamant et d'or, les carrières, le secteur de la pêche, de l'agriculture et comme domestiques. Le gouvernement du **Suriname** indique que, d'après une enquête menée en 1998, le travail des enfants représente dans le pays 2 pour cent. C'est non dans les entreprises énumérées, mais dans l'économie informelle qu'existent des cas de travail des enfants. Le gouvernement envisage notamment de prêter une attention spéciale aux enfants livrés à la prostitution.

212. Collecte et diffusion des données. Le tableau ci-après indique les réponses des pays ayant soumis un rapport, concernant la collecte de données sur le travail des enfants.

Pays	Enregistrement d'enfants soustraits au travail	Registres des effectifs d'enfants soustraits au travail qui suivent une formation de type scolaire ou autre	Sanctions appliquées à ceux qui recourent au travail des enfants
Afghanistan	Non	Non	Non
Bangladesh	Oui	Oui	Non
Colombie	Non	Non	Non
Djibouti	Non	Non	Non
Erythrée	Non	Non	Non
Guinée-Bissau	Non	Non	Oui
Inde	Oui	Oui	Oui
République islamique d'Iran	Non	Non	Oui
Rép. pop. démocratique lao	Non	Non	Non
Lettonie	Oui	Non	Non
Saint-Kitts-et-Nevis	Non	Non	Non
Saint-Vincent-et-les Grenadines	Non	Non	Non
Sierra Leone	Non	Non	Oui
Suriname	Non	Non	Non
Tadjikistan	Oui	Oui	Oui
Venezuela	Non	Non	Non

Source: Rapports des gouvernements.

213. Le tableau ci-après indique les réponses des pays ayant soumis un rapport, concernant les enquêtes et recensements.

Pays	Enquêtes nationales sur la représentation par sexe, profession et type d'activité	Age le plus bas des personnes interrogées sur l'activité économique	Dernier recensement
Afghanistan	Non		
Bangladesh	Oui	5	
Colombie	Oui	12	1993
Cuba		15	2002
Djibouti	Non		2002
Erythrée	Non	Non	En cours
Inde	Oui	5	2001
Iran, République islamique d'		10	1995
Kiribati	Non		
République populaire démocratique lao	Non		
Lettonie	Oui	15	2000
Nouvelle-Zélande			2002
Pakistan			1996
Qatar		15	1997
Saint-Kitts-et-Nevis		16	2001
Saint-Vincent-et-les Grenadines		15	2001
Sierra Leone	Non	16	1985
Suriname	Oui		2003
Tadjikistan	Oui	18	2001
Venezuela	Non	15	2001

214. Politiques et plans nationaux et internationaux. La grande majorité des pays mentionnent qu'ils ont une politique ou un plan national pour l'abolition effective du travail des enfants, alors que les autres expriment leur intention d'en adopter une dans proche avenir. Seuls le **Bangladesh, Sainte-Lucie** et **Saint-Vincent-et-les Grenadines** indiquent qu'ils n'en ont pas. Ces politiques ou plans sont destinés à traiter la question du travail des enfants, notamment par la ratification des conventions correspondantes, le renforcement des inspections du travail, la macropolitique, l'optimalisation des ressources humaines et matérielles, et l'établissement de commissions ad hoc.

215. Selon le gouvernement de l'**Afghanistan**, deux commissions nationales ont été créées sur les droits de l'enfant, respectivement sur l'abolition de la traite d'enfants et sur la protection des enfants. Le **Cambodge** annonce qu'il a mis en place un plan d'action national général sur les pires formes de travail des enfants. Il a également adopté des politiques nationales et met en œuvre des programmes d'action visant à garantir l'éducation pour tous et à combattre la traite et l'exploitation sexuelle d'enfants, conformément aux engagements pris au titre de l'Accord sur le tourisme en Asie. Dans le cadre de cet accord sous-régional, une loi sur le tourisme a été promulguée en 2001; un programme de tourisme sans risque pour les enfants est mis en œuvre et comprend un élément de retour et de réintégration des victimes. La **Colombie** précise qu'elle a adopté le troisième plan national visant l'éradication du travail des enfants et la protection des jeunes travailleurs, aux fins d'aider à prévenir et éliminer les pires formes de travail des enfants, ainsi qu'à protéger les jeunes travailleurs et promouvoir un travail de qualité. L'**Erythrée** fait valoir que sa macropolitique sur la protection juridique contre les formes économiques et sociales d'exploitation vise à aboutir à l'abolition effective du travail des enfants. En **Inde**, la politique nationale, énoncée en 1987, contient un plan d'action destiné à résoudre

le problème du travail des enfants. Le **Qatar** indique que la politique ou plan national vise pour objectifs de fournir des ressources humaines et matérielles, ainsi que d'autres moyens assurant l'éducation des enfants, leur protection et une bonne préparation pour l'avenir, dans de bonnes conditions familiales, sociales et économiques. La priorité est donnée à ce titre aux services sanitaires, éducatifs et sociaux, à l'orientation matérielle et morale, ainsi qu'à d'autres moyens, qui peuvent favoriser le bien être des enfants. Le gouvernement de la **République démocratique populaire lao** annonce un plan national à mettre en œuvre entre 2000 et 2007 visant à protéger les enfants et éliminer le travail des enfants, tout en réglant les problèmes en découlant. **Saint-Kitts-et-Nevis** indique que son plan national doit être intégré dans le projet de Code du travail présenté à l'examen de la commission nationale tripartite. En **Sierra Leone**, une nouvelle politique nationale sur les droits de l'enfant a été élaborée aux fins d'incorporer dans la législation nationale les dispositions de la Convention sur les droits de l'enfant, tout en s'attachant notamment à: i) scolariser les enfants, ii) lutter contre le travail des enfants, iii) soutenir des projets d'activités lucratives pour les familles pauvres, iv) retirer les enfants du travail et v) réintégrer dans la société les enfants combattants. Quant aux perspectives, à **Djibouti**, le plan national consiste à coopérer étroitement avec l'OIT/IPEC pour ratifier la convention n° 182 et promulguer une législation nationale sur le travail des enfants. La **Guinée-Bissau** envisage de lancer une enquête et la **République islamique d'Iran** prévoit de créer une fondation nationale sur les droits de l'enfant.

- 216.** A l'échelon international, l'**Australie**, les **Etats-Unis** et la **Nouvelle-Zélande** ont exprimé leur intention de renouveler leur assistance à d'autres Etats et organisations internationales pour combattre le travail des enfants, y compris sous ses pires formes. Cette assistance va de l'aide financière à la participation à des forums internationaux. A cet égard, le gouvernement de l'**Australie** estime que son programme d'aide vise les causes profondes du travail des enfants et les formes connexes d'exploitation des femmes et enfants dans les pays en développement en s'attachant à la réduction de la pauvreté, au développement durable et à une meilleure gestion – en particulier par le renforcement de la législation et de la justice, des droits de l'homme, des institutions démocratiques et de la société civile. Ce programme contribue également à créer un milieu peu propice au travail des enfants et aux autres formes d'exploitation.
- 217. Nouvelles initiatives.** En **Afghanistan**, le gouvernement cite l'adoption de mesures préventives contre la traite d'enfants. Dans l'**Etat australien du Queensland**, le gouvernement a récemment établi une Commission pour la protection des enfants et des jeunes (CCYP), parallèlement à un service consultatif pour les jeunes travailleurs qui offre des services gratuits, confidentiels et dévoués pour aider les jeunes en matière de travail. Le gouvernement du **Bangladesh** indique qu'un bon nombre de programmes concrets sont menés à bien en coopération avec l'OIT/IPEC, des organisations d'employeurs et de travailleurs et des ONG. Quelque 50 000 enfants qui travaillent et leurs familles en ont bénéficié directement ou indirectement. Le gouvernement de l'**Erythrée** souligne qu'une campagne a été lancée pour encourager les parents à envoyer leurs enfants à l'école. Les familles dont les enfants travaillent par nécessité économique ont reçu une assistance sociale et des allocations, tout en bénéficiant de la gratuité de la scolarité et des fournitures scolaires, telles que livres, cahiers, etc.
- 218.** Au **Ghana**, l'accès au petit crédit est accordé aux parents dont les enfants travaillent pour monter des micro-entreprises qui leur permettront de subvenir aux besoins de la famille. En coopération avec l'OIT/IPEC, le gouvernement élabore actuellement un cadre stratégique pour le programme assorti de délais sur l'élimination du travail des enfants, qui devrait faciliter l'abolition effective de ce phénomène dans le pays et inciter à ratifier la convention n° 138. En **Guinée-Bissau**, les problèmes économiques et financiers rendent difficile l'application des dispositions de l'article 146 de la loi générale sur le travail concernant l'âge de fin de scolarité obligatoire, en particulier dans l'économie informelle.

En **Inde**, plusieurs projets sur le travail des enfants, dont ceux en collaboration avec l'OIT/IPEC, ont donné des résultats encourageants. Des organisations de la société civile y ont également joué un rôle important; la distribution de repas et d'allocations a contribué à inciter les parents à envoyer leurs enfants à l'école. En **République islamique d'Iran**, le gouvernement encourage l'abolition du travail des enfants par le biais de l'éducation et la formation professionnelle avec l'aide des services de l'emploi. A la suite de la ratification de la convention n° 182, le **Libéria** a organisé en 2003 une conférence nationale tripartite et donné effet à une résolution nationale en établissant une commission nationale sur le travail des enfants, élargie depuis à des groupes tant tripartites que de défense des droits de l'enfant. Au **Mexique**, le ministère du Travail et de la Sécurité sociale a, au titre du Programme visant à décourager le travail des enfants, signé des accords de coopération avec des institutions fédérales visant l'élimination du fléau. Ces accords ont débouché sur des campagnes et manifestations de sensibilisation dans plusieurs Etats du pays.

219. Au **Pakistan**, le gouvernement signale que de fructueux projets bilatéraux dans le secteur privé ont été entrepris sous les auspices de l'OIT/IPEC, tels que celui des ballons de football à Sialkot. Ce projet a intéressé plus de 90 pour cent des fabricants et permis d'ouvrir des ateliers où aucun enfant ne travaille. Il dispense également un programme d'enseignement à plus de 17 000 enfants. Des projets analogues ont été lancés dans l'industrie de produits chirurgicaux et la fabrication de tapis. En **Sierra Leone**, selon le gouvernement, la création d'un service de soutien familial, au sein des forces de police, sert également à régler les questions de travail des enfants et de sévices à leur rencontre. De plus, l'adoption d'une législation nationale concernant, respectivement, la Convention et la Charte africaine sur les droits de l'enfant peut être considérée comme de bons exemples en matière d'abolition du travail des enfants. Toutefois, selon la Fédération des employeurs de la Sierra Leone (SLEF), le plus important est d'appliquer effectivement les normes nationales et internationales. En **Ouzbékistan**, le gouvernement fait savoir que le «programme national de formation des cadres» et la «loi sur l'éducation» prévoient neuf années de scolarité et, à la fin du cycle secondaire, une formation obligatoire dans un *lycée* supérieur ou une école professionnelle. L'âge de fin de scolarité obligatoire est ainsi porté à 18 ou 19 ans, selon l'âge du début de scolarité.

c) **Difficultés mentionnées**

220. Législation. Les pays suivants examinent leur législation sur le travail des enfants ou envisagent de le faire, essentiellement en coopération avec le BIT: **Bahreïn, Bangladesh, Djibouti, Kiribati et Suriname.** **Sainte-Lucie** signale un décalage entre l'âge minimum d'admission à l'emploi (14 ans) et l'âge de fin de scolarité obligatoire (15 ans), que corrigera le Code du travail en interdisant l'emploi d'enfants de moins de 15 ans.

221. Facteurs contextuels. Le gouvernement de l'**Afghanistan** relève des difficultés pour réaliser le principe causées par le terrorisme, liées au manque de sécurité et à la facilité d'obtention d'armes. Le gouvernement du **Bangladesh** souligne le manque de programmes efficaces de réadaptation pour régler la question du travail des enfants. Le gouvernement du Gabon explique que le principal obstacle à l'application de la loi est dû au fait que le travail des enfants existe surtout dans des maisons privées, où il est difficile aux inspecteurs du travail de pénétrer. Selon la Confédération gabonaise des syndicats libres (CGSL) et la Confédération patronale gabonaise (CPG), des progrès se produisent pour combattre cette forme de travail des enfants, grâce à la création d'un numéro de téléphone gratuit destiné à dénoncer ceux qui recourent au travail des enfants, ainsi qu'à la coopération de l'OIT/IPEC et de l'UNICEF. Tout en constatant l'existence du travail des enfants dans les maisons privées, la Confédération syndicale gabonaise (COSYGA) fait remarquer que ce phénomène est aggravé par l'absence de sanctions efficaces. La CGSL note en outre que les privatisations ont entraîné de nombreuses pertes d'emploi et par voie de conséquence d'abandons scolaires. Ces enfants finissent souvent comme délinquants ou

travaillent dans l'économie informelle. Gouvernements et partenaires sociaux constatent l'existence d'enfants des rues, la plupart originaires de pays étrangers. Ils demandent l'assistance et la coopération régionale et bilatérale du BIT pour lutter contre ce phénomène.

- 222.** A **Haïti**, l'Association des industries d'Haïti (AIH) relève que la crise économique et politique que subit le pays depuis quinze ans a rendu impossible la ratification des conventions n^{os} 138 et 182. Elle confirme son plein appui à l'application du principe, contenu dans la convention n^o 138, dans le secteur structuré et déclare avoir participé au projet concernant les enfants employés comme domestiques («restavek») lancé par l'OIT/IPEC, mais abandonné faute de volonté de la part du gouvernement. La Coordination syndicale haïtienne (CSH), le Mouvement syndical haïtien (MSH) et le Secteur syndical haïtien (SSH) soulignent le fait que la crise économique et politique, plongeant encore davantage le pays dans la pauvreté, rend extrêmement difficile la réalisation du principe. Ils ont également suggéré que le BIT organise un séminaire national pour traiter le problème des «restavek». Le gouvernement soutient cette suggestion et sollicite la coopération technique du BIT, notamment le nouveau programme des «restavek». En **Inde**, selon le gouvernement, analphabétisme, pauvreté et chômage sont les principaux obstacles à l'élimination du travail des enfants. De même, le gouvernement de la **République islamique d'Iran** indique comme obstacles le manque de ressources, la pauvreté, le chômage et l'insécurité de l'emploi des parents.
- 223.** Au **Libéria**, le gouvernement reconnaît que la législation du travail, qui en général interdit l'emploi d'enfants de moins de 16 ans, n'est pas respectée. Bien qu'existe depuis 2003 une commission nationale sur le travail des enfants, l'United Seamen, Port and General Workers' Union of Liberia/the Liberia Federation of Labour Unions (USPOGUL-LFLU) fait observer qu'après quatorze ans de guerre le retour à la paix se fait graduellement, et le programme national de désarmement a permis de démobiliser de 16 000 enfants soldats dans le pays. En outre, l'USPOGUL-LFLU demande instamment au BIT une assistance financière pour permettre à ladite commission de lutter contre le travail des enfants et s'employer à réinsérer les anciens enfants soldats.
- 224.** En **Nouvelle-Zélande**, le Conseil des syndicats de Nouvelle-Zélande (NZCTU) souligne que recherches et enquêtes révèlent les éléments suivants: i) une grande proportion de la population, vivant dans la pauvreté, est responsable d'enfants; ii) les étudiants des groupes socio-économiques inférieurs et plus jeunes risquent davantage de devoir travailler pour contribuer au revenu familial; et iii) cinquante-sept (57) pour cent des jeunes prostituées viendraient de familles pauvres ou indigentes. Le NZCTU estime en outre que des conditions salariales et d'emploi décentes sont indispensables à tout programme d'éradication de la pauvreté et qu'il ne faudrait pas obliger les enfants à travailler pour contribuer à la nourriture et aux besoins alimentaires et autres de la famille. Réduction de la pauvreté chez les jeunes, gratuité de l'enseignement supérieur et réduction de la pauvreté des familles sont autant de remèdes reconnus pour réduire les risques, chez les jeunes et les enfants, de se livrer à la prostitution. A cet égard, le récent programme sur le travail et la famille vise d'une certaine façon à aborder les difficultés des familles actives à bas revenus.
- 225.** Au **Pakistan**, la Fédération des employeurs du Pakistan (EPF) relève que la pauvreté, les restrictions financières, le conservatisme et pseudo-rigorisme des parents, ainsi que le système féodal sont les principaux obstacles à la réalisation du principe dans le pays. La réduction ou l'élimination du travail des enfants ne se heurte à aucune opposition notable. Toutefois, la difficulté est dans la façon d'y parvenir. En réponse, le gouvernement mentionne que le document stratégique sur la réduction de la pauvreté dans le pays traite également de la condition des enfants astreints au travail. En outre, il souligne que la Commission sur le développement humain s'évertue à améliorer le capital humain et à

satisfaire, par des programmes ad hoc, les besoins élémentaires tels que l'éducation et la santé.

- 226.** En **Sierra Leone**, le gouvernement fait ressortir que le manque de sensibilisation et de ressources, s'ajoutant au conservatisme traditionnel, les complications pour réintégrer les enfants démobilisés et la pauvreté rendent difficile la réalisation du principe dans le pays. Le Congrès des travailleurs sierra-léoniens (SLLC) mentionne le manque d'enquêtes et de données pour évaluer l'ampleur du travail des enfants. De plus, l'inspection du travail est peu efficace et aucune poursuite n'est intentée contre ceux qui recourent au travail des enfants. Le gouvernement et les partenaires sociaux demandent instamment la coopération technique du BIT pour organiser un séminaire national sur la Déclaration, notamment sur la lutte contre le travail des enfants, aux fins de sensibiliser et de dresser un plan national d'action pour promouvoir les principes et droits fondamentaux au travail.
- 227. Difficultés rencontrées dans la collecte et diffusion des données.** Selon la Confédération des syndicats du Mexique (CMTU), le principal obstacle rencontré au **Mexique** pour réaliser le principe est le manque de données sûres sur le nombre d'enfants au travail. En **Sierra Leone**, la Fédération des employeurs de la Sierra Leone (SLEF) et le Congrès des travailleurs sierra-léoniens (SLLC) estiment que la collecte et l'analyse de données est une priorité nécessaire pour estimer l'ampleur du travail des enfants dans le pays. Selon le **Venezuela**, le principal obstacle à la réalisation du principe et droit est la difficulté à obtenir des données statistiques sûres qui attestent la véritable étendue du problème.
- 228. Demande de coopération technique.** Pour faire face aux difficultés susmentionnées dans la réalisation du principe et droit, **Afghanistan, Bangladesh, Cambodge, Colombie, Djibouti, Erythrée, Guinée-Bissau, Haïti, République islamique d'Iran, République démocratique populaire lao, Lettonie, Saint-Kitts-et-Nevis, Saint-Vincent-et-les Grenadines, Sainte-Lucie, Sierra Leone, Suriname, Tadjikistan et Venezuela** ont sollicité la coopération technique du BIT (pour de plus amples informations, se référer à la partie G du présent rapport).

d) Rapports faisant état d'une situation inchangée

- 229.** Les gouvernements de **Bahreïn** et d'**Oman** font état d'une situation inchangée.

6. Commentaires formulés par les Experts-conseillers sur l'abolition effective du travail des enfants

- 230.** Les Experts-conseillers se félicitent de l'importante augmentation du taux de rapports concernant le principe et droit, notamment de la participation accrue des organisations d'employeurs et de travailleurs au débat. Ces rapports attestent de plus en plus la diversité des formes de travail des enfants et l'ampleur du phénomène. Les rapports soumis cette année par les gouvernements confirment que le travail des enfants existe partout, mais souvent de façon invisible: ils travaillent comme travailleurs domestiques, au fond des ateliers ou dans les plantations à l'abri des regards, sans parler des pires formes de travail des enfants.
- 231.** Nous sommes profondément préoccupés par le fait que, selon les statistiques de l'OIT/IPEC, quelque 211 millions d'enfants de 5 à 14 ans se livrent à une activité économique dans le monde. La plupart d'entre eux, 180 millions, sont exploités de façon intolérable; en particulier 8,4 millions sont soumis à l'esclavage, la traite, la servitude pour dettes, la prostitution, la pornographie et autres activités illicites. Nous notons avec consternation que, chaque année, 22 000 enfants décèdent des suites d'accidents du travail.

232. Nous soulignons l'importance de concilier la fin de la scolarité obligatoire avec l'âge minimum d'admission à l'emploi ou au travail. Cette mesure a pour effet de limiter efficacement l'arrivée des enfants sur le marché du travail. Conséquence tout aussi importante, elle donne aux enfants un minimum d'instruction qui les prépare à de meilleurs emplois et réduit le risque pour les enfants d'être pris au piège des pires formes de travail. Il faut à cet effet suffisamment de politiques sociales et de l'éducation pour promouvoir la scolarité.
233. On peut se féliciter du fait que la quasi-totalité des gouvernements qui soumettent un rapport se préoccupent de ce phénomène et semblent se rendre compte des conséquences à long terme sur l'économie et, plus encore, sur l'avenir de leur développement social. Malgré les progrès réalisés pour combattre le travail des enfants, le manque de sensibilisation, les comportements culturels préjudiciables et le manque de ressources réduisent les efforts des gouvernements. On ne peut réussir à combattre le travail des enfants sans la participation concrète des organisations d'employeurs et de travailleurs et d'autres parties prenantes. Nous les exhortons donc à s'engager davantage dans l'examen de ces questions du fait de l'effet pernicieux du travail des enfants sur la société et l'économie. Nous invitons par conséquent les parties prenantes à jouer des rôles plus concrets, voire dynamiques dans la lutte contre le travail des enfants, en vue d'un avenir meilleur.
234. A l'échelon international, l'**Australie**, les **Etats-Unis** et la **Nouvelle-Zélande** ont exprimé leur intention de renouveler leur assistance à d'autres Etats et organisations internationales pour combattre le travail des enfants, notamment sous ses pires formes. Cette assistance va de l'aide financière à la participation à des forums internationaux. Il importe de maintenir la continuité des programmes sociaux pour combattre le fléau. Une fois les programmes interrompus, il est difficile de conserver l'élan. Leur durabilité sera améliorée par le soutien effectif des organisations d'employeurs et de travailleurs.
235. Nous nous félicitons de la contribution des organisations d'employeurs et de travailleurs cette année et souhaiterions recevoir encore davantage d'observations de leur part. Nous rappelons le rôle qu'elles doivent continuer à jouer, notamment en matière de sensibilisation et de mobilisation au sujet du principe et droit.
236. Nous louons les efforts du programme OIT/IPEC et d'autres programmes de coopération technique. Toutefois, de nombreux pays mentionnent une persistance des pires formes de travail des enfants. Nous constatons avec grande préoccupation que les enfants sont encore l'objet de traite, forcés à la servitude ou d'autres formes d'esclavage, à la prostitution et à la pornographie, ainsi qu'à l'engagement dans les conflits armés ou autres activités illicites. Nous invitons par conséquent les donateurs à apporter leur soutien au OIT/IPEC afin qu'il puisse poursuivre son combat efficace contre ces fléaux.

7. **Elimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession**

a) **Rapports**

237. Dix-neuf (19) Etats sur 23 ont envoyé un rapport sur le principe de l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession (83 pour cent du taux de rapports reçus), ce qui représente une augmentation de 15 pour cent par rapport aux données de l'examen annuel de 2004 sur le principe et droit.
238. **Timor-Leste** et **Vanuatu** ont manqué à l'obligation de soumettre un rapport au titre de l'examen annuel de 2005.

239. Depuis le début de l'exercice de l'examen annuel en 1999, les **Iles Salomon** et la **Somalie** n'ont jamais soumis de rapport au titre du principe et droit.
240. A l'échelon national, neuf (9) observations ont été reçues de deux (2) organisations d'employeurs et sept (7) organisations de travailleurs concernant **Djibouti** (l'Union générale des travailleurs de Djibouti – UDT et le Syndicat des travailleurs djiboutiens – UGTD), les **Etats-Unis** (la Fédération américaine du Travail et Congrès des organisations industrielles – AFL-CIO), le **Japon** (la Confédération japonaise des syndicats – JTUC-RENGO), Kiribati (la Chambre de commerce de Kiribati – KCC et le Congrès syndical de Kiribati – KTUC), le Libéria (United Seamen Ports and General Workers' Union of Liberia and the Federation of Labour Unions – USPOGUL-LFL), l'Ouganda (la Fédération des employeurs de l'Ouganda – FUE) et la Thaïlande (le Congrès national de la main-d'œuvre thaïlandaise – NCTL).
241. A l'échelon international, une observation générale a été reçue de l'Organisation internationale des employeurs (OIE); la Confédération internationale des syndicats libres (CISL) a envoyé des commentaires tardifs pour l'examen annuel de 2004 concernant les **Etats-Unis**.

b) *Rapports mentionnant des efforts*

242. **Ratification.** Au titre du principe et droit, les **Comores** sont le seul pays ayant ratifié en 2004 la convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958.
243. Quant aux perspectives de ratification, les gouvernements de **Kiribati** et de l'**Ouganda** font part de leur intention d'entamer la procédure de ratification tant pour la convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération, 1951, que pour la convention n° 111. Le gouvernement du **Libéria** s'est engagé à ratifier dès que possible la convention n° 100. Les gouvernements de **Djibouti** et de l'**Estonie** ont également entamé les démarches en vue de ratifier la convention n° 111. Le gouvernement du **Japon** réaffirme la nécessité d'entreprendre une étude approfondie pour examiner la conformité de la législation nationale avec les dispositions de la convention n° 111.
244. **Reconnaissance du principe et droit.** La plupart des rapports font valoir la volonté des gouvernements de lutter concrètement contre toutes formes de discrimination en matière d'emploi et de profession. A cette fin, le principe de non-discrimination est reconnu, voire défini dans la Constitution, la législation et/ou la jurisprudence. Ainsi, la Constitution de **Djibouti** interdit dans ses dispositions toute discrimination fondée sur la race/couleur, l'opinion politique et l'origine sociale. En **Malaisie**, la Constitution dispose que tous les citoyens sont égaux devant la loi, sans aucune distinction fondée sur la langue, l'origine sociale, la race, le sexe et la religion (art. 8); elle interdit en outre d'inclure dans la législation toutes dispositions qui sembleraient discriminatoires. La Constitution de la **République démocratique populaire lao** garantit les libertés et les droits démocratiques inviolables de tous les citoyens et dispose que les lois nationales doivent s'appliquer sans discrimination fondée sur le sexe (art. 6). Le gouvernement de **Singapour** soutient le principe d'un traitement juste et équitable des travailleurs sans discrimination.
245. Concernant la législation nationale, certains gouvernements mentionnent des dispositions spéciales concernant le principe et droit. Ainsi, en **Chine**, le principe de non-discrimination est consacré à l'article 12 du droit du travail. A **Djibouti**, en **République démocratique populaire lao** et au **Myanmar** (loi de 1964), le Code du travail proscrit la discrimination en matière d'emploi et de profession. Au **Qatar**, en vertu de l'article 9 de la loi provisoire amendée, les citoyens sont égaux en droits et obligations généraux, sans discrimination fondée sur la race, le sexe ou la religion. En **Ouganda**, le gouvernement indique que le

projet de politique de l'emploi tient compte des principes découlant des conventions n^{os} 100 et 111.

- 246.** Plusieurs gouvernements (**Chine, Djibouti, Estonie, Japon, Koweït, Malaisie, Myanmar, Ouganda, Qatar, Suriname et Thaïlande**) précisent qu'ils ont adopté des dispositions légales contre la discrimination, notamment dans le domaine des rémunérations. Ainsi, au Qatar, la loi sur la fonction publique prescrit les traitements et indemnités correspondant aux postes et grades de tous les fonctionnaires, sans discrimination et, dans le secteur privé, le Code du travail interdit tout accord entre employeur et travailleur contraire au principe et droit. Au **Myanmar**, la politique gouvernementale de recrutement doit, en vertu de la loi de 1964, se garder de toute forme de discrimination en matière d'emploi et de profession.
- 247.** Les pays suivants – **Chine, Estonie, Kiribati, Koweït, République démocratique populaire lao, Malaisie, Myanmar, Ouganda et Qatar** – attestent la reconnaissance du principe et droit dans la jurisprudence.
- 248. Motifs de discrimination.** Les motifs de discrimination expressément visés par la convention n^o 111 – à savoir, race/couleur, sexe, religion, opinion politique, ascendance nationale et origine sociale – sont mentionnés en **Chine**, en **République démocratique populaire lao**, en **Malaisie** et au **Suriname**.
- 249.** La plupart des efforts, indiqués ci-après, signalés au titre du principe et droit dans le présent examen annuel portent en particulier sur les éléments suivants: réformes juridiques, moyens d'exécution et sanctions, attention spéciale accordée à des catégories particulières de travailleurs, activités de promotion, collecte et diffusion de données, mise en œuvre des politiques et nouvelles initiatives.
- 250. Adoption de nouveaux instruments juridiques.** Nombre de gouvernements font valoir leur détermination à inclure le principe et droit dans leur législation nationale. Ainsi, le gouvernement de **Bahreïn** œuvre en coopération avec le BIT aux fins d'élaborer une nouvelle loi sur le travail pour le secteur privé. Le gouvernement de l'**Estonie** a adopté en avril 2004 la loi sur l'égalité des sexes, qui vise à garantir l'égalité entre hommes et femmes dans le secteur tant public que privé. A **Kiribati**, un examen du droit du travail a été mis en œuvre en coopération avec le BIT en vue d'y incorporer les dispositions des conventions n^{os} 100 et 111. En **Thaïlande**, le gouvernement a promulgué plusieurs lois et résolutions pour combattre la discrimination à l'égard des personnes handicapées. Le gouvernement de l'**Ouganda** compte adopter un projet de loi sur l'égalité des chances.
- 251. Mise en œuvre et sanctions.** De nombreux gouvernements prévoient des sanctions pour garantir l'application de la législation nationale. Le gouvernement de la **Chine** réaffirme que les services de l'inspection du travail contribuent à la non discrimination au travail et qu'en cas de violation de la loi des sanctions sont prises (avertissements et amendes). Des mesures analogues sont appliquées en **République démocratique populaire lao** et au **Suriname**. A **Djibouti**, la discrimination au travail peut faire l'objet de poursuites judiciaires. En **Ouganda**, la Commission nationale des droits de l'homme et les services d'inspection du gouvernement s'attachent à promouvoir le principe et droit et les plaintes sont portées devant le ministère de l'Égalité, du Travail et du Développement social pour suite à donner. Certains gouvernements (**Djibouti, Malaisie et Myanmar**) mentionnent qu'aucune poursuite judiciaire n'a été intentée auprès de leurs instances nationales concernant le principe et droit; d'autres (**Koweït et Qatar**) indiquent qu'il n'existe dans leurs pays aucun cas de discrimination en matière d'emploi et de profession.
- 252. Attention spéciale accordée à des catégories particulières de travailleurs ou d'entreprises.** Plusieurs gouvernements signalent qu'aux fins de réaliser le principe et

droit des mesures spéciales ont été prises en faveur de catégories particulières de travailleurs. En **Chine** et en **Thaïlande**, une attention particulière est portée respectivement aux travailleurs migrants ruraux et aux personnes handicapées. Ce type de protection s'applique à tous les travailleurs du secteur public au **Suriname**. Les gouvernements de **Djibouti** et de la **République démocratique populaire lao** envisagent des mesures pour protéger certaines catégories de travailleurs contre la discrimination. A cet égard, le gouvernement de **Djibouti** compte définir dans son nouveau Code du travail la notion de travail atypique et entreprend une enquête sur la discrimination dans l'économie informelle. Toutefois, les gouvernements de la **Chine** et du **Qatar** indiquent que les mesures concernant l'élimination de la discrimination ne sont pas appliquées dans les établissements d'une certaine taille, sans préciser le type d'établissements concernés.

253. Activités de promotion. Un certain nombre de gouvernements déclarent avoir promu le principe et droit en mettant en œuvre des programmes de sensibilisation et de mobilisation. En **Malaisie**, le ministère des Ressources humaines a entrepris des programmes d'éducation ouvrière afin de sensibiliser les employeurs. En 2003-04, le ministère de la Main-d'œuvre à **Oman** a publié une série de brochures d'information et réalisé plusieurs campagnes de sensibilisation concernant le principe et droit, et le nouveau Code du travail omanais. A **Kiribati**, le gouvernement se félicite du nouveau programme national relatif au programme de la Déclaration, qui contribuera à promouvoir, en coopération avec le BIT, la non-discrimination et autres principes et droits fondamentaux au travail, ainsi qu'une réforme de la législation du travail. Le gouvernement de l'**Ouganda** estime qu'il existe une forte demande nationale pour des mesures de sensibilisation et de renforcement des capacités qui nécessitent une coopération avec le BIT.

254. Selon l'Organisation internationale des employeurs (OIE), les employeurs ont concrètement contribué à promouvoir et soutenir le principe et droit. Ils continuent de chercher d'autres possibilités d'engagement dans ce domaine. A cet égard, l'OIE a élaboré, en coopération avec ONUSIDA, un manuel sur le VIH/SIDA destiné aux employeurs et participé à l'élaboration du Recueil de directives pratiques du BIT sur le VIH/SIDA, ainsi qu'aux documents didactiques l'accompagnant. L'OIE a également participé à la 15^e Conférence internationale sur le SIDA, à Bangkok, ainsi qu'au Dialogue sur les politiques à suivre en matière de VIH/SIDA dans le cadre de l'Accord global, où elle a prononcé une déclaration commune avec la Confédération internationale des syndicats libres (CISL). Des séminaires de formation et de sensibilisation ont été également organisés, à l'intention des membres de l'OIE, en Afrique, aux Caraïbes et dans la région Asie-Pacifique. Ces manifestations ont porté essentiellement sur la façon d'aborder la discrimination, la peur et les préjugés et d'améliorer le milieu de travail pour les personnes touchées et contaminées. En outre, l'OIE a fourni à ses membres des directives sur la façon de traiter la question selon qu'il s'agisse d'une action gouvernementale ou de leurs initiatives. Les employeurs ont également participé à la promotion d'autres aspects du principe et droit, en particulier celle des femmes entrepreneurs, initiatives visant à concilier responsabilités professionnelles et familiales, ainsi qu'à des activités favorisant l'égalité sur le lieu de travail. Dans ce domaine, la Confédération de l'industrie et des employeurs irlandais (IBEC) a concrètement soutenu un programme d'action intitulé «Parvenir à l'égalité dans les lieux de travail interculturels».

255. Collecte et diffusion de données. La plupart des gouvernements (**Djibouti**, **Kiribati**, **Koweït**, **République démocratique populaire lao**, **Malaisie**, **Qatar**, et **Suriname**) indiquent que les statistiques et informations relatives au principe et droit ne sont pas collectées régulièrement. Toutefois, le gouvernement de **Kiribati** reconnaît l'existence de la discrimination dans son pays. Le gouvernement de **Djibouti** s'engage à ratifier la convention (n° 160) sur les statistiques du travail, 1985, et sollicite une coopération technique du BIT pour faciliter la collecte et l'analyse de données. De même, le gouvernement de l'**Ouganda** renouvelle son engagement à créer un système de collecte

d'informations et de données, avec l'appui technique du BIT. Le **Japon** est le seul pays mentionnant qu'il enregistre les statistiques sur le nombre de violations et de cas dont est saisi le Parquet concernant les articles 3 et 4 de la loi sur les normes du travail.

256. Mise en œuvre de politiques. De nombreux gouvernements indiquent s'appuyer sur les politiques nationales pour promouvoir le principe et droit. En **Chine**, le ministère du Travail et de la Sécurité sociale s'emploie à combattre la discrimination fondée sur le sexe, l'origine ethnique, la race ou la religion par l'élaboration de politiques et des inspections. Le gouvernement de **Djibouti** réaffirme l'adoption d'une stratégie nationale pour promouvoir les femmes et sollicite la coopération technique du BIT pour élaborer une politique nationale sur l'élimination de la discrimination. Le gouvernement du **Qatar** rappelle qu'une politique nationale d'égalité et de non-discrimination a été élaborée en tenant compte, dans la doctrine et la pratique, du principe et droit. Le gouvernement du Libéria se félicite de la coopération technique du BIT pour organiser un séminaire tripartite national, aux fins d'évaluer les besoins prioritaires liés aux principes et droits relevant de la Déclaration et visant leur application.

257. Nouvelles initiatives. Quelques gouvernements mentionnent de nouvelles initiatives visant à promouvoir et réaliser le principe et droit. Ainsi, le gouvernement d'**Oman** a étendu aux jeunes les avantages du programme national pour accroître leurs possibilités d'emploi et initiatives d'emploi indépendant. Le gouvernement de la **Thaïlande** a mis en place des bureaux chargés des affaires féminines et du développement familial pour traiter des questions d'égalité entre les sexes moyennant des politiques et mesures, un encadrement, des informations et recherches. Il souligne également l'adoption en 2004 de directives pratiques sur la prévention et la gestion du VIH/SIDA sur le lieu de travail.

c) *Difficultés mentionnées*

258. Législation. Les gouvernements de la **Chine**, du **Koweït**, de la **République démocratique populaire lao** et du **Suriname** mentionnent les dispositions juridiques parmi les difficultés majeures dans la réalisation du principe et droit.

259. Concernant le **Japon**, la Confédération japonaise des syndicats (JTUC-RENGO) a demandé au gouvernement de modifier la législation du travail en vue de parvenir à une large parité entre les sexes et à l'égalité de traitement entre travailleurs, tant à plein temps qu'à temps partiel.

260. En réponse à ces observations, le gouvernement du **Japon** réaffirme que le ministère de la Santé, du Travail et de la Protection sociale a, depuis 2002, établi un groupe sur les politiques en matière d'égalité des chances dans l'emploi, chargé d'examiner la façon de traiter différentes questions telles que discrimination entre hommes et femmes, traitement inéquitable dû à la grossesse et la maternité, discrimination indirecte et promotion d'actions concrètes. Il est prévu que ledit groupe établisse un rapport d'ici juin 2005. La sous-commission sur l'emploi équitable, relevant du conseil de la politique du travail, a également examiné d'autres mesures visant à encourager l'égalité des chances dans l'emploi. Le gouvernement relève en outre que les employeurs et les travailleurs divergent quant à la façon de garantir l'égalité de traitement dans les conditions de travail des travailleurs permanents à temps partiel.

261. Facteurs contextuels. Certains pays indiquent, comme obstacles généraux à la réalisation du principe et droit, les valeurs sociales et traditions culturelles (**Djibouti**, **République démocratique populaire lao**), les conditions sociales et économiques (**Suriname**) et la situation politique (**République démocratique populaire lao**). Ainsi, le **Suriname** mentionne la bureaucratie et le manque de ressources du ministère du Travail. La plupart des pays font état du manque de sensibilisation ou de soutien du public

(**Djibouti, Koweït, République démocratique populaire lao et Ouganda**), ainsi que le manque d'informations et de données (**Djibouti, Kiribati, Koweït, Ouganda et Suriname**). D'autres difficultés ont été mentionnées, notamment le manque de capacité des institutions gouvernementales responsables (**Chine et Djibouti**), ainsi que des organisations d'employeurs et de travailleurs (**Chine, Koweït**) et l'absence de dialogue social sur les questions de discrimination et d'égalité (**Chine, Djibouti et Suriname**).

262. A **Djibouti**, l'Union des travailleurs de Djibouti (UDT) fait remarquer l'absence de politique nationale sur le principe et droit, confirmant le manque de dialogue entre gouvernement et partenaires sociaux. En **Ouganda**, la Fédération des employeurs de l'Ouganda (FUE) souligne la nécessité de mieux tenir compte, dans le choix, des besoins en matière de qualifications et compétences, indépendamment du sexe.

263. Demande de coopération technique. Pour faire face aux difficultés susmentionnées, la **Chine, Djibouti, Kiribati, le Koweït, la République démocratique populaire lao, l'Ouganda, le Qatar et le Suriname** ont sollicité la coopération technique du BIT pour les aider à réaliser le principe et droit (pour de plus amples informations, se référer à la partie G du présent rapport).

d) Rapports faisant état d'une situation inchangée

264. Les gouvernements de **Bahreïn, des Etats-Unis, de la Namibie et de Singapour** font état d'une situation inchangée eu égard à leur précédent rapport. Pour les **Etats-Unis**, la Fédération américaine du travail et Congrès des organisations industrielles (AFL-CIO) exprime son profond désaccord sur le rapport du gouvernement mentionnant une «situation inchangée» concernant le principe et droit.

8. Commentaires formulés par les Experts-conseillers sur l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession

265. Les Experts-conseillers se félicitent de l'augmentation du taux de rapports soumis au titre du présent examen annuel et espèrent que cette dynamique se maintiendra aux fins d'entretenir un dialogue constructif entre les Etats soumettant un rapport et l'OIT. Malgré ces efforts, nous sommes surpris du fait qu'une seule ratification ait été enregistrée concernant le principe et droit pendant la période examinée. Nous espérons que les intentions de ratification se concrétiseront prochainement.

266. La mondialisation et l'évolution des conditions d'emploi semblent avoir accentué les multiples formes de discrimination au travail. Ce phénomène touche surtout les femmes, les groupes raciaux ou ethniques et les travailleurs migrants, en particulier dans l'économie informelle. La proportion de femmes astreintes au travail forcé étant considérable, la discrimination sexuelle continue de nécessiter une attention soutenue. A cet égard, le fait que nombre de pays mentionnent des mesures législatives et concrètes pour surmonter ce type de discrimination est prometteur.

267. Nous prenons note avec satisfaction de la participation accrue des organisations d'employeurs et de travailleurs au débat concernant le principe et droit, notamment d'un certain nombre d'activités de promotion entreprises par l'Organisation internationale des employeurs (OIE). Nous invitons les gouvernements et les partenaires sociaux à entamer un dialogue soutenu sur les stratégies et moyens d'action visant à combattre la discrimination au travail. Nous souhaitons souligner de nouveau que la première étape de ces stratégies doit consister à reconnaître l'existence de ce phénomène mondial.

268. Nous sommes surpris par le contenu des rapports, qui sont relativement lacunaires et n'abordent pas les questions de discrimination selon la race, l'âge, l'ethnie et autres formes. Malheureusement, les rapports se bornent en général à décrire les dispositions juridiques, notamment les critères permettant d'interdire la discrimination, mais peu indiquent comment la législation s'applique en pratique. Phénomène complexe, la discrimination au travail doit faire l'objet d'informations qualitatives et quantitatives. Aussi, nous demandons aux gouvernements et aux partenaires sociaux de fournir ce type d'informations en vue d'évaluer l'ampleur de la discrimination envers des populations au motif de la race, l'ethnie, la religion, ou envers des personnes handicapées, porteurs du VIH/SIDA, travailleurs migrants ou âgés. Nous rappelons la nécessité de définir les différentes formes de discrimination aux fins de concevoir les politiques et mesures pertinentes pour lutter contre la discrimination au travail. Fait encourageant, l'Organisation internationale des employeurs (OIE) et la Confédération internationale des syndicats libres (CISL) ont élaboré une déclaration conjointe sur le VIH/SIDA.
269. Nous déplorons de nouveau que les travailleurs migrants, qui occupent les pires emplois et subissent l'inégalité en matière de salaires et d'autres conditions, soient particulièrement touchés par la discrimination. Ne jouissant pas des droits fondamentaux de l'homme, notamment le droit syndical et de négociation collective, leur situation semble empirer.
270. Nous nous félicitons que certains gouvernements (**Chine, Djibouti, République démocratique populaire lao, Qatar et Thaïlande**) aient accordé une attention spéciale à des catégories particulières de travailleurs ou d'entreprises. Nous préconisons de redoubler d'efforts pour réduire et éliminer ce type de discrimination. Néanmoins, nous déplorons le fait que les rapports soumis chaque année par les gouvernements n'attestent pas de changements bénéfiques concernant ces catégories.
271. Nous avons appris avec satisfaction que de nombreux pays, qui ont indiqué des difficultés, ont exprimé un besoin de coopération technique pour promouvoir l'égalité et la non-discrimination au travail. Ceux qui mentionnent la législation comme difficulté doivent confirmer leur volonté politique en procédant à une réforme législative. Nous en appelons de nouveau instamment au soutien des donateurs et de l'OIT pour aider ces pays à relever le défi que représente la discrimination en matière d'emploi et de profession.

E. Rôle des organisations d'employeurs et de travailleurs

1. Participation générale

272. Les rapports reçus dans le cadre de l'examen annuel de 2005 révèlent une nette augmentation du nombre d'observations reçues des organisations d'employeurs et de travailleurs, à l'échelon tant national qu'international, avec un taux d'observation de 37 pour cent par rapport à 25 pour l'examen annuel de 2004 (voir tableau 3 ci-après).

2. Organisations d'employeurs

273. **Organisation internationale des employeurs.** L'Organisation internationale des employeurs (OIE) a envoyé une déclaration qui précise sa position et ses activités concernant la Déclaration et son suivi. Elle est reproduite ci-après in extenso, à l'exception des sections 5 qui relèvent de la partie D du présent document.

L'appui des employeurs à la Déclaration

L'OIE réaffirme son ferme engagement à l'égard de la Déclaration. La Déclaration a été établie à l'initiative des employeurs et l'OIE demeure résolument attachée à en garantir le succès. Elle a continué à la promouvoir de diverses façons, présentées ci-après.

1. Rappel aux membres de l'OIE concernant l'examen annuel

Fidèle à sa pratique ordinaire, l'OIE a attiré l'attention de ses membres sur les modalités de suivi. L'OIE compte des membres dans quelque 53 pays parmi ceux visés par l'examen annuel. Elle les a encouragés à fournir leur contribution soit au moyen des rapports soumis par leurs gouvernements ou séparément selon le cas.

2. Orientation et information des membres concernant la Déclaration de l'OIT

Depuis son adoption en 1998, l'OIE continue à orienter ses membres concernant la Déclaration. Indépendamment de cette orientation, elle a publié un guide qui explique l'importance de la Déclaration pour les organisations d'employeurs et le rôle qu'elles peuvent jouer dans son suivi. Elle y encourage également ces organisations à sensibiliser davantage leurs membres à la Déclaration et son suivi.

3. Responsabilité sociale des entreprises («RSE»)

La responsabilité sociale des entreprises (RSE) est devenue une question de notoriété pour les entreprises et la Déclaration est de plus en plus considérée au sein des entreprises comme la référence nécessaire pour examiner les initiatives en matière de RSE. Du fait que la Déclaration tend à définir la responsabilité des gouvernements, l'OIE a eu, par l'intermédiaire de son groupe de travail sur la RSE, un rôle important à jouer pour faire comprendre à ses membres ce que représente la Déclaration pour les entreprises en matière de RSE. Du fait des aspects tant sociaux que du travail que revêt le débat sur la RSE et le rôle crucial que peut jouer l'OIT, les employeurs voient dans la Déclaration une solution immédiate pour les parties intéressées. Fondés sur les apports du groupe de travail, des documents directifs et informatifs sont régulièrement publiés et diffusés aux membres de l'OIE.

Tableau 3. Observations des organisations nationales ou internationales d'employeurs et de travailleurs (pourcentage des rapports de gouvernements)

	2000 (premier cycle)		2001 (deuxième cycle)		2002 (troisième cycle)		2003 (quatrième cycle)		2004 (cinquième cycle)		2005 (sixième cycle)	
	Commentaires sur les rapports dus	Commentaires sur les rapports reçus	Commentaires sur les rapports dus	Commentaires sur les rapports reçus	Commentaires sur les rapports dus	Commentaires sur les rapports reçus	Commentaires sur les rapports dus	Commentaires sur les rapports reçus	Commentaires sur les rapports dus	Commentaires sur les rapports reçus	Commentaires sur les rapports dus	Commentaires sur les rapports reçus
Liberté d'association/ négociation collective	46	69	60	85	34	48	88	106	22	30	33	38
Travail forcé	2	5	39	74	4	7	25	41	14	20	8**	10
Travail des enfants	3	6	25	36	15	28	13	23	13	23	46	53
Discrimination	7	13	32	43	8	13	29	43	18	23	39	47
Pourcentage moyen total	14	24	37	55	17	30	33	51	16	25	32	37

* e taux de réponses excède les 100 pour cent du fait que, dans certains cas (notamment l'Inde), des commentaires ont été envoyés par plusieurs organisations d'employeurs et de travailleurs.

** Aucune organisation nationale d'employeurs n'a envoyé d'observations sur le principe de l'élimination de toute forme de travail forcé ou obligatoire

4. *Le Pacte mondial*

Les principes du Pacte mondial relatifs au travail découlent de la Déclaration de l'OIT. L'OIE a effectivement contribué à promouvoir le Pacte mondial. Nous avons édité sur ledit accord un guide destiné tant aux employeurs qu'à leurs organisations et nous avons fourni régulièrement conseils et orientation quant à son champ d'application. De plus, l'OIE a continué de participer à des campagnes nationales et initiatives régionales, souvent en collaboration avec l'OIT.

Fondé sur la liste des activités des employeurs visant à promouvoir la Déclaration et les quatre principes fondamentaux, notre appui à cet instrument essentiel demeure manifeste. Toutefois, nous souhaiterions saisir cette occasion de souligner des problèmes et tendances particulièrement préoccupants pour les employeurs en matière de Déclaration.

1. *Les obligations créées par la Déclaration*

Contrairement au dispositif ordinaire de contrôle de l'OIT, qui est une voie juridique, la Déclaration, y compris le suivi dont fait partie l'examen annuel, est un instrument politique. Les obligations politiques qui exigent de promouvoir, respecter et réaliser les principes en vertu de la Déclaration diffèrent des obligations expressément juridiques auxquelles engage la ratification de toute convention. L'évaluation au titre de l'examen annuel ne devrait donc pas soulever un débat sur la loi et la pratique, autrement dit un débat de fond. Elle devrait plutôt s'attacher aux modalités, soit aux mesures prises par les Etats Membres pour donner effet aux principes fondamentaux, notamment les demandes de coopération technique adressées au BIT. Il existe toutefois une tendance à oublier cette caractéristique intrinsèque de la Déclaration et le manque de clarté qui en découle influe sur les rapports soumis au titre de l'examen annuel.

2. *Cohérence politique*

Les employeurs soutiennent fortement le fait que les principes fondamentaux relevant de la Déclaration soient utilisés dans d'autres domaines tels que le Pacte mondial, ainsi que par le HCNUDDH [Haut Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme]. Toutefois, l'OIT doit veiller à ce que ces principes, appliqués dans d'autres contextes, soient traités avec cohérence et conformément aux strictes intentions qu'avaient ses mandants lors de l'élaboration de la Déclaration. Tout abus ou interprétation erronée des principes fondamentaux, même dans d'autres contextes, affaiblira par voie de conséquence la Déclaration.

3. *Renforcement de la capacité des organisations d'employeurs*

La Déclaration ne peut être efficacement soutenue que dans des milieux comptant des mandants déterminés. Il faut donc s'attacher à davantage utiliser son suivi pour renforcer la capacité des organisations d'employeurs aux fins d'aider les entreprises à se faire mieux entendre et à affermir l'esprit de tripartisme et de dialogue social.

4. *Coopération technique*

Le Bureau doit améliorer sa gestion des ressources consacrées à la coopération technique. Les programmes à cet effet devraient tous se fonder sur un ensemble de priorités convenues par les partenaires sociaux. Il faudrait rappeler aux donateurs, dans la mesure où il s'agit de leurs fonds, l'importance de la participation des organisations d'employeurs. Il faudrait également, pour que les programmes remplissent leurs objectifs, leur fournir une liste des programmes de coopération technique prioritaires approuvés par tous les partenaires sociaux. Cela influera les donateurs en leur offrant différentes options d'utilisation de leurs fonds d'une façon qui correspond également à leurs objectifs. Le Bureau doit, pour ce faire, associer de façon permanente et effective les partenaires sociaux.

Tous les plans d'action et programmes de coopération technique doivent comprendre un moyen d'évaluer les résultats (et insuffisances) pour que les enseignements puissent s'appliquer aux plans et programmes futurs.

5. (...)

6. *Discussion de l'Examen annuel par le Conseil d'administration*

L'examen annuel a, durant le Conseil d'administration, suscité des débats moins que satisfaisants, sans avantage ou effet réel. Malgré les efforts et ressources considérables qui lui

sont affectés, l'examen annuel ne permet pas au Conseil de fournir l'orientation politique tant nécessaire. Cela tient en partie au fait que les pays concernés ne sont pas tous membres du Conseil d'administration. La modalité n° 4, annexe II de la Déclaration, prévoit une analyse des procédures du Conseil d'administration. Les employeurs estiment que cette analyse s'impose avant le prochain examen annuel.

Conclusion

Le groupe des employeurs, à l'OIT, de même que les employeurs en général, appuient résolument la Déclaration de l'OIT, comme en attestent les activités de promotion décrites ci-dessus. La Déclaration est un exemple manifeste de la façon dont l'OIT devrait et peut réagir aux enjeux sociaux pressants grâce à son système propre à parvenir à un consensus. Toutefois, cet atout ne peut être véritablement soutenu que par un appui tripartite à la Déclaration et l'OIE espère que les domaines de préoccupation constitueront une base solide de toute action future.

274. Organisations nationales d'employeurs. La majorité des gouvernements indiquent avoir envoyé un exemplaire de leur(s) rapport(s) aux organisations nationales d'employeurs, conformément à l'article 23(2) de la Constitution de l'OIT. Ils ajoutent qu'ils ont tenu des consultations avec lesdites organisations au cours de la phase préparatoire, de même qu'ils leur ont fourni un exemplaire de rapport(s) pour information et commentaires.

275. Dix (10) organisations d'employeurs ont présenté chacune des commentaires: **Gabon** (Confédération patronale gabonaise – CPG); **Ghana** (Association des employeurs du Ghana – GEA); **Haïti** (Association des industries d'Haïti – AIH); **Kenya** (Fédération des employeurs du Kenya – FKE); **Kiribati** (Chambre de commerce de Kiribati – KCC); **Mexique** (Confédération mexicaine des chambres d'industrie – CONCAMIN); **Nouvelle-Zélande** (Business New Zealand – BNZ); Ouganda (Fédération des employeurs de l'Ouganda – FUE); **Pakistan** (Fédération des employeurs du Pakistan – EFP); et **Sierra Leone** (Fédération des employeurs de la Sierra Leone – SLEF). Quatre observations ont été formulées sur le principe de la liberté d'association et de la reconnaissance effective du droit de négociation collective, huit concernant le principe de l'abolition effective du travail des enfants et deux relatives au principe de l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession. Le principe de l'élimination de toute forme de travail forcé ou obligatoire n'a suscité aucun commentaire de la part des employeurs.

276. La plupart des Etats font savoir que les organisations d'employeurs n'ont pas formulé de commentaires sur les rapports qu'ils leur ont envoyés. Toutefois, à la réception des rapports des gouvernements, certaines organisations d'employeurs ont exprimé des opinions divergentes, par exemple: **Gabon, Haïti, Nouvelle-Zélande, Ouganda, Pakistan** et **Sierra Leone**. Dans le cas du **Ghana**, du **Kenya**, de **Kiribati** et du **Mexique**, les employeurs ont soutenu les opinions exprimées par le gouvernement. Des réponses aux observations des employeurs ont été reçues des gouvernements du **Ghana**, de **Haïti**, du **Kenya**, de **Kiribati** et de **Nouvelle-Zélande**.

3. Organisations de travailleurs

277. Organisations internationales de travailleurs. Au titre de l'examen annuel de 2005, la Confédération internationale des syndicats libres (CISL) a présenté des observations sur le principe de la liberté d'association et la reconnaissance effective du droit à la négociation collective concernant vingt-six pays: **Arabie saoudite, Bahreïn, Brésil, Chine, République de Corée, El Salvador, Emirats arabes unis, Etats-Unis, Inde, République islamique d'Iran, Iraq, Jordanie, République démocratique populaire lao, Liban, Malaisie, Maroc, Maurice, Mexique, Népal, Oman, Ouganda, Qatar, Singapour, Soudan, Thaïlande** et **Viet Nam**. En outre, une observation reçue tardivement de la CISL

pour l'examen annuel de 2004 et concernant l'application des quatre principes et droits fondamentaux aux **Etats-Unis**, a été traitée dans le cadre du présent examen annuel.

- 278. Organisations nationales de travailleurs.** La majorité des gouvernements indiquent qu'un exemplaire de leur(s) rapport(s) a été envoyé aux organisations nationales de travailleurs, conformément à l'article 23(2) de la Constitution de l'OIT. Ils ajoutent qu'ils ont consulté lesdites organisations au cours de la phase préparatoire, de même qu'ils leur ont envoyé un exemplaire des rapports pour information et commentaires.
- 279.** Vingt-deux (22) organisations nationales de travailleurs ont formulé chacune des observations: **Bangladesh** (Bangladesh Mukto Sramic Federation – BMSF); **Djibouti** (Union des travailleurs de Djibouti – UDT et Syndicat général des travailleurs de Djibouti – UGDT); **Etats-Unis** (Fédération américaine du travail et Congrès des organisations industrielles – AFL-CIO); **Gabon** (Confédération gabonaise des syndicats libres – CGSL et Confédération syndicale gabonaise – COSYGA); **Ghana** (Congrès des syndicats du Ghana – GTUC); **Haïti** (Coordination syndicale haïtienne – CSH, Mouvement syndical haïtien – MSH et Secteur syndical haïtien – SSH); **Inde** (Congrès Panindien des syndicats AITUC) et Hind Mazdoor Sabha (HMS); **Japon** (Confédération japonaise des syndicats – JTUC-RENGO); **Kenya** (Organisation centrale des syndicats – COTU); **Kiribati** (Congrès syndical de Kiribai – KTUC); **Libéria** (United Seamen, Port and General Workers' Union of Liberia/The Liberia Federation of Labour Unions – USPOGUL-LFLU); **Mexique** (Confédération des travailleurs du Mexique (CTM)); **Nouvelle-Zélande** (Conseil des syndicats de Nouvelle-Zélande – NZCTU); **Ouganda** (Organisation nationale des syndicats – NOTU); **Sierra Leone** (Congrès des travailleurs sierra-léoniens – SLCC); **Soudan** (Fédération soudanaise des syndicats de travailleurs – SWTUF); et **Thaïlande** (Congrès national de la main-d'œuvre thaïlandaise – NCTL). Neuf observations ont été reçues sur le principe de la liberté d'association et de la reconnaissance effective du droit de négociation collective, deux sur le principe de l'élimination de toute forme de travail forcé ou obligatoire, huit concernant le principe de l'abolition effective du travail des enfants et deux relatives au principe de l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession.
- 280.** La plupart des Etats indiquent que les organisations de travailleurs n'ont pas formulé de commentaires sur les rapports gouvernementaux qui leur ont été envoyés. Toutefois, la réception desdits rapports a permis à certaines organisations de travailleurs d'exprimer une opinion divergente au sujet des pays suivants: **Djibouti, Etats-Unis, Gabon, Inde, Japon, Kiribati, Libéria, Mexique, Nouvelle-Zélande, Ouganda, Sierra Leone** et **Thaïlande**. Les organisations de travailleurs ont soutenu les opinions exprimées par le gouvernement au **Ghana**, à **Haïti**, au **Kenya** et au **Soudan**. Des réponses de gouvernements sur ces commentaires ont été reçues des pays suivants: **Ghana, Haïti, Japon, Kenya, Kiribati, Libéria, Nouvelle-Zélande** et **Soudan**.

4. Participation à l'élaboration des rapports

- 281. Consultations.** S'agissant du principe de la liberté d'association et la reconnaissance effective du droit de négociation collective, soixante-treize (73) pour cent des gouvernements (**Afghanistan, Canada, Chine, République de Corée, Etats-Unis, Guinée-Bissau, Inde, Jordanie, Kenya, Koweït, République démocratique populaire lao, Liban, Malaisie, Maroc, Mexique, Myanmar, Népal, Nouvelle-Zélande, Oman, Qatar, Singapour, Soudan, Thaïlande** et **Viet Nam**) indiquent avoir eu des consultations avec les organisations d'employeurs et/ou de travailleurs.
- 282.** Quatre-vingt-cinq (85) pour cent des gouvernements (**Afghanistan, Arabie saoudite, Brésil, Canada, Chine, République de Corée, Emirats arabes unis, Etats-Unis,**

Guinée-Bissau, Inde, République islamique d'Iran, Jordanie, Kenya, République démocratique populaire lao, Liban, Malaisie, Maroc, Mexique, Myanmar, Népal, Nouvelle-Zélande, Oman, Ouganda, Ouzbékistan, Qatar, Singapour, Soudan, Thaïlande et Viet Nam) affirment avoir envoyé un exemplaire de leur(s) rapport(s) aux organisations d'employeurs et de travailleurs. Moins de la moitié d'entre eux (Chine, République de Corée, Etats-Unis, Inde, Kenya, Koweït, République démocratique populaire lao, Myanmar, Népal, Nouvelle-Zélande, Soudan) déclarent avoir reçu des commentaires des partenaires sociaux. Toutefois, de nombreux gouvernements ayant envoyé un rapport actualisé ne précisent pas si les organisations d'employeurs et de travailleurs ont participé à son élaboration.

283. Concernant le principe de l'élimination du travail forcé ou obligatoire, soixante-dix pour cent (70 pour cent) des gouvernements (Canada, Chine, République de Corée, Etats-Unis, Japon, République démocratique populaire lao, Malaisie, Mongolie, Myanmar, Népal, Philippines, Qatar, Singapour et Viet Nam) déclarent avoir eu des consultations avec les organisations d'employeurs et de travailleurs. De nombreux gouvernements, ayant envoyé des rapports actualisés, n'ont pas précisé si les organisations d'employeurs et de travailleurs avaient été consultées pour élaborer ces rapports.
284. Quatre-vingt-cinq pour cent (85 pour cent) des gouvernements ayant soumis un rapport (Afghanistan, Canada, Chine, République de Corée, Etats-Unis, Japon, République démocratique populaire lao, Madagascar, Malaisie, Mongolie, Myanmar, Népal, Oman, Philippines, Qatar, Singapour et Viet Nam) déclarent avoir transmis un exemplaire de leurs rapports à des organisations d'employeurs et de travailleurs. Moins de la moitié de ces pays (Chine, République de Corée, Etats-Unis, République démocratique populaire lao, Myanmar et Népal) indiquent avoir reçu des commentaires de ces organisations. Ce n'est pas le cas de certains pays (Canada, Malaisie, Oman, Philippines, Qatar et Viet Nam). L'Arménie, la Bolivie et la Lettonie ne font aucune allusion à la participation d'organisations d'employeurs ou de travailleurs à l'élaboration des rapports.
285. Concernant le principe de l'abolition effective du travail des enfants, quarante-huit pour cent (48 pour cent) des pays ayant présenté un rapport (Afghanistan, Bangladesh, Colombie, Cuba, Djibouti, Etats-Unis, Guinée-Bissau, Inde, République islamique d'Iran, République démocratique populaire lao, Lettonie, Mexique, Myanmar, Ouzbékistan, Qatar, Saint-Kitts-et-Nevis, Sierra Leone, Suriname, Tadjikistan, République tchèque et Venezuela) déclarent avoir consulté les organisations d'employeurs et/ou de travailleurs.
286. Cinquante-cinq pour cent (55 pour cent) des pays ayant présenté un rapport (Arabie saoudite, Bangladesh, Colombie, Cuba, Djibouti, Erythrée, Ghana, Guinée-Bissau, Inde, République islamique d'Iran, République démocratique populaire lao, Lettonie, Mexique, Myanmar, Nouvelle-Zélande, Ouzbékistan, Qatar, Sainte-Lucie, Sierra Leone, Singapour, Suriname, Tadjikistan, République tchèque et Venezuela) affirment en avoir envoyé un exemplaire aux organisations d'employeurs et de travailleurs. Moins de la moitié d'entre eux (Lettonie, Mexique, Myanmar, Nouvelle-Zélande, Sainte-Lucie, Sierra Leone et République tchèque) déclarent avoir reçu des commentaires de la part des partenaires sociaux.
287. Concernant le principe de l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession, quarante-sept pour cent (47 pour cent) des gouvernements (Chine, Etats-Unis, Koweït, République démocratique populaire lao, Malaisie, Myanmar, Oman, Qatar et Suriname) déclarent avoir consulté les organisations d'employeurs et/ou de travailleurs. Toutefois, de nombreux gouvernements ayant envoyé un rapport actualisé ou un rapport

n'indiquant aucun changement ne précisent pas si lesdites organisations ont participé à son élaboration.

288. Soixante-trois pour cent (63 pour cent) de ces gouvernements indiquent avoir envoyé un exemplaire de leur(s) rapport(s) aux organisations d'employeurs et de travailleurs (**Chine, Djibouti, Kiribati, Libéria, Malaisie, Myanmar, Oman, Ouganda, Qatar, Singapour, Suriname** et **Thaïlande**). Moins d'un quart d'entre eux (**Chine, Etats-Unis, Myanmar** et **Singapour**) affirment avoir reçu des commentaires de la part des partenaires sociaux. Toutefois, **Bahreïn, l'Estonie** et le **Japon** n'indiquent pas si les organisations d'employeurs ou de travailleurs ont participé à l'élaboration des rapports.

5. Participation aux activités

289. Elaboration et mise en œuvre des mesures, stratégies, programmes et/ou plans d'action gouvernementaux. Concernant la liberté d'association et le droit de négociation collective, une conférence nationale sur le travail a eu lieu en **Inde** en octobre 2003, avec la participation des organisations d'employeurs et de travailleurs. Au **Népal** et en **Ouganda**, les partenaires sociaux ont été consultés au sujet de la ratification de la convention n° 87.

290. La **Chine** rappelle la participation des organisations de travailleurs à l'identification, l'émancipation et/ou la réinsertion des personnes assujetties au travail forcé. Il en va de même en **Mongolie**, au **Népal** et au **Viet Nam** où les organisations d'employeurs et de travailleurs ont été également associées à l'élaboration et l'exécution de mesures gouvernementales liées au travail forcé.

291. S'agissant de l'abolition effective du travail des enfants, le gouvernement de l'**Etat australien du Queensland** déclare que le Syndicat australien du textile, de l'habillement et de la chaussure (TCFU) a participé à une campagne visant les travailleurs à domicile et le travail des enfants. Le gouvernement du **Bangladesh** mentionne la participation effective des organisations d'employeurs et de travailleurs à la mise en œuvre de programmes d'action, ainsi qu'à divers comités, tels que le Conseil consultatif tripartite, le Comité directeur national, le sous-comité et comité de contrôle. A cet égard, la Bangladesh Mukto Sramic Federation (BMSF) indique que le gouvernement, les syndicats, les ONG et autres organismes sociaux cherchent à éliminer le travail des enfants par le biais de programmes et projets ad hoc, mais que le problème, très profond, appelle quantité d'initiatives. A **Djibouti**, le gouvernement exprime son intention de renforcer davantage la participation des partenaires sociaux à l'exécution future de mesures relatives au travail des enfants. Au **Ghana**, l'Association des employeurs du Ghana (GEA) réalise une série de projets, la plupart financés par l'OIT, comprenant notamment la part du travail des enfants dans l'évolution future des entreprises. Le Congrès des syndicats du Ghana (GTUC) accomplit également avec les parties intéressées une série d'activités destinées à éliminer le travail des enfants. A **Haïti**, le gouvernement partage l'opinion de l'Association des industries d'Haïti (AIH), de la Coordination syndicale haïtienne (CSH), du Mouvement syndical haïtien (MSH) et du Secteur syndical haïtien (SSH) que le travail des enfants doit être combattu avec l'appui des parties intéressées. A **Kiribati**, le Congrès syndical de Kiribati (KTUC) a participé à l'examen de la législation du travail visant à incorporer les dispositions des conventions n^{os} 138 et 182 dans les projets de loi nationaux. La Chambre de commerce de Kiribati (KCC) se félicite du programme national de l'OIT/IPEC qui renforcera la capacité des organisations d'employeurs à promouvoir l'abolition effective du travail des enfants. Au **Libéria**, l'United Seamen, Port and General Workers's Union of Liberia/The Liberia Federation of Labour Unions (USPOGUL-LFLU) siège à la Commission nationale sur le travail des enfants. Au **Mexique**, la Confédération des chambres d'industrie (CONCAMIN) déclare que les organisations d'employeurs et de

travailleurs participent à l'élaboration et l'exécution de mesures et de programmes d'action et qu'une orientation en matière de travail des enfants est donnée aux entreprises. En **Sierra Leone**, le gouvernement déclare que la politique nationale sur le travail des enfants doit être entérinée par les partenaires sociaux et les parties intéressées avant son adoption en 2005.

- 292.** Concernant l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession, la **Chine**, **Djibouti**, le **Qatar** et **Suriname** mentionnent que les organisations d'employeurs et de travailleurs ont participé à l'élaboration et l'exécution des mesures gouvernementales y relatives. De même, la **Malaisie** rappelle que les politiques nationales relatives au principe et droit sont décidés après consultation avec les partenaires sociaux, en particulier au sein du Conseil consultatif national sur le travail. En **Ouganda**, le gouvernement précise que les partenaires sociaux ont été consultés lors des débats sur la ratification des conventions n^{os} 100 et 111, qu'il compte ratifier.
- 293.** Deux gouvernements mentionnent que des organisations d'employeurs et/ou de travailleurs n'ont pas participé à l'élaboration et à la mise en œuvre des mesures nationales concernant le travail forcé (**Malaisie** et **Qatar**). De nombreux gouvernements qui ont envoyé des rapports actualisés n'en font pas mention.
- 294. Promulgation, révision et/ou mise en œuvre de lois.** L'**Australie**, le **Brésil**, la **République de Corée**, les **Etats-Unis**, la **Malaisie**, la **Mongolie** et l'**Ouganda** indiquent que des organisations d'employeurs et de travailleurs ont participé à la formulation, la modification et/ou l'exécution des lois concernant les principes et droits de la Déclaration.

F. Relations des gouvernements avec les organisations régionales ou internationales et autres donateurs

- 295. Coopération avec les organisations non gouvernementales (ONG).** Le gouvernement de l'**Afghanistan** collabore avec des ONG telles que Save the Children UK et Children in Crisis pour lutter contre le travail forcé. En **Australie**, le Programme de coopération de l'Organisation non gouvernementale AusAID (ANCP) octroie chaque année des crédits aux ONG australiennes agréées pour subvenir à leurs programmes. Les gouvernements du **Cambodge** et de la **Colombie** associent des ONG à différentes activités visant à combattre le travail des enfants. Les gouvernements de la **République démocratique populaire lao** et du **Myanmar** coopèrent avec l'OIT et certaines ONG dans la lutte contre le travail forcé et la discrimination. Les gouvernements du **Kenya** et de l'**Ouganda** réaffirment leur coopération avec le projet OIT/SLAREA (Renforcement de l'administration du travail et des relations professionnelles en Afrique de l'Est) et les organisations de la société civile dans la plupart des activités de sensibilisation, de mobilisation et de renforcement des capacités en matière de liberté d'association et de négociation collective.
- 296. Coopération bilatérale.** Le gouvernement de l'**Australie** met en place plusieurs types de coopération bilatérale qui, directement ou indirectement, encourage l'élimination du travail des enfants grâce au projet sur le travail des enfants des rues et des villes (Street and Urban Working Children Project), la mise en œuvre globale intégrée du programme des services sociaux (Comprehensive Integrated Delivery of Social Services Program – CIDSS) et des programmes de l'UNICEF en Asie du Sud. Le gouvernement du **Canada** indique qu'il soutient des initiatives de différents pays visant à promouvoir et réaliser le principe de l'élimination de toute forme de travail forcé ou obligatoire, notamment par une assistance aux femmes et enfants forcés à se prostituer. Il prône également l'abolition du travail des enfants au moyen d'accords de coopération professionnels avec ses partenaires commerciaux et par le truchement de la mise en œuvre de la Déclaration et du Plan d'action d'Ottawa adoptés par la XII^e Conférence interaméricaine des ministres du Travail

en octobre 2001. Le **Népal** mentionne le soutien de donateurs bilatéraux, tels que l'**Allemagne** (GTZ).

297. Coopération régionale. Le gouvernement de l'**Australie** continue de soutenir End Child Prostitution, Pornography and Trafficking (ECPPT) (Eradication de la prostitution enfantine, la pornographie enfantine et du trafic d'enfants à des fins sexuelles). Le **Canada**, par le truchement de son Agence internationale de développement (CIDA), mentionne une coopération régionale avec l'Organisation des Etats américains (OAS), l'Organisation pour la sécurité et la coopération en Europe (OSCE), l'Organisation du Traité de l'Atlantique Nord (OTAN) et diverses initiatives sous-régionales en Asie et en Afrique pour combattre la traite des êtres humains et les pires formes de travail des enfants. Le **Qatar** fait valoir sa coopération avec l'Organisation arabe du travail (ALO) et la Confédération internationale des syndicats arabes (ICATU) dans la collecte d'informations et de données.

298. Coopération internationale. Presque tous les gouvernements coopèrent directement ou indirectement avec le BIT dans le cadre du suivi de la Déclaration. La coopération avec le Programme de la Déclaration de l'OIT et/ou l'OIT/IPEC a été mentionnée au titre de plusieurs activités, dont des programmes assortis de délais. En outre, plusieurs pays, tels que l'**Afghanistan**, le **Canada**, la **Chine**, **Djibouti**, l'**Erythrée**, la **République islamique d'Iran**, **Madagascar**, la **Mongolie**, le **Népal**, **Qatar**, **Suriname** et le **Tadjikistan** mentionnent une coopération dans la promotion et la réalisation des principes et droits relevant de la Déclaration avec les Nations Unies, le Programme des Nations Unies pour le développement (PNUD), l'Office des Nations Unies sur la toxicomanie et la criminalité (ONUTC), l'Organisation des Nations Unies pour l'éducation, les sciences et la culture (UNESCO), le Haut Commissariat des Nations Unies pour les réfugiés (HCR), le Fonds des Nations Unies pour l'enfance (UNICEF), le Fonds de développement des Nations Unies pour la femme (UNIFEM), l'Organisation internationale pour les migrations (OIM), l'Organisation internationale de police criminelle (INTERPOL), l'Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture (FAO), le Programme mondial des Nations Unies pour l'alimentation (PAM) et/ou la Banque mondiale.

G. Coopération technique

1. Généralités

299. La Conférence internationale du Travail a examiné en juin 2004 le deuxième rapport global sur la liberté d'association et la négociation collective intitulé *S'organiser pour plus de justice sociale*. Ce rapport est le premier d'une deuxième série de rapports globaux au titre du suivi de la Déclaration de l'OIT sur les principes et droits fondamentaux au travail. Il présente notamment une évaluation du premier Plan d'action adopté par le Conseil d'administration en novembre 2000 à la suite de la discussion du premier rapport global *Votre voix au travail*.

300. A sa session de novembre 2004, le Conseil d'administration a dûment pris note de la stratégie présentée par le Bureau. Suivra la présentation par le Bureau d'un plan d'action à la session de mars 2005 dudit Conseil.

301. Les autres plans d'action adoptés par le Conseil d'administration concernant les autres catégories de principes et droits sont en cours d'exécution. Un rapport annuel en est présenté dans le *Compte rendu provisoire* de la Conférence internationale du Travail. Le Bureau rendra compte des progrès réalisés au sujet du travail forcé dans le cadre du

prochain rapport global en la matière qui sera examiné à la Conférence internationale du Travail de 2005.

2. Assistance internationale

- 302.** Les projets concernant la liberté d'association et la négociation collective, aussi bien que le Programme d'action spécial de la Déclaration pour combattre le travail forcé (SAP-FL) sont en cours d'exécution. Des activités tant de recherche que consultatives et techniques sur l'élimination du travail forcé ont continué à progresser en 2004 dans le cadre du SAP-FL. Des recherches approfondies ont révélé des cas de travail forcé dans plusieurs pays industrialisés auxquels sont destinées les victimes de la traite, ainsi que dans certains pays latino-américains et économies de transition. Des efforts considérables de recherche ont été consacrés à la toute première estimation mondiale par le BIT du travail forcé, qui paraîtra dans le rapport global de 2005. Deux nouveaux projets concrets soutenus par le gouvernement des **Pays-Bas** ont commencé en mars 2004: un projet sous-régional sur le travail en servitude en Asie du Sud (visant le **Bangladesh**, l'**Inde**, le **Népal** et le **Pakistan**) et sur la traite en Asie centrale (visant la **Fédération de Russie**, le **Tadjikistan** et l'**Ouzbékistan**). Ces projets de collaboration réunissent un ensemble de conceptions nécessaires pour apporter une solution intégrée au travail forcé (associant respect de la législation, prévention effective et stratégies de réadaptation, en s'attachant en particulier au renforcement des institutions). D'autres nouveaux projets du SAP-FL visent la traite en **Chine** (financés par le département des Affaires étrangères des **Etats-Unis**), que complète une assistance continue pour d'autres aspects du travail forcé en **Chine** (en particulier, réforme du recyclage par le système du travail), ainsi qu'en Europe (financée par l'Union européenne et les gouvernements de l'**Allemagne** et du **Royaume-Uni**). Le SAP-FL a commencé à élaborer une série de documents pratiques à l'intention des mandants de l'OIT, avec notamment de nouveaux principes directeurs destinés aux services répressifs sur la lutte contre la traite et l'exploitation des travailleurs, ainsi qu'un manuel relatif au suivi du recrutement de travailleurs migrants.
- 303.** Concernant l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession, le gouvernement des **Pays-Bas** a fourni des fonds pour aider le gouvernement du **Brésil** à élaborer une politique nationale visant à promouvoir l'égalité raciale au travail dans le pays, compte tenu de la parité entre les sexes. Des fonds sont également recherchés auprès d'autres donateurs – notamment les gouvernements du **Royaume-Uni** et de la **Suède**.
- 304.** Plusieurs pays d'Afrique (**Bénin**, **Burkina Faso**, **Madagascar**, **Mali**, **Mauritanie**, **Niger**, **Sénégal** et **Togo**) bénéficient du soutien financier de la **France** pour mieux appliquer les conventions fondamentales de l'OIT. Ils s'attachent actuellement à sensibiliser le public par l'intermédiaire des médias. Au titre du programme de coopération technique à **Madagascar**, des progrès ont été réalisés en matière d'évaluation de la réalité du travail forcé et d'élaboration d'un plan d'action pour l'éradiquer.
- 305.** Les gouvernements de la **Belgique**, de la **France** et de l'**Italie** ont financé l'exécution d'un programme destiné à renforcer le tripartisme et le dialogue social en Europe du Sud-Est. L'**Allemagne** a financé un programme analogue en **Bulgarie** et **Roumanie**.
- 306.** Le programme OIT/IPEC est actif dans les pays suivants: **Bangladesh**, **Cambodge**, **Colombie**, **Erythrée**, **Ghana**, **Haïti**, **Inde**, **République démocratique populaire lao**, **Libéria**, **Mexique**, **Mongolie**, **Ouzbékistan**, **Pakistan**, **Sierra Leone**, **Suriname** et **Tadjikistan**, lesquels relèvent de l'examen annuel de la Déclaration.

3. Besoins ou demandes de coopération technique

307. Le nombre de demandes en matière de coopération technique reste important pour promouvoir et réaliser les principes et droits de la Déclaration. Le tableau 4 indique les gouvernements qui ont exprimé des besoins en la matière. Des pays comme la **Jordanie**, le **Kenya**, le **Maroc** et l'**Ouganda** bénéficient déjà d'un soutien direct du programme de la Déclaration.

308. La plupart des organisations d'employeurs et de travailleurs ayant envoyé des observations ont exprimé des besoins en coopération technique en vue de renforcer leur capacité pour garantir le respect, la promotion et l'application des principes et droits de la Déclaration dans leur pays.

Tableau 4. Besoins ou demandes de coopération technique formulés par les gouvernements par catégorie de principe et droit

Type de coopération technique*	Liberté d'association/négociation collective	Travail forcé ou obligatoire	Abolition effective du travail des enfants	Elimination de la discrimination
<i>Evaluation en collaboration avec le BIT des difficultés constatées et de leur incidence sur la mise en œuvre du principe et droit</i>	Afghanistan (2), Brésil (1), Guinée-Bissau, Inde (1), République islamique d'Iran (1), Jordanie (2), Kenya (8), Koweït, République démocratique populaire lao (1), Maroc (2), Myanmar (1), Népal (3), Oman (1), Qatar (1)	Afghanistan (1), Chine (3), République démocratique populaire lao (2), Myanmar (2), Népal (2), Viet Nam (1)		Djibouti (6), Kiribati, Koweït (1), Qatar (1), Suriname (3), Thaïlande (2)
<i>Œuvre de sensibilisation; initiation juridique; et mobilisation</i>	Afghanistan (élaboration d'un programme national de la Déclaration) (1), Brésil (1), Guinée-Bissau, Inde (2), République islamique d'Iran (1), Jordanie (2), Kenya (7), Koweït**, République démocratique populaire lao (1), Maroc (2), Népal (1), Ouganda (1), Soudan (1)	Afghanistan (élaboration d'un programme national de la Déclaration) (1), Chine (2), République démocratique populaire lao (1), Mongolie (2), Myanmar (1), Népal (1), Philippines (2), Viet Nam (2)	Afghanistan (1), Bangladesh (4), Colombie (8), Djibouti (6), Erythrée (1), Guinée-Bissau (2), Haïti, République islamique d'Iran (1), République démocratique populaire lao (2), Lettonie (9), Saint-Kitts-et-Nevis (2), Sainte-Lucie, Sierra Leone (3), Suriname, Tadjikistan (1)	Chine (2) Djibouti (1), Koweït (3), République démocratique populaire lao (1), Thaïlande (2)
<i>Renforcement des capacités, par exemple inspection et administration du travail</i>	Afghanistan(1), Brésil (1), Guinée-Bissau, Inde (1), République islamique d'Iran, Jordanie (2), Kenya (4), Koweït**, République démocratique populaire lao (1), Liban (2), Maroc (1), Népal (1), Soudan (1)	Afghanistan (1), République démocratique populaire lao (2), Madagascar (1), Mongolie (1), Népal (1), Viet Nam (3)	Afghanistan (1), Bangladesh (11), Erythrée (2), Guinée-Bissau (1), République islamique d'Iran (2), République démocratique populaire lao (1), Lettonie (13), Saint-Kitts-et-Nevis (2), Sierra Leone (4), Tadjikistan (1)	Djibouti (4), Koweït (1), République démocratique populaire lao (1), Thaïlande (2)
<i>Création ou renforcement d'un mécanisme institutionnel spécial</i>				Djibouti (11), Koweït (2), Thaïlande (2)

Type de coopération technique*	Liberté d'association/négociation collective	Travail forcé ou obligatoire	Abolition effective du travail des enfants	Élimination de la discrimination
<i>Coopération transfrontalière</i>		Afghanistan (1), République démocratique populaire lao (2), Mongolie (2), Népal (3)	Afghanistan (1), Bangladesh (9), Érythrée (2), Guinée-Bissau (3), République islamique d'Iran (1), République démocratique populaire lao (1), Lettonie (7), Saint-Kitts-et-Nevis (2), Sierra Leone (12), Tadjikistan (1)	
<i>Collecte et analyse de données</i>	Afghanistan (1), Brésil (1), Inde (3), République islamique d'Iran (1), Jordanie (2), Kenya (1), Koweït**, République démocratique populaire lao (1), Maroc (2), Népal (1), Oman (2), Qatar (2), Viet Nam (1)	Afghanistan (1), République démocratique populaire lao (1), Mongolie (2), Népal (1), Viet Nam (3)	Afghanistan (1), Bangladesh (7), Colombie (2), Érythrée (1), Guinée-Bissau (2), République islamique d'Iran (1), République démocratique populaire lao (1), Lettonie (10), Saint-Kitts-et-Nevis (1), Sainte-Lucie, Sierra Leone (1), Suriname, Tadjikistan (1), Venezuela (2)	Djibouti (2), Koweït (1), République démocratique populaire lao (1), Thaïlande (2)
<i>Création d'emplois, amélioration des compétences professionnelles et génération de revenus</i>		Afghanistan (1), République démocratique populaire lao (2), Mongolie (2), Népal (1), Viet Nam (2)	Afghanistan (1), Bangladesh (1), Colombie (5), Djibouti (4), Érythrée (2), Guinée-Bissau (3), Haïti, Lettonie (6), Saint-Kitts-et-Nevis (2), Sierra Leone (10), Tadjikistan (1), Venezuela (2)	
<i>Coordination interinstitutionnelle</i>		Afghanistan (1), République démocratique populaire lao (2), Népal (2), Viet Nam (3)	Afghanistan (1), Bangladesh (12), Djibouti (7), Guinée-Bissau (2), République islamique d'Iran (1), République démocratique populaire lao (1), Lettonie (3), Saint-Kitts-et-Nevis (2), Sierra Leone (7), Tadjikistan (1), Venezuela (1)	Djibouti (12), Koweït (2), Thaïlande (2)
<i>Réforme des instruments juridiques</i>	Afghanistan (1), Brésil (1), Inde (2), République islamique d'Iran (2), Jordanie (2), Koweït **, République démocratique populaire lao (1), Liban (1), Maroc (2), Népal (2), Ouganda (1), Viet Nam (3)	Afghanistan (1), Chine (1), République démocratique populaire lao (2), Madagascar (1), Mongolie (1), Népal (2)	Afghanistan (1), Bangladesh (8), Colombie (4), Djibouti (5), Guinée-Bissau (1), République islamique d'Iran (1), République démocratique populaire lao (1), Lettonie (11), Saint-Kitts-et-Nevis (1), Sierra Leone (5), Tadjikistan (1)	Djibouti (3), Koweït (1), République démocratique populaire lao (1), Thaïlande (2)

Type de coopération technique*	Liberté d'association/négociation collective	Travail forcé ou obligatoire	Abolition effective du travail des enfants	Elimination de la discrimination
<i>Conseils en matière de politiques</i>		Afghanistan (1), République démocratique populaire lao (2), Mongolie (2), Népal (2)	Afghanistan (1), Bangladesh (11), Erythrée (2), Guinée-Bissau (1), République islamique d'Iran (2), République démocratique populaire lao (1), Lettonie (13), Saint-Kitts-et-Nevis (2), Sierra Leone (4), Tadjikistan (1)	
<i>Echanges d'expériences entre pays et régions</i>	Afghanistan (2), Brésil (2), Chine (2), Inde (1), République islamique d'Iran (1), Jordanie (2), Kenya (3), Koweït **, République démocratique populaire lao (1), Maroc (1), Népal (1), Oman (4), Viet Nam (2)	Afghanistan (1), République démocratique populaire lao (2), Mongolie (2), Myanmar (2), Népal (2), Philippines (3), Viet Nam (2)	Afghanistan (1), Bangladesh (10), Colombie (6), Erythrée (1), Guinée-Bissau (3), République islamique d'Iran (1), République démocratique populaire lao (1), Lettonie (8), Saint-Kitts-et-Nevis (2), Sierra Leone (13), Tadjikistan (1)	Chine (3), Djibouti (0), Koweït (2), République démocratique populaire lao (1), Thaïlande (1)
<i>Systèmes de protection sociale</i>		Afghanistan (1), République démocratique populaire lao (1), Mongolie (3), Népal (1)	Afghanistan (1), Bangladesh (3), Colombie (7), Erythrée (2), Guinée-Bissau (2), République islamique d'Iran (1), République démocratique populaire lao (1), Lettonie (12), Saint-Kitts-et-Nevis (2), Sierra Leone (11), Tadjikistan (1)	
<i>Politique de développement rural</i>		Afghanistan (1), République démocratique populaire lao (2), Mongolie (3), Népal (1)		
<i>Développement de politiques de marché du travail qui favorisent l'égalité des chances</i>				Chine (1), Djibouti (9), Koweït (1), République démocratique populaire lao (1), Suriname (2), Thaïlande (2)
<i>Développement de politiques concernant l'égalité en matière de rémunération</i>				Djibouti (10), Koweït (1), Suriname (1), Thaïlande (2)
<i>Programme assorti de délai pour l'élimination des pires formes de travail des enfants</i>			Afghanistan (1), Bangladesh (2), Colombie (1), Erythrée (1), Guinée-Bissau (1), République islamique d'Iran (1), République démocratique populaire lao (1), Lettonie (5), Sierra Leone (9), Suriname (1), Tadjikistan (1)	

Type de coopération technique*	Liberté d'association/négociation collective	Travail forcé ou obligatoire	Abolition effective du travail des enfants	Elimination de la discrimination
<i>Renforcement du dialogue social tripartite</i>	Afghanistan (1), Brésil (1), Inde (1), République islamique d'Iran (1), Jordanie (1), Kenya (2), Koweït**, République démocratique populaire lao (1), Liban (3), Maroc (1), Népal (2), Oman (3), Qatar (3), Viet Nam (5)			
<i>Renforcement de la capacité des organisations d'employeurs et travailleurs</i>	Afghanistan (1), Brésil (1), Chine (1), Guinée-Bissau, Inde (1), République islamique d'Iran (1), Jordanie (1), Kenya (5), Koweït**, République démocratique populaire lao (1), Maroc (2), Népal (1), Soudan (1), Viet Nam (4)	Afghanistan (1), République démocratique populaire lao (2), Madagascar (1), Mongolie (2), Népal (1), Viet Nam (2)	Afghanistan (1), Bangladesh (6), Colombie (4), Djibouti (3), Erythrée (1), Guinée-Bissau (1), Haïti, République islamique d'Iran (1), République démocratique populaire lao (1), Lettonie (4), Saint-Kitts-et-Nevis (2), Sierra Leone (6), Tadjikistan (1), Venezuela (1),	Djibouti (7), Koweït (2), République démocratique populaire lao (1), Thaïlande (2)
<i>Formation d'autres fonctionnaires (police, pouvoir judiciaire, travailleurs sociaux, enseignants)</i>	Afghanistan (2), Brésil (1), Inde (y compris fonctionnaires chargés de faire respecter/ d'administrer la législation du travail) (1), République islamique d'Iran (1), Jordanie (2), Kenya (9), Koweït**, Maroc (2), Népal (3)	Afghanistan (1), République démocratique populaire lao (1), Mongolie (1), Népal (3), Philippines (1), Viet Nam (3)	Afghanistan (1), Bangladesh (4), Djibouti (2), Erythrée (1), Guinée-Bissau (3), République islamique d'Iran (1), Lettonie (2), Saint-Kitts-et-Nevis (1), Sainte-Lucie, Sierra Leone (8), Tadjikistan (1)	Djibouti (5), Koweït (2), République démocratique populaire lao (1), Qatar (2)

*Les priorités de même que des demandes spécifiques peuvent figurer entre parenthèses après le nom du pays: 1 = très important; 2 = important; 0 = sans importance.

**Le Koweït a été examiné au titre de chaque type de coopération technique, ayant présenté une demande générale de coopération technique en matière de liberté d'association, sans autre précision.

H. Effet donné aux précédentes recommandations

1. Rapports et dialogue

309. Dans l'Introduction de l'exercice 2004, les Experts-conseillers ont formulé une série de recommandations⁸ dont la plupart ont été formellement adoptées par le Conseil d'administration.

310. Pour donner suite à ces recommandations, le Bureau a mené en 2004 diverses activités de sensibilisation, de mobilisation et d'assistance technique, qui ont abouti à une augmentation du nombre de rapports soumis au titre de l'examen annuel et en particulier à la formulation et la communication des premiers rapports soumis par l'**Afghanistan**, la **Sierra Leone** et le **Tadjikistan**.

311. En outre, le Bureau, en coopération avec le Centre de Turin, a organisé, en février 2004 à Bishkek, un premier Atelier sous-régional tripartite sur les obligations constitutionnelles

⁸ Voir document GB.289/4 (mars 2004), paragr. 24-31.

découlant des normes internationales du travail et sur la Déclaration de 1998 de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail à l'intention du **Kirghizistan**, de **l'Ouzbékistan** et du **Tadjikistan**. Il en est résulté la formulation de rapports par ces pays et la ratification de la convention n° 182 par le **Kirghizistan**. De même, un cours sous-régional sur le même sujet a été organisé, en coopération avec le Centre de Turin, en mai 2004 à Libreville à l'intention du **Burundi**, de la **République centrafricaine**, du **Congo**, du **Gabon** et du **Rwanda**. Un Atelier national tripartite sur la Déclaration relative aux principes et droits fondamentaux au travail et les conventions fondamentales de l'OIT a également été organisé, en août 2004, à Abuja (**Nigéria**).

312. Des activités analogues sont prévues en vue de promouvoir la Déclaration parmi les quelques pays n'ayant jamais soumis de rapport, en particulier les nouveaux Etats Membres de l'OIT (**Timor-Leste** et **Vanuatu**).

2. Vulgarisation et recherche

313. Le programme de la Déclaration renforce les relations avec les médias nationaux et internationaux en vue tant de promouvoir ladite Déclaration que d'organiser des forums pour les partenaires tripartites afin d'y associer de plus vastes publics. Une série de programmes radiophoniques a été diffusée, ces dernières années, en **Indonésie**, au **Kenya**, en **Ouganda** et en **Tanzanie** dans 11 langues par les radiodiffuseurs nationaux. A l'échelon international, le programme continue de coopérer avec CNN et la BBC. En 2004, 12 émissions conçues par le programme – en collaboration avec le Département des communications et d'autres services du Bureau – ont été diffusées sur CNN en tant que reportages mondiaux.
314. Différents produits et activités – tels que vidéos, programmes radiophoniques, ateliers de formation aux médias, lancement de projets de coopération technique et de rapports globaux – ont offert de bonnes possibilités de travailler de façon plus coordonnée avec les services internes et des partenaires extérieurs. Des produits ont également été conçus à l'intention de professeurs d'universités et d'éducateurs, tels que des bibliographies sur les quatre principes et droits.
315. Avant le lancement du rapport global de 2004: *S'organiser pour plus de justice sociale*, un dossier d'information multimédia a été conçu, puis distribué aux bureaux de l'OIT et à différents organismes de radiodiffusion partenaires. Ainsi l'Organisation et la Déclaration ont bénéficié d'un large écho dans des secteurs qui traditionnellement n'intéressaient guère les médias, mais il reste beaucoup à faire. Les mandants participant aux activités de l'OIT sont invités à mieux saisir les possibilités de sensibiliser aux principes et droits fondamentaux au travail.

Encadré 4

Recherche en matière de principes et droits fondamentaux au travail

Documents de travail publiés au cours de l'année 2004:

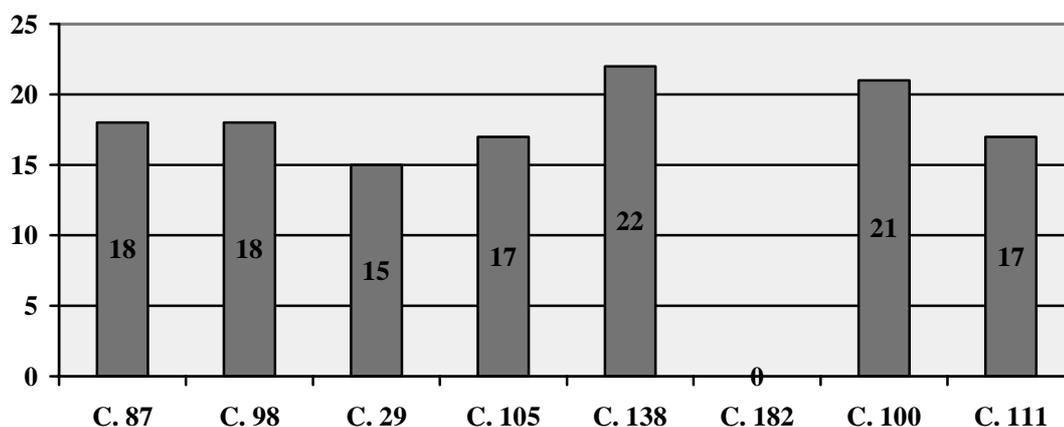
- N° 18 Forced Labour: Definition, Indicators and Measurement, de Kanchana Ruwanpura & Pallavi Rai, mars 2004.
- N° 19 Pay equity, minimum wage and equality at work: theoretical framework and empirical evidence, de Jill Rubery, novembre 2003.
- N° 20 A rapid assessment of bonded labour in Pakistan's Mining Sector, de Ahmad Salim, mars 2004.
- N° 21 A rapid assessment of bonded labour in hazardous industries in Pakistan: glass bangles, tanneries and construction, de la Collective for Social Science Research, Karachi, mars 2004.

- N° 22 A rapid assessment of bonded labour in domestic work and begging in Pakistan, de la Collective for Social Science Research, Karachi, mars 2004.
- N° 23 A rapid assessment of bonded labour in the carpet industry of Pakistan, de Zafar Mueen Nasir, mars 2004.
- N° 24 Unfree labour in Pakistan – work, debt and bondage in brick kilns in Pakistan, du Pakistan Institute of Labour Education & Research, mars 2004
- N° 25 Bonded labour in agriculture: a rapid assessment in Punjab and North West Frontier Province, Pakistan, de G.M. Arif, mars 2004.
- N° 26 Bonded labour in agriculture: a rapid assessment in Sindh and Balochistan, Pakistan, de Maliha H. Hussein, Abdul Razzaq Saleemi, Saira Malik et Shazreh Hussain, mars 2004.
- N° 27 Las desigualdades étnicas y de género en el Mercado de traajo de Guatemala, de Pablo Sauma, mars 2004.
- N° 29 Etude sur le travail forcé en Afrique de l'Ouest: le cas du Niger, de Ali R.Sékou et Souley Adji, avril 2004.
- N° 31 Human trafficking in Europe: an Economic Perspective, de Gijsbert Van Liemt, juin 2004.
- N° 32 Chinese migrants and forced labour in Europe, de Gao Yun, août 2004 (en anglais et chinois).
- N° 33 Trafficking of migrant workers from Romania: issues of labour and sexual exploitation, de Catalin Ghinararu & Mariska N.J. van der Linden, septembre 2004.
- N° 34 Recruitment for employment abroad: law, policies and current practice in Romania, de Catalin Ghinararu, septembre 2004.
- N° 35 Methodology for estimating labour costs by sex, de Lais Abramo, Silvia Berger, Héctor Szretter et Rosalba Todaro, septembre 2004.
- N° 36 The labour dimensions of irregular migration and human trafficking in Turkey, Prof. Ahmet İçduygu & Shebnem Kosar Akçapar, septembre 2004.
- N° 37 Forced labour and trafficking into labour exploitation of foreign migrant workers in contemporary Germany, de Norbert Cyrus, septembre 2004.

Annexe 1

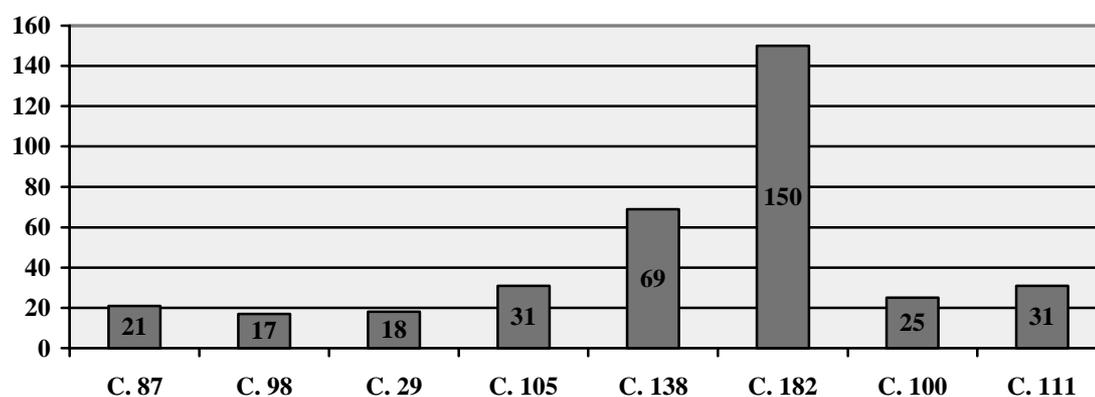
Nombre de ratifications des conventions fondamentales de l'OIT (par convention)

(1^{er} juillet 1992 - 30 juin 1998)



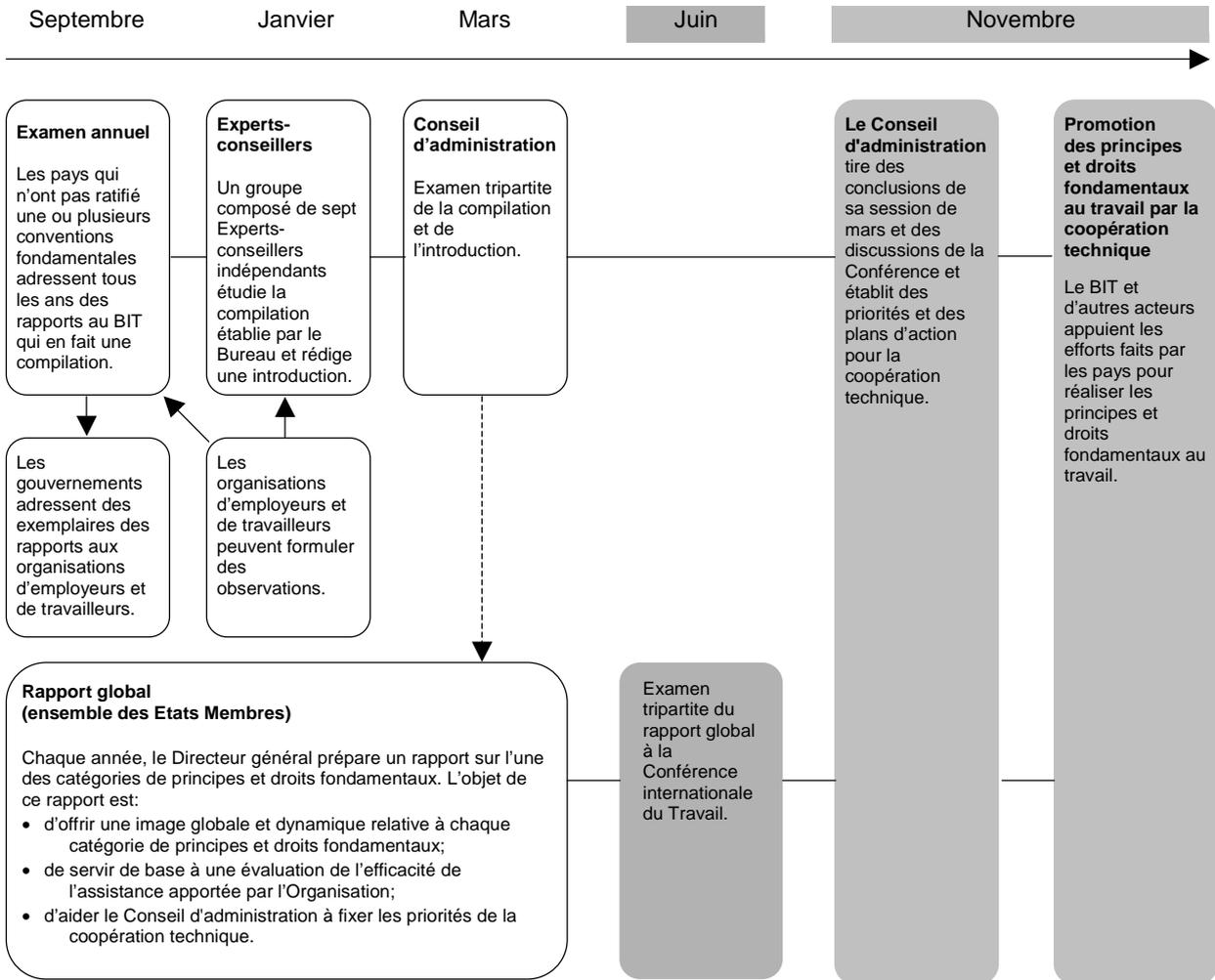
Nombre de ratifications des conventions fondamentales de l'OIT (par convention)

(1^{er} juillet 1998 - 30 juin 2004)



Annexe 2

Graphique relatif au suivi de la Déclaration



Annexe 3

Experts-conseillers pour le suivi de la Déclaration de l'OIT

M^{me} Thelma Awori (Ouganda-Libéria)

Consultante internationale pour les questions du développement; postes antérieures: Secrétaire générale adjointe et directrice du bureau régional pour l'Afrique du Programme des Nations Unies pour le développement (PNUD); Directrice adjointe du Bureau des politiques et de l'appui aux programmes, PNUD; coordonnatrice résidente des Nations Unies et représentante résidente, PNUD (Zimbabwe); Directrice adjointe du Fonds de développement des Nations Unies pour la femme (UNIFEM); chef de la Section Afrique de l'UNIFEM; Chargée de cours en formation continue et Directrice du diplôme en cours de formation pour adultes à l'Université de Nairobi (Kenya); Directrice d'études principale du Centre de formation continue de l'Université de Makerere, Kampala (Ouganda). M^{me} Thelma Awori est l'auteur de plusieurs publications sur l'égalité entre les sexes, le développement et la formation des adultes. Diplômes: licence (*Hons. Cum laude*) en relations sociales et anthropologie culturelle, Université de Harvard, Cambridge, Massachusetts (Etats-Unis); maîtrise de lettres en formation pour adultes, psychologie humaniste, Université de Californie, Berkeley (Etats-Unis); candidate à un doctorat à l'Université de Columbia, New York (Etats-Unis).

M^{me} Maria Cristina Cacciamali (Brésil)

Professeur de sciences économiques, Faculté des sciences économiques, d'études commerciales et de comptabilité, et Présidente du Programme d'études universitaires supérieures sur l'intégration de l'Amérique latine, Université de Sao Paulo (Brésil). Présidente du Conseil de tutelle de la Fondation de l'Institut de recherche économique, rattaché à l'université de Sao Paulo. Membre du Forum universitaire du Mercosur et représentante de l'université à l'Union des universités latino-américaines (UDUAL). Professeur invitée dans un certain nombre d'universités tant au Brésil que dans d'autres pays. Présidente de l'Association brésilienne des études sur le travail (2001-2003), membre du Conseil économique régional (1998-2004) et coordinatrice de plusieurs projets de coopération internationale. Auteur de publications sur les marchés du travail, la politique des pouvoirs publics, le secteur informel et des thèmes liés aux principes et droits fondamentaux au travail (travail des enfants, travail forcé, syndicalisme et discrimination sur le marché du travail). Consultante auprès des ministères brésiliens respectivement du Travail et du Plan, de l'OIT et d'autres institutions publiques et privées. Diplômes: maîtrise et doctorat en sciences économiques; licence en sciences économiques du développement et du travail, université de São Paulo (Brésil).

M^{me} Maria Nieves Confesor (Philippines)

Professeur à l'Institut asiatique de gestion pour les politiques publiques et sociales, management, résolution des conflits et négociation; chef du groupe d'experts de la Commission parlementaire chargée de modifier le Code du travail (Philippines), Présidente du Groupe Kybernan (consultants internationaux en réformes institutionnelles et gouvernance) et directrice de *Strategic Options, Inc.*; représentante gouvernementale de la Banque nationale des Philippines (privatisation), de la MetroBank des Philippines, de la *Philippine National Oil Company*. Ancienne secrétaire au travail et à l'emploi et conseillère présidentielle en affaires sociales internationales. A présidé le Conseil d'administration du BIT. A présidé l'Administration philippine de l'emploi des émigrés et la Commission nationale des salaires et de la productivité. Consultante/collaboratrice externe de la Banque mondiale et du BIT. A présidé divers groupes nationaux et la réunion des ministres du Travail de l'ANASE. Diplômes: maîtrise en politique et administration publiques, Université de Harvard; maîtrise en gestion des entreprises (Université Ateneo de Manille); licence ès lettres, Maryknoll College.

M. Ahmed El Borai (Egypte)

Vice-président du Comité des Nations Unies pour la protection des travailleurs migrants et leurs familles. Président du Comité des experts juridiques de l'OAT. Professeur et chef du Département de la législation du travail de la Faculté de droit et directeur du Centre des

relations professionnelles de l'Université du Caire. Membre du comité d'experts de l'Organisation arabe du Travail. Ancien représentant de l'Egypte à l'UNESCO et consultant auprès du PNUD, de l'OIT et de l'OAT. Auteur d'ouvrages et d'articles en arabe et en français sur le droit du travail et l'administration du travail. Diplômes: licence en droit de l'Université du Caire; DES et doctorat d'Etat en droit public de l'Université de Rennes (France).

M. Jean-Jacques Oechslin (France)

A la retraite. Président de l'Association française pour l'OIT. Vice-président de l'Association française de la Conférence internationale du Travail (1998). Ancien Vice-président et Président du Conseil d'administration du BIT. Ancien président de la Commission sociale de l'UNICE (Union des industries de l'Union européenne). Président d'honneur de l'Organisation internationale des employeurs.

M. Robert White (Canada)

A la retraite. Il a commencé à travailler dans une petite usine et a été élu représentant syndical à l'âge de 17 ans. Président émérite du Congrès du travail du Canada et ancien Président du Syndicat unifié des travailleurs canadiens de l'automobile. A présidé la Commission syndicale consultative (CSC) auprès de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE), le Conseil syndical du Commonwealth et le Comité des droits humains et syndicaux de la Confédération internationale des syndicats libres. Diplômes: diplômes honoraires de l'Université de York, de l'Université de Windsor, de St-François Xavier et de l'Université de Western Ontario.

Annexe 4

Table des matières de la compilation de rapports annuels par le Bureau international du Travail, Genève, mars 2005

Note introductive: *Les informations tenues dans la compilation⁹ reflètent les réponses des gouvernements, ainsi que les commentaires des partenaires sociaux, aux formulaires de rapport établis en 2002 par le Conseil d'administration dans le cadre du suivi annuel de la Déclaration de 1998 de l'OIT. Elles n'expriment pas l'opinion du Bureau.*

La liberté d'association et la reconnaissance effective du droit de négociation collective

Afghanistan	Gouvernement
Arabie saoudite	Gouvernement
	Observations soumises au Bureau par la Confédération internationale des syndicats libres (CISL)
	Observations du gouvernement sur les commentaires de la CISL
Arménie	Gouvernement
Bahreïn	Gouvernement
	Observations soumises au Bureau par la Confédération internationale des syndicats libres (CISL)
	Observations du gouvernement sur les commentaires de la CISL
Brésil	Gouvernement
	Observations soumises au Bureau par la Confédération internationale des syndicats libres (CISL)
Canada	Gouvernement
Chine	Gouvernement
	Observations soumises au Bureau par la Confédération internationale des syndicats libres (CISL)
Corée, la République de	Gouvernement
	Observations soumises au Bureau par la Confédération internationale des syndicats libres (CISL)
	Observations du gouvernement sur les commentaires de la CISL
El Salvador	Gouvernement
	Observations soumises au Bureau par la Confédération internationale des syndicats libres (CISL)
	Observations du gouvernement sur les commentaires de la CISL

⁹ La liste des gouvernements et les commentaires des organisations nationales et internationales sont présentés dans leur version originale en anglais, espagnol ou français. Les autres versions ont été traduites en anglais. Ces textes peuvent être consultés sur: www.ilo.org/declaration.

Emirats arabes unis	Gouvernement Observations soumises au Bureau par la Confédération internationale des syndicats libres (CISL)
Etats-Unis	Gouvernement Observations de la Fédération américaine du travail et Congrès des organisations industrielles (AFL-CIO) transmises par le gouvernement Observations soumises au Bureau par la Confédération internationale des syndicats libres (CISL)
Guinée-Bissau	Gouvernement
Iles Salomon	Note du Bureau
Inde	Gouvernement Observations soumises au Bureau par le Congrès panindien des syndicats (AITUC) Observations soumises au Bureau par Hind Mazdoor Sabha (HMS) Observations soumises au Bureau par la Confédération internationale des syndicats libres (CISL)
Iran, République islamique d'	Gouvernement Observations soumises au Bureau par la Confédération internationale des syndicats libres (CISL)
Iraq	Note du Bureau Observations soumises au Bureau par la Confédération internationale des syndicats libres (CISL)
Jordanie	Gouvernement Observations soumises au Bureau par la Confédération internationale des syndicats libres (CISL) Observations du Bureau sur les commentaires de la CISL
Kenya	Gouvernement Observations de la Fédération des employeurs du Kenya (FKE) transmises par le gouvernement Observations de l'Organisation centrale des syndicats (COTU) transmises par le gouvernement Observations du gouvernement sur les commentaires de la FKE et de la COTU
Koweït	Gouvernement Observations soumises au Bureau par la Confédération internationale des syndicats libres (CISL)
République démocratique populaire lao	Gouvernement Observations soumises au Bureau par la Confédération internationale des syndicats libres (CISL)
Liban	Gouvernement Observations soumises au Bureau par la Confédération internationale des syndicats libres (CISL) Observations du gouvernement sur les commentaires de la CISL

Malaisie	Gouvernement Observations soumises au Bureau par la Confédération internationale des syndicats libres (CISL)
Maroc	Gouvernement Observations soumises au Bureau par la Confédération internationale des syndicats libres (CISL) Observations du gouvernement sur les commentaires de la CISL
Maurice	Gouvernement Observations soumises au Bureau par la Confédération internationale des syndicats libres (CISL) Observations du gouvernement sur les commentaires de la CISL
Mexique	Gouvernement Observations soumises au Bureau par la Confédération des Chambres d'industrie (CONCAMIN) Observations soumises au Bureau par la Confédération des travailleurs du Mexique (CTM) Observations soumises au Bureau par la Confédération internationale des syndicats libres (CISL)
Myanmar	Gouvernement
Népal	Gouvernement Observations soumises au Bureau par la Confédération internationale des syndicats libres (CISL)
Nouvelle-Zélande	Gouvernement Observations de la Business New Zealand (BNZ) transmises par le gouvernement Observations du Conseil des syndicats de Nouvelle-Zélande (NZCTU) transmises par le gouvernement Observations du gouvernement sur les commentaires de la BNZ et du NZCTU
Oman	Gouvernement Observations soumises au Bureau par la Confédération internationale des syndicats libres (CISL) Observations du gouvernement sur les commentaires de la CISL
Ouzbékistan	Gouvernement
Ouganda	Gouvernement Observations soumises au Bureau par la Fédération des employeurs de l'Ouganda (FUE) Observations soumises au Bureau par la Fédération des employeurs de l'Ouganda (FUE) Observations soumises au Bureau par la Confédération internationale des syndicats libres (CISL)
Qatar	Gouvernement Observations soumises au Bureau par la Confédération internationale des syndicats libres (CISL) Observations du gouvernement sur les commentaires de la CISL

Singapour	Gouvernement Observations soumises au Bureau par la Confédération internationale des syndicats libres (CISL)
Somalie	Note du Bureau
Soudan	Gouvernement Observations du Bureau par la Fédération syndicale des travailleurs du Soudan (SWTUF) transmises par le gouvernement Observations du gouvernement sur les commentaires de la SWTUF Observations soumises au Bureau par la Confédération internationale des syndicats libres (CISL)
Thaïlande	Gouvernement Observations du Congrès national de la main-d'œuvre thaïlandaise (NCTL) transmises par le gouvernement Observations soumises au Bureau par la Confédération internationale des syndicats libres (CISL) Observations du gouvernement sur les commentaires de la CISL
Timor-Leste, République démocratique du	Note du Bureau
Vanuatu	Note du Bureau
Viet Nam	Gouvernement Observations soumises au Bureau par la Confédération internationale des syndicats libres (CISL) Observations du gouvernement sur les commentaires de la CISL
	Observations soumises au Bureau par l'Organisation internationale des employeurs (OIE)

L'élimination de toute forme de travail forcé ou obligatoire

Afghanistan	Gouvernement
Arménie	Gouvernement
Bolivie	Gouvernement
Canada	Gouvernement
Chine	Gouvernement
Corée, République de	Gouvernement
Etats-Unis	Gouvernement Observations de la Fédération américaine du travail et Congrès des organisations industrielles (AFL-CIO) transmises par le gouvernement Observations soumises au Bureau par la Confédération internationale des syndicats libres (CISL)
Iles Salomon	Note du Bureau
Japon	Gouvernement Observations soumises au Bureau par la Confédération japonaise des syndicats (JTUC-RENGO)

Observations du gouvernement sur les commentaires
de la JTUC-RENGO

Annexe

République démocratique populaire lao	Gouvernement
Lettonie	Gouvernement
Madagascar	Gouvernement
Malaisie	Gouvernement
Mongolie	Gouvernement
Myanmar	Gouvernement
Népal	Gouvernement
Oman	Gouvernement
Philippines	Gouvernement
Qatar	Gouvernement
Sao Tomé-et-Principe	Note du Bureau
Singapour	Gouvernement
Timor-Leste, République démocratique du	Note du Bureau
Vanuatu	Note du Bureau
Viet Nam	Gouvernement

Observations soumises au Bureau par l'Organisation internationale des employeurs (OIE)

L'abolition effective du travail des enfants

Afghanistan	Gouvernement
Arabie saoudite	Gouvernement
Arménie	Gouvernement
Australie	Gouvernement
Bahreïn	Gouvernement
Bangladesh	Gouvernement

Observations soumises au Bureau par la Bangladesh Mukto
Sramic Federation (BMSF)

Cambodge	Gouvernement
Canada	Gouvernement
Cap-Vert	Note du Bureau
Colombie	Gouvernement
Cuba	Gouvernement
Djibouti	Gouvernement

Observations soumises au Bureau par l'Union des travailleurs de
Djibouti (UDT)

Observations soumises au Bureau par l'Union générale
des travailleurs de Djibouti (UDT)

Erythrée	Gouvernement
----------	--------------

Estonie	Gouvernement
Etats-Unis	Gouvernement Observations soumises au Bureau par la Confédération internationale des syndicats libres (CISL)
Gabon	Gouvernement Observations soumises au Bureau par la Confédération patronale gabonaise (CPG) Observations soumises au Bureau par la Confédération gabonaise des syndicats libres (CGSL) Observations soumises au Bureau par la Confédération syndicale gabonaise (COSYGA)
Ghana	Gouvernement Observations soumises au Bureau par l'Association des employeurs du Ghana (GEO) Observations soumises au Bureau par le Congrès des syndicats du Ghana (GTUC) Observations du gouvernement sur les commentaires de la GEA et du GTUC
Guinée-Bissau	Gouvernement
Haïti	Gouvernement Observations soumises au Bureau par l'Association des industries d'Haïti Observations soumises au Bureau par la Coordination syndicale haïtienne (CSH) Observations soumises au Bureau par le Mouvement syndical haïtien (MSH) Observations soumises au Bureau par le Secteur syndical haïtien (SSH) Observations du gouvernement sur les commentaires de l'ADIH, de la CSH, du MSH et du SSH
Iles Salomon	Note du Bureau
Inde	Gouvernement
Iran, République islamique d'	Gouvernement
Israël	Gouvernement
Kiribati	Gouvernement Observations de la Chambre de commerce de Kiribati (KCC) transmises par le gouvernement Observations du Congrès syndical de Kiribati (KTUC) transmises par le gouvernement Observations du gouvernement sur les commentaires de la KCC et du KTUC
République populaire démocratique lao	Gouvernement
Lettonie	Gouvernement
Libéria	Gouvernement

	Observations soumises au Bureau par l'United Seamen, Ports and General Workers' Union of Liberia/The Federation of Labour Unions (USPOGUL/LFU'S)
	Observations du gouvernement sur les commentaires de l'USPOGUL/LFU'S
Mexique	Gouvernement
	Observations soumises au Bureau par la Confédération des Chambres d'industrie (CONCAMIN)
	Observations soumises au Bureau par la Confédération des travailleurs du Mexique (CTM)
Myanmar	Gouvernement
Nouvelle-Zélande	Gouvernement
	Observations de la Business New Zealand (BNZ) transmises par le gouvernement
	Observations du Conseil des syndicats de Nouvelle-Zélande (NZCTU) transmises par le gouvernement
	Observations du gouvernement sur les commentaires de la BNZ et du NZCTU
Oman	Gouvernement
Ouzbékistan	Gouvernement
Pakistan	Gouvernement
	Observations soumises au Bureau par la Fédération des employeurs du Pakistan (EFP)
	Observations du gouvernement sur les commentaires de l'EFP
Qatar	Gouvernement
Saint-Kitts-et-Nevis	Gouvernement
Sainte-Lucie	Gouvernement
Saint-Vincent-et-les Grenadines	Gouvernement
Sao Tomé-et-Principe	Note du Bureau
Sierra Leone	Gouvernement
	Observations soumises au Bureau par la Fédération des employeurs de la Sierra Leone (SLEF)
	Observations soumises au Bureau par le Congrès des travailleurs sierra-léoniens (SLCC)
Singapour	Gouvernement
Somalie	Note du Bureau
Suriname	Gouvernement
Tadjikistan	Gouvernement
République tchèque	Gouvernement
Tchad	Gouvernement
Timor-Leste, République démocratique du	Note du Bureau
Trinité-et-Tobago	Gouvernement

Turkménistan	Note du Bureau
Vanuatu	Note du Bureau
Venezuela	Gouvernement

Observations soumises au Bureau par l'Organisation internationale des employeurs (OIE)

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

Bahreïn	Gouvernement
Chine	Gouvernement
	Annexes (non reproduites)
Djibouti	Gouvernement
	Observations soumises au Bureau par l'Union des travailleurs de Djibouti (UDT)
	Observations soumises au Bureau par l'Union générale des travailleurs de Djibouti (UGDT)
Estonie	Gouvernement
Etats-Unis	Gouvernement
	Observations de la Fédération américaine du travail et Congrès des organisations industrielles (AFL-CIO) transmises par le gouvernement
	Observations soumises au Bureau par la Confédération internationale des syndicats libres (CISL)
Iles Salomon	Note du Bureau
Japon	Gouvernement
	Observations soumises au Bureau par la Confédération japonaise des syndicats (JTUC-RENGO)
	Observations du gouvernement sur les commentaires de la JTUC-RENGO
Kiribati	Gouvernement
	Observations de la Chambre de commerce de Kiribati (KCC) transmises par le gouvernement
	Observations du Congrès syndical de Kiribati (KTUC) transmises par le gouvernement
	Observations du gouvernement sur les commentaires de la KCC et du KTCU
Koweït	Gouvernement
République démocratique populaire lao	Gouvernement
Libéria	Gouvernement
	Observations soumises au Bureau par l'United Seamen, Ports and General Workers' Union of Liberia/The Federation of Labour Unions (USPOGUL/LFU'S)
	Observations du gouvernement sur les commentaires de l'USPOGUL/LFU'S
Malaisie	Gouvernement

Myanmar	Gouvernement
Namibie	Gouvernement
Oman	Gouvernement
Ouganda	Gouvernement
	Observations soumises au Bureau par la Fédération des employeurs de l'Ouganda (FUE)
Qatar	Gouvernement
Singapour	Gouvernement
Somalie	Note du Bureau
Suriname	Gouvernement
Thaïlande	Gouvernement
	Observations du Congrès national de la main-d'œuvre thaïlandaise (NCTL) transmises par le gouvernement
Timor-Leste, République démocratique du	Note du Bureau
Vanuatu	Note du Bureau
	Observations soumises au Bureau par l'Organisation internationale des employeurs (OIE)