

**POUR DÉCISION**

## CINQUIÈME 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 2006)**

1. L'annexe de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail prévoit que des rapports seront 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 dispose que, «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». A sa 274<sup>e</sup> session (mars 1999), le Conseil d'administration a décidé de constituer un tel groupe d'experts, composé de sept Experts-conseillers, qu'il a nommés lors de sa 282<sup>e</sup> 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), de la Constitution, ainsi que tous commentaires éventuels portant sur ces réponses, formulés conformément à l'article 23 de la Constitution et à 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 souhaitables<sup>1</sup>.
2. Après six cycles de l'examen annuel, le Conseil d'administration a approuvé en mars 2005 la recommandation faite par les Experts-conseillers (paragraphe 31 de l'annexe au document GB.292/4) d'incorporer les informations sur les pays dans les tableaux d'informations de base. Ces tableaux, établis sur la base des informations fournies par les gouvernements dans le cadre de l'examen annuel, ainsi que des observations faites par les organisations d'employeurs et de travailleurs et des recommandations formulées par les Experts-conseillers et/ou le Conseil d'administration, ont été établis par le Bureau et portés à l'attention des Experts-conseillers à leur réunion de janvier 2006.
3. 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 Déclaration<sup>2</sup>. La liste des gouvernements ayant soumis des rapports ainsi que des organisations nationales et internationales ayant formulé des commentaires sur ces rapports figure dans l'annexe 4 de l'Introduction des Experts-conseillers. Les tableaux de base seront eux aussi disponibles sur le site Web.
4. La compilation a été soumise aux Experts-conseillers, qui se sont réunis du 11 au 16 janvier 2005. L'introduction ci-jointe élaborée par les Experts-conseillers est soumise au Conseil d'administration pour examen.
- 5. *Le Conseil d'administration souhaitera sans doute examiner l'Introduction ci-jointe des Experts-conseillers, réfléchir aux paragraphes 18 à 26 de l'Introduction et prendre les décisions appropriées en ce qui concerne les paragraphes 28 à 31 de ce document.***

Genève, le 7 mars 2006.

*Point appelant une décision:* paragraphe 5.

<sup>1</sup> Conseil d'administration, procès-verbaux de la 274<sup>e</sup> session, sixième séance.

<sup>2</sup> Adresse du site: [www.ilo.org/declaration](http://www.ilo.org/declaration).

**Examen des rapports annuels  
présentés dans le cadre de la Déclaration  
de l'OIT relative aux principes et droits  
fondamentaux au travail**

**Introduction  
à la compilation des rapports  
annuels présentée par les  
Experts-conseillers sur la  
Déclaration de l'OIT,  
Genève, mars 2006**

---

## Table des matières

	<i>Page</i>
Abréviations .....	vii
Partie I Observations et recommandations des Experts-conseillers .....	1
A. Observations générales des Experts-conseillers .....	1
1. Considérations de base .....	1
2. Sources et types d'information .....	3
3. L'avenir .....	4
4. Remerciements.....	6
5. Informations concernant les rapports et les ratifications .....	7
B. Recommandations des Experts-conseillers au Conseil d'administration .....	9
C. Recommandations des Experts-conseillers au Conseil d'administration concernant le Bureau .....	9
D. Commentaires formulés par les Experts-conseillers sur les quatre principes et droits fondamentaux au travail .....	9
1. Liberté d'association et reconnaissance effective du droit à la négociation collective .	9
2. Elimination de toute forme de travail forcé ou obligatoire.....	12
3. Abolition effective du travail des enfants.....	13
4. Elimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession .....	15
Partie II. Informations fournies au titre de l'examen annuel.....	17
A. Efforts déployés en vue du respect de la promotion et de la réalisation des principes et droits fondamentaux au travail .....	17
1. Liberté d'association et reconnaissance effective du droit de négociation collective ...	17
a) Rapports.....	17
b) Rapports mentionnant des efforts.....	19
c) Difficultés mentionnées .....	23
d) Rapports faisant état d'une situation inchangée .....	36
2. Elimination de toute forme de travail forcé ou obligatoire.....	37
a) Rapports.....	37
b) Rapports mentionnant des efforts.....	38
c) Difficultés mentionnées .....	42
d) Rapports faisant état d'une situation inchangée .....	46
3. Abolition effective du travail des enfants.....	46
a) Rapports.....	46
b) Rapports mentionnant des efforts.....	48
c) Difficultés mentionnées .....	57
d) Rapports faisant état d'une situation inchangée.....	59

4.	Elimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession .....	60
a)	Rapports.....	60
b)	Rapports mentionnant des efforts.....	61
c)	Difficultés mentionnées.....	65
d)	Rapports faisant état d'une situation inchangée.....	67
B.	Rôle des organisations d'employeurs et de travailleurs .....	68
1.	Participation générale.....	68
2.	Organisations d'employeurs .....	70
3.	Organisations de travailleurs .....	73
4.	Participation à l'élaboration des rapports .....	75
5.	Participation aux activités.....	76
C.	Relations des gouvernements avec les organisations régionales ou internationales et autres donateurs .....	77
D.	Coopération technique .....	78
1.	Généralités .....	78
2.	Assistance internationale.....	79
3.	Besoins ou demandes en matière de coopération technique.....	80
4.	Suite donnée aux besoins ou demandes en matière de coopération technique .....	84
E.	Effet donné aux précédentes recommandations.....	85
1.	Bases d'informations de référence par pays, soumission des rapports et dialogue promotionnel.....	85
2.	Vulgarisation et recherche.....	86

### **Annexes**

1.	Nombre de ratifications des conventions fondamentales de l'OIT (par convention) avant l'adoption de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail (à compter du 18 juin 1998) .....	87
2.	Graphique relatif au suivi de la Déclaration.....	88
3.	Experts-conseillers pour le suivi de la Déclaration de l'OIT.....	89
4.	Table des matières de la compilation des rapports annuels par le Bureau international du Travail, Genève, mars 2006.....	91

### **Encadrés**

1.	Gouvernements ayant soumis des rapports au titre de leur obligation dans le cadre de l'examen annuel de 2006 de la Déclaration, par catégorie de principe et droit .....	8
2.	Gouvernements ayant manqué à leur obligation de soumettre un rapport dans le cadre de l'examen annuel de 2006 de la Déclaration, par catégorie de principe et droit .....	8
3.	Ratification des conventions fondamentales de l'OIT pour l'année 2005 .....	8
4.	Recherche en matière de principes et droits fondamentaux au travail .....	84

---

**Tableaux**

1.	Rapports dus et reçus par catégorie de principes et droits fondamentaux, 2000-2006 .....	7
2.	Observations des organisations internationales d'employeurs et de travailleurs, 2000-2006.....	69
3.	Examen annuel de 2006: Besoins ou demandes en matière de coopération technique formulés par les gouvernements par catégorie de principe et droit .....	81
4.	Assistance technique du BIT/IPEC.....	85

---

## Abréviations

ACT/EMP	– (BIT) Bureau chargé des activités pour les employeurs
ACTRAV	– (BIT) Bureau chargé des activités pour les travailleurs
BIT	– Bureau international du Travail
CCG	– Conseil de coopération du Golfe
CEDAW	– (Nations Unies) Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes
CIAMT	– Conférence interaméricaine des ministres du Travail
CISL	– Confédération internationale des syndicats libres
CIT	– Conférence internationale du Travail
CT	– Coopération technique
DCOMM	– (BIT) Département de la communication et de l'information du public
DSRP	– Document de stratégie pour la réduction de la pauvreté
FAO	– Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture
INTERPOL	– Organisation internationale de la police criminelle
IPEC	– Programme international pour l'abolition du travail des enfants
OEA	– Organisation des Etats américains
OIE	– Organisation internationale des employeurs
OIM	– Organisation internationale pour les migrations
OIT	– Organisation internationale du Travail
ONG	– Organisations non gouvernementales
ONU DC	– Bureau des Nations Unies contre la drogue et le crime
PAM	– Programme alimentaire mondial
PNUD	– Programme des Nations Unies pour le développement
PPTD	– Programme par pays pour un travail décent
SAP/FL	– (OIT) Programme d'action spécial pour combattre le travail forcé
UER	– Union européenne de radiotélévision
UNAIDS	– Programme commun des Nations Unies sur le VIH/SIDA
UNESCO	– Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture
UNFPA	– Fonds des Nations Unies pour la population
UNICEF	– Fonds des Nations Unies pour l'enfance
UNIFEM	– Fonds des Nations Unies de développement pour la femme
ZFE	– Zones franches d'exportation

## Partie I Observations et recommandations des Experts-conseillers

### A. Observations générales des Experts-conseillers

1. La présente introduction des Experts-conseillers à la compilation des rapports soumis au titre de l'examen annuel, le septième depuis le début de l'exercice en l'an 2000, est un élément essentiel du suivi de la Déclaration, qui se veut promotionnel, rigoureux et efficace<sup>1</sup>. 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.
2. 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. Ces principes et droits fondamentaux sont les suivants:
  - 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.

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, pour 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 également sur les difficultés, le suivi promotionnel assure une meilleure sensibilisation qui, en tant que telle, ouvre la voie au progrès à l'échelon national.

#### 1. Considérations de base

3. Tout d'abord, nous rappelons les obligations d'ordre constitutionnel auxquelles chaque Etat Membre de l'Organisation doit se tenir et qui visent au respect, à la promotion et à la réalisation de ces principes et droits. C'est pourquoi il incombe à chaque Etat Membre de donner effet à ces principes et droits, de même qu'il incombe à l'Organisation d'aider ses Membres à atteindre ces objectifs. Un autre élément de base est le fait que l'OIT dispose aujourd'hui d'une stratégie d'exécution de ses programmes. Il s'agit de l'élaboration des programmes nationaux pour le travail décent. Cette nouvelle méthode de travail a des répercussions importantes sur la façon dont les principes et droits énoncés dans la Déclaration sont mis en application et dont les Etats Membres s'engagent à les appliquer.

<sup>1</sup> Le système d'établissement des rapports au titre du suivi de la Déclaration figure à l'annexe 2 de la présente Introduction.

4. Même si elle a été très bénéfique à certains, la mondialisation a aussi accru l'écart entre les riches et les pauvres, et entre pays développés et pays en développement. En raison de cette situation, il est plus difficile de donner effet aux principes et droits au travail, alors qu'il s'agit d'une obligation fondamentale pour tous les Etats. Pourtant, dans le même temps, le degré de développement, l'absence de ressources financières et le manque de capacité technique ne peuvent être invoqués, entre autres, comme excuses pour justifier l'absence de volonté politique de donner effet à ces principes et droits. Nos observations ont été formulées après que ces éléments de base aient été énoncés.
5. Dans notre rapport de l'an passé, nous avons formulé un certain nombre d'observations sur l'impact de l'examen annuel (voir les paragraphes 6 à 28 du rapport de 2005<sup>2</sup>). Nous continuons à penser que le processus a été bénéfique et nous tenons à répéter ci-après certaines de ces observations. Nous estimons toutefois que le temps est venu d'entreprendre une réflexion sur la manière dont ce processus a fonctionné, et sur l'avenir du processus d'examen annuel. Nous reviendrons sur ces considérations à la fin de la présente section.
6. La législation et son application, de même que d'autres mesures d'ordre pratique, sont des conditions nécessaires à la promotion des principes et droits fondamentaux contenus dans la Déclaration. Pour que ceux-ci soient pleinement réalisés, il faut pouvoir compter sur la capacité d'initiative, la mobilisation et la participation de tous. Il est devenu de plus en plus évident que ces mesures vont de pair avec la pleine réalisation des droits de l'homme.
7. Une nouvelle partie du processus voit le jour cette année. Il s'agit des bases de référence nationales que nous avons recommandées en 2005 et que le Conseil d'administration a approuvées. Elles présentent pour chaque pays un résumé de toutes les informations reçues depuis que le gouvernement en question a commencé à soumettre des rapports. Elles sont fondées sur les éléments d'information ci-après, selon leur disponibilité: informations fournies par les gouvernements au titre de l'examen annuel, observations des organisations d'employeurs et de travailleurs et observations et recommandations formulées par les Experts-conseillers sur la Déclaration et par le Conseil d'administration de l'OIT. Nous espérons pouvoir compter à l'avenir sur les études de cas préparées sous les auspices du pays et du Bureau (voir ci-dessous, sous «Recommandations»).
8. L'élaboration de ces bases de référence a demandé au cours de l'année qui vient de s'écouler un gros effort à la fois de la part du Bureau et des Etats soumettant leur rapport, mais nous comptons bien qu'elles produisent deux effets. Le premier serait de réduire la charge de travail que représente la soumission de rapports, car ces bases de référence devraient permettre de se référer aisément à des informations déjà fournies précédemment et aux réactions qu'elles auront suscitées. Le deuxième – qui est le plus important – tient au fait que ces bases de référence devraient offrir à chaque pays un moyen d'évaluer les progrès qu'il a accomplis et de les mesurer par rapport au point de départ en ce qui concerne la réalisation des principes et droits pour lesquels il fait rapport.
9. Afin d'améliorer la collecte d'informations pratiques et d'obtenir une approche plus complète des réalités, le système de bases de référence par pays doit s'inspirer des programmes nationaux pour le travail décent, le cas échéant, et être complété par des études de cas approfondies de certains pays sélectionnés qui se sont portés volontaires. Il convient d'instaurer un dialogue national sur la façon d'aborder les questions et explorer différentes approches ainsi que leur impact sur le respect, la promotion et la réalisation des principes et droits fondamentaux au travail. Cette tâche doit être menée en étroite

<sup>2</sup> BIT: document GB.292/4.

collaboration entre le Bureau et le pays concerné – les gouvernements, les organisations d'employeurs et de travailleurs assumant leur responsabilité pleine et entière dans ce processus dont ils sont les maîtres.

## 2. Sources et types d'information

10. Les rapports globaux, rédigés en vertu de la Déclaration, constituent l'une des sources d'information les plus précieuses dont nous disposons. Cet aperçu général de la situation telle qu'elle se présente dans tous les pays – qu'ils aient ou non ratifié les conventions fondamentales de l'OIT ou qu'ils participent ou non au processus d'examen annuel – offre un cadre indispensable à nos travaux. Ces rapports montrent également que nous pouvons disposer des résultats des recherches et des consultations menées pour leur élaboration, qui devraient nous servir de guide pour répondre aux points d'ordre plus général que nous soulevons dans notre propre rapport.
11. Nous apprécions le fait que le taux de réponses des pays qui ont soumis des rapports a considérablement augmenté. Tous les Etats Membres n'ayant pas ratifié l'ensemble des huit conventions fondamentales ont aujourd'hui fourni au moins un rapport au titre du suivi de la Déclaration. C'est là une bonne indication de l'engagement de tous les Etats Membres dans ce processus et de leur volonté d'adhérer – au moins à un niveau ou à un autre – aux principes et droits contenus dans la Déclaration. Il convient cependant de porter une attention particulière sur le fait que la plupart des informations que nous avons reçues portent sur la législation nationale, mais ne contiennent pas d'informations sur l'application de ces lois dans la pratique et sur les mesures prises pour mettre en œuvre les principes et droits, pas plus qu'elles ne donnent d'information sur la situation telle qu'elle se présente effectivement dans les Etats Membres. Ceci est reflété dans les bases de référence.
12. Nous insistons sur le fait que, dans le cadre du suivi de la Déclaration, les rapports devraient aussi rendre compte de l'engagement pris par les pays de collecter les informations nécessaires à l'échelle nationale et de réfléchir sur les retombées que ces rapports peuvent avoir sur les pays proprement dits dans le cadre du dialogue tripartite. Certains de ces rapports ont été élaborés avec l'aide du Bureau, en particulier grâce à la visite de représentants du Bureau dans les pays concernés pour les aider au cas où il s'agisse de leur premier rapport. D'autres ont fourni des informations alors qu'ils participaient aux sessions annuelles de la Conférence internationale du Travail. De tels rapports sont les bienvenus et les efforts accomplis pour fournir les informations qu'ils contiennent ne peuvent qu'être félicités. C'est pourquoi nous espérons que les pays qui ont reçu l'aide du Bureau dans la rédaction de leurs rapports assureront eux-mêmes le suivi des rapports qui ont été compilés de leur propre initiative.
13. Pour être en mesure d'évaluer la situation telle qu'elle se présente réellement, de même que les progrès accomplis, nous insistons à nouveau sur la nécessité d'obtenir différents types d'information qui aillent au-delà d'une simple référence à la loi. Nous encourageons tous les Etats qui ont soumis leur rapport à poursuivre leurs efforts pour veiller à ce que l'information sur la mise en application soit disponible dans le cadre de l'examen annuel. Nous ne saurions insister assez sur le fait que la pratique doit suivre scrupuleusement la loi et nous devons avoir davantage d'informations à ce sujet. Pour ce faire, un des moyens disponibles consiste à suivre la recommandation visant à effectuer des études de cas dans les pays qui se sont portés volontaires (voir ci-après, sous «Recommandations»). Les informations tirées de ces études devraient être insérées dans les informations relatives aux bases de référence afin de refléter le degré de mise en œuvre à l'échelon national. Il s'agit notamment des réponses aux programmes nationaux

de travail décent, des stratégies de réduction de la pauvreté et de toutes autres mesures pouvant avoir un effet sur la mise en œuvre des principes et droits de la Déclaration.

14. Il est très important de mettre l'accent sur le manque d'informations relatives aux différents groupes de travailleurs que nous avons constaté dans beaucoup de rapports gouvernementaux, même lorsque cette lacune a été signalée par les commentaires des organisations nationales et internationales de travailleurs. Ceci pourrait être dû en partie au fait que, dans de nombreux pays, les travailleurs de certaines catégories – en particulier les travailleurs agricoles et domestiques ainsi que ceux de l'économie informelle – ne sont pas couverts par la législation nationale du travail. Cela dit, cette lacune indique également que les gouvernements n'ont pas pris des mesures effectives pour assurer la protection de groupes tels que les travailleurs migrants – qui, dans certains pays, constituent en fait la majorité de la main-d'œuvre.
15. Nous sommes conscients du travail que les fonctionnaires responsables de ces rapports accomplissent à l'échelle nationale et comprenons que cette demande d'information plus pratique constitue pour ces personnes une charge de travail supplémentaire. Ceci étant dit, nous les encourageons, dans certains cas appropriés, à rechercher des informations ailleurs que dans leur propre ministère. A titre d'exemple, des statistiques relatives à la réalisation des principes et droits peuvent exister au sein des ministères de la Planification et des Finances, alors que des informations sur les efforts de lutte contre la discrimination peuvent être généralement trouvées dans les systèmes qui ont été mis en place afin de promouvoir l'égalité entre hommes et femmes.
16. Nous félicitons vivement les organisations d'employeurs et de travailleurs pour s'être engagés plus activement dans le processus d'élaboration des rapports, en particulier grâce au dialogue qui a ainsi été instauré entre les gouvernements et elles-mêmes. Nous remercions les gouvernements pour les réponses qu'ils ont fournies aux commentaires. Toutefois, certains gouvernements n'ont pas fourni leur réponse; ce qui nous laisse dans l'impossibilité d'évaluer la réaction des gouvernements à ces informations complémentaires.
17. Il est indispensable que nous recevions des informations sur la manière dont les principes et droits contenus dans la Déclaration ont été promus, sur les personnes qui ont pris part à cet effort de promotion et sur les effets que la promotion de la Déclaration a eus sur ces personnes et sur les changements pratiques qui en ont découlé. Qui avons-nous persuadé de promouvoir la Déclaration, et comment ces personnes ont-elles réagi à nos efforts de persuasion? De plus, nous sommes conscients du fait que la promotion de la Déclaration a été menée par différents services du Bureau. Nous devons maintenant insister sur la nécessité de veiller à ce que tous les services concernés du secrétariat de l'OIT intègrent dans leurs propres travaux les principes et droits contenus dans la Déclaration.

### **3. L'avenir**

18. Comme indiqué ci-dessus, nous avons le sentiment que le temps est venu de réfléchir sur l'avenir de ce processus et nous avons consacré un temps considérable, pendant notre première session, à une première réflexion à ce sujet. Une des premières conclusions que nous avons tirées est que le suivi s'est avéré utile et qu'il continue de l'être. Nous sommes en revanche conscients que notre travail porte désormais sur un nombre restreint de pays et de principes et droits. Au cours de l'année 2005, 13 Etats Membres ont rejoint les pays qui ont ratifié l'ensemble des conventions fondamentales, ce qui porte le nombre de ces pays à 117. Ces derniers ne rentrent plus dans le cadre de notre mandat et un certain nombre d'autres recommandations de ratification des conventions ont réduit

d'autant l'obligation qu'ont ces pays de soumettre des rapports au titre du suivi de la Déclaration.

19. Il reste toutefois encore de nombreux pays qui ne sont toujours pas en mesure de ratifier ces instruments, parfois par manque de compétence, parfois parce qu'ils n'ont pas l'intention de le faire, estimant que les droits et pratiques de leur pays offrent des solutions suffisantes. Il est tout aussi important de noter que certains pays encore concernés par le suivi de la Déclaration constituent une part considérable des travailleurs du monde. L'impact tant passé que futur de ce suivi devrait être mesuré non seulement sur la base du nombre de ratifications non encore enregistrées, mais aussi en tenant compte du fait qu'il concerne des centaines de millions de travailleurs qui, sans lui, ne pourraient bénéficier du processus de contrôle régulier prévu par l'OIT.
20. Dans quel sens ce processus doit-il aujourd'hui évoluer ? Nous ne sommes pas encore prêts à ce jour à répondre à cette question, et nous reviendrons sur ce débat l'an prochain. D'ici là, il serait bon que nous ayons l'avis du Conseil d'administration sur certains des points que nous avons soulevés.
21. Dans un premier temps, nous avons modifié le format de notre rapport pour rendre nos recommandations plus faciles à lire et pour qu'elles apparaissent de façon plus nette. Nous avons l'intention, dès notre prochain rapport, de mettre également l'accent sur certaines situations qui nous semblent refléter le mieux les problèmes rencontrés et les succès obtenus.
22. Parmi les questions que nous nous sommes posées, figure celle de savoir comment il serait possible, non seulement pour le Bureau, mais aussi pour les mandants de l'OIT et toute autre organisation ayant une influence en la matière, de promouvoir plus largement et plus efficacement les principes et droits figurant dans la Déclaration. L'essence même de la Déclaration est qu'il s'agit d'un instrument de promotion, auquel on ne peut donner effet que par des activités promotionnelles. Parmi elles, figure l'œuvre des gouvernements et des organisations d'employeurs et de travailleurs, qui constitue le cœur même de l'OIT. Ceci revient à dire aussi que les partenaires tripartites doivent œuvrer dans un esprit de collaboration avec d'autres acteurs de la société civile, afin de toucher un plus grand nombre de gens, et aussi de renforcer leur impact et leur rôle.
23. L'approche que l'on trouve dans les programmes nationaux pour le travail décent est très prometteuse et nous nous réjouissons à l'avance de retrouver dans sa conception et dans sa mise en œuvre les empreintes des principes et droits de la Déclaration. De même, nous sommes heureux de constater que les organisations d'employeurs et de travailleurs prennent une part plus active dans le suivi de la Déclaration. Toutefois, les rapports des gouvernements dans lesquels on ne retrouve aucune trace de la participation des employeurs et des travailleurs dans le processus de soumission de rapports constituent encore la majorité. Comment peut-on améliorer cette situation, et que peuvent faire les organisations internationales d'employeurs et de travailleurs pour faciliter ce processus ?
24. Les mandants de l'OIT devraient défendre ces principes et droits à l'échelon national dans tous les pays. Toutefois, nous avons aussi le sentiment que les principes et droits de la Déclaration devraient apparaître de façon plus détaillée dans les travaux et les structures du Bureau international du Travail. Nous espérons que davantage de moyens seront déployés dans tous les secteurs du Bureau pour faire connaître et pour promouvoir les principes et droits de la Déclaration dans toutes les activités de l'OIT, dans chaque domaine et dans chaque pays. Il est particulièrement important à cet égard que les structures régionales de l'OIT prennent une part plus active dans ce domaine, dans la mesure où ce sont elles qui sont les plus proches des mandants de l'OIT dans les différentes régions.

25. De plus, il est nécessaire d'accroître la connaissance du public en général sur le contenu des principes et droits, et sur les avantages à tirer de leur totale mise en œuvre.
26. Nous avons le sentiment également qu'il reste beaucoup à faire pour que l'esprit de la Déclaration soit reflété dans les documents de politique générale et dans les travaux d'autres organisations intergouvernementales – en particulier les institutions financières internationales. Or il s'agit là d'un élément de référence indispensable pour toutes les activités de ces organisations et institutions. Nous avons discuté de l'impact positif, bien que limité, des principes de l'OIT, ainsi que des problèmes rencontrés lors de la mise en œuvre actuelle des stratégies de réduction de la pauvreté. Nous sommes convaincus qu'il reste encore beaucoup à faire dans ce domaine. Le rapport de la Commission mondiale pour la dimension sociale de la mondialisation a mis en relief ce besoin.

#### 4. Remerciements

27. Nous tenons à féliciter le Bureau en général et le Programme chargé de la promotion de la Déclaration en particulier, à la fois pour la grande qualité et pour le volume des informations que nous avons reçues pendant notre réunion (du 11 au 16 janvier 2006). Nous souhaiterions remercier également les membres du personnel du BIT à qui revenait la tâche délicate et toujours plus difficile de se procurer, de regrouper et d'analyser les informations dont nous avons besoin pour exécuter de façon responsable les travaux qui nous ont été confiés.

## 5. Informations concernant les rapports et les ratifications

Tableau 1. Rapports dus et reçus par catégorie de principes et droits fondamentaux, 2000-2006

Catégorie	Nombre dû et pourcentage de rapports reçus														Différence en pourcentage					
	2000		2001		2002		2003		2004		2005		2006		<u>2000</u> 2001	<u>2001</u> 2002	<u>2002</u> 2003	<u>2003</u> 2004	<u>2004</u> 2005	<u>2005</u> 2006
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%						
Liberté d'association/ négociation collective	52	67	47	70	42	83	38	71	37	73	39	87	38	97	+3	+13	-12	+2	+14	+10
Travail forcé	41	51	36	53	28	61	27	52	23	65	23	83	19	100	+2	+8	-9	+13	+18	+17
Travail des enfants	92	51	72	68	102	56	72	56	56	54	50	86	41	93	+17	-12	0	-2	+32	+7
Discrimination	43	56	38	74	31	68	26	58	22	68	23	83	21	100	+18	-6	-10	+10	+15	+17
<b>Total</b>	<b>228</b>	<b>56</b>	<b>193</b>	<b>67</b>	<b>203</b>	<b>63</b>	<b>163</b>	<b>59</b>	<b>138</b>	<b>63</b>	<b>135</b>	<b>85</b>	<b>119</b>	<b>97</b>	<b>+11</b>	<b>-4</b>	<b>-4</b>	<b>+4</b>	<b>+22</b>	<b>+12</b>

Source: BIT: Rapports et bases de référence des pays soumis au titre de l'examen annuel de 2006 de la Déclaration.

## Encadré 1

**Gouvernements ayant soumis des rapports au titre de leur obligation  
dans le cadre de l'examen annuel de 2006 de la Déclaration, par catégorie de principe et droit**

Liberté d'association et reconnaissance effective du droit de négociation collective (37 pays): Afghanistan, Arabie saoudite, Arménie, Bahreïn, Brésil, Canada, Chine, République de Corée, El Salvador, Emirats arabes unis, Etats-Unis, Iles Salomon, Inde, République islamique d'Iran, Iraq, Jordanie, Kenya, Koweït, République démocratique populaire lao, Liban, Malaisie, Maroc, Mexique, Myanmar, Népal, Nouvelle-Zélande, Oman, Ouzbékistan, Qatar, Samoa, Singapour, Somalie, Soudan, Thaïlande, République démocratique du Timor-Leste, Vanuatu et Viet Nam.

Elimination de toute forme de travail forcé ou obligatoire (19 pays): Afghanistan, Canada, Chine, République de Corée, Etats-Unis, Iles Salomon, Japon, République démocratique populaire lao, Lettonie, Madagascar, Malaisie, Myanmar, Népal, Qatar, Samoa, Singapour, République démocratique du Timor-Leste, Vanuatu et Viet Nam.

Abolition effective du travail des enfants (38 pays): Afghanistan, Arabie saoudite, Arménie, Australie, Bahreïn, Bangladesh, Cambodge, Canada, Cap-Vert, Cuba, Erythrée, Estonie, Etats-Unis, Gabon, Ghana, Haïti, Iles Salomon, Inde, République islamique d'Iran, Kiribati, Lettonie, Libéria, Mexique, Myanmar, Nouvelle-Zélande, Ouzbékistan, Pakistan, Qatar, Saint-Vincent-et-les Grenadines, Samoa, Sierra Leone, Singapour, Somalie, Suriname, République tchèque, République démocratique du Timor-Leste, Vanuatu et la République bolivarienne du Venezuela.

Elimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession (21 pays): Bahreïn, Chine, Etats-Unis, Iles Salomon, Japon, Kiribati, Koweït, République démocratique populaire lao, Libéria, Malaisie, Myanmar, Namibie, Oman, Qatar, Samoa, Singapour, Somalie, Suriname, Thaïlande, République du Timor-Leste et Vanuatu.

Source: BIT: Rapports et bases de référence soumis par les pays au titre de l'examen annuel de 2006 de la Déclaration.

## Encadré 2

**Gouvernements ayant manqué à leur obligation de soumettre un rapport  
dans le cadre de l'examen annuel de 2006 de la Déclaration, par catégorie de principe et droit**

*Gouvernements n'ayant pas soumis de rapport au cours du cycle actuel*

Liberté d'association et reconnaissance effective du droit de négociation collective (1 pays): **Guinée-Bissau.**

Abolition effective du travail des enfants (3 pays): **Guinée-Bissau, Sainte-Lucie et Turkménistan**

Source: BIT: Rapports et bases de référence soumis par les pays au titre de l'examen annuel de 2006 de la Déclaration.

## Encadré 3

**Ratification des conventions fondamentales de l'OIT pour l'année 2005**

- Convention n° 29: **Bolivie, Mongolie, Philippines et Sao Tomé-et-Principe** (ce qui porte le nombre total de ratifications à **168** (au 31 décembre 2005))
- Convention n° 87: **Maurice et Ouganda** (ce qui porte le nombre total de ratifications à **144** au 31 décembre 2005)
- Convention n° 105: **Mongolie, Oman et Sao Tomé-et-Principe** (ce qui porte le nombre total de ratifications à **165** au 31 décembre 2005)
- Convention n° 100: **Ouganda** (ce qui porte le nombre total de ratifications à **162** au 31 décembre 2005)
- Convention n° 111: **Djibouti, Estonie et Ouganda** (ce qui porte le nombre total de ratifications à **163** au 31 décembre 2005).
- Convention n° 138: **Tchad, Djibouti, République démocratique populaire Lao, Oman, Thaïlande, Saint-Kitts-et-Nevis, Sao Tomé-et-Principe, Singapour et Trinité-et-obago** (ce qui porte le nombre total de ratifications à **142** au 31 décembre 2005).
- Convention n° 182: **Colombie, Djibouti, Israël, République démocratique populaire Lao, Sao Tomé-et-Principe, Tadjikistan et République bolivarienne du Venezuela** (ce qui porte le nombre total de ratifications à **157** au 31 décembre 2005).

Source: BIT: Département des normes internationales du travail.

## **B. Recommandations des Experts-conseillers au Conseil d'administration**

28. Les Experts-conseillers recommandent au Conseil d'administration d'attirer l'attention de tous les mandants tripartites des Etats soumettant un rapport sur la recommandation formulée précédemment, qui les invite à se porter volontaires pour entreprendre des études approfondies sur la façon d'assurer le respect, la promotion et la réalisation des principes et droits fondamentaux. Ce processus pourrait débiter par un examen à l'échelle nationale et un dialogue tripartite au sujet des bases de référence telles qu'elles se présentent aujourd'hui; le but d'un tel exercice étant de voir comment progresser sur ce point.
29. Ces études, qui pourraient avoir lieu dans le cadre des programmes nationaux sur le travail décent, actuellement en cours d'élaboration, visent à assurer une approche intégrée dans la réalisation de ces principes et droits de même qu'une prise en compte nationale de la Déclaration par chaque pays. C'est ainsi que l'on pourra garantir que le travail accompli par le Bureau en vue de donner effet aux principes et droits fondamentaux au travail, qui sont un élément indispensable du paradigme de l'OIT en matière de travail décent, est exploité à sa juste valeur à l'échelle nationale. Ce processus doit avoir lieu de telle sorte que les partenaires tripartites nationaux, en particulier les organisations d'employeurs et de travailleurs et leurs membres, deviennent de véritables défenseurs nationaux de la Déclaration et offrent à d'autres maillons de la société nationale la possibilité d'adhérer à l'esprit de la Déclaration. Sans ces mesures, il sera beaucoup plus difficile de progresser de façon significative dans la prise en compte de la Déclaration à l'échelon national.

## **C. Recommandations des Experts-conseillers au Conseil d'administration concernant le Bureau**

30. Les Experts-conseillers recommandent que le Bureau améliore encore sa capacité à aider les Etats Membres à donner effet aux principes et droits de la Déclaration. Ceci devrait impliquer un mouvement général plus ample en faveur de ces principes et droits au sein de tous les secteurs techniques du Bureau, et en particulier, un accroissement de la capacité des bureaux sur le terrain. Cette tâche devrait être menée dans le cadre de l'élaboration des programmes nationaux pour le travail décent.
31. Nous recommandons que le Bureau tienne des consultations auprès des mandants afin de procéder à un examen tripartite national des bases de référence et de mener à bien toute étude de cas qui pourrait s'ensuivre.

## **D. Commentaires formulés par les Experts-conseillers sur les quatre principes et droits fondamentaux au travail**

### **1. Liberté d'association et reconnaissance effective du droit à la négociation collective**

32. Les Experts-conseillers soulignent à nouveau qu'il convient que tous les Etats Membres respectent entièrement ce principe, compte tenu des circonstances économiques, sociales et culturelles propres à chacun d'eux. Le respect du principe de liberté d'association et de la reconnaissance effective du droit de négociation collective est indispensable si l'on

veut que les autres droits et principes qui figurent dans la Déclaration soient appliqués, et ce principe et droit constitue en fait l'un des principes de base de l'OIT.

33. Son importance réside dans le fait qu'il permet aux travailleurs et aux employeurs d'accroître leur influence dans le monde qui les entoure, tout en permettant à ceux qui ont en charge la gestion au niveau de l'entreprise ou du pays de bénéficier de leur expérience collective et de leur sagesse. Un pays dans lequel la liberté d'association n'est pas reconnue est plus faible que celui qui autorise, voire encourage, la participation de tous les citoyens dans l'économie nationale. C'est là la base du respect des droits de l'homme et un maillon essentiel de la démocratie.
34. Nous sommes encouragés par l'augmentation du taux de rapports soumis au titre de ce principe et droit (record de 97 pour cent), alors que celui-ci était déjà élevé l'an passé. Nous sommes aussi heureux de noter la ratification, pendant cette période, de la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, par **Maurice** et par l'**Ouganda**, mais regrettons le fait que le taux de ratification des conventions contenant ce principe et droit reste faible par rapport à celui des trois autres principes. Nous encourageons les gouvernements des **Iles Salomon**, de **Samoa** et du **Vanuatu**, qui ont fait parvenir cette année leur premier rapport au titre de la Déclaration, de donner une suite à la volonté qu'ils ont exprimée de ratifier la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, de même que la convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949.
35. Nous nous félicitons également de la participation de plus en plus grande des organisations d'employeurs et de travailleurs au processus de soumission des rapports, tant à l'échelle nationale qu'internationale. Ainsi, les gouvernements ont pu répondre aux commentaires des organisations des travailleurs en fournissant plus d'informations et plus de détails. L'échange de vues et d'informations entre les organisations de travailleurs et les gouvernements dont font état les paragraphes pertinents du présent rapport est, selon nous, l'illustration de l'esprit de promotion et de dialogue qui prévaut dans la Déclaration.
36. Nous prions instamment les Etats Membres de veiller à ce que soit donné effet dans la réalité à ce principe et droit fondamental. Les pays qui ont soumis leur rapport déclarent à nouveau que, d'une manière générale, ce principe est respecté. Tous affirment, par exemple, que ces libertés sont reconnues par la législation nationale, et beaucoup d'entre eux notent que leur constitution nationale garantit la liberté d'association. La réalité est pourtant souvent bien différente. Dans la pratique et dans la loi, un nombre bien trop grand de pays restreignent les libertés prévues dans le cadre de ce principe. Ainsi, cinq pays (à savoir le **Liban**, la **Malaisie**, **Samoa** et la **République démocratique du Timor-Leste**) font savoir que l'autorisation du gouvernement est requise pour créer une organisation d'employeurs ou de travailleurs. Si l'on compte les pays qui ont fait état de cet obstacle dans leur rapport de l'an dernier, le nombre de pays qui, selon l'examen annuel, exigent cette autorisation s'élève à au moins 14. Ces restrictions sont clairement en opposition avec le principe et droit et les possibilités qu'il offre.
37. Un certain nombre de pays ont fourni des informations concernant de nouvelles législations et nous sommes heureux de citer parmi eux la **République de Corée** qui a adopté une législation spécifique pour permettre aux syndicats du service public d'exercer leur droit à s'organiser et à la négociation collective. Il serait souhaitable que les informations fournies par l'ensemble des pays qui ont soumis leur rapport soient plus détaillées et expliquent plus clairement en quoi ces législations donnent effet au principe en question. Par exemple, lorsque le gouvernement de **Bahreïn** s'est limité à déclarer qu'il avait promulgué un nouveau décret sur les syndicats, il serait utile qu'il indique également s'il s'agit d'un décret d'application se rapportant à la loi sur le travail telle qu'elle existe. Les gouvernements devraient également nous fournir beaucoup plus

d'informations sur les mesures qu'ils prennent en matière de législation et de politique à suivre en vue de promouvoir ce principe et droit et d'en permettre l'application.

38. Nous ne saurions insister assez sur la nécessité de faire appliquer ce principe et droit à tous les employeurs et à tous les travailleurs sans aucune distinction. Ainsi, certaines catégories de travailleurs déjà énumérées dans de précédents rapports – telles que les travailleurs agricoles, les travailleurs dans les ZFE, les travailleurs migrants, les travailleurs domestiques, les travailleurs au sein de l'économie informelle, certains travailleurs de la fonction publique, les travailleurs indépendants, les travailleurs temporaires et ceux qui sont employés avec des contrats précaires – pourront bénéficier pleinement de la liberté d'association et du droit de négociation collective. A moins de pouvoir négocier leurs conditions de travail, ils ne pourront bénéficier de la protection sociale qu'implique la notion de travail décent.
39. Ceci revêt une importance toute particulière dans plusieurs pays concernés par le problème des travailleurs migrants. Ceux-ci, qui sont souvent dans une situation juridique précaire, devraient pouvoir bénéficier du droit d'organisation. En s'organisant, ils pourront aussi en tant que personnes que dans le cadre de leurs organisations, bénéficier d'une meilleure protection sociale et mieux faire entendre leur voix, dans la société comme dans le monde du travail.
40. Par exemple, il est encourageant de noter à ce sujet qu'il existe aux **Emirats arabes unis** un décret qui prévoit la formation de syndicats dans le secteur privé. Or, les travailleurs migrants ne sont autorisés à exercer ce droit que dans certaines conditions. Il est important de noter que la majorité des travailleurs des **Emirats arabes unis**, comme ceux d'autres **Etats du Golfe**, sont des travailleurs migrants. C'est pourquoi, même si nous constatons que des progrès relatifs ont été faits par certains pays dans l'application de ce principe et droit – par exemple **l'Arabie saoudite** qui procède actuellement au suivi de la création de «comités de travail», nous insistons sur le fait que, pour donner pleinement effet à ce principe et droit, de sorte que tous les travailleurs présents dans ces pays, y compris les travailleurs migrants, puissent en bénéficier, il faut que lesdits pays progressent de façon significative dans ce domaine.
41. Nous attirons l'attention sur les efforts accomplis par la CISL qui a fait parvenir des rapports détaillés sur un certain nombre de pays et nous la félicitons pour le rôle important qu'elle joue à ce sujet. Nous regrettons toutefois de devoir noter que, si certains gouvernements ont pris part à un dialogue avec les organisations de travailleurs sur ce point, un certain nombre d'autres gouvernements n'ont pu répondre de façon appropriée aux commentaires de la CISL. Cet état de fait revêt une importance particulière dans les cas où la CISL, ou d'autres organisations de travailleurs, ont fait savoir que certaines catégories de travailleurs - telles que les travailleurs agricoles, les travailleurs dans les ZFE, les travailleurs migrants, les travailleurs domestiques, les travailleurs au sein de l'économie informelle, certains travailleurs de la fonction publique, les travailleurs indépendants, les travailleurs temporaires et ceux employés avec des contrats précaires – ne bénéficient pas de ce principe et droit.
42. Nous avons reçu un certain nombre de demandes de coopération technique sur ce principe et droit et nous espérons que le Bureau sera en mesure d'y répondre. Toutefois, dans de nombreux cas, le problème n'est pas vraiment un problème de renforcement des capacités, mais plutôt d'absence de volonté politique de respecter pleinement le droit des employeurs et des travailleurs de créer leur propre organisation et d'en assurer le fonctionnement, en toute liberté, et de créer les conditions propices à cela.

## 2. Elimination de toute forme de travail forcé ou obligatoire

43. Les Experts-conseillers notent avec satisfaction que tous les Etats à qui ils avaient demandé de soumettre un rapport au titre de ce principe et droit ont accompli leur tâche, leur permettant ainsi d'avoir une vision globale de la situation telle qu'elle se présente dans l'ensemble des Etats Membres. Nous prenons note du fait que le Bureau a aidé plusieurs des Etats Membres dans l'élaboration de leur rapport et nous encourageons la poursuite d'une telle assistance. Nous espérons que le dialogue qui a été lancé se poursuivra afin que nous puissions disposer d'informations plus complètes que celles qui figurent dans certains des rapports présentés.
44. Nous sommes également très satisfaits de constater l'augmentation significative du nombre de ratifications au cours de l'année qui vient de s'écouler: quatre ratifications de la convention (n° 29) sur le travail forcé, 1930 (**Bolivie, Mongolie, Philippines, Sao Tomé-et-Principe**) et trois de la convention (n° 105) sur l'abolition du travail forcé, 1957 (**Mongolie, Oman, Sao-Tomé-et-Principe**). Nous encourageons les pays qui ont exprimé leur intention de ratifier ces conventions à mettre à exécution leur intention. Nous espérons également que les quelques rares pays qui n'envisagent pas sérieusement de ratifier ces instruments fondamentaux (**Afghanistan** et **Etats-Unis**) reviendront sur leur position. Enfin, nous exprimons à nouveau l'espoir que la **Malaisie** et **Singapour**, qui ont dénoncé la convention n° 105, entameront un dialogue avec le Bureau et avec leurs partenaires tripartites afin de revoir leur décision.
45. Nous constatons l'augmentation significative du nombre d'Etats ayant reconnu explicitement l'existence dans leur pays du travail forcé, revêtant soit la forme de l'esclavage classique, soit une autre forme: servitude pour dettes, traite de personnes, travail forcé des enfants, servage ou autres. Cette reconnaissance est indispensable comme première mesure de lutte contre ce fléau.
46. Nous notons que le Rapport global de 2005 sur le travail forcé<sup>3</sup> indique clairement que l'abolition du travail forcé représente, d'une manière ou d'une autre, un défi pour la quasi-totalité des pays du monde. Il offre de nouveaux éléments d'information sur les nouvelles formes de travail forcé, qu'il s'agisse de travail forcé imposé par l'Etat pour des raisons économiques ou politiques, de travail forcé lié à la pauvreté et à la discrimination, ou de travail forcé dû à la migration et à la traite de personnes de par le monde.
47. Le rapport global présente également les premières estimations mondiales et régionales du volume de travail forcé fournies par une organisation internationale. De plus, il indique les bénéfices générés par la traite de personnes soumises au travail forcé. Le véritable défi consiste à mettre au point à l'échelle nationale des statistiques fiables sur le travail forcé, en formulant des repères pour que les pays puissent mesurer dans la durée les progrès qu'ils ont accomplis.
48. De nombreuses personnes se trouvant dans les pays économiquement développés ne se rendent pas compte que le travail forcé existe aussi dans ce type d'économie, notamment du fait de la traite de personnes. Ils ne se rendent pas toujours compte non plus qu'ils profitent économiquement du travail forcé pratiqué dans d'autres pays, en raison de la mondialisation et de la restructuration économique.
49. Le rapport global précise ce que l'OIT entend par travail forcé, et en quoi cela influe sur les mesures nationales et internationales de lutte contre les graves problèmes que pose la

<sup>3</sup> BIT: *Une alliance mondiale contre le travail forcé*, 2005.

traite de personnes dans le monde d'aujourd'hui. Dans de nombreux pays, la législation n'indique pas clairement que le travail forcé n'existe que lorsqu'il y a contrainte et que les situations de pauvreté extrême et autres formes d'exploitation ne peuvent être définies comme étant du travail forcé. Nous prions instamment les gouvernements de bien tenir compte de ces distinctions lors de l'élaboration de leur plan d'action national. En outre, le rapport insiste sur la contribution unique que peut apporter l'OIT aux mesures prises contre la traite des personnes, en traitant cette question dans ses aspects liés au travail, auxquels bon nombre de gouvernements, les médias et l'opinion publique en général n'ont à ce jour pas accordé suffisamment d'importance.

50. Nous rappelons à cette occasion, entre autres, le lien étroit qui existe entre les différents principes et droits contenus dans la Déclaration. Le travail forcé sous toutes ses formes est souvent étroitement lié à la discrimination et à l'exclusion fondées sur la race, l'origine nationale ou le sexe; les enfants sont victimes de travail forcé; et les travailleurs soumis au travail forcé ne peuvent exercer leurs droits de liberté d'association et de négociation collective.
51. Le Conseil d'administration du BIT a approuvé en novembre 2005 un plan d'action de quatre ans sur ce principe, en vue de l'élimination au cours de la prochaine décennie du travail forcé dans le monde entier. Il s'agit de la contribution de l'OIT aux Objectifs de développement pour le Millénaire, qui vise à réduire de moitié les cas de pauvreté et de famine extrêmes d'ici à 2015. C'est là un moyen pratique de donner effet à l'approche de lutte contre la pauvreté fondée sur les droits, et nous prions vivement les Etats Membres de l'OIT de s'associer à ce projet d'alliance mondiale contre le travail forcé.
52. La plupart des rapports des gouvernements ne contiennent que des informations très limitées sur les problèmes rencontrés dans la pratique, ou sur les mesures prises pour tenter d'éliminer le travail forcé, y compris les effets sur le travail forcé que représente la traite des personnes. Conscients de l'importance majeure qui réside dans la volonté renouvelée par l'OIT de lutter contre le travail forcé par le biais de l'alliance mondiale et du plan d'action qu'elle a nouvellement instaurés, les Experts-conseillers espèrent que les futurs rapports donneront une image plus complète des mesures prises pour donner effet à cet objectif à la fois noble et nécessaire.

### **3. Abolition effective du travail des enfants**

53. Les Experts-conseillers notent, dans les rapports soumis cette année, une forte augmentation du nombre de rapports soumis au titre de ce principe et droit, bien qu'ils n'aient pas encore reçu, contrairement aux autres principes et droits, l'ensemble des rapports prévus sur ce point. Ils se félicitent du fait que cinq pays ont soumis leur rapport pour la première fois et encouragent tous les Etats qui doivent présenter un rapport de poursuivre leurs efforts dans ce sens. Nous notons aussi avec satisfaction le nombre élevé d'observations d'organisations nationales et internationales d'employeurs et de travailleurs à ce sujet et espérons pouvoir y voir une volonté plus grande de ces organisations de s'impliquer de façon plus active dans la lutte contre le travail des enfants.
54. Gardons toutefois à l'esprit le nombre très grand d'enfants encore soumis au travail forcé, y compris dans ses pires formes et dans ses formes les plus dangereuses. Bien que ce phénomène soit encore plus marqué dans les pays les plus pauvres, les pays développés n'en sont pas exempts. Dans la quasi-totalité des pays du monde, le travail des enfants existe sous une forme ou une autre.

55. Nous sommes heureux de constater que le rythme des ratifications des conventions de l'OIT sur le travail des enfants continue à s'accroître, sept nouvelles ratifications ayant été enregistrées en 2005 pour la convention (n° 138) sur l'âge minimum, 1973 (**Djibouti, Oman, République démocratique populaire lao, Saint-Kitts-et-Nevis, Sao Tomé-et-Principe, Singapour et Tchad**) et sept autres pour la convention (n° 182) sur les pires formes de travail des enfants, 1999 (**Colombie, Djibouti, Israël, République démocratique populaire lao, Sao Tomé-et-Principe, Tadjikistan et République bolivarienne du Venezuela**). De plus, un nombre important de pays ont informé, pour certains, leur intention de ratifier ces deux instruments ou, pour d'autres, qu'un processus de ratification était en cours.
56. Cette année encore, il ressort des rapports que le travail des enfants est étroitement lié à la pauvreté. Nous insistons sur le fait qu'un faible développement économique n'est pas une raison pour ne pas prendre des mesures à même de contribuer à l'abolition du travail des enfants, que ce soit par le biais de la législation ou par celui de l'adoption d'autres politiques. Il est également essentiel que l'abolition du travail des enfants soit inscrite par les gouvernements et par les autres organisations internationales dans les stratégies de réduction de la pauvreté et nous comptons étudier plus à fond cet aspect dans les rapports à venir.
57. Ceci étant dit, les faibles revenus des familles, le taux de chômage élevé et d'autres facteurs économiques et sociaux rendent les efforts accomplis en vue de l'abolition du travail des enfants bien plus difficiles encore. Il est essentiel de prendre des mesures pour interrompre le cycle intergénérationnel du travail des enfants.
58. A la lecture des rapports, nous constatons que le lien étroit qui existe entre une scolarité gratuite, ouverte à tous et suffisante et la réduction du travail des enfants continue à être manifeste. Nous sommes préoccupés d'apprendre à cet égard qu'aux **Iles Salomon**, en **République démocratique du Timor-Leste** et au **Vanuatu** la scolarité n'est pas obligatoire et qu'à **Bahreïn** l'âge limite de scolarité obligatoire est fixé à 12 ans. Les répercussions de cette absence de scolarité se transmettent elles aussi de génération en génération, de sorte que les enfants de parents qui n'ont pas été scolarisés ont plus de «chances» de travailler. Par ailleurs, les enfants qui ne sont pas suffisamment préparés n'auront pas accès à un travail décent, freinant ainsi à la fois leur propre développement et l'avenir de leur pays dans le cadre de la mondialisation économique.
59. Il convient d'être attentif à la nécessité de prêter une plus grande attention à la nature du travail des enfants, à ses causes et à ses effets. Bien que toutes les formes de travail des enfants ne fassent pas forcément partie des formes qui sont interdites par les conventions de l'OIT et examinées dans le cadre de la Déclaration, il est important que chaque personne concernée sache jauger du stade où la situation devient inacceptable. Le travail de prise de conscience et de compréhension de ce que l'on entend par travail des enfants doit se poursuivre, aussi bien à l'échelon national qu'international.
60. Nous nous félicitons des efforts qui continuent à être déployés dans le cadre du Programme international du BIT pour l'abolition du travail des enfants (IPEC) et prenons note avec intérêt du fait que plusieurs pays qui soumettent leur rapport pour la première fois cette année ne disposent pas encore de programmes de coopération avec le BIT/IPEC. Plusieurs de ces pays ont demandé l'aide technique du BIT, mais nous constatons qu'il est parfois difficile de mobiliser les fonds nécessaires à l'aide sollicitée. Toutefois, il est également important de se rendre compte que certains pays dans lesquels le travail des enfants est présent ont besoin de l'expérience technique du BIT/IPEC, mais ne sont pas en mesure de financer par leurs propres moyens la plupart des travaux nécessaires à l'abolition du travail des enfants.
61. Le système tripartite de l'OIT est extrêmement important dans le cadre de l'abolition du travail des enfants, et nous attirons l'attention sur l'effet positif de la consultation

tripartite dans l'élaboration des premiers rapports, en particulier en ce qu'elle aide les gouvernements à prendre conscience de l'existence du travail des enfants dans leur pays. Nous notons un changement progressif mais marqué dans l'attitude des gouvernements à cet égard, un nombre de plus en plus grand de pays étant prêts à admettre que le travail des enfants existe chez eux; ce qui est un élément essentiel pour que des mesures positives soient prises pour lutter contre ce fléau.

62. C'est là un domaine dans lequel les efforts des organisations non gouvernementales, en particulier à l'échelle nationale, sont de toute première importance. Lorsque les gouvernements ne peuvent pas – ou ne veulent pas – prendre des mesures effectives, les ONG sont souvent la seule chance pour les enfants qui travaillent d'espérer une amélioration de leur situation. Ce sont en fait souvent des partenaires indispensables dans la réalisation des programmes du BIT/IPEC.

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

63. Les Experts-conseillers relèvent avec satisfaction que tous les Etats à qui ils avaient demandé de soumettre un rapport au titre de ce principe et droit ont accompli leur tâche, leur permettant ainsi d'avoir une vision globale de la situation telle qu'elle se présente dans l'ensemble des Etats Membres concernés. Nous espérons que le dialogue qui a été lancé sur cette question sera maintenu dans l'avenir et que les rapports continueront à être enrichis de données nouvelles afin que nous puissions disposer d'informations plus complètes que celles qui figurent dans certains des rapports présentés.
64. Nous sommes également très satisfaits de constater le taux élevé de participation au processus de soumission de rapports des organisations tant nationales qu'internationales d'employeurs et de travailleurs. Ceci est particulièrement important pour les questions qui touchent à la discrimination, car c'est dans la pratique que l'on trouve l'essence même des obstacles à l'égalité des chances et de traitement.
65. De plus, nous sommes heureux de noter que le nombre de ratifications des conventions de l'OIT sur cette question ne cesse d'augmenter. Depuis l'an passé, on notera une ratification supplémentaire de la convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération, 1951 (**Ouganda**) et trois ratifications supplémentaires de la convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958 (**Djibouti, Estonie et Ouganda**). Si l'on ajoute à ces ratifications les ratifications que plusieurs gouvernements ont l'intention de faire prochainement, la perspective d'une ratification totale des conventions de l'OIT peut être envisagée dans un avenir relativement proche.
66. Cela étant dit, le contenu de bon nombre de ces rapports nous déçoit. Avant tout, on constate à maintes reprises qu'ils ne traitent pas de l'ensemble des questions relatives à la discrimination dans les pays concernés, en particulier des questions se rapportant à la discrimination et à l'exclusion fondées, entre autres, sur la race, l'origine ethnique, l'âge, la religion ou toute autre forme de discrimination. Bien qu'il soit encourageant de constater qu'un nombre important de pays ont accepté, au moins sur le principe, d'œuvrer en faveur de l'élimination de toute discrimination fondée sur le sexe, il n'en reste pas moins qu'il ne s'agit que des prémices d'un processus plus vaste et plus profond destiné à créer un réel climat d'égalité dans les pays concernés.
67. Il existe un autre sujet sur lequel nous espérons trouver dans les rapports à venir des informations bien plus complètes. Il s'agit des mesures prises en marge de la législation. Pratiquement tous les pays ont dans leur Constitution des dispositions qui interdisent la discrimination, formulées dans des termes plus ou moins explicites. Or nous notons que, dans de nombreux cas, ceci ne suffit pas à offrir aux individus et aux groupes une protection efficace devant les instances et les organes susceptibles d'œuvrer en leur faveur. Dans d'autres cas, la législation et les Constitutions prévoient une protection

contre toute forme de discrimination, ce qui est positif. Mais il n'en est pas ainsi de toutes les législations et nous n'avons pas reçu d'informations sur les mécanismes mis en place, le cas échéant, pour l'application de ces législations et pour encourager les parties intéressées à s'y conformer.

- 68.** D'une manière plus générale, ni les gouvernements, ni les organisations d'employeurs, pas plus que les organisations de travailleurs n'ont fourni de façon systématique d'informations concernant l'application de ce principe et droit dans la pratique. C'est là la grande faille de ces rapports. On y apprend avec intérêt que certains gouvernements ont adopté une législation, ce qui constitue une étape indispensable vers la protection effective contre tout acte de discrimination. Mais si les mesures prises devaient cesser dès l'adoption de la législation, alors les progrès accomplis seraient bien maigres. Les pays disposent certainement de renseignements concernant l'application pratique de la législation qui auraient dû nous être fournis; or, il n'en a pas été ainsi. Nous prions instamment les gouvernements de nous les communiquer dans leurs prochains rapports.
- 69.** Il est tout aussi important que le gouvernement concerné précise s'il a franchi ou non, pour l'heure, la première étape du processus, qui consiste en l'adoption de la législation, et s'il a déjà entrepris l'application des politiques et des mesures correspondantes. Ceci est une indication importante pour orienter l'assistance du Bureau et d'autres organes.
- 70.** Cet état de fait montre qu'il s'agit là d'un domaine dans lequel des mesures qui n'ont apparemment aucun lien avec l'élimination de la discrimination sur le lieu de travail peuvent avoir une influence profonde sur l'égalité des chances et de traitement. Par exemple, des politiques sociales plus vastes en faveur de l'emploi peuvent servir à des groupes spécifiques, dont les femmes et les minorités ethniques, qui n'ont pas encore accès de manière efficace au marché du travail.
- 71.** Les groupes qui souffrent de discrimination peuvent tirer parti de mesures plus vastes de protection sociale. Par exemple, l'augmentation des fonds accordés, parmi d'autres mesures, en faveur d'une scolarité pour tous peut accroître les chances des groupes n'ayant pu bénéficier jusqu'à ce jour d'une éducation de participer à l'économie nationale et de promouvoir le développement. Les mesures de lutte contre la discrimination doivent s'inscrire dans une vaste gamme de politiques sociales et tenir compte de tous les groupes exclus. Les victimes de discriminations multiples devraient faire l'objet d'une attention particulière.
- 72.** Tout en insistant sur le fait que la contribution des organisations d'employeurs et de travailleurs est essentielle dans ce domaine, nous encourageons aussi les mandants directs de l'OIT à entretenir des relations de travail effectives avec d'autres acteurs de la société civile. Les organisations non gouvernementales (ONG) qui s'emploient à la protection des droits des femmes, des minorités, des travailleurs migrants et autres peuvent constituer des partenariats très efficaces avec les partenaires sociaux et apporter une contribution importante aux efforts visant à garantir l'égalité des chances et de traitement sur le lieu de travail.
- 73.** Nous soulignons que les informations fournies par les organisations d'employeurs et de travailleurs, aussi bien à l'échelle nationale qu'internationale, peuvent permettre de combler certaines lacunes laissées par les rapports des gouvernements. Nous sommes conscients du fait que de nombreux ministères disposent à l'échelon national de moyens limités pour collecter et diffuser les informations, mais cette situation peut être améliorée grâce au processus tripartite – soit par une collaboration de tous dans l'élaboration des rapports, soit par des commentaires sur les rapports une fois qu'ils ont été soumis.

## Partie II Informations fournies au titre de l'examen annuel

### A. Efforts déployés en vue du respect de la promotion et de la réalisation des principes et droits fondamentaux au travail <sup>1</sup>

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

##### a) *Rapports*

74. Trente-sept des trente-huit Etats ont rendu leur rapport sur le principe de la liberté d'association et la reconnaissance réelle du droit à la négociation collective (ce qui correspond à un taux de présentation de rapports de 97 pour cent), soit une hausse de 10 pour cent par rapport aux données de l'examen annuel de 2005 concernant ce principe et droit (voir le tableau 1).
75. Des rapports ont été reçus pour la première fois des **Iles Salomon**, de **Samoa**, de la **Somalie**, de la **République démocratique du Timor-Leste** et du **Vanuatu**.
76. La **Guinée-Bissau** n'a pas rempli ses obligations quant à la soumission de son rapport.
77. A l'échelle nationale, cinq (5) organisations d'employeurs et 23 organisations de travailleurs de 19 Etats ont fait part de leurs observations sur le rapport de leur gouvernement, ou ont rempli des formulaires de rapport.
78. A l'échelle internationale, une (1) observation générale a été reçue de l'Organisation internationale des employeurs (OIE), tandis que la Confédération internationale des syndicats libres (CISL) a envoyé 24 observations.
79. On trouvera dans le tableau ci-dessous les organisations nationales et internationales d'employeurs et de travailleurs ayant envoyé des observations, ainsi que les pays concernés.

<sup>1</sup> Les informations figurant dans les sections 1, 2, 3 et 4 de la partie II.A sont un résumé des déclarations figurant dans les rapports des gouvernements, dans les bases de référence fournies par les pays ainsi que dans les commentaires adressés au Bureau par les organisations nationales et internationales d'employeurs et de travailleurs dans le cadre de l'examen annuel de 2006. A la partie I de la présente Introduction, 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.

Pays	Observations des organisations d'employeurs nationales	Observations des organisations nationales de travailleurs	Observations de la CISL
Afghanistan		Association des travailleurs afghans (AWA)	X
Arabie saoudite		Comité du travail Aramco (ALC) Comité des travailleurs de Saudi Telecom (STWC)	
Arménie	Union des fabricants et des professionnels d'Arménie (UMBA)	Confédération des travailleurs d'Arménie (CTUA)	X
Bahreïn		Fédération générale des syndicats de Bahreïn (GFBTU)	X
Brésil			X
Chine			X
Corée République de			X
El Salvador			X
Emirats arabes unis		Comité de coordination des professionnels des Emirats arabes unis (UAECCP)	X
Etats-Unis		Fédération américaine du travail et Congrès des organisations industrielles (AFL-CIO)	X
Iles Salomon	Association des activités professionnelles indigènes des Iles Salomon (SIIBA), Chambre de commerce et d'industrie des Iles Salomon (SICCI), Association des femmes du monde des affaires des Iles Salomon (SIWIB) Association des fabricants des Iles Salomon (ASIM), Association chinoise des Iles Salomon (SICA), Association de la foresterie des Iles Salomon (SFA)	Conseil des syndicats des Iles Salomon (SICTU) Union nationale des travailleurs des Iles Salomon (SINUW) Association nationale des enseignants des Iles Salomon (SINTA) Union des fonctionnaires des Iles Salomon (SIPEU)	
Inde			X
Iran, République islamique d'			X
Iraq	Fédération iraquienne des industries (IFI)	Fédération des syndicats irakiens (IFTU)	X
Jordanie	Chambre d'industrie de Jordanie (JCI)	Confédération générale des syndicats (GCTU)	X
Kenya	Fédération des employeurs du Kenya (FKE)	Organisation centrale des syndicats (COTU-KENYA)	X
Koweït		Fédération générale des syndicats du Koweït (GFTUK)	
Lao, République démocratique populaire	Chambre de commerce et d'industrie du Lao (CCIL)		
Liban			X
Malaisie			X
Maroc			X
Mexique			X
Népal			
Nouvelle-Zélande	Business New Zealand (BNZ)	Conseil des syndicats néo-zélandais (NZCTU)	

Pays	Observations des organisations d'employeurs nationales	Observations des organisations nationales de travailleurs	Observations de la CISL
Oman		Comité des travailleurs d'Oman (OWC)	
Ouzbékistan		Conseil de la Fédération nationale des syndicats	
Qatar		Comité des travailleurs de Qatar Petroleum (QPWC)	
Samoa	Chambre de commerce et d'industrie de Samoa (CCI), Association des fabricants et des exportateurs de Samoa (SAME)	Association des fonctionnaires de Samoa (PSA) Association du personnel de Polynesian Airlines (PASA) Association des employés de Yazaki (YEA)	
Singapour	Fédération nationale des employeurs de Singapour (SNEF)	Congrès national des syndicats (NTUC)	
Soudan		Fédération des syndicats des travailleurs du Soudan (SWTUF)	X
Thaïlande			X
Vanuatu	Chambre de commerce et d'industrie du Vanuatu (VCCI)	Syndicat national des travailleurs du Vanuatu (VNWU)	
Viet Nam		Confédération générale du travail du Viet Nam (VGCL)	X

\* L'Organisation internationale des employeurs (OIE) a fourni un commentaire général sur ce principe et droit.  
Source: BIT: Rapports et bases de référence soumis par les pays au titre de l'examen annuel de 2006 de la Déclaration.

## b) Rapports mentionnant des efforts

**80. Ratifications et intentions de ratification.** Au titre de ce principe et droit, le Bureau a enregistré deux ratifications portant sur la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948. Il s'agit de celles de **Maurice** et de l'**Ouganda**.

**81.** Le tableau ci-dessous indique les pays qui ont exprimé en 2005 leur intention de ratifier la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, et/ou la convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949

Intentions de ratification exprimées en 2005	
Convention n° 87	Afghanistan, Arménie, Bahreïn, El Salvador, Iles Salomon, République islamique d'Iran, Iraq* Jordanie, Kenya*, République démocratique populaire lao, Liban*, Samoa, Soudan*, Viet Nam et Vanuatu
Convention n° 98	Afghanistan, Bahreïn, El Salvador, Iles Salomon, République islamique d'Iran, Koweït, République démocratique populaire lao, Samoa et Vanuatu

\* L'Iraq, le Kenya, le Liban et le Soudan ont l'intention de ratifier la convention n° 87 dès qu'une nouvelle législation aura été adoptée.

Source: BIT: Rapports et bases de référence soumis par les pays au titre de l'examen annuel de 2006 de la Déclaration.

**82.** Selon les rapports soumis, la quasi-totalité des organisations d'employeurs et de travailleurs nationales demandent à leur gouvernement de ratifier les conventions n° 87 et 98.

**83.** Reconnaissance du principe et droit. Dix Etats font savoir que le principe de la liberté syndicale est garanti par leur constitution (Arménie, Brésil, Iles Salomon, Jordanie, Malaisie, Maroc, République de Corée, République démocratique du Timor-Leste, Samoa et Vanuatu), L'Iraq, le Kenya et le Soudan ont l'intention d'adopter chacun une nouvelle Constitution qui reconnaisse le principe et droit.

84. Le gouvernement d'**El Salvador** note, en réponse aux observations de la CISL, que la Cour suprême a fait état de divergences qu'il a relevées entre, d'une part, la Constitution nationale et le Code du travail de son pays et, d'autre part, les dispositions des conventions n<sup>os</sup> 87 et 98. Or une réforme de la Constitution nationale et du droit du travail est actuellement en cours pour assurer la conformité de ladite Constitution avec les dispositions des conventions n<sup>os</sup> 87 et 98.
85. **Reconnaissance du principe et droit dans la politique, la législation, la réglementation et/ou les décisions judiciaires.** Tous les Etats qui ont soumis un rapport reconnaissent dans leur législation nationale le principe et droit figurant dans la Constitution. Plusieurs organisations d'employeurs et de travailleurs reconnaissent que la législation en question est conforme au principe et droit.
86. **Exercice du principe et droit.** Les pays sont nombreux à indiquer que le principe et droit peut être exercé dans l'entreprise, le secteur ou l'industrie, à l'échelle nationale ou internationale, et ce par toutes les catégories d'employeurs et de travailleurs, à l'exception des forces armées, des services paramilitaires, de la police et des services pénitenciers. Dans certains pays, l'exercice de la liberté d'association et le droit à la négociation collective est limité à certains groupes d'âge bien définis: travailleurs de plus de 16 ans aux **Iles Salomon** et de plus de 15 ans en **Somalie** et dans la **République démocratique du Timor-Leste**.
87. Aux **Iles Salomon** et en **Somalie**, il n'est pas nécessaire d'obtenir l'autorisation du gouvernement pour constituer une organisation d'employeurs ou de travailleurs, alors qu'une telle autorisation est requise au **Liban**, en **Malaisie**, à **Samoa**, en **République démocratique du Timor-Leste** et au **Vanuatu**. En **Ouzbékistan**, une loi a été adoptée en 2004 qui prévoit la création d'une Chambre du commerce et de l'industrie.
88. Pour conclure des conventions collectives, l'autorisation du gouvernement est requise aux **Iles Salomon**, en **Malaisie** et dans la **République démocratique du Timor-Leste**, alors qu'elle ne l'est pas au **Liban**, à **Samoa**, en **Somalie** et à **Vanuatu**. Le gouvernement des **Iles Salomon** précise que, bien que les législation et réglementation de son pays ne mentionnent pas explicitement le droit à la négociation collective, celui-ci est reconnu indirectement par les articles 26 et 59 de la loi sur les syndicats et nombreuses sont les conventions collectives actuellement en vigueur dans le pays.
89. En **Ouzbékistan**, selon le Conseil de la Fédération nationale des syndicats, les droits syndicaux sont accordés en vertu des lois suivantes: i) Code du travail; ii) loi sur les syndicats, leurs droits et leurs garanties; iii) loi sur les organisations indépendantes; iv) loi sur les organisations non gouvernementales à but non lucratif; v) loi sur la protection du travail; et vi) loi sur l'emploi. Ces droits, qui s'appliquent aux travailleurs de tous les secteurs (à l'exception des forces armées et des forces de sécurité nationales), sont appliqués de façon appropriée dans le pays.
90. **Introduction de changements législatifs.** Un certain nombre de pays ont institué ou sont en train d'instituer de nouvelles lois. En **Afghanistan** par exemple, suite à l'adoption de la loi sur la liberté d'association de 2004, pas moins de 170 associations environ ont été enregistrées, notamment des associations d'employeurs et de travailleurs et des coopératives. Le nouveau Code du travail adopté en 2004 en **Arménie** reconnaît le principe et droit. A **Bahreïn**, le ministre du Travail a promulgué en 2005 le décret n<sup>o</sup> 9 relatif au travail syndical. En **Jordanie**, l'article 97 du Code du travail a été amendé pour prévenir toute intrusion des organisations d'employeurs dans les affaires des organisations de travailleurs, ou réciproquement.

91. En **République de Corée**, le gouvernement a adopté en 2004 une loi visant à garantir, à compter de 2006, le droit des fonctionnaires de constituer un syndicat et de prendre part à des activités syndicales. De plus, grâce à la révision de la loi sur les syndicats et les relations professionnelles (TULRAA), qui a eu lieu en 2001 sur la base d'un accord tripartite, le pluralisme syndical sera autorisé au niveau de l'entreprise à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2007.
92. Au **Liban**, le Conseil de la fonction publique a apporté son soutien aux projets d'amendements du Code du travail sur la base des dispositions de la convention n<sup>o</sup> 87. Au **Qatar**, le nouveau Code du travail de 2004 reconnaît le principe et droit. Aux **Emirats arabes unis**, un projet de loi, datant de 2004, autorise la formation de syndicats dans le secteur privé, pour les nationaux comme pour les travailleurs migrants, moyennant certaines conditions.
93. Aux **Iles Salomon**, le gouvernement entreprend actuellement, en collaboration avec les partenaires sociaux et le BIT, une réforme du droit du travail visant à assurer la conformité du droit national avec les dispositions des conventions n<sup>os</sup> 87 et 98. Au **Vanuatu**, une réforme juridique est en cours en vue du respect, de la promotion et de l'application du principe et droit.
94. En **Arménie**, en **Iraq**, au **Kenya** et au **Liban**, des amendements du principe et droit sont actuellement en phase d'adoption finale. Quant à la **Nouvelle-Zélande**, plusieurs amendements à la loi de 2000 sur les relations professionnelles y ont été proposés. Ils devraient permettre d'atteindre plus facilement les objectifs les plus importants relatifs au principe et droit. De plus, le gouvernement des **Emirats arabes unis** fait savoir qu'un projet de loi sur les organisations de travailleurs et autres amendements à la loi sur les relations professionnelles de 1980 ont été soumis pour examen au BIT en avril 2005. Il attend les commentaires du BIT pour aller de l'avant dans ce projet de loi ainsi que dans ces amendements.
95. **Politiques/plans nationaux.** Au **Népal**, le gouvernement procède actuellement à l'adoption d'une nouvelle politique du travail et de l'emploi et d'un plan d'action sur le travail décent, qui visent au respect et à la promotion du principe et droit. A **Singapour**, outre le Conseil national tripartite des salaires, des équipes spéciales ont été constituées indépendamment dudit conseil pour faire face aux problèmes rencontrés en matière d'emploi et de politique sociale. Au **Viet Nam**, la Confédération générale vietnamienne du travail (VGCL) fait savoir qu'elle a participé à l'élaboration de politiques nationales concernant le droit du travail.
96. **Mécanismes d'exécution et de sanctions.** L'examen des rapports des gouvernements révèle que nombreux sont les Etats qui prévoient des mécanismes d'exécution et/ou de sanctions afin de garantir l'application de la législation nationale. En **République démocratique du Timor-Leste**, il est fait état de mécanismes de réforme juridique et d'inspection/contrôle destinés à assurer la conformité de la législation avec le principe de la liberté d'association et le droit de négociation collective. De tels mécanismes sont envisagés au **Vanuatu**. Un recours judiciaire est possible aux **Iles Salomon**, à **Samoa** et au **Vanuatu**; et en cas de violation du principe et droit; des peines, amendes ou peines d'emprisonnement sont prévues dans ces trois pays ainsi qu'en **Somalie**. En **République de Corée**, le gouvernement fait état de la mise en place d'un système d'arbitrage obligatoire pour les services publics indispensables.
97. **Attention spéciale accordée à des situations particulières.** En **République de Corée**, une législation spécifique a été adoptée, qui permet aux syndicats de la fonction publique d'exercer leur droit d'organisation et leur droit de négociation collective.

- 98. Activités de promotion.** Ces activités, élaborées pour l'essentiel par les gouvernements, vont de politiques ou programmes institutionnalisés à des activités de sensibilisation/promotion. Elles ont été mises au point en **Afghanistan**, en **Arabie saoudite**, au **Canada**, en **Nouvelle-Zélande**, en **République démocratique populaire lao**, aux **Iles Salomon** et au **Soudan**. La **République démocratique du Timor-Leste** et le **Vanuatu** envisagent de prendre des mesures similaires. En **Afghanistan**, le gouvernement a organisé, avec l'aide du BIT, plusieurs ateliers sur ce principe et droit.
- 99.** La Chambre nationale de commerce et d'industrie de la **République démocratique populaire lao** a organisé des activités de sensibilisation destinées à faire mieux connaître à ses membres le droit national et international du travail.
- 100.** A **Singapour**, le Congrès national des syndicats (NTUC) fait savoir qu'il organise actuellement des cours de formation visant à améliorer les capacités des dirigeants syndicalistes à devenir des organisateurs efficaces.
- 101. Collecte et diffusion de données.** Quelques rares gouvernements font état de collecte et de diffusion de données relatives au principe et droit. Ainsi, le gouvernement de la **Jordanie** consigne de telles informations par l'intermédiaire de son service d'inspection du travail.
- 102. Discussions tripartites.** Plusieurs pays déclarent avoir tenu des discussions tripartites au sujet d'actions spécifiques destinées au respect, à la promotion et à la réalisation du principe et droit. Il s'agit des pays suivants: **Afghanistan**, **Brésil**, **République de Corée**, **République islamique d'Iran**, **Jordanie**, **Liban**, **Maroc**, **Népal**, **Nouvelle-Zélande**, **Singapour**, **Soudan**, **Vanuatu** et **Viet Nam**.
- 103.** Les partenaires sociaux ont eux aussi pris part à la préparation d'amendements de la législation en vue d'une réforme juridique en faveur du principe et droit. En **Iraq**, le texte révisé du Code du travail a été rédigé en liaison avec les partenaires sociaux. Au **Kenya**, des consultations ont eu lieu avec les partenaires sociaux au sujet de ce principe et droit et de son inscription dans les nouvelles dispositions de la Constitution et de la législation du pays. Au **Liban**, la législation nationale concernant le principe et droit est en cours de révision, en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs. Au **Maroc**, le Code du travail a été rédigé en collaboration avec les partenaires sociaux. Le gouvernement du **Viet Nam** procède actuellement à une révision de sa législation nationale en consultation avec les partenaires sociaux.
- 104.** Au **Kenya**, l'Organisation centrale des syndicats (COTU-KENYA) indique avoir participé activement à l'élaboration du projet de loi constitutionnelle. Au **Soudan**, la Fédération des syndicats de travailleurs du Soudan (SWTUF) fait savoir qu'elle a participé aux commissions tripartites chargées de réviser le droit du travail de 1997 ainsi que la loi sur la fonction publique de 1995.
- 105. Nouvelles initiatives.** Nombreux sont les pays qui déclarent avoir lancé de nouvelles initiatives en vue de la réalisation du principe et droit:
- En **Arabie saoudite**, le gouvernement fait savoir qu'il veille tout particulièrement à la création de comités de travailleurs au sein des entreprises.
  - Au **Brésil**, un Forum international du travail a été organisé dans le but de réformer le système syndical actuel.
  - En **République de Corée**, la principale avancée accomplie dans le domaine du principe et droit est la promulgation en janvier 2005 de la loi qui énonce les droits des

fonctionnaires en matière de travail, son entrée en vigueur étant prévue dès le début de 2006.

- En **Iraq**, le gouvernement fait savoir qu'il n'intervient plus dans les activités des organisations d'employeurs et de travailleurs.
- En **Jordanie**, une commission nationale de grande envergure a été créée, à laquelle participent le gouvernement et les partenaires sociaux, en vue de procéder à un nouvel examen du droit du travail.
- En **Nouvelle-Zélande**, le Département du travail a organisé en 2005, à travers tout le pays, des expositions itinérantes destinées à faire connaître les amendements de la loi sur les relations professionnelles de 2000 et à organiser des débats à leur sujet.
- A **Oman**, 23 comités ont été créés dans 23 entreprises et le comité des travailleurs le plus important, élu par des sous-comités, a été mis en place. En outre, le Plan d'activités mixte 2004-2005, conclu entre le Conseil des ministres du travail et des affaires sociales des Etats membres du Conseil de coopération des pays du Golfe (GCC), le bureau exécutif du GCC et le BIT, tient les principes et droits fondamentaux au travail parmi ses toutes premières priorités.
- En **Ouzbékistan**, une nouvelle Chambre de commerce et d'industrie a été créée.
- Le gouvernement de **Singapour** fait savoir que le nombre de syndicats augmente, puisqu'il est passé d'environ 314 000 en 2000 à environ 443 000 en 2004.
- La **Somalie** met en place actuellement dans le pays une nouvelle administration du travail, de nouvelles organisations d'employeurs et de travailleurs, de nouvelles institutions tripartites, de nouveaux tribunaux du travail ainsi qu'une nouvelle législation.
- Au **Soudan**, le gouvernement envisage des révisions de sa Constitution et de sa législation qui permettront de progresser dans le domaine du principe et droit.
- En **République démocratique du Timor-Leste**, le gouvernement fait état de la mise en place d'un bureau du conservateur du registre des syndicats et de l'adoption en 2002 du Code du travail qui reconnaît et encourage le droit à la négociation collective pour les organisations d'employeurs et de travailleurs.
- Au **Viet Nam**, la VGCL mène un programme quinquennal (2003-2008) visant à accroître d'un million le nombre de ses adhérents.

### c) **Difficultés mentionnées**

**106. Difficultés d'ordre contextuel et juridique.** Les tableaux ci-après fournissent la liste des facteurs d'ordre contextuel et les obstacles juridiques dont font état les rapports des gouvernements ainsi que les observations des organisations d'employeurs et de travailleurs.

**Examen annuel de 2006: Difficultés d'ordre contextuel et juridique rencontrées par les pays qui ont soumis leur rapport dans l'application du principe de la liberté d'association et de la reconnaissance effective du droit de négociation collective**

Type de difficulté	Gouvernements	Organisations d'employeurs	Organisations de travailleurs
Manque de prise de conscience et/ou de soutien du public	Iles Salomon, Somalie, République démocratique du Timor-Leste, Emirats arabes unis, Vanuatu	Iles Salomon: Association des femmes du monde des affaires (SIWIB), Association de l'industrie forestière des Iles Salomon (SFA), Association chinoise des Iles Salomon (SICA)	Iles Salomon: Union nationale des travailleurs des Iles Salomon (SINUW), Conseil des syndicats des Iles Salomon (SICTU) Oman: Comité principal des syndicats d'Oman Emirats arabes unis: Comité de coordination des associations professionnelles des Emirats arabes unis (UAECCPA)
Manque d'information et de données	Samoa, Iles Salomon, Somalie, Vanuatu	Iles Salomon: Association commerciale indigène des Iles Salomon (SIIBA), Association des fabricants des Iles Salomon (ASIM), SICA	
Valeurs sociales, traditions culturelles	Samoa, Iles Salomon, Thaïlande, République démocratique du Timor-Leste, Vanuatu		
Circonstances sociales et économiques	Liban, Iles Salomon, Somalie, Thaïlande, Vanuatu		
Situation politique	Somalie, Thaïlande, Vanuatu		
Dispositions juridiques	Brésil, Samoa, Iles Salomon, République de Corée, Thaïlande, République démocratique du Timor-Leste, Vanuatu	Iles Salomon: SIIBA, Chambre de Commerce et d'Industrie des Iles Salomon (SICCI), SIWIB, ASIM, SFA, SICA	Iles Salomon: Union des fonctionnaires des Iles Salomon (SIPEU), Association nationale des enseignants des Iles Salomon (SINTA), SINUW, SICTU
Pratiques dominantes en matière d'emploi	Thaïlande, République démocratique du Timor-Leste, Vanuatu		
Carence des d'institutions gouvernementales compétentes	Samoa, Iles Salomon, République démocratique du Timor-Leste, Somalie, Vanuatu	Kenya: Fédération des employeurs du Kenya (FKE) Iles Salomon: SIIBA, SICCI, ASIM, SFA	Iles Salomon: SIPEU, SINTA, SICTU, SINUW
Carence des organisations d'employeurs	Samoa, Iles Salomon, Somalie, Thaïlande, République démocratique du Timor-Leste, Vanuatu		Iles Salomon: SIPEU, SINTA
Carence des organisations de travailleurs	Samoa, Iles Salomon, Somalie, Thaïlande, République démocratique du Timor-Leste, Vanuatu		Koweït: Fédération générale des syndicales du Koweït (GFTUK) Iles Salomon: SIPEU, SINTA
Absence de dialogue social sur ce principe	Iles Salomon, Samoa, Somalie, République démocratique du Timor-Leste, Vanuatu	Kenya: FKE, Iles Salomon: SFA	

Source: BIT: Rapports et bases de référence soumis par les pays au titre de l'examen annuel de 2006 de la Déclaration.

**107. Ratifications des conventions n<sup>os</sup> 87 et 98.** Selon le gouvernement de l'Inde, les travailleurs ne jouissent pas des droits et de la protection prévus en vertu des conventions

n<sup>os</sup> 87 et 98, mais la ratification de ces conventions impliquerait de donner aux fonctionnaires gouvernementaux certains droits qui leur sont actuellement interdits dans le cadre de la réglementation statutaire les concernant. C'est pourquoi le gouvernement déclare à nouveau qu'il ne lui est pas possible de ratifier ces deux conventions.

108. En réponse aux observations de la CISL, le gouvernement d'**El Salvador** précise que, suite à l'engagement ferme et à la volonté politique exprimés par le Président de la République de son pays de ratifier les conventions n<sup>os</sup> 87 et 98 de l'OIT, un programme de réforme de la Constitution et de la législation nationales a été lancé en mars 2005 dans le but de renforcer le dialogue social, notamment en ce qui concerne la liberté d'association et la négociation collective, et d'assurer la conformité de ces textes avec les dispositions des conventions.
109. **Restrictions à la liberté d'association.** Selon le gouvernement de la **République démocratique du Timor-Leste**, les employeurs étrangers n'ont pas le droit de se syndiquer.
110. Le gouvernement des **Etats-Unis** fait savoir que le département de la Sécurité territoriale ainsi que le département de la Défense ont publié une réglementation qui prévoit l'application d'une législation les autorisant à mettre au point de nouveaux systèmes de gestion des ressources humaines. Il a été fait appel de ces décisions et aucun jugement n'a encore été prononcé sur la question de cette réglementation qui doit entrer en vigueur le 1<sup>er</sup> février 2006.
111. A **Bahreïn**, selon les indications de la Fédération générale des syndicats de Bahreïn (GFBTU), six organisations syndicales ont été créées dans la fonction publique, mais celles-ci ne sont pas reconnues par le gouvernement.
112. En **Jordanie**, la Confédération générale des syndicats (CGTU) de Jordanie indique que chaque groupe d'employeurs de plus de 30 adhérents est autorisé à créer sa propre association, alors que, pour les travailleurs, le nombre minimum d'adhérents requis pour former une association est de 50.
113. Au **Koweït**, la Fédération générale des syndicats koweïtiens (GFTUK) a formulé les observations suivantes: le syndicalisme étant une pratique récente dans le pays, le gouvernement tout comme le secteur privé ont quelques craintes au sujet de la liberté d'association. En effet, les employeurs encouragent le pluralisme syndical dans le but de favoriser la division et refusent toute négociation à moins que lesdits syndicats n'adoptent une position commune.
114. Aux **Etats-Unis**, l'organisation qui regroupe la Fédération américaine du travail et le Congrès des organisations industrielles (AFL-CIO) observe que les décisions prises en 2005 par le Conseil national des relations professionnelles restreignent sévèrement les droits des travailleurs à la liberté d'association et à la négociation collective dans le secteur privé, dans la mesure où elles augmentent les droits des employeurs en matière de gestion et de propriété, en même temps qu'elles limitent les activités des employés qui figurent dans la notion de droit à la liberté syndicale, en vertu de la loi nationale sur les relations du travail.
115. Selon la CISL, il existe dans plusieurs pays des restrictions juridiques à la liberté d'association. A **Bahreïn**, par exemple, même si la loi de 2002 sur les syndicats de travailleurs a introduit le droit de se syndiquer et instauré la création de la GFBTU, la liberté d'association n'est pas entièrement reconnue. En effet, il est demandé à tous les syndicats d'adhérer à cette fédération. En **Chine**, les travailleurs ne sont pas libres, aux termes de l'article 10 de la loi sur les syndicats, de former le syndicat de leur choix ou d'y

adhérer. En outre, bien que la loi sur les syndicats stipule clairement que les représentants syndicaux doivent être élus à chaque échelon, cette consigne n'est généralement pas respectée et la plupart des représentants syndicaux sont désignés. En **El Salvador**, les syndicats doivent suivre des procédures complexes, y compris l'obtention de l'autorisation préalable du gouvernement. En outre, le gouvernement refuse toujours de ratifier les conventions n<sup>os</sup> 87 et 98, car il y a encore, d'après lui, des divergences entre la Constitution nationale (en particulier son article 145) et les dispositions de ces instruments. En **République islamique d'Iran**, parmi les obstacles au droit à l'organisation syndicale, on citera la présence sur les lieux de travail de forces de sécurité et de membres du service des renseignements. De plus, des employeurs ont refusé de reconnaître des syndicats sous le prétexte qu'ils n'étaient pas enregistrés. En **Jordanie** et au **Liban**, des cas d'ingérence persistante du gouvernement dans les activités des centres syndicaux nationaux sont signalés, de même que des restrictions sur l'enregistrement de syndicats. En **Malaisie**, la loi de 1959 sur les syndicats et la loi de 1967 sur les relations du travail, accompagnées de leurs amendements, restreignent terriblement la liberté d'association et le gouvernement n'a pris aucune mesure pour accélérer le processus de reconnaissance syndicale, en dépit de ses précédentes promesses. Le Directeur général des syndicats (DGTU) est autorisé à superviser et à inspecter les syndicats; il peut refuser d'enregistrer un syndicat sans avoir à en justifier le motif et peut, dans certaines circonstances, retirer un syndicat du registre des syndicats.

- 116.** En outre, la CISL fait observer qu'à **Singapour** le droit de former un syndicat est restreint dans le secteur privé et la formation d'un syndicat est soumise à l'approbation du conservateur du registre des syndicats. Le personnel en uniforme du secteur privé n'a pas le droit de se syndiquer et la loi sur les syndicats restreint le droit de ces derniers à élire leurs représentants et les personnes qu'ils sont autorisés à recruter. Au **Soudan**, le nouveau Code du travail refuse encore aux syndicats certaines libertés et renforce le contrôle du gouvernement sur les syndicats. En **Thaïlande**, le gouvernement utilise une déclaration (ordonnance NPKC n° 54) qui date du dernier gouvernement militaire et qui vise à réduire à deux le nombre de conseillers syndicalistes et à soumettre à l'approbation du ministère du Travail leur enregistrement ainsi que le renouvellement de leur mandat. De plus, les chefs syndicaux ne bénéficient pas d'une protection spéciale en cas de licenciement. Aux **Etats-Unis**, la loi nationale sur les relations professionnelles s'applique seulement aux salariés du secteur privé; il exclut toutefois du droit à la liberté syndicale certaines catégories de travailleurs de ce secteur, notamment les cadres et les entrepreneurs indépendants. Au **Viet Nam**, les travailleurs ne sont pas libres d'adhérer à un syndicat de leur choix ou d'en créer un car tout syndicat créé doit être approuvé par la Confédération générale du travail (VGCL), à laquelle il doit s'affilier et les syndicats sont vivement encouragés à faire connaître les politiques gouvernementales auprès des travailleurs. Même si les comités de travailleurs peuvent être établis à **Oman**, au **Qatar**, en **Arabie saoudite** et aux **Emirats arabes unis**, les syndicats sont interdits, malgré l'adoption au **Qatar**, en 2004, d'une nouvelle législation et l'élaboration d'un projet de Code du travail.
- 117.** Par ailleurs, la CISL fait savoir que, dans certains pays, la loi ne protège pas suffisamment les travailleurs de la discrimination antisyndicale (**Brésil**, **El Salvador**, **Inde** et **Etats-Unis**) ou d'un renvoi illégal (**El Salvador**) ou, dans d'autres cas, les syndicats ne sont pas autorisés à prendre part à des activités politiques (**El Salvador**). De plus, dans certains pays (**Brésil**, **El Salvador** et **Liban**), le gouvernement contrôle ou supervise les élections des syndicats. Elle informe qu'un climat antisyndical hostile prévaut en **El Salvador**, en **Inde** et au **Soudan**, où ce sont les gouvernements qui définissent le champ d'activités des syndicats, leurs structures et leurs alliances. La censure de l'Etat y est lourde et un sentiment général d'intimidation domine parmi les travailleurs. Dans la pratique, le monopole syndical existe à **Bahreïn**, en **Chine**, en **Jordanie**, en **République démocratique populaire lao**, au **Soudan** et au **Viet Nam**

(sous le contrôle du parti politique), pays dans lesquels les syndicats indépendants n'ont pas le droit d'être affiliés à des organes internationaux du travail, d'y adhérer ou de participer à leurs travaux.

- 118.** Répondant aux observations de la CISL, le gouvernement de **El Salvador** apporte les observations suivantes: i) son pays n'a pas ratifié les conventions n<sup>os</sup> 87 et 98 en raison des divergences relevées entre sa Constitution et sa législation et les dispositions de ces deux instruments; ii) ceci se retrouve dans une résolution émise par la section constitutionnelle de la Cour suprême de Justice, qui refuse de reconnaître le statut d'entité juridique au Syndicat des travailleurs du ministère de l'Éducation (ATRAMEC) sous prétexte qu'une telle reconnaissance irait à l'encontre de la Constitution et du Code du travail; iii) cela dit, en mars 2005, le Président de la République a exprimé son engagement ferme et sa volonté politique de ratifier les conventions n<sup>os</sup> 87 et 98 de l'OIT; iv) au mois de mars également, le programme intitulé «Armonia laboral – Progreso para todos» (L'harmonie au travail – Un progrès pour tous) a vu le jour dans l'idée de renforcer le dialogue social sur les questions du travail, en particulier en ce qui concerne la liberté d'association et la négociation collective dans la fonction publique; v) à partir de ce programme, une commission spéciale «Commission nationale pour la modernisation du travail» (CONAMOL) a été créée en avril 2005 en vue d'analyser les changements qui pourraient être apportés à la législation nationale dans le but de renforcer le droit du travail dans la fonction publique; vi) après une série de réunions et de consultations auxquelles ont participé les partenaires sociaux, la CONAMOL a recommandé à l'unanimité en octobre 2005 la ratification des conventions n<sup>os</sup> 87 et 98 et, à la majorité, l'adoption des réformes de la Constitution et du droit du travail en vue de la ratification des conventions n<sup>os</sup> 87 et 98; vii) de plus, le gouvernement traite en substance de la question de la liberté d'association dans le document intitulé: «La dimension du travail en Amérique centrale et en République dominicaine», connu sous le nom de «Livre blanc»; viii) sur ce point, le gouvernement procède à une révision de l'article 211.1 du Code du travail de son pays, qui vise à réduire le nombre de membres requis pour former un syndicat, ainsi que de l'article 248 du même code, qui vise à réduire à six mois la période requise pour renouveler une demande d'enregistrement auprès du ministère du Travail en cas de rejet de la demande initiale pour non-conformité avec les prescriptions prévues par la loi; ix) en outre, le gouvernement a mis en place une unité spéciale chargée de vérifier que le droit national est bien appliqué en cas de licenciement illégal de chefs de file syndicaux et de pratiques antisyndicales quant à l'accès à l'emploi, ou de discrimination antisyndicale; x) en plus de ces réformes, le gouvernement s'engage, conformément aux prescriptions contenues dans le «Livre blanc», à procéder à une consultation ouverte à l'échelon national, avec la participation de l'OIT, dans le but de régler tout problème qui pourrait apparaître concernant les procédures administratives d'enregistrement d'un syndicat; xi) le gouvernement a également organisé une série de forums publics en vue de diffuser les circulaires que le ministère du Travail et de la Sécurité sociale a récemment adoptées, concernant les procédés de réintégration et de listes noires, de sorte que les employeurs et les travailleurs assimilent bien les lois et politiques s'y rapportant; enfin, xii) le gouvernement fait part aussi de sa volonté de progresser et d'assurer la conformité des lois nationales avec les principes et droits au travail, notamment en ce qui concerne la liberté d'association et la négociation collective, avec le ferme engagement de protéger ces droits fondamentaux.
- 119.** Répondant aux observations de la CISL, le gouvernement du **Liban** affirme que les relations entre les services concernés du ministère du Travail et les organisations du travail sont fondées sur la coopération et la coordination, et non pas sur l'endiguement, la pression et la force. La Constitution du Liban assure le respect des libertés individuelles et les place sous sa protection, comme le font plusieurs articles du Code du travail (art. 89, 90 à 94, 97 à 99 et 106); l'article 83 en particulier prévoit le droit de constituer un syndicat ou d'y adhérer et garantit aux syndicats le droit de faire appel devant les

tribunaux. La prescription concernant l'autorisation préalable avant la création d'une organisation d'employeurs ou de travailleurs, prévue à l'article 86 du Code du travail, a pour but de faire connaître l'intention des parties concernées de créer un syndicat. De plus, les procédures administratives prévues pour la création d'un syndicat ou d'une fédération sont en tant que telles un élément de protection juridique visant à protéger le syndicat de tout contrôle d'une autorité, l'objectif final étant de parvenir à une répartition équilibrée des pouvoirs entre les travailleurs et les employeurs et d'assurer une protection juridique suffisante des travailleurs. En outre, les syndicalistes participent réellement aux activités politiques sans que le ministère du Travail fasse quoi que ce soit pour les en empêcher. Plus de 700 syndicats et 785 confédérations existent au sein d'une population d'à peine 4 millions de personnes. C'est en cela que la législation relative à l'organisation des syndicats a pour objet de protéger la liberté d'association et non pas de la réprimer.

- 120.** Le gouvernement de **Malaisie** fait remarquer que le retard que l'on relève actuellement dans la reconnaissance des syndicats a pour cause principale la procédure judiciaire menée à l'encontre d'une décision du Directeur général des syndicats (DGTU). Ce dernier décide, dans le cadre juridique de ses fonctions, si un syndicat est apte ou non à représenter les travailleurs. S'il ne l'est pas, les travailleurs concernés peuvent adhérer à un autre syndicat ou devenir membres dudit syndicat, ou, s'il n'existe aucun syndicat compétent, peuvent former un syndicat au niveau de l'établissement dans lequel ils travaillent. Le gouvernement a pris des mesures en vue de modifier la loi de 1967 sur les relations professionnelles et la loi de 1959 sur les syndicats, afin d'accélérer la reconnaissance syndicale. La législation prévoit des procédures relatives à la formation des syndicats et à leurs activités, mais elle vise aussi à garantir les droits, immunités et responsabilités aux syndicats considérés comme des entités juridiques, et à protéger les intérêts des travailleurs, la sécurité des citoyens et le développement économique. Le droit de créer un syndicat ou d'y adhérer est prévu par la Constitution fédérale, ainsi que par la loi de 1955 sur l'emploi, la loi de 1959 sur les syndicats et la loi de 1967 sur les relations professionnelles. Il est nécessaire d'imposer des conditions et une réglementation qui régissent la formation et le développement des syndicats afin d'empêcher leur prolifération au sein d'un même établissement, d'un même secteur, d'une même profession ou d'une même industrie. Ceci permet d'éviter les rivalités syndicales et protège les intérêts du pays et de sa population. En outre, les travailleurs du secteur de l'électronique sont autorisés à former un syndicat au sein d'un établissement ou d'y adhérer.
- 121.** Le gouvernement d'**Arabie Saoudite** fait savoir que plusieurs organes et associations professionnelles ont vu le jour, par exemple le Conseil de l'association des journalistes, récemment élu, et le Conseil des ingénieurs d'Arabie saoudite.
- 122.** Le gouvernement de **Singapour** déclare que les chefs syndicaux de Singapour sont élus démocratiquement. Les comités exécutifs ont pour mandat, de par leur constitution, de négocier et de conclure des accords au nom de leurs membres et doivent rendre compte entièrement de leurs décisions auprès de ces derniers. A défaut, les membres peuvent les évincer par le biais d'un vote.
- 123.** Le gouvernement du **Viet Nam** informe que la législation nationale (loi n° 102/SL/L004 du 20 mai 1957, articles 1 et 2, et décret n° 88/2003/ND-CP) garantit le droit des travailleurs de se syndiquer. Chacun a la liberté d'adhérer à un syndicat formé légalement ou de démissionner de ce syndicat. Personne n'a le droit de violer le droit qu'ont les autres personnes de se syndiquer ou d'adhérer à une association ou de la quitter. Quiconque viole ces droits recevra un avertissement ou sera poursuivi et, s'il est reconnu coupable, subira une peine d'emprisonnement pouvant aller d'un mois à une année. En outre, la loi sur les syndicats stipule que l'administration ne doit pas intervenir dans la mise en place d'un syndicat. Le contact entre le syndicat et l'administration et les organes

concernés dans le cadre de la constitution du syndicat n'a d'autre but que d'instaurer des relations de travail.

- 124.** En réponse aux observations de la CISL présentées au titre de l'examen annuel de 2005 au sujet de l'interdiction imposée aux syndicats de participer à des activités politiques, le gouvernement du **Liban** insiste sur le fait que la participation à la politique est un droit accordé aux personnes et non à des entités juridiques telles que des syndicats.
- 125. Restrictions du droit de grève.** Selon la CISL, le droit de grève est limité à **Bahreïn** dans la mesure où les travailleurs ne peuvent entamer une grève qu'après avoir obtenu, par vote à bulletin secret, l'approbation des trois quarts des membres de l'assemblée générale du syndicat. En **Chine**, la version révisée de la loi sur les syndicats ne reconnaît toujours pas le droit de grève. En **El Salvador**, le droit de grève connaît des restrictions; celle qui oblige à obtenir l'accord de 51 pour cent des travailleurs, qu'ils soient syndiqués ou non, pour avoir le droit de démarrer une grève au sein d'une entreprise. En **République islamique d'Iran**, la loi autorise le droit de grève, mais les travailleurs doivent rester sur leur lieu de travail ou procéder à une grève perlée. Au **Kenya**, de nombreux cas de violation du droit de grève ont été relevés. En **République de Corée**, la loi énumère une longue liste de «services essentiels» pour lesquels le droit de grève est sérieusement restreint par l'imposition de procédures de médiation et de conciliation. En **République démocratique populaire lao**, les grèves ont beau ne pas être interdites par la loi, le droit de grève est sérieusement limité par le Code pénal qui prévoit des peines dissuasives, telles que des peines d'emprisonnement pouvant aller jusqu'à cinq ans, infligées à toute personne ayant adhéré à un syndicat encourageant la protestation, les manifestations et toute autre action susceptible d'entraîner «des troubles ou une instabilité sociale». En **Malaisie**, le droit de grève n'est pas expressément reconnu et les restrictions législatives sont telles qu'il est pratiquement impossible pour des travailleurs d'organiser légalement une grève. Les syndicats ne sont pas autorisés à se mettre en grève pour des litiges portant sur l'enregistrement de syndicats ou sur des licenciements illégaux. Les grèves générales et les grèves de solidarité sont elles aussi interdites. Au **Népal**, le gouvernement peut interrompre une grève ou suspendre les activités d'un syndicat s'il considère que celui-ci perturbe la paix sociale ou qu'il semble aller à l'encontre de l'intérêt économique de la nation. Aux **Etats-Unis**, la loi nationale sur les relations professionnelles ainsi que certaines décisions judiciaires limitent la capacité des travailleurs à prendre part à une «activité concertée», telle que des grèves intermittentes, des boycotts de solidarité et autres formes d'action. De plus, la loi autorise les employeurs à remplacer de façon définitive des travailleurs grévistes. Au **Viet Nam**, tout déclenchement de grève est précédé de procédures contraignantes et les grèves sont interdites dans les entreprises jugées importantes pour l'économie et la défense nationales, ce qui couvre au total 54 secteurs. De plus, à **Bahreïn**, à **Singapour** et en **Thaïlande**, le droit de grève est refusé à certains services considérés comme essentiels, dont la définition couvre un champ plus vaste que celui que prévoit la définition donnée par l'OIT. En **Malaisie**, le droit de grève est limité dans ces services. On notera également que dans des pays tels que le **Brésil**, **El Salvador**, **l'Inde** (dans certains Etats), le **Qatar** (en 2004) et en **Thaïlande**, le droit de grève est restreint par la loi, alors qu'en **Arabie saoudite** et au **Soudan** les grèves sont tout simplement interdites.
- 126.** La CISL note en outre qu'au **Maroc** un projet de loi répressif est à l'étude qui, s'il devait être adopté, limiterait sévèrement le droit de grève. L'Union marocaine du travail (UMT) a demandé à ce que ce texte soit révisé car certaines de ses dispositions rendent impossible l'exercice du droit de grève. De plus, les employeurs sont autorisés, au titre du nouveau Code du travail, à demander des poursuites pénales pour faute à l'encontre de grévistes organisant des grèves sur le tas et qui auraient endommagé des biens ou utilisé la pratique de piquets de grève. Le gouvernement est également autorisé à prendre les

mesures nécessaires pour disperser des manifestations organisées dans des lieux publics sans son autorisation préalable, de même qu'il peut empêcher l'occupation d'une usine.

127. Les gouvernements ci-après ont répondu aux observations de la CISL.
128. Le gouvernement de la **République de Corée** fait remarquer que le guide de la réforme du travail, qui traite de questions relatives à l'expansion des droits fondamentaux en matière du travail, propose l'abolition de la notion de services publics essentiels et de l'arbitrage obligatoire des conflits, en même temps qu'il impose l'obligation de maintenir un service minimum dans les services publics en cas de grève. Après avoir recueilli les opinions des experts en relations professionnelles, le gouvernement prévoit de préparer des mesures basées sur ledit guide pour garantir conjointement le droit de grève et la protection de l'intérêt public.
129. Le gouvernement de la **Malaisie** fait savoir que le droit de se mettre en grève n'est pas refusé à un syndicat si les procédures sont observées, à savoir la prescription concernant la majorité aux deux tiers et la spécification des mesures à respecter pendant la grève en vue d'obtenir le soutien majoritaire des membres avant que toute action ne soit prise au niveau de l'industrie. Ces procédures visent à garantir la démocratie au sein d'un syndicat donné. Les grèves et lock-outs ne sont interdits que lorsque le litige ayant conduit à la grève ou au lock-out a été présenté devant le tribunal du travail et que les parties en ont été informées. De plus, la loi sur les relations au travail traite de façon satisfaisante des conflits dus à des licenciements illégaux. On notera également que, lorsqu'il s'agit de services essentiels, certaines prescriptions de notification sont imposées avant le déclenchement d'une grève ou d'un lock-out, afin de permettre de prendre les mesures d'intervention d'urgence nécessaires. Les services essentiels ont été identifiés dans l'annexe de la loi sur les relations au travail de 1967. Ils sont considérés comme tels si leur interruption pour grève ou lock-out et les perturbations qu'elle entraîne mettent en danger l'intérêt de la population ou de la nation.
130. Le gouvernement du **Maroc** indique que l'article 14 de la Constitution nationale garantit le droit grève aussi bien dans les secteurs public que privé. Les grèves accompagnées de sit-in sont tolérées dans la mesure où elles sont pacifiques et ne portent pas atteintes à l'outil de production, à la liberté du travail ainsi qu'à la libre circulation des biens. En cas d'occupation des lieux accompagnée d'actes de violence, l'employeur peut saisir le juge pénal pour procéder à l'évacuation des lieux.
131. Le gouvernement de **l'Arabie saoudite** fait savoir que les cas de renvoi temporaire pour protestation concernant une augmentation des salaires sont rares et que le ministère du Travail régit ces cas afin d'y apporter une solution et rendre justice à la partie lésée.
132. Le gouvernement du **Viet Nam** informe que le droit de grève est respecté et garanti par la loi (art. 7 et 173-179 du Code du travail, et ordonnance de 1996 sur le règlement des différends). Tous les travailleurs bénéficient du droit de grève et la loi interdit toute action menée contre des personnes qui participent ou conduisent une grève (art. 178 du Code du travail). De plus, comme dans d'autres pays, la législation vietnamienne restreint le droit de grève dans les industries qui sont essentielles à l'économie et à la sécurité nationale, ainsi qu'à la sécurité et à la santé de sa population. L'Assemblée nationale prévoit de modifier la partie du Code du travail relative au droit de grève, de façon à ce qu'elle soit plus proche de la réalité et qu'elle autorise la tenue de grèves légales.
133. **Restrictions au droit de négociation collective.** Selon la CISL, les restrictions au droit de négociation collective sont présentes dans divers pays. A **Bahreïn**, la négociation collective n'est pas prévue spécifiquement par la législation actuelle. Mais la loi sur les syndicats telle qu'elle a été amendée, soumise pour discussion au Parlement en 2004,

contient un texte complet sur la négociation collective et les contrats de travail collectifs. En **République islamique d'Iran**, toutes les conventions collectives doivent être présentées au ministère du Travail pour qu'il les examine et les approuve. En **République de Corée**, l'existence de systèmes de syndicats contrôlés par l'administration, qui portent le nom de syndicats «sur le papier» porte atteinte au droit de négociation collective des travailleurs. Au **Mexique**, une activité syndicale légitime a été entravée par des accords négociés entre l'équipe dirigeante et les syndicats qui la soutiennent. Au **Myanmar**, aucune structure juridique n'est là pour protéger la négociation collective. A **Oman**, le droit à la négociation collective n'est pas reconnu par la loi du travail. La mise en place de comités de gestion du travail mixtes, qui doivent faire office de forums de communication au sein des entreprises comptant plus de 50 employés, ne se déroule pas équitablement. La négociation collective est toujours interdite au **Qatar** et en **Arabie Saoudite**, et elle n'est pas reconnue aux **Emirats arabes unis**. Au **Soudan**, le droit de négociation collective est pratiquement inexistant. En **Thaïlande**, seuls les employés représentant au moins 15 pour cent de la main-d'œuvre ou les syndicats dont les adhérents représentent au moins 20 pour cent de la main-d'œuvre ont le droit de négocier leurs conditions de travail. Pour formuler des revendications concernant la négociation collective, le syndicat a pour obligation de procéder à un vote au cours de sa réunion annuelle. Aux **Etats-Unis**, la loi nationale sur les relations professionnelles ne s'applique qu'aux employés du secteur privé et exclut certaines catégories de travailleurs du droit à la négociation collective, notamment les dirigeants et les entrepreneurs indépendants.

- 134.** En réponse aux observations de la CISL, le gouvernement du **Mexique** indique que la réforme du droit du travail, qui est en cours actuellement, risque d'avoir un effet sur le droit de négociation collective. Il fait savoir également que, dans le cadre du dialogue social entre les employeurs et les travailleurs, c'est lui qui fait office de médiateur et qui surveille que les droits constitutionnels ou juridiques sont respectés; or les parties prenant part à la négociation collective sont celles qui décident de l'issue de la négociation.
- 135. législation.** Certains Etats admettent rencontrer des difficultés à mener à bien des réformes juridiques destinées à promouvoir le principe et droit. Il s'agit notamment des pays suivants: **Iles Salomon**, **Samoa** et **République démocratique du Timor-Leste**.
- 136.** Selon la CISL, de nombreux pays rencontrent des difficultés à effectuer les réformes juridiques nécessaires à la promotion de ce principe et droit. Par exemple, à **Bahreïn**, un amendement à la loi sur les syndicats, reconnaissant le droit de négociation collective et autorisant les fonctionnaires gouvernementaux à se syndiquer, a été présenté au Parlement. Pourtant, cette loi contient toujours des restrictions au droit de grève et à la liberté d'association. En **République islamique d'Iran**, un amendement au Code du travail de 2003 autorise les travailleurs à former des soit-disants syndicats et à y adhérer, sans autorisation préalable du gouvernement, sous réserve que les règles relatives à l'enregistrement soient observées. Toutefois, l'enregistrement des syndicats est soumis à l'approbation formelle du ministère du Travail. Au **Liban**, aucun projet d'amendement au Code du travail, visant à renforcer la négociation collective, n'est entré en vigueur en 2004. Au **Maroc**, dans de nombreuses entreprises privées et même dans le secteur public, le droit du travail est souvent ignoré. Parmi les pires contrevenants, on compte les multinationales qui agissent en connivence avec les autorités. En outre, les syndicats ne sont pas entièrement satisfaits du nouveau Code du travail (2003). Ils lui reprochent en effet d'institutionnaliser l'insécurité professionnelle et de faciliter l'embauche par les employeurs de personnel temporaire. Au **Népal**, bien que le droit de former un syndicat et d'y adhérer soit reconnu par la Constitution et la législation du travail (droit du travail de 1992 et loi sur les syndicats de 1993), le gouvernement n'a pas encore mis en pratique toutes les dispositions de ces lois. En Thaïlande, la séparation juridique entre le secteur privé (couvert par la loi de 1975 sur les relations du travail) et le secteur public (couvert par la loi de 2000 sur les relations de travail dans les entreprises publiques) rend possibles

certaines restrictions à la liberté d'association. En effet, lorsqu'une entreprise d'Etat passe dans le secteur privé, le gouvernement peut alors annuler l'enregistrement d'un syndicat.

- 137.** En réponse aux observations de la CISL formulées dans le cadre du précédent examen annuel, le gouvernement de l'**Inde** indique que la loi sur les syndicats de 1926 ne contient aucune disposition discriminatoire à l'encontre des membres syndicalistes. Répondant à l'observation selon laquelle l'amendement de la loi de 1947 sur les conflits du travail devrait faciliter la procédure de licenciement par les entreprises, il précise qu'aucun amendement de cette sorte n'a été mis en œuvre dans le cadre de la loi. Le gouvernement déclare également qu'une proposition d'amendement de la loi est en train d'être examinée avec les partenaires sociaux.
- 138. Facteurs contextuels.** En **Iraq**, la situation du pays, aussi bien en termes politiques qu'en ce qui concerne la sécurité, rend difficile l'application du principe et droit. La Fédération irakienne des industries souhaite prendre part aux décisions prises par le gouvernement sur les questions économiques et sociales.
- 139.** Selon la CISL, les tribunaux du travail de **Thaïlande** sont trop faibles pour assurer une application appropriée des normes nationales en matière de travail. Bien que la loi sur la protection du travail de 1998 protège de tout licenciement les membres de la Commission bipartite sur la protection sociale, la réintégration de travailleurs ayant subi un licenciement injustifié dans de telles circonstances fait l'objet d'un processus très long. Aux **Etats-Unis**, les recours dont disposent les travailleurs en cas de mesures d'intimidation et de coercition à l'encontre de syndicalistes, telles que le licenciement illégal de travailleurs cherchant à constituer des syndicats ou à organiser une négociation collective, sont à la fois limités et inefficaces. Par exemple, il faut compter environ 557 jours pour que la Commission des relations professionnelles parvienne à résoudre un cas donné. Les employeurs qui violent le droit du travail sont rarement punis ou, s'ils le sont, les sanctions sont trop faibles pour les dissuader de recommencer.
- 140.** Dans une réponse tardive aux observations faites par la CISL dans le cadre de l'examen annuel de 2005, le gouvernement du **Liban** a fait savoir que la création d'un syndicat est soumise à l'autorisation préalable du gouvernement, afin d'éviter l'anarchie qui prévaut dans le monde des syndicats, dont la position est encore très confuse en raison de la situation politique, religieuse et économique qui prévaut dans le pays. Ce système ne constitue pas une barrière à la création de syndicats puisque le pays ne compte pas moins de 167 organisations d'employeurs, 381 syndicats et 66 fédérations syndicales. Néanmoins, la question de l'autorisation préalable fera l'objet d'une discussion formelle avec le BIT.
- 141.** En **Arabie saoudite**, le Comité du travail Aramco (ALC), de même que le Comité saoudien des travailleurs des télécommunications (STWC) observent tous deux la lenteur avec laquelle les entreprises mettent en place des comités de travailleurs.
- 142.** En réponse à ces observations, le gouvernement de l'**Arabie saoudite** fait état de la nécessité de promouvoir les comités de travailleurs. Il a sollicité la tenue d'un séminaire régional sur le dialogue social et le rôle des comités de travailleurs. Il fait également savoir que le ministère du Travail a créé un groupe de travail destiné à se rendre dans les principales villes du pays pour rendre la population plus sensible à l'importance des comités des travailleurs, qui doivent bénéficier d'une totale indépendance. Au total, 13 comités de travailleurs ont été créés à ce jour et sept autres sont en train d'être établis.
- 143. Travailleurs de la fonction publique.** Le gouvernement de l'**Inde** fait savoir que, dans son pays, les employés gouvernementaux sont traités comme une catégorie de travailleurs distincte: ils jouissent d'une sécurité professionnelle très élevée et ont à leur disposition

tout un système de négociation en cas de conflit. Ceci étant dit, les employés gouvernementaux ne sont pas autorisés à se syndiquer, car les syndicats sont très politisés dans le pays. De plus, ils ne bénéficient pas du droit de grève, pas plus qu'ils n'ont le droit de critiquer ouvertement les politiques gouvernementales, d'accepter librement des contributions financières ou d'adhérer librement à des organisations étrangères. Selon le gouvernement du **Liban**, l'article 12 du décret législatif n° 112 ainsi que ses amendements interdisent aux fonctionnaires d'adhérer à des organisations. Ainsi, le projet de Code du travail contient des dispositions qui autorisent les fonctionnaires de la fonction publique à se syndiquer, à l'exception des juges, des militaires et des membres des forces de sécurité. Le gouvernement de **Singapour** fait savoir que les travailleurs de la fonction publique n'ont pas le droit de créer un syndicat ou d'y adhérer. Selon la Fédération générale des syndicats de **Bahreïn** (GFBTU), le même cas de figure se présente dans son pays.

- 144.** Dans une réponse tardive aux observations de la CISL au titre de l'examen annuel de 2005, le gouvernement du **Liban** fait savoir que, dans la fonction publique, il existe une association destinée aux diplômés de l'Institut national d'administration, qui vise à protéger leurs droits, ainsi que des associations d'enseignants du secteur public pour tous les niveaux d'enseignement.
- 145.** Conformément à la Fédération américaine du travail et au Congrès des organisations professionnelles (AFL-CIO), le gouvernement des **Etats-Unis** continue à porter atteinte au droit de liberté d'association et de négociation collective de milliers de travailleurs du secteur public. La réglementation promulguée par le département de la Sécurité territoriale en vertu de la loi sur la sécurité territoriale constitue une violation du droit de négociation collective prévu dans ladite loi, dans la mesure où elle établit un nouveau système de gestion des ressources humaines destiné à environ 170 000 travailleurs fédéraux du département. En vertu de cette réglementation, le(la) secrétaire de la Sécurité territoriale dispose de plusieurs moyens l'autorisant à déclarer unilatéralement des conditions de contrat nulles et non avenues sans avoir à en notifier préalablement les syndicats ou les employés et sans avoir recours à la négociation collective. En outre, les droits des travailleurs d'Etat en termes de négociation collective ont été restreints dans certains Etats, tels que l'Indiana ou le Missouri, respectivement, par les ordonnances 05-14 et 05-01 qui annulent les précédentes ordonnances par lesquelles le droit de négociation collective était accordé à plus de 25 000 travailleurs d'Etat.
- 146.** La CISL note que dans certains pays, les fonctionnaires ne bénéficient pas du droit de la liberté d'association. C'est le cas au **Brésil**, en **El Salvador** (à quelques exceptions près), au **Liban** (pour les employés gouvernementaux) et à **Oman** où le droit du travail ne couvre pas les fonctionnaires. En **Inde**, les possibilités d'exercer la liberté d'association qui sont accordées aux fonctionnaires sont très limitées. En effet, la version amendée de la loi de 2002 sur les syndicats stipule qu'un syndicat doit représenter au minimum 100 travailleurs, ou 10 pour cent de la main-d'œuvre, alors que le pourcentage minimal était auparavant de 7 pour cent. De plus, certains Etats ne reconnaissent pas le droit des syndicats. La Cour suprême a déclaré en 2003 que les employés gouvernementaux, y compris les avocats, ne peuvent bénéficier du droit de grève. Les employés de la fonction publique subissent des restrictions majeures de leur droit à la négociation collective. En **Iraq**, de nombreux employeurs ont utilisé d'anciennes lois pour menacer les travailleurs qui avaient l'intention de déclencher une grève dans des entreprises publiques. En **Malaisie**, les syndicats généraux sont interdits et les employés qui travaillent dans le secteur de la défense, des forces de police ou dans les prisons n'ont pas le droit de constituer des syndicats ou d'y adhérer. Au **Maroc**, dans le secteur public, la loi sur le travail est souvent ignorée et les magistrats n'ont tout simplement pas le droit de mener des activités syndicales. Au **Népal**, les fonctionnaires du service public ne sont pas autorisés à former un syndicat ou à y adhérer. En **Thaïlande**, les fonctionnaires se voient

refuser le droit à former des syndicats ainsi que le droit de se mettre en grève. Les employés des entreprises d'Etat ont eu à nouveau le droit de former des syndicats et de mener des négociations collectives grâce à l'entrée en vigueur de la loi de 2000 sur les relations de travail dans les entreprises d'Etat (telle qu'amendée). En outre, les fonctionnaires ne bénéficient pas du droit de grève en **République islamique d'Iran**, au **Qatar**, aux **Emirats arabes unis** et au **Viet Nam**.

- 147.** De plus, la CISL observe qu'aux **Etats-Unis** la loi nationale sur les relations de travail exclut de nombreuses catégories d'employés, empêchant ainsi les employés fédéraux, d'Etat ou publics de bénéficier du droit de liberté d'association et de négociation collective. En effet, cette loi impose entre autres des restrictions très sévères sur le droit de grève qui, en général, est tout simplement interdit à l'échelon de l'Etat. En outre, la loi fédérale sur les relations de travail de 1978 interdit la négociation collective sur des sujets tels que les heures de travail, les salaires et les avantages économiques accordés aux employés du gouvernement fédéral, en même temps qu'elle impose largement à ces employés les droits qu'elle accorde plutôt à la direction, ce qui limite d'autant la portée de la négociation collective. Dans 13 Etats, les droits de négociation collective n'existent que pour certaines catégories de fonctionnaires, alors que 14 autres Etats interdisent tout simplement une telle négociation. Environ 40 pour cent de tous les travailleurs de la fonction publique se voient refuser les droits fondamentaux de négociation collective.
- 148.** Dans une réponse aux observations de la CISL au titre du précédent examen annuel, le gouvernement de l'**Inde** informe que la liberté syndicale des travailleurs est réglementée par la loi sur les syndicats de 1926, laquelle ne fait aucune distinction entre les fonctionnaires et les autres travailleurs. Les fonctionnaires ne subissent aucune restriction dans leurs droits d'organisation et de négociation collective aux termes de la loi sur les conflits du travail. En outre, l'amendement apporté en 2002 à la loi sur les syndicats de 1926 était destiné à réduire le nombre de syndicats et d'encourager une croissance contrôlée desdits syndicats ainsi qu'une démocratie à l'intérieur de ces syndicats. Concernant la législation de l'Etat de Tamil Nadu, le gouvernement signale que la loi sur le maintien des services essentiels à Tamil Nadu (ESMA) a pour but de veiller à ce que les services essentiels, tels que ceux qui se rapportent à l'alimentation en eau, à l'électricité, à la lutte contre les incendies et à la santé publique, etc. soient fournis sans aucune interruption. Le gouvernement mentionne également que les fonctionnaires ayant été renvoyés pour avoir participé à des grèves ont aujourd'hui réintégré leurs postes.
- 149.** En réponse aux observations de la CISL, le gouvernement de la **Malaisie** fait savoir qu'il n'interdit pas la formation de confédérations et que, au titre de la loi de 1959 sur les syndicats, ceux-ci sont autorisés à former une fédération de syndicats ou d'y adhérer. C'est ainsi, par exemple, qu'a été créé le Congrès des syndicats de Malaisie (MTUC).
- 150. Travailleurs domestiques.** Selon la CISL, le Code du travail du **Liban** ne s'applique pas aux travailleurs domestiques et aux travailleurs journaliers. Au **Népal**, la liberté d'association n'est pas accordée aux travailleuses domestiques. Les lois relatives au travail ne s'appliquent pas aux travailleurs domestiques à **Oman** et aux **Emirats arabes unis**; ces travailleurs rencontrent de graves difficultés dans la négociation de leurs contrats et sont très vulnérables en cas de conflit avec leur employeur. Aux **Etats-Unis**, la loi nationale sur les relations de travail n'accorde pas aux travailleurs domestiques la liberté d'association et le droit de négociation collective. Au **Qatar**, les travailleurs domestiques ne sont pas autorisés à se mettre en grève depuis 2004. En **Arabie saoudite**, le ministre du Travail a annoncé qu'il est prévu que le projet de loi du travail s'applique également aux travailleurs domestiques.
- 151. Travailleurs agricoles.** En **Inde**, la CISL insiste sur le fait qu'il n'existe pratiquement aucune représentation syndicale et qu'il est difficile d'appliquer la législation dans le

secteur agricole. Le Code du travail ne s'applique pas à certaines catégories de travailleurs agricoles en **Jordanie**, au **Liban** ainsi qu'aux **Emirats arabes unis**, où ceux-ci rencontrent de multiples difficultés dans la négociation de leurs contrats. De plus, ils sont très vulnérables en cas de conflit avec leur employeur. Au **Maroc**, les travailleurs agricoles bénéficient de moins de droits que les autres. Aux **Etats-Unis**, la loi nationale sur les relations de travail exclut les travailleurs agricoles de la liberté d'association et de négociation collective.

- 152. Travailleurs dans les zones franches d'exportation (ZFE).** Au **Brésil**, la CISL fait savoir que l'application de la loi sur le travail est bien faible dans ces zones, alors qu'elle devrait s'appliquer comme dans les autres régions. En **El Salvador**, des politiques antisyndicales ont été mises en place dans les «maquilas» (usines de montage), de sorte que toute tentative d'organisation est réprimée, et les travailleurs font l'objet de licenciements s'ils adhèrent à un syndicat ou s'ils essaient d'en créer un. En **Inde**, il existe des restrictions à la création de syndicats dans les ZFE et certains Etats ont même dissuadé les départements du travail de mener des inspections dans ces zones. Dans la **République islamique d'Iran**, le droit du travail ne s'applique pas aux ZFE. Au **Kenya**, les travailleurs dans les ZFE ne sont autorisés à adhérer à des syndicats que sous réserve de restrictions sévères. Aux **Emirats arabes unis**, bien que les ZFE soient censées se conformer au droit du travail, ces zones ne sont pas réglementées par le ministère du Travail. En conséquence, chaque zone a son propre département du travail chargé de traiter les questions relatives aux travailleurs. Au **Viet Nam**, même si la législation du travail est la même dans les ZFE et dans le reste du pays, les employeurs de ces zones tendent à ignorer les droits des travailleurs. Or ces derniers ont trop peur de perdre leur emploi pour protester, malgré des conditions de travail et de vie bien médiocres. Dans la pratique, les bureaux de travail situés dans les ZFE ne traitent pas les conflits du travail et bien peu de choses sont faites pour assurer la protection juridique des travailleurs en cas de conflit.
- 153. Travailleurs de l'économie informelle.** Selon le gouvernement de la **Malaisie**, les travailleurs de l'économie informelle ne peuvent exercer ce principe et droit.
- 154.** La CISL observe que la représentation syndicale est pratiquement inexistante parmi les travailleurs de l'économie informelle de l'**Inde**, où il est difficile de faire appliquer la législation. Au **Népal**, presque 90 pour cent de la main-d'œuvre travaille dans l'économie informelle, où peu de travailleurs sont syndiqués.
- 155. Travailleurs migrants.** La Confédération générale des syndicats (GCTU) de la **Jordanie** et la CISL ont fait part de plusieurs problèmes dans le pays, dont le fait que les travailleurs non jordaniens n'ont pas la possibilité de se syndiquer.
- 156.** En réponse aux observations de la GCTU, le gouvernement de la **Jordanie** indique qu'en vertu de la législation nationale les travailleurs non jordaniens n'ont pas le droit de se syndiquer mais que rien ne les empêche d'exercer leur droit de négociation collective ainsi que leur droit de grève.
- 157.** Selon la CISL, au **Liban**, les travailleurs migrants ne sont pas autorisés à former des syndicats. En **Malaisie**, le ministre des Ressources humaines a indiqué que les travailleurs migrants n'ont pas le droit de se syndiquer, en dépit du fait que la loi les empêche seulement de devenir des employés syndicaux. Au **Qatar**, les travailleurs migrants, qui constituent les trois quarts de la main-d'œuvre, ne bénéficient pas des droits syndicaux. A **Singapour**, les étrangers n'ont pas le droit de gérer un bureau syndical ou de devenir des employés syndicaux. En **Thaïlande**, bien que les travailleurs migrants inscrits légalement bénéficient des mêmes droits que les Thaïlandais, les dispositions du Protocole d'accord sur le travail conclu entre le **Myanmar** et la **Thaïlande** sont utilisées

pour empêcher les travailleurs migrants de jouir de la liberté d'association. Aux **Emirats arabes unis**, les travailleurs migrants, qui représentent environ 85 pour cent de la main-d'œuvre sont passibles d'expulsion s'ils tentent d'organiser des syndicats ou de mener des actions de grève. Aux **Etats-Unis**, la loi nationale sur les relations du travail, les lois anti-discrimination ainsi que les normes applicables aux salaires et aux heures de travail s'appliquent à tous les employés, quel que soit leur statut d'immigration. Toutefois, la Cour suprême fédérale a rendu en 2002 un arrêt selon lequel les travailleurs qui n'ont pas de papiers en règle n'ont pas le droit de toucher un arriéré de rémunération en cas de réintégration. En raison de ces restrictions, il est difficile aux très nombreux travailleurs sans papiers qui sont employés dans le pays de bénéficier des droits syndicaux.

- 158.** En réponse aux observations de la CISL, le gouvernement du **Liban** fait savoir que le ministre du Travail a adopté le 7 juin 2005 le décret n° 67 qui autorise les réfugiés palestiniens à exercer toute profession et activités autorisées aux citoyens libanais.
- 159.** Le gouvernement de **Malaisie** indique que, conformément à la loi de 1959 sur les syndicats, les travailleurs migrants sont autorisés à adhérer à un syndicat en tant que membres syndicaux; la seule condition requise est qu'ils ne doivent pas être élus en tant que représentants syndicaux.
- 160.** Le gouvernement de **Singapour** indique que les restrictions ne s'appliquent qu'aux étrangers séjournant temporairement dans le pays et dont les intérêts ne sont pas forcément conformes à ceux des travailleurs de Singapour.
- 161. Renforcement des capacités face aux facteurs juridiques, économiques et sociaux.** Aux **Iles Salomon**, la plupart des partenaires sociaux font état de l'absence d'une législation suffisante en matière de travail et de la nécessité de renforcer l'administration du travail en vue de contrôler et d'appliquer la législation relative au principe et droit.
- 162.** En réponse à ces commentaires, le gouvernement espère que le Conseil consultatif du travail, qui doit être créé prochainement, aidera à améliorer l'application du principe et droit dans le pays et à unir le gouvernement ainsi que les organisations d'employeurs et de travailleurs pour encourager le principe et droit et améliorer son application, par la mise en place d'un programme en vue de la Déclaration.
- 163. Demandes de coopération technique.** Pour faire face aux difficultés susmentionnées et pour faciliter l'application du principe, les pays suivants: **Afghanistan, Arménie, République islamique d'Iran, Iraq, Jordanie, Kenya, République démocratique populaire lao, Liban, Qatar, Iles Salomon, Samoa, Somalie, Soudan, République démocratique du Timor-Leste, Vanuatu** 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 II D de la présente partie du rapport.)

#### **d) Rapports faisant état d'une situation inchangée**

- 164.** Seuls quelques rares gouvernements indiquent qu'il n'y a pas eu de changements importants depuis leur précédent rapport. Il s'agit de la **Chine**, du **Maroc** et du **Myanmar**.

## 2. Élimination de toute forme de travail forcé ou obligatoire

### a) Rapports

- 165.** Tous les dix-neuf pays ont soumis un rapport sur le principe de l'élimination de toute forme de travail forcé ou obligatoire (un taux de rapports reçus de 100 pour cent), ce qui représente une augmentation de 17 pour cent par rapport aux données de l'examen annuel de 2005 concernant ce principe et droit (voir tableau 1).
- 166.** Quatre rapports ont été reçus pour la première fois des **Iles Salomon**, de **Samoa**, de la **République démocratique du Timor-Leste** et de **Vanuatu**.
- 167.** A l'échelon national, 10 organisations d'employeurs et 14 organisations de travailleurs provenant de neuf Etats ont formulé des observations concernant les rapports de leur gouvernement ou ont rempli des formulaires de rapport.
- 168.** A l'échelon international, une observation générale a été reçue de la part de l'Organisation internationale des employeurs (OIE). La Confédération internationale des syndicats libres (CISL) a envoyé des commentaires concernant la réalisation du principe et droit dans deux pays.
- 169.** On trouvera dans le tableau ci-dessous les organisations nationales et internationales d'employeurs et de travailleurs qui ont envoyé des observations, ainsi que les pays impliqués.

#### Examen annuel de 2006: Observations formulées par les organisations d'employeurs et de travailleurs au titre du principe sur l'élimination de toute forme de travail forcé ou obligatoire

	Observations des organisations nationales d'employeurs	Observations des organisations nationales de travailleurs	Observations de la CISL
Afghanistan		Association des travailleurs afghans (AWA)	
Iles Salomon	Association des fabricants des Iles Salomon (ASIM), Association de l'industrie forestière des Iles Salomon (SFA), Association chinoise des Iles Salomon (SICA), Chambre de commerce et d'industrie des Iles Salomon (SICCI), Association du commerce indigène des Iles Salomon (SIIBA), Association des femmes du monde des affaires des Iles Salomon (SIWIB)	Conseil des syndicats des Iles Salomon (SICTU), Union nationale des travailleurs des Iles Salomon (SINUW), Association des enseignants des Iles Salomon (SINTA), Union des fonctionnaires des Iles Salomon (SIPEU)	
Japon		Confédération des syndicats japonais (JTUC-RENGO)	X
République démocratique populaire lao	Chambre du Commerce et de l'Industrie du Lao (CCIL)	Fédération Syndicale du Lao (FSL)	
Madagascar		Confédération des travailleurs malgaches (CTM) Confédération chrétienne des syndicats malgaches (SEKRIMA)	
Qatar		Comité des travailleurs pétroliers du Qatar	X
Samoa	Chambre de commerce et d'industrie de Samoa (CCI),	Association des fonctionnaires de Samoa (PSA) Association du personnel de Polynesian Airlines	

	Association des fabricants et des exportateurs de Samoa (SAME)	(PASA) Association des employés Yazaki (YEA)
Vanuatu	Chambre de commerce et d'industrie du Vanuatu (VCCI)	Union nationale des travailleurs de Vanuatu (VNWU)
Viet Nam		Confédération générale du travail du Viet Nam (VGCL)

Source: BIT: Rapports et bases de référence soumis par les pays au titre de l'examen annuel de 2006 de la Déclaration.

## b) Rapports mentionnant des efforts

**170. Ratifications et intentions de ratification.** Le tableau ci-dessous énumère le nombre de ratifications et d'intentions de ratification exprimées par les gouvernements pour l'année 2005 concernant la convention (n° 29) sur le travail forcé, 1930, et la convention (n° 105) sur l'abolition du travail forcé, 1957.

### Etat des ratifications et des intentions de ratification concernant les conventions nos 29 et 105

	Ratifications effectuées en 2005	Intentions de ratification
Convention n° 29	Bolivie Mongolie Philippines Sao Tomé-et-Principe	Afghanistan République de Corée Lettonie Samoa Vanuatu Viet Nam
Convention n° 105	Mongolie Oman Sao Tomé-et-Principe	République de Corée Iles Salomon République démocratique populaire lao Madagascar Qatar Samoa Vanuatu Viet Nam (après ratification de la convention n° 89)

Source: BIT: Rapports et bases de référence soumis par les pays au titre de l'examen annuel de 2006 de la Déclaration.

**171.** Le gouvernement du **Japon** mentionne à nouveau le fait qu'une étude doit être menée en vue d'examiner la conformité des législations et règlements nationaux avec les dispositions de la convention n° 105.

**172.** Le gouvernement de **Singapour** fait savoir qu'il continuera à examiner les conventions fondamentales qui n'ont toujours pas été ratifiées en vue de leur ratification s'il est en mesure de se conformer à leurs prescriptions.

**173. Reconnaissance du principe et droit dans la Constitution.** Le principe de l'élimination de toute forme de travail forcé ou obligatoire est reconnu dans tous les pays qui ont soumis leur rapport. Par exemple, selon les gouvernements de l'**Afghanistan**, du **Canada**, de la **République démocratique populaire lao**, de **Samoa**, des **Iles Salomon**, de la **République démocratique du Timor - Leste** et de **Vanuatu**, le principe s'applique à toutes les catégories de personnes et à toutes les activités. En **Afghanistan**, le travail forcé ou obligatoire est interdit au titre de l'article 41 de la Constitution de 2004. A **Samoa**, l'article 8 de la Constitution prévoit qu'il ne sera demandé à personne d'effectuer un travail forcé ou obligatoire. Aux **Iles Salomon**, en vertu de l'article 6 de la Constitution nationale, personne ne doit être soumis à l'esclavage ou à la servitude et personne ne devra être obligé à effectuer un travail forcé ou obligatoire.

- 174.** Reconnaissance du principe et droit dans la politique, la législation, la réglementation et/ou les décisions juridiques. En Afghanistan, le travail forcé ou obligatoire est interdit en vertu de l'article 11 du Code du travail. A Madagascar, c'est l'article 4 de la loi n° 2003-044 (2004) sur le Code du travail qui prévoit l'interdiction du travail forcé ou obligatoire. A Vanuatu, l'article 7 (1) de la loi sur l'emploi (CAP 160), 1983, énonce que personne ne sera autorisé à exiger de quiconque qu'il effectue un travail forcé ou obligatoire, à proposer un tel travail ou à employer des personnes pour accomplir des travaux forcés ou obligatoires. Au Viet Nam, les lois et réglementations nationales empêchent toute forme de travail forcé ou obligatoire.
- 175. Définition du travail forcé ou obligatoire.** Cette définition est prévue par législation et/ou par décision judiciaire dans tous les pays ayant transmis un rapport, à l'exception de **Samoa**. En **Afghanistan**, l'article 41 de la Constitution définit le travail forcé comme une situation dans laquelle une personne se voit imposer un travail sans son consentement ou sous la menace. A **Madagascar**, l'article 4 du Code du travail définit le travail forcé comme tout travail ou tout service exigé d'une personne sous la menace et que celle-ci n'a pas choisi d'accomplir de son plein gré. Les **Iles Salomon** indiquent que le travail forcé ou obligatoire est défini à l'article 6.3 de la Constitution. Dans la **République démocratique du Timor-Leste**, conformément à l'article 2 de la règle n° 2002/5 sur l'élaboration du Code du travail pour le **Timor oriental**, on entend par travail forcé «tout travail ou service imposé à une personne sous la menace ou par sanction, que cette personne n'a pas choisi d'accomplir de son plein gré (...)». Au **Vanuatu**, l'article 7 (2) de la loi sur l'emploi (CAP 160) de 1983 définit le travail forcé comme étant tout travail ou service imposé à une personne sous la menace ou par sanction et que cette personne n'a pas proposé de faire de son plein gré.
- 176. Adoption de nouveaux instruments juridiques.** Selon les rapports des gouvernements, le ministre de la Justice du **Canada** a introduit le décret C-49, qui vise à amender le Code pénal (traite de personnes) et qui, associé aux textes juridiques relatifs aux délits qui figurent dans le Code pénal ainsi qu'à la loi sur la protection de l'immigration et des réfugiés, constituera un cadre juridique plus complet de lutte contre la traite des personnes. A **Madagascar**, le Code du travail de 2004 tient compte des conventions de l'OIT sur le travail forcé et obligatoire. En **République démocratique du Timor-Leste**, le Code du travail de 2002 interdit tout travail forcé ou obligatoire. Le **Viet Nam**, quant à lui, a publié en collaboration avec les partenaires sociaux un règlement visant à lutter contre les différentes formes de travail forcé.
- 177.** Au **Viet Nam**, la Confédération générale du travail vietnamienne (VGCL) fait savoir qu'elle a pris une part active aux travaux du gouvernement et des organes concernés en vue de l'élaboration du règlement visant à lutter contre le travail forcé et obligatoire.
- 178.** Le gouvernement du **Népal** déclare qu'il procède actuellement à l'adoption d'une nouvelle politique sur le travail et l'emploi, ainsi que sur un plan d'action relatif au travail décent, élaborée en consultation avec les partenaires sociaux et autres parties prenantes. Le gouvernement de **Singapour** prévoit de réviser la législation, en consultation avec les employeurs et les syndicats, et d'élaborer des procédures d'application améliorées. Les gouvernements des **Iles Salomon** et du **Vanuatu** entreprennent une réforme de leur Code du travail, à laquelle participent les partenaires sociaux et le BIT, visant à assurer la conformité de la législation nationale avec ce principe et droit. Le **Japon** mentionne les dispositions figurant dans diverses lois, qui pourraient avoir un lien avec les dispositions de la convention n° 105 et qu'il envisage de réviser.
- 179. Mécanismes de prévention, de mise en application et de sanctions.** Le gouvernement de la **République démocratique du Timor-Leste** indique qu'il prépare actuellement un instrument et un mécanisme lui permettant de repérer les cas où le principe n'a pas été

respecté. Selon les rapports gouvernementaux, des mécanismes d'inspection/contrôle sont actuellement mis en place au **Japon** et en **République démocratique du Timor-Leste**. De telles mesures sont envisagées aux **Iles Salomon** et au **Vanuatu**. Des sanctions d'ordre pénal, civil et/ou administratif ont été instaurées en cas de travail forcé ou obligatoire au **Canada**, en **République de Corée**, aux **Iles Salomon** et au **Vanuatu**. A titre d'exemple, le **Canada** fait à nouveau savoir que des sanctions pénales ont été infligées en vertu du Code pénal contre des personnes s'étant livrées à des activités de travail forcé. La loi sur l'immigration et la protection des réfugiés prévoit elle aussi des sanctions pénales allant d'une amende pouvant atteindre 1 million de dollars canadiens jusqu'à un emprisonnement à vie pour des actes de traite de personnes. En **République de Corée**, des sanctions pénales sont prévues au titre de l'article 110 de la loi sur les normes relatives au travail. Aux **Iles Salomon**, les articles 17 et 18 de la Constitution prévoient que toute personne dont les droits fondamentaux ont été violés peut faire appel auprès de la Haute Cour pour demander réparation. Au **Vanuatu**, l'article 78 de la loi sur l'emploi sanctionne toute personne ayant contrevenu ou n'ayant pas respecté les dispositions relatives au travail forcé et obligatoire, la peine encourue étant constituée d'une amende de 100 000 VT (ce qui équivaut à environ 1 000 dollars E.-U. au 15 septembre 2005), accompagnée d'une peine d'emprisonnement de trois ans maximum. Des sanctions pénales sont également envisagées aux **Iles Salomon** et dans la **République démocratique du Timor-Leste**.

**180. Attention spéciale portée à des groupes particuliers et à la traite des êtres humains.**

Selon le gouvernement de la **République démocratique du Timor-Leste**, une attention toute particulière est portée à la situation des femmes et des enfants. Une session a été consacrée aux questions de la femme lors du Programme de formation sur la sensibilisation de l'opinion publique mené par le BIT et le Code du travail (art. 11.1-4) protège les enfants travailleurs contre tout travail forcé. Le gouvernement du **Viet Nam** a donné pour instruction aux ministères, aux organismes concernés et aux autorités locales de travailler de pair avec les organisations sociales pour prévenir et lutter par anticipation contre la traite des femmes et des enfants. La traite d'êtres humains est considérée comme un délit par le droit national, et tout cas faisant état de traite doit faire l'objet d'une action en justice, conformément à la législation pénale en vigueur dans le pays. Le **Japon** rappelle qu'une section d'exécution chargée d'identifier, d'affranchir et/ou de réinsérer des personnes victimes de travail forcé a été mise en place. La **République démocratique du Timor-Leste** fait savoir que la Police de l'immigration et le Département du travail sont responsables de l'identification, de l'affranchissement et/ou de la réinsertion des victimes du travail forcé. Les **Iles Salomon** et la **République démocratique du Timor-Leste** envisagent des mesures de réinsertion des personnes soustraites de leurs conditions de travail forcé.

**181.** En ce qui concerne la traite d'êtres humains, le gouvernement fédéral du **Canada** signale qu'en mai 2005 le ministre de la Justice a introduit de nouveaux amendements au Code pénal qui prévoient trois nouvelles infractions graves, afin de renforcer les mesures prises par le gouvernement face à la traite des personnes. Il rappelle que le groupe de travail interdépartemental sur la traite des personnes coordonne les efforts menés à l'échelon fédéral pour lutter contre ce fléau et qu'il procède actuellement à la mise au point d'une stratégie fédérale. La **Chine** déclare qu'une étude sur le terrain sur la traite de personnes et le travail forcé est actuellement menée dans une province. Au **Viet Nam**, les bureaux d'exécution des lois ont renforcé leur contrôle en vue de la lutte contre la traite des personnes et ont collaboré activement avec les organisations de masse pour diffuser largement l'information et accroître la sensibilisation de l'opinion publique. Par ailleurs, les efforts menés par le gouvernement en faveur des programmes de réduction de la pauvreté et pour l'emploi sont conçus pour empêcher les femmes et les enfants de devenir des victimes de la traite de personnes.

- 182. Activités de promotion.** Le gouvernement du **Canada** signale qu'il a organisé un séminaire de formation sur la traite internationale des êtres humains, destiné aux responsables de l'exécution de la loi, aux programmes de services en faveur des victimes, aux organisations non gouvernementales, aux fonctionnaires gouvernementaux et aux universitaires. La Police montée royale du Canada a également publié un guide destiné aux responsables de l'application de la loi. En **Chine**, se sont tenus un séminaire national ainsi qu'un séminaire provincial sur la traite des personnes et le travail forcé. La **République démocratique populaire lao** indique qu'elle a organisé, en collaboration avec le BIT, plusieurs séminaires nationaux de formation sur les conventions fondamentales, dont les conventions n<sup>os</sup> 29 et 105. Dans le même ordre d'idée, des mesures de sensibilisation ont été prises en **République démocratique du Timor-Leste** et au **Vanuatu**. **Singapour** prévoit d'accélérer l'éducation du public par des efforts tripartites en vue de mieux sensibiliser la population sur les droits et obligations des employeurs et des travailleurs. Des activités de sensibilisation sont également envisagées dans les **Iles Salomon**.
- 183.** Si l'on en croit l'Organisation internationale des employeurs (OIE), ces derniers se sont employés activement à encourager et soutenir le principe et droit, en particulier à l'occasion du débat sur le Rapport global du BIT sur le travail forcé et obligatoire qui s'est tenu lors de la session de 2005 de la Conférence internationale du Travail (CIT). L'OIE ainsi que le porte-parole des employeurs pour cette question ont saisi cette occasion pour engager les membres de l'organisation à entreprendre un dialogue sur l'importance accrue du soutien des employeurs en faveur de l'élimination du travail forcé et obligatoire.
- 184. Collecte et diffusion de données.** Certains gouvernements indiquent qu'il existe dans leur pays des statistiques et autres informations relatives à l'élimination de toute forme de travail forcé ou obligatoire. Au Japon, aucun cas de violation de l'article 5 de la loi sur les normes relatives au travail (interdiction du travail forcé) n'a été signalé au cours des inspections périodiques effectuées entre 1999 et 2004; huit cas concernant cette disposition ont été présentés au bureau du Procureur pendant cette période. En **République de Corée**, si l'on en croit les statistiques sur les violations des lois du travail et des lois connexes, qui ont été collectées entre 2003 et août 2005, aucun cas de décision juridique n'a été signalé qui se réfère à la violation de l'article 6 (interdiction du travail forcé) de la loi sur les normes relatives au travail. La **Malaisie** signale que le nombre de cas d'abus signalés au Département du travail a diminué. La **République démocratique du Timor-Leste** fait savoir qu'elle collecte des données sur la main-d'œuvre dans l'ensemble du pays. Les **Iles Salomon** et le **Vanuatu** ont pour projet de collecter des statistiques et autres informations pertinentes.
- 185. Politique nationale d'envergure.** Selon les rapports des gouvernements, une politique nationale de lutte contre le travail forcé ou obligatoire est envisagée aux **Iles Salomon**, en **République démocratique du Timor-Leste** et au **Vanuatu**.
- 186. Nouvelles initiatives.** Certains gouvernements font état de nouvelles initiatives visant à promouvoir et à réaliser le principe et droit. En **Afghanistan**, un séminaire national tripartite sur les normes internationales du travail s'est tenu en mai 2005 avec l'aide technique du BIT. Le gouvernement du **Canada** soutient actuellement l'action menée sur la question de la traite des femmes par des organisations de femmes œuvrant auprès de personnes victimes de commerce sexuel ou travaillant au domicile de leur employeur. Un nouveau partenariat a été conclu entre le **Mexique** et les **Etats-Unis**, par lequel ces deux pays s'engagent à unir leurs efforts pour lutter contre la traite des personnes. La **Chine** indique qu'une étude a été menée en collaboration avec le BIT sur la législation chinoise concernant la traite, la migration illégale et le travail forcé. De plus, une étude itinérante sur la traite a été entreprise en **Australie** et au **Japon**, et des études sur le terrain en vue

de l'élaboration de projets ont été conduites dans deux provinces chinoises. **Madagascar** fait part de l'adoption en 2004 d'un nouveau Code du travail, ainsi que d'un plan d'action national de lutte contre ce fléau en consultation avec les partenaires sociaux. Au **Viet Nam**, l'étude sur l'ampleur du travail forcé est en cours pour la deuxième année consécutive en collaboration avec le BIT. Elle a pour but d'harmoniser la législation nationale avec les dispositions des conventions n<sup>os</sup> 29 et 105, en vue de leur ratification.

**c) Difficultés mentionnées**

**187. Obstacles contextuels et juridiques.** Le tableau ci-dessous indique les difficultés d'ordre général dont les gouvernements et les organisations d'employeurs et de travailleurs ont fait état.

**Examen annuel de 2006: Obstacles contextuels et juridiques signalés par certains pays sélectionnés parmi ceux qui ont soumis leur rapport sur l'élimination de toute forme de travail forcé ou obligatoire**

Type de difficulté	Gouvernements	Organisations d'employeurs	Organisations de travailleurs
Obstacles juridiques	Japon, Samoa, Iles Salomon, République démocratique du Timor-Leste, Vanuatu	Samoa: Chambre de Commerce et d'Industrie de Samoa (CCI), Association des fabricants et des exportateurs de Samoa (SAME)  Iles Salomon: Association des fabricants des Iles Salomon (ASIM), Association de l'industrie forestière des Iles Salomon (SFA), Association chinoise des Iles Salomon (SICA) Chambre de commerce et d'industrie des Iles Salomon (SICCI), Association du commerce indigène des Iles Salomon (SIIBA), Association des femmes du monde des affaires des Iles Salomon (SIWIB)  Vanuatu: Chambre de commerce et d'industrie de Vanuatu (VCCI)	Samoa: Association du personnel de Polynesian Airlines (PASA), Association des employés Yazaki (YEA)  Vanuatu: Union nationale des travailleurs de Vanuatu (VNWU)
Manque de prise de conscience et de soutien du public	Iles Salomon, Vanuatu	Samoa: CCI, YEA  Iles Salomon: SFA, SICA, SICCI, SIWIB  Vanuatu: VCCI	Iles Salomon: Conseil des syndicats des Iles Salomon (SICTU), Union nationale des travailleurs des Iles Salomon (SINUW) Association nationale des enseignants des Iles Salomon (SINTA) Union des fonctionnaires des Iles Salomon (SIPEU)
Manque d'information et de données	Iles Salomon, République démocratique de Timor - Leste, Vanuatu	Iles Salomon: ASIM, SICA, SICCI, SIIBA	
Valeurs sociales et traditions culturelles (travail forcé dû à l'esclavage pour dettes et à la traite)	Iles Salomon, République démocratique du Timor-Leste	Samoa: CCI; PASA, SAME, YEA	
Circonstances sociales et économiques (travail forcé dû à l'esclavage pour dettes et à la traite)	République démocratique de Timor-Leste (esclavage pour dettes)	Samoa, SAME	
Situation politique (travail forcé dû à l'esclavage pour dettes et à la traite)	Iles Salomon		
Manque de moyens des institutions gouvernementales	Iles Salomon, République démocratique du Timor-Leste, Vanuatu	Samoa: CCI, SAME  Iles Salomon: ASIM, SIIBA	Iles Salomon: SICTU, SINUW  Vanuatu: VNWU

Type de difficulté	Gouvernements	Organisations d'employeurs	Organisations de travailleurs
Manque de moyens des organisations d'employeurs	Iles Salomon, République démocratique du Timor-Leste, Vanuatu	Iles Salomon: SIWIB	Iles Salomon: SICTU
Manque de moyens des organisations de travailleurs	Iles Salomon, République démocratique du Timor-Leste, Vanuatu		Iles Salomon: SICTU
Manque de dialogue social	Iles Salomon, République démocratique du Timor-Leste, Vanuatu	Iles Salomon: SFA	

Source: BIT: Rapports et bases de référence soumis par les pays au titre de l'examen annuel de 2006 de la Déclaration.

- 188. Ratification de la convention n° 105.** Selon le gouvernement du **Japon**, il convient d'effectuer une autre étude sur la question de la conformité des législations et règlements nationaux avec les dispositions de la convention n° 105.
- 189.** A cet égard, la Confédération japonaise des syndicats (JTUC-RENGO) fait observer que, malgré l'engagement du gouvernement, aucune consultation n'a eu lieu entre le gouvernement et les syndicats depuis mai 2005 pour traiter des réformes de la fonction publique, en particulier en ce qui concerne les sanctions prises pour participation à des grèves. Depuis cette date, aucun progrès n'a été fait dans les réformes de la fonction publique.
- 190.** En réponse à ces observations, le gouvernement du **Japon** indique que, lors de la réunion qui s'est tenue en mai 2005 entre les représentants de la JTUC-RENGO, le Premier ministre et d'autres ministres, il a reconnu la nécessité d'organiser des réunions avec ce syndicat sur la réforme du service civil.
- 191.** Selon la Confédération internationale des syndicats libres (CISL), la loi sur la fonction publique nationale et la loi sur la fonction publique locale sont conformes, au **Japon**, à la convention n° 105, car elles condamnent toute servitude pénale infligée comme sanction pour participation à des grèves.
- 192.** En réponse à ces observations, le gouvernement du **Japon** signale que, conformément à la loi nationale sur le service public et à la loi locale sur le service public, des sanctions pénales, y compris des peines d'emprisonnement, peuvent être imposées à toute personne à l'origine de conspirations, d'instigations ou d'incitations auprès d'autres fonctionnaires les incitant à la grève. Des peines identiques peuvent aussi être infligées aux auteurs principaux de tels actes illicites. Ces dispositions ne citent pas le travail forcé comme punition pour participation à une grève.
- 193. Renforcement des capacités en vue de faire face aux facteurs juridiques et contextuels.** Aux **Iles Salomon**, la plupart des partenaires sociaux mentionnent l'absence de lois du travail suffisantes et la nécessité de renforcer l'administration du travail pour contrôler et mettre en application la législation relative au principe et droit.
- 194.** En réponse à ces commentaires, le gouvernement espère que la création prochaine du Conseil consultatif du travail aidera à améliorer la réalisation du principe et droit dans le pays et à réunir le gouvernement et les organisations d'employeurs et de travailleurs en

vue d'améliorer la promotion et la réalisation du principe et droit. Elle espère que des progrès seront faits grâce aux moyens suivants: i) révision des lois du travail eu égard aux dispositions de la convention n° 105; ii) renforcement des capacités des organisations d'employeurs et de travailleurs; iii) renforcement du nouveau Conseil consultatif du travail; et iv) prise de conscience du public sur les questions relatives au travail forcé.

- 195.** Au **Vanuatu**, en réponse aux observations du Syndicat national des travailleurs du Vanuatu (VNWU) concernant l'absence d'inspections pour les questions relatives au travail forcé, le gouvernement indique qu'il est en train de créer une nouvelle unité d'inspection, équipée d'inspecteurs du travail, laquelle devrait contribuer à évaluer la situation du travail forcé dans le pays.
- 196. Traite de personnes.** Le gouvernement du **Canada** reconnaît que, bien que les cas de travail forcé ou obligatoire semblent rares dans le pays, il y a eu tout de même des cas qui ont été relatés où le Canada a servi de point de transit et de destination pour le trafic de personnes, le plus souvent pour des destinations situées aux **Etats-Unis**. Il s'agit en général de femmes qui ont fait l'objet de traite à des fins d'exploitation sexuelle.
- 197.** Aux **Iles Salomon**, l'Association des fabricants des Iles Salomon (ASIM) observe certaines formes de traite de personnes aux fins de prostitution. Elle demande donc la mise en œuvre du Programme BIT/IPEC et du Programme de promotion de la Déclaration en vue d'aider le pays à lutter contre la pauvreté et à réaliser les principes et droits fondamentaux au travail. Selon le gouvernement, le fait que des filles de moins de 15 ans se livrent à la prostitution est étroitement lié à la pauvreté.
- 198.** Le gouvernement du **Viet Nam** indique que la plupart des victimes de traite de personnes proviennent de régions rurales et pauvres, où la sensibilisation de l'opinion publique est pauvre et des informations valables insuffisantes, ce qui rend les victimes vulnérables à la séduction et à la déception.
- 199. Obligations de service communautaire.** Selon l'Association des fabricants et exportateurs de Samoa (SAME) et l'Association du personnel de Polynesian Airlines (PASA), bien que le principe et droit soit reconnu dans la Constitution de **Samoa**, les obligations de service communautaire, en particulier les obligations sociales telles que la participation obligatoire à la construction d'églises, sont proches de la notion de travail forcé. Elles sont souvent arbitraires et le gouvernement ne fournit pas de directives précises à leur sujet.
- 200. Autres formes de pratiques de travail forcé.** L'Association de l'industrie forestière des Iles Salomon et l'Association des enseignants des Iles Salomon (SINTA) font part de cas de travail forcé des enfants dans le secteur des plantations, la plupart du temps au sein même des familles.
- 201.** Au **Vanuatu**, l'Union nationale des travailleurs du Vanuatu (VNWU) fait état de pratiques éventuelles de travail forcé parmi certaines communautés chinoises.
- 202. Demandes de coopération technique.** Pour faire face aux difficultés susmentionnées, l'**Afghanistan**, la **République démocratique populaire lao**, **Madagascar**, le **Népal** (où de nouvelles lois ouvrent la voie au soutien et à la coopération du BIT), **Samoa**, les **Iles Salomon**, la **République démocratique du Timor-Leste**, **Vanuatu** et le **Viet Nam** ont demandé la coopération technique du BIT pour les aider à réaliser le principe et droit (pour de plus amples informations, se reporter à la section 3 de la présente partie du rapport).

**203.** De plus, en **Afghanistan**, l'Association des travailleurs afghans (AWA) fait part de la nécessité d'une coopération technique. Dans les **Iles Salomon**, toutes les organisations d'employeurs et de travailleurs mentionnent la nécessité de renforcer les capacités des institutions gouvernementales et/ou des partenaires sociaux. Le Comité des travailleurs de Qatar Petroleum (QPWC) indique que la coopération technique sur ce principe et droit ainsi que sur d'autres principes et droits fondamentaux au travail deviendra nécessaire dès que les comités de travailleurs se seront généralisés au **Qatar**. De même au **Vanuatu**, une organisation de travailleurs (la VNWU) mentionne la nécessité de renforcer la capacité des organisations de travailleurs.

#### **d) Rapports faisant état d'une situation inchangée**

**204.** Les gouvernements de **Myanmar** et des **Etats-Unis** ne relatent aucun changement par rapport à leur rapport précédent.

### **3. Abolition effective du travail des enfants**

#### **a) Rapports**

**205.** Trente-huit (38) Etats sur 41 ont soumis un rapport sur le principe de l'abolition effective du travail des enfants (taux de rapports reçus de 93 pour cent, soit une augmentation de 17 pour cent par rapport aux données de l'examen annuel de 2005 relatives à ce principe et droit.

**206.** Cinq pays ont envoyé pour la première fois leur rapport. Il s'agit de **Samoa**, des **Iles Salomon**, de la **Somalie**, de la **République démocratique du Timor-Leste** et de **Vanuatu**.

**207.** Les gouvernements de **Guinée-Bissau**, de **Sainte-Lucie** et du **Turkménistan** ont manqué à leur obligation de soumettre un rapport au titre de l'examen annuel de 2006.

**208.** A l'échelon national, 30 organisations d'employeurs et 43 organisations nationales de travailleurs de 23 pays ont envoyé des observations au titre de ce principe et droit.

**209.** 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 sur la mise en œuvre du principe et droit dans un pays.

**210.** Le tableau ci-dessous indique les organisations nationales et internationales d'employeurs et de travailleurs qui ont envoyé des observations, ainsi que les pays concernés.

#### **Examen annuel de 2006: Observations formulées par les organisations d'employeurs et de travailleurs au titre du principe de l'abolition effective du travail des enfants**

<b>Pays</b>	<b>Observations formulées par les organisations nationales d'employeurs</b>	<b>Observations formulées par les organisations nationales de travailleurs</b>
Afghanistan		Afghanistan Workers' Association (AWA)
Arménie	Union Manufacturers and Businessmen of Armenia (UMBA)	Confederation of Trade Unions of Armenia (CTUA)
Bangladesh	Bangladesh Employers' Federation (BEF)	
Cap Vert	Association Commerciale Industrielle et Agricole de Barlavento (ACIAB) Association Commerciale de Sotavento (ACS)	Union Nationale des Travailleurs Capverdiens – Centrale Syndicale (UNTC-CS) Confédération Capverdienne des Syndicats Libres (CCSL)
Cuba		Central de Trabajadores de Cuba (CTC)

Pays	Observations formulées par les organisations nationales d'employeurs	Observations formulées par les organisations nationales de travailleurs
Erythrée	Employers' Federation of Eritrea (EFE)	National Confederation of Eritrean Workers (NCEW)
Estonie	Confederation of Estonian Employers (CEE)	
Gabon	Confédération Patronale Gabonaise (CPG)	Confédération Démocratique des Syndicats Autonomes (CDSA) Confédération Gabonaise des Syndicats Libres (CGSL)
Ghana	Ghana Employers' Association (GEA)	Ghana Trade Union Congress (GTUC)
Haiti	Association des Industries d'Haiti (ADIH) Chambre de Commerce et d'Industrie Haïtienne Américaine (HAMCHAM)	Coordination Syndicale Haïtienne (CSH) Groupe d'Initiatives des Enseignants de Lycée (GIEL) Mouvement Syndical Haïtien (MSH) Confédération des Travailleurs Haïtiens (CTH) Secteur Syndical Haïtien (SSH) Organisation Générale Indépendante des Travailleurs Haïtiens (OGITH)
Iles Salomon	Association of Solomon Islands Manufacturers (ASIM) Solomon Forestry Association (SFA) Solomon Islands Chamber of Commerce and Industry (SICCI) Solomon Islands Indigenous Business Association (SIIBA) Solomon Islands Women in Business Association (SIWIB) Solomon Islands Chinese Association (SICA)	Solomon Islands National Teachers' Association (SICTU) Solomon Islands National Union of Workers (SINUW) Solomon Islands National Teachers' Association (SINTA) Solomon Islands Public Employees Union (SIPEU)
Kiribati	Kiribati Chamber of Commerce (KCC)	Botakin Karikirakean Aroi Taan Murakuri (BKATM) Bank of Kiribati Union (BOKU) Betio Ports and Stevedoring Union (BPSU) Housing Workers' Union (HWU) Kiribati Islands Overseas Seafarers' Union (KIOSU) Kiribati Nursing Association (KNA) Kiribati National Union of Teachers (KNUT) Kiribati Overseas Fishermen Union (KOFU) Nanotasi Garment Union (NGU) Postal Services Union (PSU) Kiribati Trade Union Congress (KTUC)
Libéria		United Seamen Ports and General Workers' Union of Liberia/The Liberia Federation of Labour Unions (USPOGUL/LFLU)
Mexique		Confederación de Cámaras Industriales (CONCAMIN)
Nouvelle-Zélande	Business New Zealand (BNZ)	New Zealand Council of Trade Unions (NZCTU)
Ouzbékistan		Council of Federations of Trade Unions of Uzbekistan (CFTUU)
Pakistan		All Pakistan Federation of Trade Unions (APFTU)
Qatar		Qatar Petroleum Workers' Committee (QPWC)
Saint-Vincent-et-les Grenadines	Saint Vincent Employers' Federation (SVEF)	National Labour Congress (NLC)
Samoa	Samoa Chamber of Commerce and Industry (CCI) Samoa Association of Manufacturers and Exporters (SAME)	Samoa Public Services Association (PSA) Yazaki Employees' Association (YEA) Polynesian Airlines Staff Association (PASA)
Sierra Leone	Sierra Leone Employers' Federation (SLEF)	Sierra Leone Labour Congress (SLLC)
Vanuatu	Vanuatu Chamber of Commerce and Industry (VCCI)	Vanuatu National Workers' Union (VNWU)

Source: BIT: Rapports et bases de référence soumis par les pays au titre de l'examen annuel de 2006 de la Déclaration.

**b) Rapports mentionnant des efforts**

**211. Ratification et intentions de ratification.** Le tableau ci-dessous indique le nombre de ratifications et d'intentions de ratification déclarées par les gouvernements pour l'année 2005 concernant la convention (n° 138) sur l'âge minimum, 1973, ainsi que la convention (n° 182) sur les pires formes de travail des enfants, 1999.

**Examen annuel de 2006: Statut des ratifications et des intentions de ratification des conventions n°s 138 et 182**

	Ratifications en 2005	Intentions de ratification en 2005
Convention n° 138	Djibouti	Afghanistan
	Lao, République populaire démocratique	Arménie
	Oman	Cap-Vert
	Saint-Kitts-et-Nevis	Estonie
	Sao Tomé-et-Principe	Gabon
	Singapour	Haiti
	Tchad	Iles Salomon
		Inde
		Iran, République islamique d'
		Kiribati
		Lettonie
		Libéria
		Ouzbékistan
		Pakistan
	Samoa	
	Suriname	
	Sierra Leone	
	Vanuatu	
Convention n° 182	Colombie	Afghanistan
	Djibouti	Arménie
	Israël	Cambodia
	Lao, République démocratique populaire	Erythrée
	Sao Tomé-et-Principe	Haiti
	Tadjikistan	Iles Salomon
	Venezuela, République bolivarienne du	Inde
		Kiribati
		Lettonie
		Ouzbékistan
		Sierra Leone
		Samoa
		Suriname
		Vanuatu

Source: ILO: BIT: Rapports et bases de référence des pays soumis au titre de l'examen annuel de 2006 de la Déclaration.

**212. L'Australie** déclare que la législation et les instruments sont désormais en conformité avec la convention n° 182 sur toutes les juridictions australiennes, sauf une. La ratification de la législation dans cette juridiction est attendue dans le courant de cette année. Le gouvernement australien a aussi déclaré, comme il lui avait été recommandé, que la législation et les instruments australiens soient en conformité avec les objectifs de la convention n° 138. Ceci est effectif par le biais des lois de l'Etat et des territoires, qui fixent la scolarité obligatoire pour les enfants de moins de 15 ans (16 en Tasmanie), et par les lois qui prescrivent un âge minimum d'accès à l'emploi dans certains secteurs, ou celles qui régissent la protection de l'enfance ou l'inspection du travail.

**213.** Le gouvernement du **Cambodge** déclare que son Assemblée nationale a autorisé la ratification de la convention n° 182 en août 2005, mais le texte officiel n'est pas encore parvenu au Bureau. Le gouvernement du **Libéria** fait savoir que la convention n° 138 est présentée en plénière au Parlement, en vue de l'adoption finale de sa ratification.

- 214.** Le gouvernement de l'**Inde** indique que la question de la ratification de la convention n° 182 est prise très au sérieux à son niveau et qu'elle sera étudiée dès que la législation nationale aura été mise en conformité avec les prescriptions qu'elle contient. Pour ce qui est de la convention n° 138, le gouvernement fait savoir que sa ratification sera examinée après l'adoption d'une législation centralisée qui fixe l'âge minimum d'admission à un emploi.
- 215.** Le gouvernement de **Nouvelle-Zélande** déclare à nouveau qu'il étudie encore la question de savoir s'il lui est possible de ratifier la convention n° 138.
- 216.** Le ministère du Travail et de la Sécurité sociale de l'**Ouzbékistan**, avec le soutien du Conseil de la Fédération des syndicats de l'Ouzbékistan (CFTUU), a présenté une proposition à la Oliy Majlis en mai 2005 sur la nécessité de ratifier les conventions n°s 182 et 138. Oliy Majlis examinera cette question dans le cadre de son plan de travail pour la période 2005-2009. Un décret de ratification sera présenté au Comité pour les affaires internationales et aux relations interparlementaires de la Oliy Majlis de la République d'Ouzbékistan.
- 217. Reconnaissance du principe et droit dans la Constitution.** Selon plusieurs gouvernements, c'est la Constitution nationale qui assure la protection des enfants. En **Arménie**, la Constitution de 1995 garantit les droits des enfants tels que définis par la Convention des droits de l'enfant qu'elle a ratifiée. A **Bahreïn**, l'article 5 de la Constitution reconnaît le principe d'une abolition effective du travail des enfants. La Constitution de 1999 du **Cap-Vert** protège les enfants de l'exploitation au travail et interdit le travail des enfants en âge de scolarité, c'est-à-dire entre 6 et 14 ans.
- 218.** L'article 6 de la Constitution de 1986 du **Libéria** insiste sur l'éducation des masses et sur l'élimination de l'analphabétisme, et plus précisément sur l'égalité des chances et un accès équitable aux installations disponibles en matière d'éducation. La loi sur l'amendement (86<sup>e</sup>) de la Constitution, 2002, de l'**Inde** fait de l'éducation des enfants âgés de 6 à 14 ans un droit fondamental. En **Somalie**, ce principe et droit est reconnu dans la Constitution par la Charte fédérale transitoire somalienne (art. 18.4 et 24.2) de 2004.
- 219. Reconnaissance du principe et droit dans la politique, la législation et la réglementation.** Au **Ghana**, la loi autorise les inspecteurs du travail ou les forces de sécurité à agir ensemble ou séparément à l'encontre de ceux qui utilisent le travail des enfants. A **Samoa**, les législations qui concernent ce principe et droit sont les suivantes: la loi sur l'ordonnance relative à l'éducation, 1959; la loi sur l'enseignement obligatoire, 1994; et la loi sur l'emploi et le travail. La CISL observe qu'au **Sierra Leone**, même si l'âge minimum pour l'emploi des enfants dans des travaux dangereux est fixé à 18 ans, les enfants âgés de 12 à 18 ans sont autorisés à travailler dans des emplois non dangereux s'ils ont le consentement de leurs parents. Cela dit, la loi n'est pas appliquée équitablement et le travail des enfants est très répandu, en particulier dans les entreprises familiales et dans la vente de petits objets en zones urbaines, et dans les fermes familiales dans les zones rurales. Les employeurs étrangers emploient aussi des enfants comme domestiques à l'extérieur du pays. Certains enfants des rues sont employés comme vendeurs des rues ou comme mendiants.
- 220.** Aux **Iles Salomon**, la législation qui s'applique au principe et droit figure dans la loi sur le travail (CAP 73), 1960 (modifié en 1998); les articles 46 à 63 fixent l'âge minimum d'accès à l'emploi dans une fourchette comprise entre 12 ans (avec des exceptions) et 18 ans, selon le type de travail.
- 221.** En **Somalie**, la législation applicable sur le principe et droit se trouve dans la législation nationale à l'article 90 du Code du travail, loi n° 65 de 1972. A **Vanuatu**, les législations applicables concernant ce principe et droit se trouvent dans la loi sur l'emploi (CAP 160), 1983; les articles 39 à 43 fixent les âges minimum d'accès à l'emploi dans une fourchette comprise entre 12 ans (avec des exceptions) et 18 ans, selon le type de travail.

- 222. Législation sur l'âge minimum d'admission à l'emploi ou au travail.** En **Inde**, l'article 24 de la Constitution interdit l'emploi d'enfants de moins de 14 ans dans les usines, les mines et autres établissements dangereux. L'article 39 de la Constitution énonce que l'on doit procurer aux enfants les opportunités et les moyens de se développer de façon saine, dans des conditions de liberté et de dignité, et que l'enfance et la jeunesse doivent être protégées de toute exploitation et d'un abandon moral et matériel. Ces articles ont été complétés par l'article 45 qui stipule que l'Etat doit s'efforcer d'instituer, sur une période de dix ans qui démarre avec ladite Constitution, la scolarité gratuite et obligatoire pour tous les enfants jusqu'à l'âge de 14 ans. Cependant, le gouvernement déclare qu'en dépit de ces dispositions constitutionnelles l'**Inde** sera dans l'impossibilité de faire de grands progrès dans l'éradication du travail des enfants et dans la scolarité obligatoire pour tous les enfants.
- 223.** En **Australie**, en ce qui concerne l'âge minimum d'accès à l'emploi, le décret sur l'emploi des enfants ne mentionne que la juridiction de Victoria où il a été accepté en tant que loi sur l'emploi des enfants de 2003. En **Afghanistan**, le Code du Travail de 1987 stipule un âge minimum de 14 ans pour l'accès à l'emploi aussi bien des garçons que des filles. Le gouvernement de la **République islamique d'Iran** mentionne que, d'après l'article 79 du Code du travail, il est interdit de faire travailler des enfants de moins de 15 ans. Au **Libéria**, le Code du travail interdit le travail des enfants sous peine de sanctions pénales. De plus, il fixe à 16 ans l'âge minimum requis d'une manière générale pour l'emploi et le travail. De plus, **Samoa**, les **Iles Salomon**, la **Somalie** et la **République démocratique du Timor-Leste** déclarent que l'âge minimum d'accès à l'emploi ou au travail est de 15 ans, pour les garçons comme pour les filles.
- 224.** Le gouvernement de **Singapour** a proposé l'amendement de la loi sur l'emploi pour faire passer de 14 à 15 ans l'âge minimum autorisé pour travailler dans des entreprises industrielles non dangereuses. L'âge minimum autorisé dans des cas exceptionnels pour des enfants accomplissant de petits travaux doit passer lui aussi de 12 à 13 ans. Ces changements législatifs, s'ils sont acceptés par le Parlement, seront une garantie supplémentaire que les droits et intérêts des enfants et des jeunes personnes sont protégés, conformément à la convention n° 138.
- 225.** Cependant, en **Nouvelle-Zélande** et à **Vanuatu**, il n'existe pas d'âge minimum général d'accès à l'emploi ou au travail.
- 226.** Le tableau ci-dessous indique les types de travail concernés par la législation des pays ayant soumis leur rapport pour la première fois.

Travail domestique	Samoa, Iles Salomon, Somalie et République démocratique de Timor-Leste
Employé de maison	Samoa, Iles Salomon, Somalie et République démocratique du Timor-Lest
Travail indépendant	Samoa, Iles Salomon, Somalie et République démocratique du Timor-Lest
Agriculture commerciale	Samoa, Iles Salomon, Somalie et République démocratique du Timor-Lest
Zones franches d'exportation (ZFE)	Samoa, Iles Salomon, Somalie et République démocratique du Timor-Lest
Entreprise familiale	Samoa et République démocratique du Timor-Leste
Agriculture familiale et de petite échelle	Iles Salomon, Somalie et République démocratique du Timor-Leste
Petits travaux	Somalie et République démocratique du Timor-Leste

Source:BIT: Rapports et bases de référence soumis par les pays au titre de l'examen annuel de 2006 de la Déclaration.

- 227. Scolarité obligatoire.** Selon les rapports des Etats, un système de scolarité obligatoire est en place en **Arménie**, en **Australie**, à **Bahreïn**, au **Canada**, au **Cap-Vert**, à **Kiribati**, à **Samoa** et en **Somalie**. C'est à **Bahreïn** que l'on enregistre l'âge le plus bas de scolarité obligatoire, à savoir 12 ans.

228. La CISL note qu'en **Sierra Leone** l'enseignement est obligatoire jusqu'à la fin de l'école primaire: pourtant, le taux de présence à l'école est bas et les écoles sont insuffisantes, car elles ont été détruites pendant la guerre. Les professeurs aussi manquent. Le taux net de participation des filles à l'école primaire était de 39 pour cent dans la période 1996-2003, alors qu'il était de 43 pour cent pour les garçons. Le taux brut de participation à l'école secondaire était de 31 pour cent pour les garçons et de 22 pour cent pour les filles pour la période comprise entre 1998 et 2002. Le taux d'alphabétisation des femmes était de 51 pour cent en 2000 (UNICEF).
229. Les gouvernements des **Iles Salomon**, de la **République démocratique du Timor-Leste** et de **Vanuatu** font savoir qu'il n'existe pas de scolarité obligatoire dans leur pays respectif.
230. **Travail dangereux.** Le gouvernement de l'**Australie** déclare que l'âge minimum pour accomplir un travail dangereux est de 18 ans. En **Somalie**, le travail dangereux est défini par la législation et l'âge minimum pour accomplir ce genre de travail est fixé à 18 ans. De plus, l'article 94 du Code du Travail prévoit, dans le cadre de l'élimination de toutes les pires formes de travail des enfants, tout travail sur des navires et sous terre, pour lesquels l'âge minimum est fixé à 18 ans.
231. Le travail dangereux est inscrit dans la législation de la **République démocratique du Timor-Leste** et l'âge minimum pour s'engager dans ce type de travail est fixé à 15 ans.
232. Le gouvernement de **Singapour** déclare qu'une loi sur la sécurité et la santé sur le lieu de travail, régissant la sécurité et la santé au travail, sera introduite en janvier 2006. Des dispositions régissant le travail dangereux seront introduites dans le cadre de cette loi afin de garantir l'entière protection au travail des personnes de moins de 18 ans.
233. A **Samoa** et aux **Iles Salomon**, bien que le travail dangereux ne soit pas inscrit dans la législation, l'âge minimum fixé pour ce genre d'emploi est de 18 ans.
234. **Législation et règlements visant à éliminer les pires formes de travail des enfants.** Le gouvernement du **Canada** a déposé un projet de loi visant à réformer le Code pénal (protection des enfants et autres personnes vulnérables), ainsi que la loi relative aux témoignages dans le but de renforcer les interdictions relatives à la pornographie infantile grâce à un élargissement de sa définition; un rehaussement des peines maximales; et l'introduction d'une nouvelle méthode de défense en cas de pornographie infantile, qui soit plus claire, plus stricte, et plus franche, tout en étant fondée sur le principe de la légitime défense. Il prévoit également une protection renforcée contre l'exploitation sexuelle des jeunes (entre 14 et 18 ans) et renforce les peines pour les délits tels qu'abus sexuels, négligences graves et exploitation sexuelle des enfants, afin de mettre davantage l'accent sur la gravité de tels comportements. Il facilite le témoignage des enfants ou d'autres victimes vulnérables de moins de 18 ans en leur procurant une aide à témoin et toute autre mesure qui n'interfère pas avec le bon déroulement de la justice; de plus, il permet aux enfants de moins de 14 ans de prêter serment s'ils sont en mesure de comprendre et de répondre aux questions, sans passer par une audition spéciale; enfin, il tient compte d'infractions de type nouveau concernant le voyeurisme, qui visent à protéger la personne contre les regards d'autrui ou des prises de vue illicites, dans des circonstances spécifiques où la personne est en droit de rechercher une intimité à laquelle elle peut prétendre.
235. **Pires formes de travail des enfants.** Le gouvernement de **Kiribati** signale que la prostitution existe dans son pays. La **Somalie** fait savoir qu'elle procède à un recrutement forcé en cas de conflit armé, Aux **Iles Salomon**, le gouvernement indique que l'on n'est pas certain qu'il existe des cas d'esclavage pour dettes, de servage et d'autres formes de

travail forcé ou obligatoire, mais confirme que la prostitution, la pornographie et des activités illicites, en particulier la production et le trafic de stupéfiants, existent bel et bien parmi les filles. La **République démocratique populaire du Timor-Leste** informe que l'on ne sait pas s'il y a des cas de prostitution ou de pornographie dans le pays. Le gouvernement de **Vanuatu** déclare que la vente et/ou la traite, la prostitution ou la pornographie et, concernant les garçons seulement, des activités illicites, telles que la production et le trafic de stupéfiants existent dans le pays.

- 236.** La CISL observe qu'en **Sierra Leone** nombreux sont les enfants qui travaillent dans les mines de diamants où, selon les estimations, des milliers d'enfants de 7 à 16 ans travaillent dans les mines de Koidu Town et dans le district de Kono. Elle déclare en outre qu'en 2003 la «World Vision» des ONG a publié un rapport effectué suite à une enquête menée auprès de 1 000 enfants travaillant dans les mines, dont 90 pour cent sont des garçons, se trouvant dans des situations proches de l'esclavage. Les salaires sont versés de façon irrégulière ou en nature. Le Rapport global sur les enfants soldats de 2004 estime le nombre d'enfants soldats travaillant dans les mines à 2 000-3 000, dont certains n'ont pas plus de 10 ans et se trouvent dans des conditions particulièrement difficiles. On les retrouve dans presque tous les travaux miniers. Selon la BBC, les enfants de 7 à 16 ans travaillent dix heures par jour à creuser dans le sol ou dans les graviers, à passer au tamis ou à soulever à la pelle des charges lourdes de boue. La prostitution infantile et l'utilisation d'enfants soldats étaient très répandues pendant les conflits. Bien que de nombreux enfants soient retournés dans leur foyer depuis la fin des conflits, de nombreuses filles ont continué à être soumises à l'esclavage pour exploitation sexuelle et de nombreux garçons ont continué à être maintenus dans des activités de travail forcé.
- 237.** Les gouvernements de **Samoa**, des **Iles Salomon** et de la **République démocratique du Timor-Leste** déclarent qu'il n'existe pas dans leur pays de lois ou règlements interdisant les pires formes de travail des enfants.
- 238. Attention particulière portée à des groupes d'enfants spécifiques, y compris ceux qui prennent part à l'économie informelle.** Le Cap-Vert est le seul pays à avoir déclaré porter une attention particulière à ces groupes d'enfants, à savoir les enfants des rues et les enfants issus de familles pauvres.
- 239. Collecte et diffusion des données.** La CISL communique les statistiques ci-après fournies en 2000 par l'UNICEF au sujet de la Sierra Leone: dans le groupe d'âge de 5 à 14 ans, 71,6 pour cent des enfants accomplissent un travail soit rémunéré, soit non rémunéré (pendant plus de quatre heures par jour). Ce chiffre s'élève à 65,5 pour cent pour le groupe d'âge compris entre 5 et 9 ans et à 80,1 pour cent pour le groupe d'âge de 10 à 14 ans. La plupart des enfants travaillent dans des emplois non rémunérés. Le pourcentage d'enfants effectuant des travaux domestiques pendant moins de quatre heures par jour s'élève à 74,2 pour cent, alors que 9,9 pour cent travaillent plus de quatre heures par jour dans leur foyer.
- 240.** Le tableau ci-dessous reprend les réponses fournies par les pays qui ont soumis un rapport au sujet de la collecte de données sur le travail des enfants.

Examen annuel de 2006: Collecte et diffusion de données des pays ayant soumis leur rapport pour la première fois

Pays	Enregistrement d'enfants soustraits au travail	Registres du nombre 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	Oui	Non	Non
Cap-Vert			Oui
Gabon			Oui
Haïti			Oui
Iles Salomon	Non	Non	Non
Inde	Oui	Oui	
Samoa	Non	Non	Non
Somalie	Non	Non	Non
Vanuatu	Non	Non	Non

Source: BIT: Rapports et bases de référence soumis par les pays au titre de l'examen annuel de 2006 de la Déclaration.

- 241.** Le tableau ci-dessous indique les réponses fournies par les pays ayant soumis leur rapport sur les enquêtes et recensements qui ont été effectués.

Examen annuel de 2006: Enquêtes nationales et recensements dans certains pays sélectionnés parmi ceux qui ont soumis leur rapport

Pays	Enquêtes nationales sur la représentation par sexe, profession et type d'activité	Age le plus bas des personnes interrogées au sujet d'une activité économique donnée	Dernier recensement
Cap-Vert	Oui	10	2000
Iles Salomon		14	2004
Inde	Oui	5	2001
Samoa	Oui	15	2001
Vanuatu	Oui	15	1999

Source: BIT: Rapports et bases de référence soumis par les pays au titre de l'examen annuel de 2006 de la Déclaration.

- 242.** D'après le gouvernement du **Cap-Vert**, la dernière enquête menée dans son pays, qui date de l'an 2000, indique que 7 500 enfants âgés de 10 à 17 ans, sur une population de 423 000 personnes, avaient un emploi. Le gouvernement du **Gabon** déclare qu'il dispose désormais d'informations relatives au travail des enfants dans sa capitale, Libreville. Le gouvernement d'**Haïti** déclare que, en vertu de la convention n° 182, environ 250 000 enfants effectuent dans le pays un travail considéré comme l'une des pires formes de travail des enfants. Le gouvernement de l'**Inde** signale que, selon le recensement de 2001, le nombre estimé d'enfants au travail s'élevait à 12,66 millions. A **Samoa**, une étude sur le marché du travail des employeurs du secteur privé a été menée en 2000 par le ministère du Travail et le PNUD, tandis qu'un résumé statistique a été préparé en 2002 par le ministère de l'Éducation de Samoa. Les **Iles Salomon** déclarent qu'elles ont procédé en 2004 à une analyse de la situation ainsi qu'à des enquêtes afin d'éliminer les pires formes de travail des enfants. Le gouvernement de **Vanuatu** déclare que, dans le cadre du Programme des enfants du Pacifique, financé par le gouvernement de l'**Australie**, plusieurs enquêtes sur les enfants ont été menées, en particulier sur le travail des enfants et ses pires formes. Cependant, les gouvernements de la **Somalie** et de la **République démocratique du Timor-Leste** déclarent qu'aucune enquête n'a été menée dans leur pays.

- 243. Politiques et plans nationaux et internationaux.** Le gouvernement de l'**Arménie** déclare que le plan d'action national en faveur des enfants (2004-2010) a été adopté en

2004. Il se déclare préoccupé par les problèmes qu'est susceptible de poser le respect des droits de l'enfant.

- 244.** Le gouvernement du **Canada** déclare que le ministère des Affaires étrangères et du Commerce international (DFAIT) continue d'éditer la brochure «Bon Voyage, Mais...» qui met en garde les voyageurs de l'existence d'une législation extraterritoriale autorisant l'Etat canadien à poursuivre les ressortissants soupçonnés de s'être adonnés à l'exploitation sexuelle des enfants en dehors du **Canada**. La brochure est disponible sur leur site internet. En juin 2005, un Canadien a été condamné à dix ans de prison pour crimes sur mineurs lors d'un voyage au **Cambodge**. Il est la première personne condamnée aux termes de la législation relative au tourisme sexuel infantile. En 2004, le gouvernement a poursuivi son soutien au Programme international pour l'abolition du travail des enfants (IPEC) du BIT, contribuant à hauteur de 3 millions de dollars canadiens à des projets sur le travail des enfants aux Amériques et en Afrique. En 2005, une contribution supplémentaire de 500 000 dollars canadiens a permis de continuer à contribuer au financement des projets menés au **Costa Rica**, au **Chili**, en **Amérique centrale**, en **République dominicaine** et dans les **Caraïbes**.
- 245.** Le gouvernement du **Cap-Vert** déclare que l'ICM et l'Institut capverdien de sécurité sociale ont mis sur pied conjointement des campagnes de sensibilisation pour lutter contre le travail des enfants.
- 246.** Le gouvernement du **Ghana** signale qu'un Livre blanc a été publié qui explique sa politique relative au développement de la jeune enfance, à l'éducation, à la cantine et aux frais de scolarité. Il prend désormais à sa charge les frais de scolarité et de cantine pour au moins un repas par jour. A cet égard, le développement de la jeune enfance fait désormais partie intégrante du système scolaire de base visant à protéger les enfants et leur permettre l'accès à une éducation de qualité. Le GEA et le GPUC font savoir qu'ils procèdent actuellement à des enquêtes sur le travail des enfants dans les usines de fabrication de l'huile de palme et les plantations de caoutchouc, ainsi que dans l'industrie du cacao.
- 247.** Dans le cadre de sa politique nationale sur le principe et droit, le gouvernement d'**Haïti** déclare qu'il a pris un certain nombre de mesures pour lutter contre le travail des enfants, en particulier: i) mise en application en 2001 d'une loi contre les châtiments corporels; ii) mise en application en 2003 d'une loi contre toute forme d'abus sexuels, de violence et de comportements inhumains; iii) abrogation du chapitre relatif aux «Enfants au travail» dans le Code du Travail; iv) organisation d'une conférence sur l'éradication du travail domestique des jeunes; v) célébration de la Journée nationale de l'enfance; vi) mise en place d'un numéro vert; vii) participation à des conférences sur le suivi des Objectifs du Sommet mondial pour l'abolition du travail des enfants; viii) consultation entre les parties pour la mise en œuvre de la Convention sur les droits de l'enfant; ix) consultation auprès d'organismes nationaux et internationaux sur la question des enfants des rues; x) aménagement dans le «Fort national» d'un quartier spécifique réservé uniquement aux détenus mineurs; xi) aménagement au Centre de documentation d'un département consacré aux droits de l'enfant; et xii) participation au Plan national de protection de l'enfance.
- 248.** Le gouvernement de **Nouvelle-Zélande** déclare qu'il continue son programme de travail destiné à améliorer sa connaissance des systèmes de protection existants concernant les enfants au travail. Dans le cadre de ce programme, le gouvernement a édité des supports promotionnels destinés aux jeunes employés afin de les informer sur leurs droits et devoirs en matière d'emploi. Ces supports, sous un format de «cartes de visite» et de brochures, ont été distribués par les employés du ministère du Travail néo-zélandais lors de plusieurs salons des métiers organisés à travers le pays. Ces salons sont destinés aux

jeunes qui cherchent à se renseigner sur de futures options de carrière une fois qu'ils auront terminé leurs études. Le ministère du Travail a trouvé que les supports avaient reçu un bon accueil de la part du jeune public.

- 249.** En **Sierra Leone**, une série d'activités sur le travail des enfants a été organisée entre le ministère des Affaires sociales et le ministère du Travail afin d'améliorer la situation du travail des enfants dans le pays.
- 250.** D'après le gouvernement d'**Ouzbékistan**, les mesures du plan national d'action visent à mettre en application les recommandations du Comité des Nations-Unies sur les droits de l'enfant ainsi que celle du programme régional du BIT/IPEC pour l'élimination des pires formes de travail des enfants, qui comprend une réforme du droit du travail.
- 251.** Abolition effective du travail des enfants: Mécanismes de prévention, programmes d'action, nouvelles initiatives et autres mesures. Le gouvernement d'Afghanistan déclare qu'en 2005 5,5 millions d'enfants étaient scolarisés dans le pays. De plus, 12 000 des 50 000 enfants des rues bénéficiaient de programmes d'alphabétisation et d'orientation. En outre, un séminaire national tripartite sur les normes internationales du travail, organisé en mai 2005 avec l'aide technique du BIT, portait sur les principes et droits de la Déclaration, y compris sur la question du travail des enfants.
- 252.** En Arménie, une loi sur l'inspection du travail a été adoptée en mars 2005, qui prévoit qu'une attention toute particulière soit portée à la surveillance des conditions de travail, y compris en ce qui concerne le travail des enfants et la protection infantile.
- 253.** Le gouvernement du **Canada** déclare qu'en septembre 2005, à la suite de négociations intensives avec ses provinces et territoires, il a ratifié le Protocole facultatif de la Convention sur le commerce des enfants, la prostitution des enfants et la pornographie infantile.
- 254.** Au **Cap-Vert**, l'Institut pour les mineurs capverdiens (ICM) s'adresse tout spécialement aux enfants des rues et leur offre la possibilité de se réinsérer dans la société. Le gouvernement déclare en outre que la Commission nationale pour la réforme légale et institutionnelle en faveur des adolescents a été créée. De plus, en 1999, la Commission nationale des droits de l'homme et l'ICM ont mis sur pied, en collaboration avec l'UNICEF, un Parlement des enfants qui siège tous les deux ans, discute des problèmes concernant les enfants et formule des recommandations sous la forme de plans d'action à l'attention du gouvernement et du Parlement. Le Parlement des enfants assure également le suivi de ses recommandations auprès des autorités compétentes. Enfin, le mois de juin est déclaré «Mois des enfants» et des ateliers sont alors organisés pour réfléchir aux problèmes concernant les enfants et aux solutions possibles.
- 255.** D'après le gouvernement de l'**Inde**, les projets nationaux sur le travail des enfants (NCLPs) sont mis en œuvre dans 250 districts, 5 394 écoles spéciales réinsérant 277 000 enfants. Un total de 93 158 millions de roupies (environ 2,3 millions de dollars en décembre 2005) étaient dépensés pour différents projets de réinsertion d'enfants victimes du travail des enfants pendant l'année fiscale 2004-05. Plus de 323 000 enfants ont déjà été sauvés et réinsérés dans le système scolaire normal.
- 256.** Le gouvernement de **Saint-Vincent-et-les Grenadines**, dans son effort de développement de l'éducation, espère parvenir à une situation dans laquelle tous les enfants en âge scolaire puissent saisir la chance qu'ils ont de pouvoir suivre l'école primaire et secondaire.

- 257.** Le gouvernement de **Samoa** déclare que l'exécution d'enquêtes et la mise en place d'un système d'information sur la protection de l'enfance (CPIS) peuvent être considérées comme des exemples réussis d'abolition du travail des enfants.
- 258.** Les statistiques ci-après sont fournies par les **Etats-Unis** pour l'année fiscale 2004, qui actualisent les statistiques de 2003: dans les 1 616 cas de violation présentés en matière de travail des enfants, dont un nombre de 5 840 mineurs employés illégalement dans le cadre de ces violations.
- 259.** Le gouvernement de l'**Ouzbékistan** signale qu'en collaboration avec le BIT des consultations ont eu lieu du 14 au 19 juin 2004 avec les organisations gouvernementales et non gouvernementales sur le problème du travail des enfants. Un séminaire a eu lieu et un document de planification a été rédigé. Les 27 et 28 juin 2005, à Tashkent, un séminaire s'est tenu sur ce projet avec la participation du BIT/IPEC ainsi qu'avec des représentants de l'UNICEF, le ministère du Travail et de la Protection sociale de la population et les partenaires sociaux de l'Ouzbékistan. De plus, grâce aux efforts du centre des enfants de «Mehr Tayanchi», un projet du BIT a été mis en place dans les services sociaux et la formation et l'enseignement professionnels pour les enfants vulnérables et les enfants des rues, qui sont des groupes susceptibles d'être soumis aux pires formes de travail des enfants.
- 260.** Le tableau ci-après indique les mesures mises en place ou envisagées dans les déclarations des gouvernements afin d'abolir effectivement le travail des enfants.

**Examen annuel de 2006: Mesures visant à l'application du principe de l'abolition effective du travail des enfants dans certains pays sélectionnés parmi ceux qui ont soumis leur rapport**

	Mesures visant au respect d'un âge minimum pour l'admission à un emploi		Mesures visant à l'élimination des pires formes de travail des enfants	
	Mises en œuvre	Envisagées	Mises en œuvre	Envisagées
Réformes juridiques	Arménie, Canada, Cuba, République Tchèque, Nouvelle-Zélande, Iles Salomon	Kiribati, Samoa, Iles Salomon, Somalie, République démocratique de Timor-Leste	Arménie, Canada, Cuba, République Tchèque, Haïti, Nouvelle-Zélande, Iles Salomon	Estonie, Samoa, Iles Salomon, Somalie, République démocratique de Timor-Leste, Vanuatu,
Mécanismes d'inspection/contrôle	Ghana, Kiribati, Nouvelle-Zélande, Arabie Saoudite, Iles Salomon	République démocratique de Timor-Leste, Vanuatu	Gabon	Haïti, Kiribati, Iles Salomon, République démocratique de Timor-Leste, Vanuatu
Sanctions pénales	Kiribati		Gabon, Kiribati	
Mécanisme institutionnel spécifique	Ghana, Nouvelle-Zélande, Pakistan, Iles Salomon		Cap-Vert, Haïti, Inde, Iles Salomon	
Scolarité gratuite et obligatoire	Afghanistan, Australie, Bahreïn, Canada, Cap-Vert, Kiribati, Samoa, Somalie			
Assistance sociale	Ghana		Inde	
Réinsertion des enfants après leur sortie du travail	Inde		Afghanistan, Inde	Djibouti, Suriname
Apprentissage et formation professionnelle des jeunes travailleurs	Afghanistan			

	Mesures visant au respect d'un âge minimum pour l'admission à un emploi		Mesures visant à l'élimination des pires formes de travail des enfants	
	Mises en œuvre	Envisagées	Mises en œuvre	Envisagées
Sensibilisation et mobilisation	Cap-Vert, Nouvelle-Zélande, Iles Salomon, Somalie		Cap-Vert, Inde, Iles Salomon	
Programmes ou projets de coopération internationale	Afghanistan		Inde	

Source: BIT: Rapports et bases de référence soumis par les pays au titre de l'examen annuel de 2006 de la Déclaration.

### c) Difficultés mentionnées

**261. Difficultés d'ordre contextuel et juridique.** Le tableau ci-dessous énumère les difficultés d'ordre général mentionnées par les gouvernements et les organisations d'employeurs et de travailleurs concernant ce principe et droit.

#### Examen annuel de 2006: Difficultés d'ordre contextuel et juridique dans l'application du principe de l'abolition du travail des enfants certains pays sélectionnés parmi ceux qui ont soumis leur rapport

Type de difficulté	Gouvernements	Organisations d'employeurs	Organisations de travailleurs
Obstacles juridiques	Iles Salomon, Somalie, République démocratique du Timor-Leste	Samoa: Chambre de commerce et d'industrie de Samoa (CCI), Association des fabricants et exportateurs de Samoa (SAME) Iles Salomon: Association des fabricants des Iles Salomon (ASIM), Association de l'industrie forestière des Iles Salomon (SFA), Association chinoise des Iles Salomon (SICA), Chambre de commerce et d'industrie des Iles Salomon (SICCI), Association des entreprises indigènes des Iles Salomon (SIIBA), Association des femmes du monde des affaires des Iles Salomon (SIWIB) Vanuatu: Chambre de commerce et d'industrie de Vanuatu (VCCI)	Samoa: Association du personnel de Polynesian Airlines (PASA), Association des employés de Yazaki (YEA) Vanuatu: Union nationale des travailleurs du Vanuatu (VNWU)
Manque d'information et de soutien du public	Cap-Vert, Ghana, Iles Salomon, Vanuatu	Samoa: CCI, YEA Iles Salomon: SFA, SICA, SICCI, SIWIB Vanuatu: VCCI	Iles Salomon: Conseil des syndicats des Iles Salomon (SICTU), Union nationale des travailleurs des Iles Salomon (SINUW), Association nationale des enseignants des Iles Salomon (SINTA), Union des employés des Iles Salomon (SIPEU)
Manque d'information et de données	Iles Salomon, République démocratique du Timor-Leste, Vanuatu	Iles Salomon: ASIM, SICA, SICCI, SIIBA	
Valeurs sociales et traditions culturelles (servitude pour dettes, traite)	Cap-Vert, République démocratique du Timor-Leste	Samoa: CCI, PASA, SAME, YEA	
Circonstances sociales et économiques (économie informelle, pauvreté, chômage, guerre)	Cap-Vert, Samoa, Sierra Leone, Iles Salomon, Somalie, République démocratique du Timor-Leste	Samoa: SAME	
Situation politique	Haiti, Somalie		

Type de difficulté	Gouvernements	Organisations d'employeurs	Organisations de travailleurs
Carence des institutions politiques	Haïti, Iles Salomon, Somalie, République démocratique du Timor-Leste, Vanuatu	Samoa: CCI, SAME Iles Salomon: ASIM, SIIBA	Iles Salomon: SICTU, SINUW Vanuatu: VNWU
Carence des organisations d'employeurs	Iles Salomon, Somalie, République démocratique du Timor-Leste, Vanuatu	Iles Salomon: SIWIB	Iles Salomon: SICTU
Carence des organisations de travailleurs	Iles Salomon, Somalie, République démocratique du Timor-Leste, Vanuatu		Iles Salomon: SICTU
Manque de dialogue social	Iles Salomon, Somalie, République démocratique du Timor-Leste, Vanuatu	Iles Salomon: SFA	

Source: BIT: Rapports et bases de référence soumis par les pays au titre de l'examen annuel de 2006 de la Déclaration.

- 262. Ratification de la convention n° 138.** Au **Cap-Vert**, les organisations d'employeurs (Association du commerce, de l'industrie et de l'agriculture de Barlavento – ACIAB et Association du commerce de Sotavento – ACS) et les organisations de travailleurs (Confédération des syndicats libres du Cap-Vert – CCSL et Union nationale des travailleurs du Cap-Vert – UNTC-CS) soutiennent la ratification de la convention n° 138.
- 263.** En réponse à leur suggestion, le gouvernement confirme que la ratification de cet instrument est en cours et qu'elle doit être achevée d'ici à la fin de 2005.
- 264. Absence de scolarité obligatoire et/ou non-fréquentation de l'école.** Ces points ont été soulevés par les gouvernements du **Cap-Vert**, des **Iles Salomon**, de la **Somalie** et de **Vanuatu** et sont attribués à la pauvreté et au fait que l'éducation n'est pas gratuite. Il s'agit aussi d'un phénomène qui pousse les enfants à travailler.
- 265. Absence de législation concernant l'âge minimum.** Ce point a été soulevé par les gouvernements de **Nouvelle-Zélande**, des **Iles Salomon**, de la **République démocratique du Timor-Leste** et de **Vanuatu**. Pour le gouvernement de **Vanuatu**, cette absence provient de la non-reconnaissance ou de la non-compréhension du concept de travail des enfants dans le pays, et le BIT collabore avec le gouvernement dans sa réforme du droit du travail. Pour le gouvernement de **Nouvelle-Zélande**, bien que la loi ne spécifie pas un âge minimum, les mesures actuellement en vigueur dans le pays contribuent à la protection des enfants au travail.
- 266. Travail domestique des enfants et travail rural des enfants.** Selon la Confédération des syndicats libres du Cap-Vert (CCSL), il existe quelques cas de travail domestique des enfants et de travail rural des enfants au **Cap-Vert**.
- 267.** En réponse à ces observations, le gouvernement du **Cap-Vert** confirme que ces formes de travail des enfants existent dans le pays et que le gros problème vient du fait que, selon la tradition nationale, les enfants doivent travailler pour se préparer à la vie adulte. Il est donc important de sensibiliser les parents à l'importance de l'éducation pour l'avenir de leurs enfants. Cependant, l'éducation n'est pas gratuite pour tous, bien qu'il existe des exceptions pour les enfants des familles pauvres qui bénéficient de la gratuité de l'éducation, y compris de la cantine et des fournitures scolaires; ceci grâce à l'aide du Programme alimentaire mondial et de l'UNICEF.
- 268. Prostitution des enfants.** Ce phénomène est constaté aux **Iles Salomon** d'après l'Association des fabricants des Iles Salomon (ASIM).
- 269.** A **Kiribati**, selon les observations formulées par l'organisation des employeurs (KCC) et des travailleurs (KTUC et ses branches), le gouvernement confirme l'existence d'un phénomène croissant de prostitution infantile, où des filles de moins de 18 ans se rendent

dans des night clubs où elles rencontrent des pêcheurs coréens qu'elles suivent ensuite sur leurs navires de pêche, et cela ne cesse d'augmenter. Il indique que certains cas de prostitution infantile ont été signalés. Selon une enquête récente sur l'exploitation infantile à des fins commerciales et sexuelles menée en 2005 en collaboration avec l'UNICEF, quelque 40 prostituées, appelées «Korekorea» (c'est-à-dire celles qui suivent les pêcheurs coréens), pratiquent dans le pays, parmi lesquelles 20 ont moins de 18 ans. Le gouvernement espère que le programme de l'IPEC – que réclame également la KCC et la KTUC – sera mis en œuvre dans le pays afin non seulement de lutter contre les pires formes de travail des enfants, mais également de promouvoir l'emploi des jeunes dans le pays.

- 270.** De plus, les organisations des employeurs (ASIM, SFA et SIWIB) et les organisations de travailleurs (SICTU et SINTA) font état d'une augmentation de la prostitution infantile aux **Iles Salomon**, ce que confirme le gouvernement. Selon lui, la prostitution des jeunes filles de moins de 15 ans est directement liée à la pauvreté. Il demande donc l'application d'un programme BIT/IPEC et du programme relatif à la Déclaration en vue d'aider le pays à lutter contre la pauvreté et à appliquer les principes et droits fondamentaux au travail.
- 271. Renforcement des capacités pour faire face aux facteurs contextuels et juridiques.** Dans les **Iles Salomon**, la plupart des partenaires sociaux font état d'une absence de lois sur le travail et d'un besoin de renforcer l'administration du travail pour permettre la mise en place et l'application d'une législation concernant le principe et droit.
- 272.** En réponse à ces commentaires, le gouvernement des **Iles Salomon** espère que la mise en place prochaine du Conseil consultatif du travail aidera à améliorer la réalisation du principe et droit dans le pays et à unir le gouvernement et les organisations d'employeurs et de travailleurs dans les efforts accomplis pour promouvoir et réaliser plus efficacement le principe et droit, ce qui passe par la mise en place d'un Programme BIT/IPEC.
- 273. Renforcement du dialogue social.** A **Vanuatu**, le gouvernement déclare, en réponse aux commentaires des partenaires sociaux, qu'une large consultation tripartite va avoir lieu dans le but, notamment, d'aborder les questions du travail des enfants sur le lieu de travail et de promouvoir le principe et droit en question. Il demande aussi la mise en œuvre du Programme national BIT/IPEC.
- 274. Demandes de coopération technique.** Dans le but de surmonter ces difficultés et de faciliter l'application du principe, l'**Afghanistan**, le **Bangladesh**, le **Cambodge**, la **Colombie**, **Djibouti**, l'**Erythrée**, la **Guinée Bissau**, **Haïti**, la **République islamique d'Iran**, le **Laos**, **Kiribati**, **Saint-Kitts-et-Nevis**, **Sainte-Lucie**, **Saint-Vincent-et-les Grenadines**, **Sierra Leone**, le **Suriname** et la **République bolivarienne du Venezuela** ont sollicité une coopération technique auprès du BIT. (Pour de plus amples renseignements, se référer à la partie II D de la présente partie du rapport.)

#### **d) Rapports faisant état d'une situation inchangée**

- 275.** Les gouvernements de **Bahreïn**, de l'**Estonie** et du **Myanmar** déclarent qu'aucun changement n'est intervenu depuis leurs précédents rapports (voir tableau 1).

#### 4. Elimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession

##### a) Rapports

- 276.** La totalité des vingt et un Etats ont soumis un rapport sur le principe de l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession (un taux de réponse de 100 pour cent), soit une hausse de 17 pour cent par rapport aux données de l'examen annuel de 2005.
- 277.** Cinq pays ont envoyé leur rapport pour la première fois. Il s'agit de **Samoa**, des **Iles Salomon**, de la **Somalie**, de la **République démocratique du Timor-Leste** et de **Vanuatu**.
- 278.** A l'échelon national, dix organisations d'employeurs et vingt-six (26) organisations de travailleurs ont envoyé des observations au titre du principe et droit.
- 279.** 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 une observation tardive destinée à l'examen annuel de 2005. Cette observation porte sur l'application du principe et droit dans un des pays concernés. Elle a également fourni des observations en vue de l'examen annuel de 2006, concernant trois pays et portant sur le même principe et droit.
- 280.** On trouvera dans le tableau ci-dessous les observations soumises par les organisations nationales et internationales d'employeurs et de travailleurs.

##### Examen annuel de 2006: Observations soumises par les organisations d'employeurs et de travailleurs au titre du principe de l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession

	Observations des organisations nationales d'employeurs	Observations des organisations nationales de travailleurs	Observations de l'organisation internationale de travailleurs
Bahreïn		Fédération générale des syndicats de Bahreïn (GFBTU)	
Brésil			Confédération internationale des syndicats libres (CISL)
Chine			
Iles Salomon	Chambre de commerce et d'industrie des Iles Salomon (SICCI); Association des fabricants des Iles Salomon (ASIM); Association de l'industrie forestière des Iles Salomon (SFA); Association chinoise des Iles Salomon (SICA); Association des entreprises indigènes des Iles Salomon (SIIBA); Association professionnelle féminine des Iles Salomon (SIWIB)	Conseil des syndicats des Iles Salomon (SICTU); Union nationale des travailleurs des Iles Salomon (SINUW); Association nationale des enseignants des Iles Salomon (SINTA); Union des fonctionnaires des Iles Salomon (SIPEU)	
Japon		JTUC-RENGO	Confédération internationale des syndicats libres (CISL)
Kiribati	Chambre de commerce de Kiribati (KCC)	Congrès des syndicats de Kiribati (KTUC); Botakin Karikirakean Aroia Taan Murakuri (BKATM); Union bancaire de Kiribati (BOKU); Union portuaire et des dockers de Betio (BPSU), Union des travailleurs du bâtiment (HWU); Union des marins à l'étranger des Iles Kiribati	

	Observations des organisations nationales d'employeurs	Observations des organisations nationales de travailleurs	Observations de l'organisation internationale de travailleurs
		(KIOSU); Association des Infirmiers de Kiribati (KNA); Union nationale des enseignants de Kiribati (KNUT); Union des pêcheurs étrangers de Kiribati (KOFU); Union de l'industrie du vêtement Nanotasi (NGU); et Union des postiers (PSU)	
Koweït		Confédération générale des syndicats du Koweït (CGTUK)	
Lao	Chambre de commerce et d'industrie du Lao (CCIL)	Fédération des syndicats du Lao (FSL)	
Libéria		Syndicat unifié des gens de mer, des travailleurs des ports et autres travailleurs du Libéria/Fédération des syndicats de travailleurs du Libéria (USPOGUL-LFLU)	
Oman		Comité principal des travailleurs d'Oman	
Qatar		Comité des travailleurs de Qatar	Confédération internationale des syndicates libres (CISL)
Samoa	Chambre de commerce et d'industrie de Samoa (CCI) Association des fabricants et des exportateurs de Samoa (SAME)	Association des fonctionnaires de Samoa (PSA); Association du personnel de Polynesian Airlines (PASA); et Association des employés de Yazaki (YEA)	
Singapour		Congrès national des syndicats (NTUC) et ses branches	
Vanuatu	Chambre de commerce et d'industrie de Vanuatu (VCCI)	Union nationale des travailleurs de Vanuatu (VNWU)	

Source: BIT: Rapports et bases de référence soumis par les pays au titre de l'examen annuel de 2006 de la Déclaration.

## b) Rapports mentionnant des efforts

**281. Ratifications et intentions de ratification.** Le tableau n° 2 indique le nombre de ratifications et d'intentions de ratification reçues par les gouvernements pour l'année 2005 concernant la convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération, 1951, et la convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958.

### Examen annuel de 2006: Statut des ratifications et des intentions de ratification des conventions nos 100 et 111

Statut	Ratifications en 2005	Intentions de ratification en 2005
Convention n° 100	Ouganda	Iles Salomon, Kiribati, République démocratique de la République populaire lao, Libéria, Qatar, Samoa, Somalie et Vanuatu,
Convention n° 111	Djibouti, Estonie, Ouganda	Chine, Iles Salomon, Kiribati, République démocratique lao, Samoa et Vanuatu

Source: BIT: Rapports et bases de référence soumis par les pays au titre de l'examen annuel de 2006 de la Déclaration

**282.** Le gouvernement de la **Chine** a informé officiellement le BIT de la ratification par la Commission permanente du Congrès populaire national de la convention n° 111.

**283.** Le gouvernement du **Japon** mentionne qu'un examen plus complet est nécessaire pour s'assurer de la compatibilité des dispositions de la convention n° 111 avec les lois et réglementations nationales.

**284. Reconnaissance du principe et droit dans la Constitution.** Le principe et droit pour l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession est reconnu dans la Constitution, la législation et/ou les décisions judiciaires de tous les pays qui ont soumis leur rapport.

- Le gouvernement du **Japon** déclare une nouvelle fois que la Constitution (art. 12.1) de son pays interdit toute discrimination fondée sur la race, le sexe, le statut social ou l'origine familiale et que quiconque est égal devant la loi et dans les relations politiques, économiques ou sociales.
- Aux **Iles Salomon**, la Constitution de 1978 (art. 15) précise qu'aucune loi ne peut contenir de dispositions qui soient discriminatoires soit dans son libellé, soit dans ses applications. De plus, personne ne peut être traité de façon discriminatoire par une personne qui agit en vertu d'une loi écrite ou dans l'exercice de ses fonctions dans un service public ou une administration.
- Les gouvernements de la **République démocratique populaire lao** (Constitution de 1991, art. 6), **Samoa** (Constitution de 1962, art. 15), la **Somalie** (Charte fédérale transitoire somalienne, 1979, art. 15 et 18.1) et **Vanuatu** (Constitution de 1980, art. 5(1)) interdisent, chacun dans leur Constitution respective, toute forme de discrimination.
- Le gouvernement du **Qatar** adhère aux principes et droits fondamentaux du travail de l'OIT.

**285. Reconnaissance du principe et droit dans la politique, la législation, les réglementations et/ou les décisions judiciaires.** La législation nationale au **Japon**, en **République démocratique populaire lao**, au **Libéria**, en **Somalie** et à **Vanuatu** contient des dispositions spécifiques concernant l'égalité de rémunération.

- Au **Japon**, la loi sur les normes du travail interdit toute forme de discrimination fondée sur la nationalité, la croyance ou le statut social (art. 3) ou encore sur le sexe (art. 4).
- En **République démocratique populaire lao**, selon le Code du travail (art. 2), il ne doit pas y avoir de discrimination à l'encontre de travailleurs fondée sur la race, la couleur, la nationalité, le sexe, la croyance religieuse, l'opinion politique et/ou l'origine sociale.
- Au **Libéria**, la loi du travail de 1974 garantit l'égalité de rémunération entre hommes et femmes.
- En **Somalie**, le Code du travail (art. 70) prévoit l'égalité de rémunération pour un travail de valeur, d'efficacité et de durée égales. NNN
- A **Vanuatu**, la loi sur l'emploi (art. 8.1) assure l'égalité des chances et de traitement pour l'emploi et en ce qui concerne les rémunérations, quel que soit le sexe de la personne.

**286. Définitions et motifs de discrimination.** **Vanuatu** est le seul pays à mentionner les motifs de discrimination que ceux qui sont expressément couverts par la convention n° 111, à savoir la race, la couleur de la peau, le sexe, la religion, l'opinion politique, l'origine nationale et sociale. Dans les **Iles Salomon**, la discrimination est définie par l'article 15.4 de la Constitution comme tout acte qui réserve un traitement différent selon les personnes, notamment les personnes handicapées ou limitées, et qui exclut certaines personnes de privilèges ou d'avantages pour des raisons de race, de lieu d'origine,

d'opinions politiques, de couleur, de croyances religieuses ou de sexe. Les gouvernements de **Samoa** et de la **Somalie** interdisent la discrimination pour des motifs de langue, lieu de naissance et statut familial. Dans la **République démocratique du Timor-Leste**, les motifs de discrimination tels que l'appartenance sexuelle, la maternité, les responsabilités familiales, l'état de santé (personnes porteuses du VIH/SIDA ou personnes handicapées), la langue et l'âge sont répertoriés dans le Code du travail (art. 2).

**287. Adoption de nouveaux instruments juridiques.** Plusieurs pays font état dans leur rapport des efforts qu'ils déploient pour intégrer le principe et droit dans leur législation nationale (**Kiribati, Libéria, Somalie, Iles Salomon**).

- A **Kiribati** et aux **Iles Salomon**, un processus de révision de la loi du travail est en cours, en partenariat avec les partenaires sociaux et le BIT, pour assurer sa compatibilité avec les dispositions des conventions n<sup>os</sup> 100 et 111.
- Au **Libéria**, d'après le gouvernement, un projet de loi a été présenté à l'Assemblée nationale pour modifier le droit actuel du travail, dont certaines clauses sont discriminatoires en matière d'emploi.
- En **Somalie**, la révision de la législation nationale sur le travail, qui vise à inclure les dispositions des conventions n<sup>os</sup> 100 et 111 et à mettre en place de nouveaux tribunaux du travail, est envisagée dans le cadre du processus de reconstruction nationale.

**288. Mécanismes de mise en œuvre et de sanctions.** Le gouvernement du **Japon** fait référence au rôle déterminant de l'inspection du travail dans la prise en compte du principe et droit. Le gouvernement de **Kiribati** déclare que son ministère du Travail est chargé de faire appliquer les lois concernant le principe et droit. De plus, le pouvoir judiciaire, les groupes religieux et les associations féminines jouent un rôle de défense déterminant dans des cas de discrimination en matière d'emploi et de profession. Au titre de l'article 15.7 de la Constitution, toute personne qui estime être victime de discrimination peut faire appel auprès des tribunaux dans le cadre d'une procédure civile ou pénale. Dans le cas d'une violation de ce principe et droit, le gouvernement de **Samoa** explique que la partie incriminée reçoit des conseils et qu'un accord à l'amiable est recherché. Aux **Iles Salomon**, la Constitution de 1978 (art. 17 et 18) stipule qu'une action juridique peut être présentée devant la Haute Cour pour obtenir réparation et compensation. En **Somalie** et à **Vanuatu**, des amendes et des peines de prison sont prescrites respectivement par le Code du travail (art. 143 à 146) et la loi sur l'emploi 160 (art. 78.1). A **Vanuatu**, la Cour suprême peut infliger le paiement d'une réparation et imposer le droit conformément à la Constitution (art. 6). Cependant, le gouvernement souligne que des tribunaux du travail doivent être constitués de façon à pouvoir assurer une meilleure application du principe et droit.

**289. Attention spéciale accordée à des catégories particulières de travailleurs ou des secteurs d'activités.** Rares sont les gouvernements qui signalent que des mesures spécifiques ont été prises pour une catégorie ou une autre de travailleurs.

- D'après le gouvernement de la **République démocratique du Timor-Leste**, des mesures spécifiques ont été mises en place ou envisagées pour des travailleurs d'établissements d'une certaine taille, pour des travailleurs dans certains types d'emploi (par exemple, des travaux à temps partiel ou des travailleurs intérimaires), des travailleurs agricoles, des travailleurs dans les zones franches d'exportation (ZFE) et des travailleurs migrants.

- Une attention spéciale est accordée aux femmes aux **Iles Salomon** et à **Vanuatu**. Aux **Iles Salomon**, les employées de maison et les femmes travailleuses font l'objet d'une attention spéciale par le gouvernement à cause de leur vulnérabilité.
- D'après le gouvernement de **Singapour**, une attention particulière est portée aux travailleurs âgés.
- Le gouvernement de la **République démocratique populaire lao** souhaite adopter des mesures visant à protéger de la discrimination certaines catégories de travailleurs.

**290. Activités de promotion.** Un certain nombre de pays mentionnent dans leur rapport que des programmes de sensibilisation et d'information visent à promouvoir ce principe et droit.

- Par exemple, dans la **République démocratique populaire lao**, plusieurs séminaires nationaux ont été organisés par le gouvernement en collaboration avec le BIT pour mieux faire connaître les conventions n<sup>os</sup> 100 et 111 et d'autres conventions fondamentales de l'OIT. Depuis 2003, la Chambre nationale de commerce et d'industrie du Lao a lancé des actions de diffusion de l'information sur les lois nationales et les normes internationales du travail (y compris les conventions n<sup>os</sup> 100 et 111), en coopération avec le BIT et la Chambre de commerce australienne.
- Dans les **Iles Salomon**, une semaine nationale de la femme est organisée chaque année pour mettre en valeur le travail et les réalisations des femmes.
- Le gouvernement de **Vanuatu**, qui a lancé un programme de microcrédits pour les femmes depuis 1996, souhaite le développer.

**291.** Selon l'Organisation internationale des employeurs (OIE), les employeurs se sont activement impliqués pour promouvoir et encourager ce principe et droit. Ils continuent à chercher d'autres occasions pour progresser dans ce domaine. Toujours dans cet ordre d'idée, l'OIE a édité un manuel à l'attention de l'employeur sur le problème du VIH/SIDA, en collaboration avec UNAIDS et a participé à l'élaboration du Code de pratique de l'OIT sur le VIH/SIDA, accompagné d'un matériel de formation. L'OIE a ensuite pris part à la réunion des ministres du Travail du G8 à Londres en mars 2005. Des séminaires d'information et de sensibilisation à l'attention des membres de l'OIE ont également eu lieu en **Afrique**, aux **Antilles** et dans la région **Asie-Pacifique**. Les employeurs se sont également engagés à coordonner les avis des employeurs dans le programme-cadre multilatéral sur le travail du BIT, qui favorise l'entreprenariat des femmes ainsi que l'emploi des jeunes et des personnes âgées et qui lance des activités promotionnelles sur l'égalité au travail.

**292. Collecte et diffusion de données.** Le **Japon** et la **République démocratique du Timor-Leste** sont les seuls pays à mentionner qu'ils collectent des informations et données sur ce principe et droit. Au **Japon**, des données statistiques collectées par l'inspection du travail sur certains cas et un certain nombre d'infractions sont envoyées au procureur en vertu de la loi sur les normes du travail (art. 3 et 4). Dans la **République démocratique du Timor-Leste**, des données sur la rémunération des travailleurs, femmes et hommes, sont collectées par les inspecteurs du travail. Selon les gouvernements de **Samoa**, des **Iles Salomon**, de **Somalie** et de **Vanuatu**, les statistiques et les informations concernant le principe et droit ne sont pas collectées assez régulièrement. Le gouvernement de **Kiribati** envisage la collecte d'informations et de données au cours de la préparation du rapport gouvernemental à venir sur la Convention internationale pour l'élimination de toute forme de discrimination envers les femmes (CEDAW).

**293. Nouvelles initiatives.** Peu de gouvernements font état de nouvelles initiatives de promotion et d'accès à ce principe et droit.

- Le gouvernement de **Kiribati** mentionne la mise en place, en collaboration avec le BIT, d'un comité de direction tripartite et national sur l'Agenda pour le travail décent, destiné à relever le défi du travail décent, y compris la discrimination dans le monde du travail.
- Le gouvernement du **Libéria** a mis en œuvre un projet sur le VIH/SIDA sur le lieu de travail en collaboration avec le Fond pour la population des Nations Unies (UNFPA).
- Aux **Iles Salomon**, le gouvernement se réfère à l'analyse nationale de la situation des femmes, de la jeunesse et des enfants, qui s'est achevée en 2004.

**294.** Le gouvernement de la **République démocratique du Timor-Leste** a mis en place un Code du travail et un Conseil national du travail pour lutter contre la discrimination.

### c) Difficultés mentionnées

**295. Difficultés d'ordre contextuel et juridique.** Le tableau ci-dessous résume les principales difficultés évoquées par les gouvernements et les organisations d'employeurs et de travailleurs à propos de la réalisation du principe et droit.

**Examen annuel de 2006: Difficultés d'ordre contextuel et juridique rencontrées dans l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession dans certains Etats sélectionnés parmi ceux qui ont soumis leur rapport pour la première fois**

Type de difficulté	Gouvernements	Organisations d'employeurs	Organisations de travailleurs
Dispositions juridiques	Kiribati, Iles Salomon, Somalie, République démocratique du Timor-Leste, Vanuatu	Iles Salomon (SICA, SIIBA, SFA); Samoa (CCI), Vanuatu (VCCI)	Samoa (PASA, YEA); Iles Salomon (SIPEU, SINUW, SICTU, SINTA); Vanuatu (VNWU); Kiribati (Tous les syndicats de Kiribati)
Valeurs sociales, traditions culturelles	Kiribati, Iles Salomon, Somalie, République démocratique du Timor-Leste, Vanuatu	Iles Salomon (SIWIB); Samoa (CCI), Vanuatu (VCCI)	Samoa (PASA, YEA); Iles Salomon (SINUW, SICTU, SINTA); Vanuatu (VNWU)
Circonstances socio-économiques	Kiribati, Iles Salomon, Somalie, République démocratique du Timor-Leste, Vanuatu		Samoa (PASA); Iles Salomon (SINUW, SICTU)
Situation politique	Kiribati, Iles Salomon, Somalie, République démocratique du Timor-Leste, Vanuatu		
Pratiques dominantes en matière d'emploi	Kiribati, Iles Salomon, Somalie, République démocratique du Timor-Leste, Vanuatu		
Carence des institutions responsables du gouvernement	Kiribati, Iles Salomon, Somalie, République démocratique du Timor-Leste, Vanuatu	Iles Salomon (SIIBA)	Iles Salomon (SINTA, SIPEU)
Carence des organisations de travailleurs	Kiribati, Iles Salomon, Somalie, République démocratique du Timor-Leste, Vanuatu	Iles Salomon (SIIBA)	Iles Salomon (SINTA, SIPEU)
Carence des organisations d'employeurs	Kiribati, Iles Salomon, Somalie, Vanuatu	Iles Salomon (SIIBA)	Iles Salomon (SINTA, SIPEU)
Manque de dialogue social sur le principe	Kiribati, Iles Salomon, Somalie, Vanuatu	Iles Salomon (SFA)	Iles Salomon (SINTA, SIPEU)
Manque d'information et de collecte de données		Iles Salomon (SICA, SIIBA, SIWIB)	Samoa (PASA, YEA); Iles Salomon (SIPEU, SINUW, SICTU, SINTA); Vanuatu (VNWU)
Public peu sensibilisé,		Iles Salomon (SICA, SFA);	Samoa (YEA); Iles Salomon (SINTA);

Type de difficulté	Gouvernements	Organisations d'employeurs	Organisations de travailleurs
absence de mobilisation		Samoa (CCI), Vanuatu (VCCI)	Vanuatu (VNWU)
Absence d'un programme d'éducation		Iles Salomon (ASIM, SICA, SIIBA, SFA, SIWIB); Samoa (CCI), Vanuatu (VCCI)	Vanuatu (VNWU)
Discrimination à l'encontre des femmes		Iles Salomon (SICA, SIIBA)	Bahreïn (GFTU), Japon (JTUC-RENGO); Kiribati (tous les syndicats de Kiribati)
Manque d'un soutien du BIT et de programmes de coopération technique			
Manque de possibilités d'emploi		Iles Salomon (SFA)	

Source: BIT: Rapports et bases de référence soumis par les pays au titre de l'examen annuel de 2006 de la Déclaration.

- 296. Mise en œuvre de politiques sur l'égalité et la discrimination.** En **Malaisie**, le ministère des Femmes, de la Famille et du Développement local a énoncé la politique nationale des femmes pour lutter contre l'inégalité des sexes face au chômage et pour accroître la participation des femmes au travail. Selon les rapports des gouvernements, des politiques nationales visant à promouvoir le principe et droit sont envisagées dans les **Iles Salomon**, la **Somalie** et à **Vanuatu**. A **Singapour**, le gouvernement a mis en place en 2005 le Comité tripartite sur les possibilités d'emploi des travailleurs âgés en vue de régler certains problèmes, tels que celui de la discrimination à l'encontre des travailleurs âgés dans l'emploi.
- 297. Ratification de la Convention n° 100.** Les gouvernements de **Kiribati**, de la **République démocratique populaire lao**, de **Samoa**, des **Iles Salomon** et de **Vanuatu** reçoivent le soutien total des organisations nationales d'employeurs et de travailleurs à propos de la ratification de la convention n° 100 et demandent à ce sujet la coopération technique du BIT.
- 298.** Au **Libéria**, le gouvernement souhaite ratifier la convention n° 100 et soutient la demande de coopération technique auprès du BIT sur la discrimination dans le monde du travail formulée par la Fédération libérienne des unions de travailleurs (USPOGUL-LFLU).
- 299.** Selon la CISL, le gouvernement du **Qatar** devrait ratifier la convention n° 100.
- 300. Ratification de la convention n° 111.** Selon la Confédération japonaise des syndicats (JTUC-RENGO), un certain nombre de modifications doivent être apportées aux lois nationales (loi pour l'égalité des chances devant l'emploi (EEOL) et loi relative à l'amélioration de la gestion de l'emploi, etc. des travailleurs temporaires) dans la perspective d'atteindre une égalité réelle entre les sexes et un traitement équivalent entre les travailleurs à plein temps et à temps partiel au **Japon**. A ce sujet, une coopération avec le BIT est souhaitée. Ce point de vue est partagé par la Confédération internationale des syndicats libres (CISL), qui constate également que des cas de non-respect de la loi sur les normes du travail (non-interdiction de la discrimination fondée sur l'origine nationale, l'opinion politique et l'origine sociale en matière de salaires) doivent être examinés avant la ratification de la convention n° 111 par le **Japon**.
- 301.** En réponse à ces observations, le gouvernement du **Japon** réaffirme que des études complémentaires doivent être menées pour garantir la compatibilité de la législation et de la réglementation nationales avec les dispositions de la convention n° 111.

302. Les gouvernements de **Kiribati**, de la **République démocratique lao**, de **Samoa**, des **Iles Salomon** et de **Vanuatu** bénéficient d'un soutien total des organisations d'employeurs et de travailleurs pour la ratification de la convention n° 111 et demandent la coopération technique du BIT à ce sujet.
303. **Renforcement des capacités pour faire face aux facteurs juridiques et contextuels.** Dans les **Iles Salomon**, la plupart des partenaires sociaux signalent l'absence de lois du travail appropriées et un besoin de renforcer l'administration du travail pour lancer et renforcer la législation relative au principe et droit. Selon le SIIBA, le manque d'expérience et de ressources de la Division du travail est un obstacle majeur dans la lutte contre la discrimination en matière d'emploi et de profession aux **Iles Salomon**.
304. En réponse à ces commentaires, le gouvernement espère que la mise en place prochaine du Conseil consultatif du travail contribuera à l'amélioration de la réalisation du principe et droit dans le pays et unira le gouvernement et les organisations d'employeurs et de travailleurs dans leurs efforts en vue de la promotion et de la réalisation du principe et droit. Il espère que des améliorations seront possibles au moyen: i) d'une révision des lois du travail au vu des dispositions des conventions n<sup>os</sup> 100 et 111; ii) d'une mobilisation de la part des organisations d'employeurs et de travailleurs; iii) d'un renforcement du nouveau Conseil consultatif du travail; et iv) d'une prise de conscience du public au sujet de la discrimination au travail. Le gouvernement fait également appel à la coopération technique du BIT, principalement dans la mise en œuvre du Programme national au titre de la Déclaration.
305. **Renforcement du dialogue social.** En **Malaisie**, le gouvernement souhaite renforcer la coopération entre les organisations d'employeurs et de travailleurs sur les sujets de développement, notamment sur le principe et droit. A **Vanuatu**, le gouvernement, en réponse aux commentaires des partenaires sociaux, déclare que de larges consultations tripartites vont avoir lieu, notamment en vue de traiter les sujets concernant la discrimination et l'égalité de traitement sur les lieux de travail ainsi que la promotion du principe et droit. Il demande aussi la mise en œuvre du Programme national au titre de la Déclaration.
306. **Demande de coopération technique.** Afin de faire face à ces difficultés, **Kiribati**, la **République démocratique populaire lao**, le **Libéria**, **Samoa**, les **Iles Salomon**, la **Somalie** et **Vanuatu** ont sollicité la coopération technique du BIT pour les aider à réaliser le principe et droit. De plus, beaucoup d'organisations d'employés et de travailleurs souhaiteraient elles aussi bénéficier de la coopération technique du BIT pour les aider à réaliser le principe et droit. Les demandes de coopération technique du BIT comprennent, entre autres, des actions de sensibilisation et un soutien technique pour le lancement du Programme du BIT au titre de la Déclaration, afin de favoriser la réalisation des principes et droits fondamentaux au travail, spécialement dans les pays qui soumettent leur rapport pour la première fois (pour de plus amples informations, se référer à la partie II D de la présente partie du rapport).

**d) Rapports faisant état d'une situation inchangée**

307. Les gouvernements des **Etats-Unis**, du **Myanmar** et de la **Namibie** déclarent qu'aucun changement n'est intervenu depuis leur précédent rapport.

## **B. Rôle des organisations d'employeurs et de travailleurs**

### **1. Participation générale**

**308.** Les rapports reçus dans le cadre de l'examen annuel de 2006 révèlent une augmentation de 21 pour cent dans les observations reçues des organisations d'employeurs, mais une légère baisse des observations reçues des organisations de travailleurs qui passe à 24 pour cent.

Tableau 2. Observations des organisations internationales d'employeurs et de travailleurs\*, 2000-2006 (pourcentage de gouvernements)

Principe	2000 (Premier cycle)		2001 (deuxième cycle)		2002 (Troisième cycle)		2003 (quatrième cycle)		2004 (Cinquième cycle)		2005 (Sixième cycle)		2006 (Septième cycle)	
	% de commentaires sur les rapports dus	% de commentaires sur les rapports reçus	% de commentaires sur les rapports dus	% de commentaires sur les rapports reçus	% de commentaires sur les rapports dus	% de commentaires sur les rapports reçus	% de commentaires sur les rapports dus	% de commentaires sur les rapports reçus	% de commentaires sur les rapports dus	% de commentaires sur les rapports reçus	% de commentaires sur les rapports dus	% de commentaires sur les rapports reçus	% de commentaires sur les rapports dus	% de commentaires sur les rapports reçus
Liberté d'association/négociation collective	46	69	60	85	34	48	88	106	22	30	33	38	168	177
Travail forcé	2	5	39	74	4	7	25	41	14	20	8**	10	136	136
Travail des enfants	3	6	25	36	15	28	13	23	13	23	46	53	158	171
Discrimination	7	13	32	43	8	13	29	43	18	23	39	47	180	180
<b>% moyen total</b>	<b>14</b>	<b>24</b>	<b>37</b>	<b>55</b>	<b>17</b>	<b>30</b>	<b>33</b>	<b>51</b>	<b>16</b>	<b>25</b>	<b>32</b>	<b>37</b>	<b>161</b>	<b>166</b>

\* Le taux de réponse est supérieur à 100 pour cent du fait que, dans certains cas (notamment Kiribati et les Iles Salomon), 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.

## 2. Organisations d'employeurs

**309. Organisation internationale des employeurs (OIE).** Comme l'an dernier, 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 de sa section sur les initiatives générales qu'elle a prises au sujet des quatre principes et droits fondamentaux au travail et de sa section 3 relative aux employeurs et à la liberté d'association, qui relèvent toutes deux de la partie D du présent document.

L'OIE réaffirme son ferme engagement à l'égard de la Déclaration. Celle-ci a été établie à l'initiative des employeurs et l'OIE demeure résolument attachée à en garantir le succès. En 2005, l'OIE a continué à la promouvoir de diverses façons présentées ci-après.

### 1. *Communication adressée 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 et sur l'importance de leur participation. L'OIE compte des membres d'organisations d'employeurs dans 41 des Etats membres visés par l'examen annuel. Son secrétaire général a envoyé une communication officielle aux membres de ces quarante et un pays les encourageant vivement à consacrer les ressources nécessaires pour examiner les tableaux de référence. Dans ladite communication, le secrétaire général prie également instamment les membres de participer à toute consultation nationale menée à ce sujet. En outre, dans le cadre des services qu'elle offre aux organisations d'employeurs membres, l'OIE propose une aide et un soutien qui permettent de rendre aussi efficaces que possible les retombées de leur engagement.

### 2. *Conseils et informations adressés aux membres concernant la Déclaration de l'OIT*

Depuis son adoption en 1998, l'OIE continue à fournir à ses membres des conseils concernant la Déclaration ainsi que l'interprétation et l'application, au cas par cas, des quatre principes fondamentaux.

Lors de la Conférence internationale du Travail (CIT) de juin 2005, l'OIE a organisé une session spéciale sur la Déclaration à l'attention du groupe des employeurs. Celle-ci a mis l'accent sur l'importance de cet instrument pour les employeurs et a proposé des moyens possibles de le promouvoir, en particulier dans le cadre de la responsabilité sociale des entreprises.

### 3. *Rapport global et discussions de la Conférence internationale du Travail (CIT)*

L'OIE est toujours d'avis que le Rapport global et les discussions menées à ce sujet dans le cadre de la CIT constituent des outils de promotion efficaces pour la Déclaration. Les discussions constituent une excellente opportunité offerte aux membres de l'OIE de prendre part activement aux travaux de la Déclaration puisque beaucoup d'entre eux sont directement concernés par les questions traitées dans le Rapport global. Pour que nos membres soient mieux préparés aux discussions sur le Rapport global qui se tiennent au cours de la CIT, l'OIE a rédigé un guide de l'orateur sur le Rapport global. Ce guide a été distribué à tous ceux qui ont manifesté l'intention d'intervenir pendant les discussions. Il est évident que, pour que le Rapport global continue à être utile, il sera nécessaire de voir comment rendre les discussions de la CIT plus significatives. Par ailleurs, l'OIE fait de son mieux en son sein pour améliorer la qualité du débat.

### 4. *L'OIE et l'Organisation des Etats américains (OEA) dans le processus d'intégration des Amériques*

La Déclaration de l'OIT fut l'un des instruments qui ont servi de base à l'élaboration de la déclaration publiée lors de la Conférence interaméricaine des ministres du Travail (IACML). Grâce à cette conférence, l'Organisation des Etats américains (OEA) a pour objectif d'aborder la dimension sociale du processus d'intégration régionale. C'est pourquoi l'OIE a saisi cette occasion pour relier les activités de l'IACML avec celles menées dans le cadre de la Déclaration de l'OIT.

L'OIE coordonne l'action de ses membres américains par l'intermédiaire du Comité consultatif technique des affaires sur les questions liées au travail (CEATAL), qui est l'un des organes consultatifs de l'IACML. De par son rôle dans la coordination de la participation des organisations d'employeurs aux Amériques, l'OIE est engagée de façon permanente et active dans l'intégration et la promotion de la Déclaration de l'OIT.

#### 5. *Responsabilité sociale des entreprises «RSE»*

Au cours de l'année qui vient de s'écouler, la responsabilité sociale des entreprises (RSE) a continué à prendre de plus en plus d'importance, tout comme la Déclaration qui est de plus en plus considérée dans les débats comme la référence nécessaire. L'OIE continue à fournir des directives à ses membres, par l'intermédiaire de son Groupe de travail sur la RSE, sur la façon d'appliquer la Déclaration dans ce contexte, notamment en tant que référence incontournable dans les accords-cadres internationaux.

Sur ce point, il est important de souligner la nécessité de distinguer clairement l'application de la Déclaration aux Etats Membres de son application aux employeurs.

#### 6. *Le Pacte mondial*

Les principes du Pacte mondial relatifs au travail sont tirés de la Déclaration de l'OIT. L'OIE a contribué activement à promouvoir le Pacte mondial. Depuis l'adjonction du dixième principe relatif à la corruption, l'OIE a mis à jour le guide qu'elle a élaboré à l'intention de ses membres sur la portée et l'application du Pacte mondial. En outre, elle a continué à jouer un rôle actif dans les campagnes nationales et initiatives régionales, souvent en collaboration avec l'OIT.

Etant donné l'introduction du nouveau cadre de conduite du Pacte mondial, le rôle de l'OIT en tant que gardien des quatre principes relatifs au travail tirés de la Déclaration est plus important que jamais.

#### *Initiatives de l'OIE en ce qui concerne les quatre principes fondamentaux (...)*

##### *Domaines de préoccupation pour les employeurs*

Compte tenu de l'énumération ci-dessus des activités des employeurs visant à promouvoir la Déclaration et les quatre principes fondamentaux, il apparaît clairement que notre soutien est toujours aussi nécessaire. Toutefois, comme nous l'avons fait les années précédentes, nous saisissons cette occasion pour mettre l'accent sur les questions et les tendances qui préoccupent particulièrement les employeurs en ce qui concerne la Déclaration.

#### 1. *Les obligations créées par la Déclaration*

Les employeurs ont indiqué à plusieurs reprises que, 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, c'est-à-dire un débat de fond. Elle devrait plutôt s'attacher aux modalités, c'est-à-dire aux mesures prises par les Etats Membres pour donner effet aux principes fondamentaux, notamment les demandes de coopération technique adressées au BIT.

#### 2. *Renforcement des capacités des organisations d'employeurs et coopération technique*

La Déclaration ne peut être efficacement soutenue que dans des milieux comptant des mandats déterminés. Il faut donc s'attacher à davantage utiliser son suivi pour renforcer les capacités 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.

Concrètement, ceci nécessite que le Bureau prévoie des ressources autres que des programmes de coopération technique, qui soient spécifiquement ciblés pour les organisations d'employeurs. Il faudrait aussi encourager les donateurs à consacrer une partie de leurs fonds au renforcement des capacités des partenaires sociaux, comme cela a été fait dans le cadre de l'accord-cadre BIT/Norvège. Suite à cet accord, l'OIE a travaillé en étroite collaboration avec ACT/EMP en vue de l'élaboration d'[un] jeu de documents sur le travail des enfants à l'intention des employeurs, offrant ainsi un soutien significatif aux organisations

d'employeurs nationales dans le règlement de cette question importante. C'est là un modèle qui devrait servir d'exemple à d'autres donateurs.

(...)

#### 4. *Débats sur l'examen annuel par le Conseil d'administration*

Au cours des années précédentes, l'OIE a souligné le fait que l'examen annuel a, durant le Conseil d'administration, suscité des débats moins que satisfaisants, sans avantages ou effets réels. C'est avec plaisir que nous constatons les efforts menés par le Bureau pour améliorer l'impact de l'examen annuel. Les analyses de référence devraient servir de point de référence utile pour suivre les mesures prises par les Etats membres pour donner effet à la Déclaration. Bien que rien n'ait encore été fait pour mesurer, le cas échéant, l'impact de ces analyses, l'OIE félicite vivement le Bureau pour l'esprit d'ouverture dont il a fait preuve quant aux nouvelles méthodes de travail.

#### *Conclusion*

La Déclaration est un exemple manifeste de la façon dont l'OIT devrait et peut réagir aux enjeux sociaux pressants grâce à son système unique pour parvenir à un consensus. L'OIE apprécie l'occasion qui lui est ainsi fournie de rendre compte des progrès accomplis dans ce domaine.

**310. 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.

**311.** Au total, 25 organisations nationales d'employeurs ont présenté des observations au titre des quatre principes et droits, comme indiqué dans le tableau ci-dessous. Ces observations sont réparties comme suit: 14 au titre du principe de la liberté d'association et de la reconnaissance effective du droit à la négociation collective; dix au titre du principe de l'élimination de toute forme de travail forcé ou obligatoire; 19 au titre du principe de l'élimination du travail des enfants; et dix au titre du principe de l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession.

#### Examen annuel de 2006: Observations formulées par les organisations nationales d'employeurs

Pays	Organisations d'employeurs
Arménie	Union des fabricants et des professionnels d'Arménie (UMBA)
Cap-Vert	Association commerciale industrielle et agricole de Barlavento (ACIAB) Association commerciale de Sotavento (ACS)
Erythrée	Fédération des employeurs d'Erythrée (EFE)
Gabon	Confédération patronale gabonaise (CPG)
Ghana	Association des employeurs du Ghana (GEA)
Haiti	Association des industries d'Haiti (ADIH) Chambre de commerce et d'industrie haïtienne américaine (CHAMCAM)
Iles Salomon	Association chinoise des Iles Salomon (SICA) Association des femmes du monde des affaires des Iles Salomon (SIWIB) Association de l'industrie forestière de Salomon (SFA) Chambre de commerce et d'industrie des Iles Salomon (SICCI) Association du commerce indigène des Iles Salomon (SIIBA) Solomon Islands Manufacturers (ASIM)
Iraq	Fédération iraquienne des industries
Jordanie	Chambre d'industrie de Jordanie (JCI)
Kenya	Fédération des employeurs du Kenya (FKE)

Pays	Organisations d'employeurs
Kiribati	Congrès de la Chambre de commerce de Kiribati (KCC)
République démocratique populaire lao	Chambre de commerce et d'industrie du Lao (CCIL)
Nouvelle-Zélande	Business New Zealand (BNZ)
Samoa	Association des fabricants et des exportateurs de Samoa (SAME) Chambre de commerce et d'industrie de Samoa (SCCI)
Singapour	Fédération nationale des employeurs de Singapour (SNEF)
Sierra Leone	Fédération des employeurs de Sierra Leone (SLEF)
Vanuatu	Chambre de commerce et d'industrie du Vanuatu (VCCI)

Source: BIT: Rapports et bases de référence soumis par les pays au titre de l'examen annuel de 2006 de la Déclaration.

**312.** A la réception des rapports des gouvernements, certaines organisations d'employeurs ont pu soit soutenir les opinions exprimées par les gouvernements (par exemple: **Samoa, Iles Salomon et Vanuatu**), soit exprimer des opinions divergentes (par exemple, **Samoa (SAME) et Iles Salomon (ASIM, SFA)**). Des réponses aux observations des employeurs ont été reçues des gouvernements de l'**Arménie**, de l'**Iraq**, du **Kenya**, de la **Jordanie**, de la **République démocratique populaire lao** et des **Iles Salomon**. La quasi-totalité des réponses soutiennent les opinions exprimées par les organisations d'employeurs.

### 3. Organisations de travailleurs

**313. Confédération internationale des syndicats libres (CISL).** Au titre de l'examen annuel de 2006, la Confédération internationale des syndicats libres (CISL) a présenté au total 30 observations réparties comme suit: 24 concernaient la réalisation du principe de la liberté d'association et la reconnaissance effective du droit à la négociation collective (**Bahreïn, Brésil, Chine, El Salvador, Inde, Iraq, République islamique d'Iran, Jordanie, Kenya, République de Corée, Liban, Malaisie, Mexique, Maroc, Népal, Oman, Qatar, Arabie saoudite, Singapour, Soudan, Thaïlande, Emirats arabes unis, Etats-Unis et Viet Nam**); deux ont été envoyées au titre du principe de l'élimination de toute forme de travail forcé ou obligatoire (**Japon et Qatar**); une au titre du principe de l'abolition effective du travail des enfants (**Sierra Leone**); et trois au titre du principe de l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession (**Brésil, Japon et Qatar**).

**314. 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. Dans certains cas, des consultations ont eu lieu avec ces organisations au cours de l'élaboration des rapports.

**315.** Comme le montre le tableau ci-dessous, au total, cinquante-quatre (54) organisations nationales de travailleurs ont formulé chacune des observations au titre des quatre principes et droits. Vingt-trois (23) observations ont été reçues concernant le principe de la liberté d'association et le droit à la négociation collective. Quatorze (14) observations ont été reçues au titre du principe du travail forcé et obligatoire. Trente-six (36) observations ont été reçues au titre du principe de l'abolition effective du travail des enfants. Le nombre des observations reçues des organisations de travailleurs concernant le principe de l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession s'élève à 25.

## Examen annuel de 2006: Observations formulées par les organisations nationales des travailleurs

Pays	Organisations de travailleurs
Afghanistan	Association des travailleurs afghans (AWA)
Arabie saoudite	Comité des travailleurs d'Aramco (AWC) Comité des travailleurs de Saudi Telecom (STWC)
Arménie	Confédération des travailleurs d'Arménie (CTUA)
Bahrein	Fédération générale des syndicats de Bahrein (GFBTU)
Cap-Vert	Confédération capverdienne des syndicats libres (CCSL) Association commerciale de Sotavento (ACS) Union nationale des travailleurs capverdiens – centrale syndicale (UNTC-CS)
Cuba	Confédération des travailleurs de Cuba (CTC)
République tchèque	Confédération des syndicats tchèques-moraves (CMKOS)
Erythrée	Confédération nationale des travailleurs érythréens (NCEW)
Etats-Unis	Fédération américaine du travail – Congrès des relations professionnelles (AFL-CIO)
Gabon	Confédération démocratique des syndicats autonomes (CDSA) Confédération gabonaise des syndicats libres (CGSL)
Ghana	Congrès des syndicats ghanéens (GTUC)
Haiti	Coordination syndicale haïtienne (CSH) Groupe d'initiatives des enseignants de lycée (GIEL) Mouvement syndical haïtien (MSH) Confédération des travailleurs haïtiens (CTH) Secteur syndical haïtien (SSH) Organisation générale indépendante des travailleurs haïtiens (OGITH) t
Iles Salomon	Conseil des syndicats des Iles Salomon (SICTU) Union nationale des travailleurs des Iles Salomon (SINUW) Association nationale des enseignants des Iles Salomon (SINTA) Union des fonctionnaires des Iles Salomon (SIPEU)
Japon	Confédération japonaise des syndicats (JTUC-RENGO)
Jordanie	Confédération générale des syndicats (GCTU)
Kiribati	The Botakin Karikirakean Aroia Taan Murakuri (BKATM) Union des banques de Kiribati (BOKU) Union portuaire et des dockers de Betio (BPSU) Syndicat des travailleurs du bâtiment (HWU) Union des marins étrangers des îles Kiribati (KIOSU) Association des infirmiers de Kiribati (KNA) Union nationale des enseignants de Kiribati (KNUT) Union des pêcheurs étrangers de Kiribati (KOFU) Union de l'industrie de l'habillement Nanotasi (NGU) Union des services postaux (PSU) Congrès des syndicats de Kiribati (KTUC)
Koweït	Fédération générale des syndicats du Koweït (GFTUK)
République démocratique populaire lao	Fédération syndicale du Lao (FSL)
Libéria	Fédération des syndicats du Libéria (USPOGUL-LFLU)
Madagascar	Confédération des travailleurs malgaches (CTM) Confédération chrétienne des syndicats malgaches (SEKRIMA)
Nouvelle-Zélande	Conseil des syndicats néo-zélandais (NZCTU)
Oman	Comité des travailleurs d'Oman (OWC)
Ouzbékistan	Conseil de la Fédération nationale des syndicats

Pays	Organisations de travailleurs
Pakistan	All Pakistan Federation of Trade Unions (APFTU)
Qatar	Comité des travailleurs de Qatar Petroleum (QPWC)
Samoa	Association des fonctionnaires de Samoa (PSA) Association du personnel de Polynesian Airlines (PASA) Association des employés de Yazaki (YEA)
Singapour	Congrès national des syndicats (NTUC)
Sierra Leone	Congrès du travail de Sierra Leone (SLLC)
Soudan	Fédération des syndicats des travailleurs du Soudan (SWTUF)
Emirats arabes unis	Comité de coordination des professionnels des Emirats arabes (UAECCP)
Vanuatu	Union nationale des travailleurs du Vanuatu (VNWU)
Viet Nam	Confédération générale du travail du Viet Nam (VGCL)

Source: BIT: Rapports et bases de référence soumis par les pays au titre de l'examen annuel de 2006 de la Déclaration.

**316.** La réception des rapports des gouvernements a permis aux organisations de travailleurs soit d'exprimer une opinion divergente (c'est le cas, par exemple, du **Japon**, de **Samoa**, des **Etats-Unis** et des **Iles Salomon**), soit de soutenir les opinions exprimées par le gouvernement (par exemple, en **Afghanistan**, à **Madagascar**, au **Qatar**, à **Vanuatu** et au **Viet Nam**). Les réponses des gouvernements sur ces observations ont été reçues des pays suivants: **Iles Salomon**, **République démocratique populaire lao**, **Madagascar**, **Vanuatu** et **Viet Nam**.

#### 4. Participation à l'élaboration des rapports

**317. Consultations et communications des rapports des gouvernements.** En ce qui concerne le principe de la liberté d'association et la reconnaissance effective du droit à la négociation collective, plus du tiers des gouvernements (à savoir l'**Arménie**, l'**Iraq**, le **Kenya**, la **République démocratique populaire lao**, la **Malaisie**, la **Nouvelle-Zélande**, le **Samoa**, le **Soudan**, les **Iles Salomon**, la **République démocratique du Timor-Leste**, le **Vanuatu** et le **Viet Nam**) indiquent avoir tenu des consultations avec les organisations d'employeurs et/ou de travailleurs dans le cadre de l'élaboration du rapport. Environ un tiers de ces gouvernements (**Afghanistan**, **Canada**, **Etats-Unis d'Amérique**, **Jordanie**, **Liban**, **Malaisie**, **Nouvelle-Zélande**, **Samoa**, **Arabie saoudite**, **Iles Salomon**, **Soudan**, **Thaïlande**, **République démocratique du Timor-Leste** et **Vanuatu**) indiquent avoir envoyé un exemplaire de leur(s) rapport(s) aux organisations d'employeurs et/ou de travailleurs. De nombreux gouvernements ayant envoyé des versions actualisées de leur rapport ne précisent pas si les organisations d'employeurs et de travailleurs ont pris part à l'élaboration du rapport.

**318.** Concernant le principe de l'élimination du travail forcé ou obligatoire, presque la moitié des gouvernements (**Canada**, **Etats-Unis**, **Iles Salomon**, **Samoa**, **République démocratique du Timor-Leste** et **Vanuatu**) déclarent avoir eu des consultations avec les organisations d'employeurs et de travailleurs. La plupart de ceux qui ont envoyé des rapports actualisés n'ont pas précisé si les organisations d'employeurs et de travailleurs avaient été consultées pour l'élaboration des rapports. Presque la moitié des gouvernements (**Canada**, **Etats-Unis**, **Iles Salomon**, **Lettonie**, **Malaisie**, **Samoa**, **République démocratique du Timor-Leste** et **Vanuatu**) déclarent avoir transmis copie de leur rapport aux organisations d'employeurs et de travailleurs. La plupart des gouvernements ayant envoyé des rapports actualisés ne précisent pas si les organisations d'employeurs et de travailleurs ont pris part à l'élaboration du rapport.

319. S'agissant du principe de l'abolition effective du travail des enfants, moins d'un quart des gouvernements (**Arménie, Erythrée, Ghana, Kiribati, Samoa, Iles Salomon, République démocratique du Timor-Leste et Vanuatu**) indiquent qu'ils ont tenu des consultations avec les organisations d'employeurs et/ou de travailleurs. Seuls quelques gouvernements (**Canada, Cap-Vert, République tchèque, Arabie saoudite et République bolivarienne du Venezuela**) déclarent avoir envoyé un exemplaire de leur rapport aux organisations d'employeurs et/ou de travailleurs. La plupart des gouvernements ayant envoyé des rapports actualisés n'ont pas précisé si les organisations d'employeurs et de travailleurs avaient participé à l'élaboration des rapports.
320. En ce qui concerne le principe de l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession, presque la moitié des gouvernements (**Kiribati, Koweït, République démocratique populaire lao, Libéria, Oman, Samoa, Iles Salomon et République démocratique du Timor-Leste**) déclarent avoir consulté les organisations d'employeurs et/ou de travailleurs. La plupart de ceux qui ont envoyé des rapports actualisés n'ont pas précisé si les organisations d'employeurs et de travailleurs avaient été consultées dans l'élaboration des rapports. Seul un quart des gouvernements (**Kiribati, Samoa, Iles Salomon, République démocratique du Timor-Leste et Vanuatu**) indiquent avoir envoyé copie de leur rapport aux organisations d'employeurs et/ou de travailleurs. La plupart des gouvernements qui ont envoyé des rapports actualisés n'ont pas indiqué si les organisations d'employeurs et de travailleurs avaient pris part au processus.

## 5. Participation aux activités

321. **Elaboration et mise en œuvre des programmes de promotion gouvernementaux.** Concernant le principe de la liberté d'association et le droit à la négociation collective, un séminaire tripartite national sur les normes internationales du travail, concernant la Déclaration ainsi que les conventions et recommandations, a eu lieu en **Afghanistan** en mai 2005. En **République islamique d'Iran**, le gouvernement effectue actuellement une étude de faisabilité sur la possibilité de ratifier les conventions n<sup>os</sup> 87 et 98, par le biais d'une conférence nationale tripartite sur le travail. Au **Népal**, le gouvernement fait savoir qu'il a mis au point un plan d'action national sur le travail décent, après avoir procédé à des consultations vastes et intensives avec les partenaires sociaux. En **Nouvelle-Zélande**, le département du Travail a organisé en 2005 des expositions itinérantes à travers tout le pays en vue de présenter et de discuter les amendements de la loi de 2000 sur les relations du travail, en collaboration avec les organisations des employeurs et des travailleurs.
322. S'agissant de l'élimination de toutes formes de travail forcé ou obligatoire, la **République démocratique du Timor-Leste** indique que des organisations d'employeurs et de travailleurs ont pris part aux travaux du conseil national du travail, qui donne des conseils sur la politique à suivre et règle les conflits du travail.
323. En ce qui concerne l'abolition effective du travail des enfants, une stratégie nationale tripartite de défense sur le travail des enfants est en train d'être élaborée au **Ghana**. Au **Kiribati**, le gouvernement a créé en janvier 2005 un comité directeur tripartite national sur le travail décent qui traite également des questions relatives au travail des enfants. Aux **Iles Salomon**, un conseil consultatif national tripartite du travail est en train d'être mis en place en vue de promouvoir et de réaliser les principes et les droits de la Déclaration.
324. S'agissant de l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession, les partenaires sociaux ont pris part à des activités de sensibilisation en **République démocratique populaire lao**. En **Malaisie**, le gouvernement envisage d'associer les organisations d'employeurs et de travailleurs dans la promotion et la réalisation du

principe et droit. A **Singapour**, les organisations d'employeurs et de travailleurs participent au comité tripartite sur les possibilités d'emploi des travailleurs les plus âgés, qui luttent contre la discrimination en matière d'emploi à l'encontre des travailleurs seniors. Au **Suriname**, le gouvernement a l'intention d'associer les partenaires sociaux à la mise en œuvre dans le pays d'un système de salaire minimal. En **Somalie**, des organisations d'employeurs et de travailleurs sont prévues dans le cadre du processus de reconstruction nationale.

**325. Promulgation, révision et/ou mise en œuvre de lois.** Le **Brésil**, le **Cap-Vert**, la **Jordanie**, la **République démocratique populaire lao**, le **Liban**, le **Népal**, la **Nouvelle-Zélande**, les **Iles Salomon**, le **Soudan**, la **République démocratique du Timor-Leste**, **Vanuatu** et le **Viet Nam** 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

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

**326. Coopération avec les organisations non gouvernementales (ONG).** De telles activités ont été signalées par les gouvernements suivants:

- En 2004, le gouvernement du **Canada** a organisé, en collaboration avec les ONG, le forum sur la traite des personnes, en particulier des jeunes, des enfants et des femmes. De plus, il collabore avec les ONG dans le domaine de l'exploitation et des mauvais traitements infligés au travail aux soignants vivant au domicile de leur employeur.
- Le gouvernement de **Kiribati** collabore avec le conseil national des fédérations de femmes et les principaux groupes religieux dans la lutte contre la discrimination.
- Le gouvernement du **Vanuatu** fait part de sa collaboration avec les ONG locales (Centre des Femmes du Vanuatu, Association pour la promotion et la défense des handicapés, (DPA) afin de lutter contre la discrimination dans le pays.

**327.** Dans le domaine du travail des enfants, plusieurs gouvernements œuvrent en collaboration avec les ONG dans le cadre des programmes IPEC (voir le tableau 4 sur l'assistance technique fournie par le BIT/IPEC):

- au **Cap-Vert**, des activités de prise de conscience ont été menées sur les questions relatives au travail des enfants, avec le soutien des ONG nationales telles que Infância Feliz et l'Association pour les enfants défavorisés (ACRIDES);
- le gouvernement des **Iles Salomon** collabore avec les ONG telles que Save the children, World Vision et l'Association chrétienne des Iles Salomon (SICA) pour lutter contre le travail des enfants.

**328. Coopération bilatérale.** Les gouvernements de l'**Australie** (Australia Aid – AusAID) et de **Nouvelle-Zélande** (the New Zealand Overseas Development Assistance – NZODA) prévoient plusieurs types de coopération bilatérale (avec **Samoa**, les **Iles Salomon** et **Vanuatu**) en vue d'encourager l'élimination du travail des enfants. Les gouvernements du **Canada** et des **Etats-Unis** ont accepté en 2004 de collaborer pour lutter contre la traite des personnes.

- 329. Coopération régionale.** Le gouvernement du **Canada** continue à soutenir le principe de liberté d'association et le droit de convention collective grâce à divers programmes menés par le Service fédéral de médiation et de conciliation (FMCS), principalement en matière de relations professionnelles en **Amérique latine**. Il apporte également son soutien à divers pays d'**Amérique centrale** et d'**Amérique latine** ainsi que des **Caraïbes** par le biais du Programme international du BIT pour l'abolition du travail des enfants (IPEC).
- 330.** Concernant l'abolition du travail des enfants, divers pays du **Pacifique Sud** bénéficient du soutien du gouvernement de l'**Australie**, par le biais de son programme intitulé «Pacific Children's Programme». Le gouvernement de la **Nouvelle-Zélande** fournit lui aussi son aide à certains pays d'**Asie de l'Est**. En mars 2005, les gouvernements du **Canada**, du **Mexique** et des **Etats-Unis** ont adopté le *Security and Prosperity Partnership of North America* destiné à lutter contre la traite des êtres humains.
- 331. 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 promotion de la Déclaration de l'OIT et/ou le BIT/IPEC a été mentionnée au titre de plusieurs activités, dont des programmes assortis de délais. En outre, plusieurs pays, tels que l'**Afghanistan**, la **Chine**, la **République de Corée**, la **République démocratique populaire lao**, le **Liban**, les **Iles Salomon**, le **Soudan**, la **République démocratique du Timor-Leste**, les **Emirats arabes unis** et le **Viet Nam** font savoir qu'ils ont reçu une assistance du Bureau en vue de réviser leur législation actuelle et d'organiser des ateliers/séminaires tripartites sur les conventions fondamentales de l'OIT. De plus, plusieurs pays (**Canada**, **Cap-Vert**, **Haïti**, **Kiribati**, **Iles Salomon** et **République démocratique du Timor-Leste**) font état d'une coopération dans la promotion et l'application 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 Fonds des Nations Unies pour l'enfance (UNICEF), l'Organisation internationale pour les migrations (OIM); l'Organisation internationale de police criminelle (INTERPOL) et l'Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture.

## D. Coopération technique

### 1. Généralités

- 332.** Les plans d'action adoptés par le Conseil d'administration concernant chacune des catégories de principe et droit est en cours d'exécution. Un rapport annuel relatant leur mise en œuvre est présenté dans le *Compte rendu provisoire de la Conférence internationale du Travail*<sup>2</sup>.
- 333.** En juin 2005, la Conférence internationale du Travail a abordé la question du deuxième rapport global sur l'élimination du travail forcé, intitulé *Une alliance mondiale contre le travail forcé*<sup>3</sup>. Ce rapport a permis d'évaluer la mise en œuvre du premier plan d'action adopté sur ce principe par le Conseil d'administration en novembre 2001. Lors de sa

<sup>2</sup> *Compte rendu provisoire* n° 7, vol. I, CIT, 93<sup>e</sup> session, Genève 2005 (voir [www.ilo.org/public](http://www.ilo.org/public)).

<sup>3</sup> BIT: *Une alliance mondiale contre le travail forcé*, Rapport global au titre du suivi de la Déclaration de l'OIT sur les principes et droits fondamentaux au travail, Rapport I (B), Conférence internationale du Travail, 93<sup>e</sup> session, Genève, 2005. Voir également [www.ilo.org/declaration](http://www.ilo.org/declaration).

session de novembre 2005, le Conseil d'administration a adopté un nouveau plan d'action sur l'élimination du travail forcé.

334. Le prochain rapport global portera sur l'abolition du travail des enfants et sera traité par la Conférence internationale du Travail à sa session de juin 2006.

## 2. Assistance internationale

335. Les activités opérationnelles concernant l'ensemble des quatre principes de la Déclaration ont continué à avancer à un rythme rapide.
336. En encourageant la liberté d'association et la reconnaissance effective du droit de négociation collective, le Bureau a poursuivi ses efforts pour améliorer la situation telle qu'elle se présentait dans plusieurs **pays arabes** (en aidant, par exemple, le gouvernement de la **Jordanie** à mettre au point des lois et des institutions visant à donner effet à ce principe). Il a également continué à apporter des éléments d'information sur la relation existant entre ce principe et droit, la bonne conduite des affaires publiques et les principes de la démocratie.
337. Ces quatre dernières années, les activités de coopération technique menées au titre du programme de coopération de l'OIT au **Bangladesh**, en **Indonésie**, au **Kenya**, au **Maroc**, au **Nigéria**, en **République-Unie de Tanzanie**, en **République démocratique du Timor-Leste**, en **Ouganda**, en **Ukraine** et au **Viet Nam** ont commencé à porter leurs fruits, bon nombre de ces pays ayant amélioré leur législation, leurs mécanismes d'application ainsi que leurs instruments destinés à prévenir et à régler les conflits. Plus concrètement, ces activités ont donné lieu, par exemple, à la ratification par l'**Ouganda** des conventions n<sup>os</sup> 87, 100 et 111.
338. Un projet sous-régional en Afrique australe, couvrant le **Botswana**, le **Lesotho**, le **Malawi**, la **Namibie**, le **Swaziland** et la **Zambie**, s'est nettement renforcé et a commencé à procéder à l'examen des différentes lois concernant le travail ainsi qu'au renforcement de l'administration du travail. Un projet doit démarrer d'ici peu afin d'aider **Bahreïn** et **Oman** dans leurs efforts de modernisation de leur législation et dans le renforcement du tripartisme.
339. Les activités menées dans le cadre du Programme pour la mise en œuvre de la Déclaration (PAMODEC) au **Bénin**, au **Burkina Faso**, à **Madagascar**, au **Mali**, en **Mauritanie**, au **Sénégal** et au **Togo** ont elles aussi bien avancé en ce qui concerne la représentativité des organisations des employeurs et des travailleurs et l'élaboration des amendements nécessaires à introduire dans la législation nationale conformément aux conventions n<sup>os</sup> 87 et 98. Ce programme, qui devrait s'accélérer dans la période de 2006 à 2009, devrait comprendre la **Guinée-Bissau**.
340. Dans le domaine de l'élimination du travail forcé, le Bureau a permis de mieux comprendre ce phénomène complexe grâce à des études complémentaires, y compris des recherches de type nouveau menées dans les pays de destination des victimes de traite (à savoir des personnes soumises à une traite en **Allemagne** et l'exploitation d'immigrants chinois en **France**). Un nouveau projet de renforcement des capacités a permis d'accélérer dans certains pays européens, d'où proviennent les personnes destinées à la traite ou de pays de destination, le processus de lutte contre les résultats du travail forcé sur la traite grâce à une série d'ateliers tenus en 2005 à l'intention des parties prenantes. Les projets opérationnels prévus par le Programme d'action spécial pour combattre le travail forcé (SAP-FL) se sont poursuivis dans certains pays d'**Afrique occidentale**, d'**Asie du Sud**, d'**Asie centrale** et d'**Asie du Sud-Est** ainsi qu'en **Chine** pour traiter des

questions du travail des personnes réduites en esclavage et de la traite des personnes, grâce à des activités de prévention et de réhabilitation menées à l'échelle de la communauté et associées à des conseils d'ordre politique et à un renforcement des capacités en amont. En **Amérique latine**, des progrès importants ont été faits pour faire face aux problèmes que pose le travail forcé des populations indigènes. Avec l'aide du programme d'action SAP-FL de la Déclaration et du bureau sous-régional de l'OIT, des commissions nationales sur le travail forcé ont été établies en **Bolivie** et au **Pérou**, dans le but de développer et de mettre en œuvre des plans d'action nationaux. Le plan d'action adopté par le troisième Sommet des **Amériques**, qui s'est tenu à Mar del Plata en novembre 2005, avait comme premier point l'engagement fait par les Membres d'éliminer, avec le soutien du BIT, le travail forcé d'ici à 2010.

- 341.** A nouveau, les mesures prises en faveur de l'élimination du travail des enfants ont donné lieu à des progrès considérables. On peut ainsi citer les exemples ci-après concernant les pays qui soumettent des rapports annuels au titre du principe de l'abolition effective du travail des enfants: le BIT/IPEC apporte son soutien aux «programmes assortis de délais (TPB)» au **Bangladesh**, au **Cambodge**, au **Ghana** et au **Pakistan**. Ces programmes sont basés sur un engagement politique de haut niveau et destinés à prévenir et à éliminer les pires formes de travail des enfants dans le pays donné, dans un délai clairement défini. L'expérience a montré que l'approche des TPB pour traiter les pires formes de travail est également un moyen efficace de mobiliser la société tout entière sur le problème du travail des enfants en général. L'aide du BIT/IPEC en **Inde** comprend des projets dans des secteurs dangereux couvrant quatre Etats, un projet basé dans l'Etat d'Andhra Pradesh et l'industrie de sériculture dans l'Etat de Karnataka. La **République démocratique populaire lao** a elle aussi reçu le soutien du BIT/IPEC par l'intermédiaire d'un programme national ainsi que dans le cadre du projet sous-régional du Mékong de lutte contre la traite des enfants et des femmes.
- 342.** En matière d'élimination de la discrimination, des analyses conceptuelles (par exemple, l'étude de l'appartenance ethnique dans les programmes stratégiques de réduction de la pauvreté (PSRP)) ainsi que les mesures nationales (par exemple, le projet de législation sur l'égalité entre les races et la politique d'action au **Brésil**) ont aidé à placer ce principe au cœur des politiques dirigées vers la lutte contre la pauvreté et l'emploi. En janvier 2005, un projet parrainé par le gouvernement de **Belgique** a été lancé dans la **région des Balkans** en vue de renforcer la capacité des décideurs et des partenaires sociaux à concevoir et à appliquer des politiques nationales pour l'emploi capables d'offrir l'égalité des chances entre hommes et femmes. Au début de l'année 2005, une commission pour l'égalité des chances a été créée au **Pérou** au sein du ministère du Travail, avec le soutien technique du BIT. Cette commission a pour mandat de veiller à ce que ces programmes pour l'emploi garantissent l'égalité des chances sans distinction fondée sur l'appartenance sexuelle, la race et le handicap. Le plan d'action adopté lors du quatrième Sommet des Amériques, qui s'est tenu à Mar del Plata en novembre 2005, comptait parmi les premières mesures préconisées l'engagement des Membres, en collaboration avec le BIT, à lutter contre la discrimination et à promouvoir l'égalité des chances.

### **3. Besoins ou demandes en matière de coopération technique**

- 343.** Le nombre de demandes en matière de coopération technique reste important pour promouvoir et mettre en pratique les principes et droits de la Déclaration. Le tableau 4 indique les gouvernements qui ont exprimé des besoins en la matière. Parmi les pays ayant envoyé des rapports actualisés, beaucoup d'entre eux n'ont pas mis à jour leurs besoins ou demandes en matière de coopération technique.
- 344.** 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 à garantir dans leur pays le respect, la promotion et l'application des principes et droits de la Déclaration.

**Tableau 3. Examen annuel de 2006: Besoins ou demandes en matière 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
Evaluation et collaboration Evaluation en collaboration avec le BIT des difficultés constatées et de leur incidence sur la mise en œuvre du principe et droit	Afghanistan (2), Arménie (1), Iran, République islamique d', République démocratique populaire lao, Liban, Oman, Qatar (2), Samoa (1), Iles Salomon (1), Somalie (6), Soudan, République démocratique du Timor-Leste (3), Vanuatu (1), Viet Nam	Afghanistan*** (1), République démocratique populaire lao**, Madagascar**, Népal**, Samoa (1), Iles Salomon*** (1), République démocratique du Timor-Leste (6), Vanuatu*** (1), Viet Nam**	Afghanistan, Cap-Vert, Erythrée, Gabon, Haïti, Kiribati, Iles Salomon	Kiribati (1), République démocratique populaire lao**, Libéria (1), Oman **, Samoa (1), Iles Salomon (1), Somalie (4), République démocratique du Timor-Leste (7)
Sensibilisation; initiation juridique; et mobilisation	Afghanistan, Arménie (1), Kenya, Oman, Qatar (2), Samoa (1), Iles Salomon (3), Somalie (8), République démocratique du Timor-Leste (4), Vanuatu (3)	Afghanistan (1), République démocratique populaire lao**, Madagascar**, Népal**, Samoa (2), Iles Salomon (1), République démocratique du Timor-Leste (5), Vanuatu (2), Viet Nam**	Afghanistan, Arménie, Cap-Vert, Erythrée, Ghana, Kiribati, Samoa, Iles Salomon, Somalie, Vanuatu	Kiribati **, République démocratique populaire lao**, Oman **, Samoa (2), Iles Salomon (2), Somalie (7), République démocratique du Timor-Leste (6), Vanuatu (2)
Renforcement des capacités, par exemple inspection et administration du travail	Arménie (2), Iraq (1), Jordanie, Kenya, Oman, Samoa (1), Iles Salomon (1), Somalie (1), République démocratique du Timor-Leste (5), Vanuatu (1)	Afghanistan (1), République démocratique populaire lao**, Madagascar**, Népal**, Samoa (3), Iles Salomon (1), République démocratique du Timor-Leste (1), Vanuatu (2), Viet Nam**	Afghanistan, Arménie, Kiribati, Iles Salomon, Somalie, Vanuatu	
Création ou renforcement d'un mécanisme institutionnel spécial				Kiribati**, République démocratique populaire lao**, Oman **, Samoa (3); Iles Salomon (2); Somalie (10), République démocratique du Timor-Leste (11), Vanuatu (2)
Coopération transfrontalière		Afghanistan (1), République démocratique populaire lao**, Madagascar**, Népal**, Samoa (3), Iles Salomon (1), République démocratique du Timor-Leste (14), Vanuatu (3), Viet Nam**	Afghanistan (1), Arménie, Erythrée, Iles Salomon, Somalie, Vanuatu	
Collecte et analyse de données	Afghanistan (1), Arménie (1), Qatar (1), Oman, Samoa (1) Iles Salomon (1), Somalie (9), République démocratique du Timor-Leste (2), Vanuatu (1)	Afghanistan (1), République démocratique populaire lao**, Madagascar**, Népal**, Samoa (3), Iles Salomon (1), République démocratique du Timor-Leste (4), Vanuatu (1), Viet Nam**	Afghanistan (1), Arménie, Erythrée, Ghana, Kiribati, Samoa, Iles Salomon, Somalie, Vanuatu	Kiribati **, République démocratique populaire lao **, Oman **, Iles Salomon (1), Somalie (12), République démocratique du Timor-Leste (5), Vanuatu (1)

Type de coopération technique*	Liberté d'association/négociation collective	Travail forcé ou obligatoire	Abolition effective du travail des enfants	Elimination de la discrimination
Création d'emplois, amélioration des compétences professionnelles et génération de revenus		Afghanistan (1), République démocratique populaire lao**, Madagascar**, Népal**, Samoa (3), Iles Salomon (1), République démocratique du Timor-Leste (10), Viet Nam**	Afghanistan (1), Arménie, Erythrée, Ghana, Kiribati, Iles Salomon, Somalie, Vanuatu	
Coordination interinstitutionnelle		Afghanistan (1), République démocratique populaire lao**, Madagascar**, Samoa (3), Iles Salomon (1), République démocratique du Timor-Leste (13), Vanuatu (3), Viet Nam**	Arménie, Ghana, Samoa, Iles Salomon, Somalie, Vanuatu	Kiribati **, République démocratique populaire lao**, Oman **, Samoa (3), Iles Salomon (2), Somalie (11), République démocratique du Timor-Leste (12), Vanuatu (2)
Réforme des instruments juridiques	Afghanistan (1), Arménie (2), Oman, Samoa (1), Iles Salomon (1), Somalie (7), République démocratique du Timor-Leste (10), Vanuatu (1)	Afghanistan (1), République démocratique populaire lao**, Madagascar**, Népal**, Samoa (3), Iles Salomon (1), République démocratique du Timor-Leste (2), Vanuatu (1), Viet Nam**	Afghanistan (1), Arménie, Ghana, Iles Salomon, Somalie, Vanuatu	Kiribati **, République démocratique populaire lao**, Oman **, Samoa (3), Iles Salomon (1), Somalie (5), République démocratique du Timor-Leste (4), Vanuatu (1)
Conseils en matière de politiques à suivre		Afghanistan (1), République démocratique populaire lao**, Madagascar**, Népal**, Samoa (3), Iles Salomon (2), République démocratique du Timor-Leste (7), Vanuatu (2), Viet Nam**	Afghanistan (1), Arménie, Erythrée, Ghana, Iles Salomon, Somalie, Vanuatu	
Echanges d'expériences entre pays et régions	Afghanistan (2), Arménie (2), Oman, Samoa (1), Iles Salomon (3), Somalie (10), République démocratique du Timor-Leste (1), Vanuatu (3),	Afghanistan (1), République démocratique populaire lao**, Madagascar**, Népal**, Samoa (3), Iles Salomon (2), République démocratique du Timor-Leste (11), Vanuatu (3), Viet Nam**	Afghanistan (1), Arménie, Erythrée, Ghana, Iles Salomon, Somalie, Vanuatu	Kiribati **, République démocratique populaire lao**, Oman **, Samoa (3), Iles Salomon (3), Somalie (13), République démocratique du Timor-Leste (13), Vanuatu (3)
Systèmes de protection sociale		Afghanistan (1), République démocratique populaire lao**, Madagascar**, Népal**, Samoa (3), Iles Salomon (1), République démocratique du Timor-Leste (8), Vanuatu (3), Viet Nam**	Afghanistan (1), Arménie, Erythrée, Ghana, Iles Salomon, Somalie, Vanuatu	

Type de coopération technique*	Liberté d'association/négociation collective	Travail forcé ou obligatoire	Abolition effective du travail des enfants	Elimination de la discrimination
Politiques de développement rural		Afghanistan (1), République démocratique populaire lao**, Madagascar**, Népal**, Samoa (3), Iles Salomon (1), République démocratique du Timor-Leste (12), Vanuatu (3), Viet Nam**	Afghanistan	
Développement de politiques de marché du travail qui favorisent l'égalité des chances				Kiribati **, République démocratique populaire lao **, Oman **, Samoa (3), Iles Salomon (1), Kiribati **, Somalie (8), République démocratique du Timor-Leste (8), Vanuatu (1)
Développement de politiques concernant l'égalité en matière de rémunération				Kiribati **, République démocratique populaire lao **, Oman **, Samoa (3), Iles Salomon (1), Somalie (9), République démocratique du Timor-Leste (10), Vanuatu (1)
Programme assorti de délais pour l'élimination des pires formes de travail des enfants			Ghana	
Renforcement du dialogue social tripartite	Afghanistan (1), Jordanie, Oman, Samoa (1), Iles Salomon (1), République démocratique du Timor-Leste (9), Vanuatu (1)			Kiribati **, République démocratique populaire lao**, Oman **, Malaisie **, Vanuatu (1)
Renforcement des capacités des organisations d'employeurs et travailleurs	Afghanistan (1), Arménie (2), Iraq (1), Kenya, Oman, Samoa (1), Iles Salomon (1), Somalie (2), République démocratique du Timor-Leste (7), Vanuatu (1)	Afghanistan (9), République démocratique populaire lao**, Madagascar**, Népal**, Samoa (3), Iles Salomon (1), République démocratique du Timor-Leste (3), Vanuatu (2), Viet Nam**	Afghanistan (1), Arménie, Ghana, Iles Salomon, Somalie, Vanuatu	Kiribati **, République démocratique populaire lao**, Oman **, Samoa (3), Iles Salomon (2), Somalie (organisations d'employeurs (3); organisations de travailleurs (2)), République démocratique du Timor-Leste (organisations d'employeurs (2); organisations de travailleurs (3)), Vanuatu (2),
Formation d'autres fonctionnaires (police, pouvoir judiciaire, travailleurs sociaux, enseignants)	Afghanistan (2), Arménie (2), Iraq (3), Oman, Samoa (2), Iles Salomon (3), Somalie (5), République démocratique du Timor-Leste (6), Vanuatu (2)	Afghanistan (8), République démocratique populaire lao**, Madagascar**, Népal**, Samoa (3), Iles Salomon (3), République démocratique du Timor-Leste (9), Vanuatu (3), Viet Nam**	Arménie, Erythrée, Ghana, Iles Salomon, Somalie, Vanuatu	Kiribati **, République démocratique populaire lao **, Oman **, Samoa (3), Iles Salomon (3), Somalie (6), République démocratique du Timor-Leste (9), Vanuatu (3)

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

\*\* Les pays ont été examinés au titre de chaque type de coopération technique, dans la mesure où ils ont présenté une demande générale de coopération technique en vertu du principe et droit, sans spécification particulière.

\*\*\* L'Afghanistan, le Kiribati, Samoa, les Iles Salomon et le Vanuatu ont sollicité l'élaboration (enquêtes et séminaires de validation) ainsi que le lancement d'un programme national en vertu de la Déclaration.

Source: BIT: Rapports et bases de référence soumis par les pays au titre de l'examen de 2006 de la Déclaration.

#### **4. Suite donnée aux besoins ou demandes en matière de coopération technique**

- 345.** Un certain nombre de services supplémentaires sont fournis dans le cadre du Programme de l'OIT pour la Déclaration, les programmes nationaux pour un travail décent et par d'autres services œuvrant sur le terrain et au siège, dans le but de répondre aux besoins ou demandes en matière de coopération technique exprimés dans le cadre de l'examen annuel de la Déclaration.
- 346.** Le tableau ci-après montre le type d'assistance technique fournie ou prévue par le BIT/IPEC dans les pays suivants.

Tableau 4. Assistance technique du BIT/IPEC

Type d'assistance	Pays ayant déjà bénéficié d'une assistance BIT/IPEC	Pays où le BIT/IPEC a l'intention de fournir une assistance technique
Assistance importante de coopération technique	Bangladesh, Colombie, République démocratique populaire lao et Suriname	Afghanistan, Sierra Leone et Tadjikistan
Renforcement des capacités pour l'inspection et l'administration du travail	Bangladesh et République démocratique populaire lao	Tadjikistan
Coopération transfrontalière	Bangladesh	
Collecte et analyse des données	Bangladesh, Colombie et République démocratique populaire lao	
Création d'emplois, formation et génération de revenus	Bangladesh	Afghanistan, Sierra Leone et Tadjikistan
Réforme juridique	Bangladesh et République démocratique populaire lao	Tadjikistan
Conseils en matière de politique à suivre	République islamique d'Iran, Saint-Kitts-et-Nevis et Saint-Vincent-et-les Grenadines	Afghanistan et Tadjikistan
Partage des expériences à travers les pays/régions	Bangladesh, Colombie, République islamique d'Iran et République démocratique lao	Tadjikistan
Systèmes de protection sociale	Bangladesh et République démocratique populaire lao	Afghanistan et Tadjikistan
Programme assorti de délais pour l'élimination des pires formes de travail des enfants	Bangladesh	République démocratique populaire lao et Suriname

Source: BIT/IPEC.

## E. Effet donné aux précédentes recommandations

### 1. Bases d'informations de référence par pays, soumission des rapports et dialogue promotionnel

**347. Informations contenues dans les bases de référence soumises par les pays.** Comme indiqué plus haut, les Experts-conseillers ont présenté dans leur Introduction de 2005 une recommandation<sup>4</sup> relative à la mise en place de bases de référence concernant les pays afin d'évaluer et de contrôler leurs progrès dans la réalisation plus complète des principes et droits fondamentaux au travail. Selon les prévisions, le système de bases de référence par pays devrait être achevé pour le prochain cycle d'examen annuel.

**348. Soumission de rapports.** Pour donner suite à ces recommandations, le Bureau a mené en 2005 diverses activités de sensibilisation, de mobilisation et d'assistance technique, qui ont permis une augmentation du nombre de rapports soumis au titre de l'examen annuel et, en particulier, l'élaboration et la communication des premiers rapports par les **Iles Salomon, Samoa, la Somalie, la République démocratique du Timor-Leste** et le **Vanuatu**.

**349.** A ce sujet, on notera que tous les Etats qui devaient envoyer au moins un rapport ont fait parvenir leurs rapports. Cet exercice permet également aux organisations d'employeurs et

<sup>4</sup> Document GB. 292/4 (mars 2005), paragr. 31.

de travailleurs des pays concernés de faire entendre leurs voix dans le cadre du suivi de la Déclaration. De plus, le Bureau a aidé le **Cap-Vert** à remplir ses obligations relatives à la soumission de son rapport, qui comprend notamment les observations des partenaires sociaux.

**350. Débat promotionnel.** Après que, pour la première fois depuis le début de l'examen annuel en l'an 2000, tous les gouvernements aient envoyé leur premier rapport, un dialogue universel et total s'est établi entre les Etats qui ont soumis leur rapport. Ce débat promotionnel sur les progrès à accomplir en vue de la mise en œuvre plus intensive des principes et droits de la Déclaration est encore renforcé au sein des pays qui ont ratifié l'ensemble des conventions fondamentales de l'OIT. A cet égard, en collaboration avec le Centre africain de l'administration régionale du travail, le Bureau a organisé en mai 2005 à Harare un atelier tripartite sous-régional sur les normes internationales du travail et sur la Déclaration relative aux principes et droits fondamentaux au travail. Ont participé à cet atelier des représentants du **Botswana**, du **Lesotho**, de **Maurice**, de la **Namibie**, de l'**Afrique du Sud** et du **Zimbabwe**. Des activités semblables sont prévues en vue d'encourager le suivi de la Déclaration, notamment, en **Guinée-Bissau**, au **Soudan** et au **Turkménistan**. Il est également envisagé d'améliorer l'assistance à l'élaboration des bases de référence des pays sur les principes et droits fondamentaux au travail parmi les Etats qui ont soumis leur rapport.

## 2. Vulgarisation et recherche

**351.** Le Programme de promotion de la Déclaration renforce les relations avec les médias nationaux et internationaux, aussi bien en vue de promouvoir ladite Déclaration que pour organiser des forums à l'intention des partenaires tripartites afin d'y associer un public plus vaste. Une série de programmes radio sur les principes de la Déclaration ont été diffusés ces dernières années par des radios nationales dans 11 langues différentes, en **Indonésie**, au **Kenya**, en **Ouganda** et en **Tanzanie**. A l'échelle internationale, une collaboration étroite est maintenue dans le cadre du Programme avec CNN et la BBC. Le BIT a actuellement un engagement avec CNN concernant la diffusion de communiqués de presse vidéo dans le cadre de son programme «World Report». Une série d'ateliers sur les médias et de tables rondes sur l'édition, auxquels participent souvent des enseignants des différentes organisations de médias, par exemple BBC, CNN, UER, continuent à être organisés dans les pays où sont menés activement des projets de coopération technique au titre de la Déclaration. Ces ateliers et tables rondes s'adressent principalement et respectivement au personnel de la production et aux principaux dirigeants/éditeurs des organisations de média. La formation propose une introduction détaillée des sujets traités dans le cadre de la Déclaration, ainsi que des petits groupes de travail sur la recherche ou d'interview avec des experts du BIT.

**352.** Avant le lancement du rapport global de 2005: *Une alliance mondiale contre le travail forcé*, un dossier d'information multimédia a été élaboré, puis distribué au Bureau de l'OIT et à différents partenaires de la radiodiffusion. Ainsi, le rapport du BIT et la Déclaration ont pu bénéficier d'une couverture médiatique très vaste et soutenue. Grâce à une série de campagnes coordonnées par DCOMM pour les bureaux de l'OIT dans 58 pays, associées à des documents multimédia; ainsi qu'à une série de manifestations organisées dans 14 pays sélectionnés, auxquelles s'est ajouté un ensemble ambitieux d'émissions et d'activités d'information mises au point par BBC World et World Service, la question du travail forcé a fait l'objet d'une couverture mondiale maximale. Un effort similaire, mené avec des composantes différentes, est proposé actuellement pour le Rapport global sur l'abolition effective du travail des enfants, dont la publication est prévue en avril 2006.

- 353.** Des produits et des activités tels qu'une production vidéo, des programmes radio, des ateliers de formation sur les médias, le lancement de projets de coopération technique et de rapports globaux ont permis de travailler de façon plus coordonnée dans les différents services d'une même entreprise ainsi qu'avec les partenaires externes.
- 354.** Grâce à la Déclaration, des liens plus solides ont pu être noués avec les média nationaux et internationaux en vue de promouvoir ces catégories de droits et de proposer des forums qui permettent aux partenaires tripartites de toucher une audience plus vaste. Une série de programmes radiophoniques a été organisée l'an passé par les radiodiffuseurs nationaux dans les pays suivants: **Kenya, Indonésie, Ouganda et République-Unie de Tanzanie** et dans 11 langues différentes. A l'échelon international, le travail de collaboration avec CNN et BBC au titre du programme, aussi bien en ce qui concerne la télévision que la radio, a augmenté, le nombre de demandes d'interview de fonctionnaires de l'OIT s'étant accru, de même que la demande en matériel requis pour l'élaboration d'articles et de documentaires.
- 355.** Un nombre croissant de vidéos destinées à la télévision ont été réalisées en liaison avec les projets de coopération technique (CT) menés au titre de la Déclaration. Bon nombre de ces projets ont servi à faire évoluer la législation du travail et à introduire plus de coopération dans ce domaine au niveau de l'entreprise. Ils sont souvent présentés comme exemples à la communauté internationale.
- 356.** De nombreuses activités de communication et de vulgarisation sont mises au point actuellement et menées en collaboration avec plusieurs unités et départements du BIT. De nombreuses activités, en particulier les ateliers de formation à la radio et au journalisme, ont offert une bonne occasion de travailler de façon plus coordonnée.
- 357.** Des produits ont également été conçus à l'intention de professeurs d'universités et d'éducateurs et diffusés à une plus large audience. Le site Web a été amélioré. Il contient désormais en zone sécurisée des éléments d'information nouveaux tels que des sondages, des diapositives, du matériel audio et vidéo, ainsi que l'accès à des matériels destinés au personnel en charge de projets.
- 358.** Les rapports globaux ont continué à constituer une excellente opportunité de porter le message contenu dans la Déclaration à la connaissance d'un public plus vaste. Des programmes médiatiques destinés à la télévision, à la radio et à la presse ont été élaborés et diffusés à tous les bureaux de l'OIT ainsi qu'à leurs représentants. A la suite de cela, l'OIT et la Déclaration ont été mieux connues dans des secteurs qui ne faisaient traditionnellement pas l'objet d'une couverture médiatique. Le lancement des rapports globaux est devenu un élément essentiel de la vulgarisation de la Déclaration.

#### Encadré 4

##### Recherche en matière de principes et droits fondamentaux au travail

Documents de travail relatifs à la Déclaration, publiés au cours de l'année 2005:

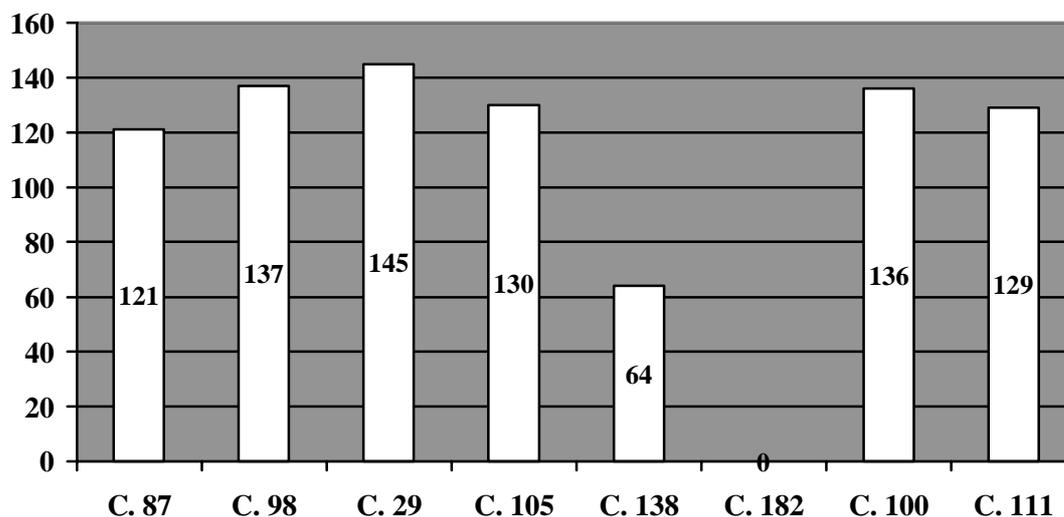
- N° 37** Trafficking of migrant workers from Albania: issues of labour & sexual exploitation, de Sarah Stephens & Mariska van der Linden, en collaboration avec la International Catholic Migration Commission et le Centre for Refugee and Migration Studies
- N° 38** *Forced labour outcomes of migration from Moldova: rapid assessment*, by Eduard Mihailov, Mariska N.J. van der Linden and Shivaun Scanlan, in cooperation with the International Centre for Women's Rights Protection and Promotion
- N° 39** *Trafficking of migrant workers from Ukraine: Issues of labour and sexual exploitation*, by Tetyana Kiryan and Mariska N.J. van der Linden

- Nº 40 *El Trabajo Forzoso en la Extracción de la Madera en la Amazonía Peruana*, by Eduardo Bedoya Garland and Alvaro Bedoya Silva-Santisteban
- Nº 41 *Enganche y Servidumbre por Deudas en Bolivia*, by Eduardo Bedoya Garland and Alvaro Bedoya Silva-Santisteban
- Nº 42 *Forced labour and human trafficking: Estimating the profits*, by Patrick Belser
- Nº 43 *Bonded labour in India: its incidence and pattern*, by Ravi S. Srivastava
- Nº 44 *Affirmative action for racial equality: features, impact and challenges*, by Manuela Tomei
- Nº 45 *Servidumbre por deudas y marginación en el chaco de Paraguay*, by Alvaro Bedoya Silva-Santisteban and Eduardo Bedoya Garland

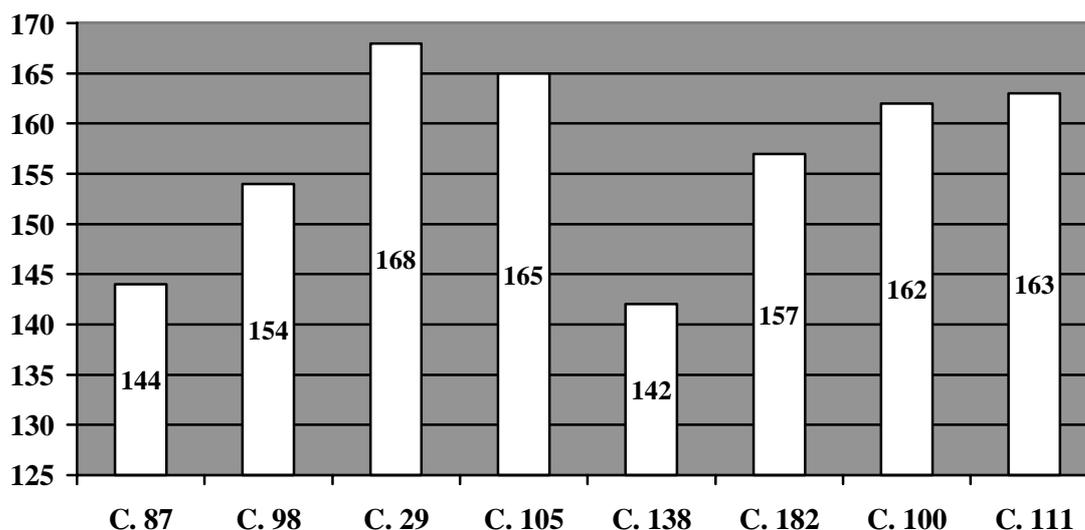
Source: BIT – Programme pour la promotion de la Déclaration.

## Annexe 1

**Nombre de ratifications des conventions fondamentales de l'OIT  
(par convention) avant l'adoption de la Déclaration de l'OIT  
relative aux principes et droits fondamentaux au travail  
(à compter du 18 juin 1998)**

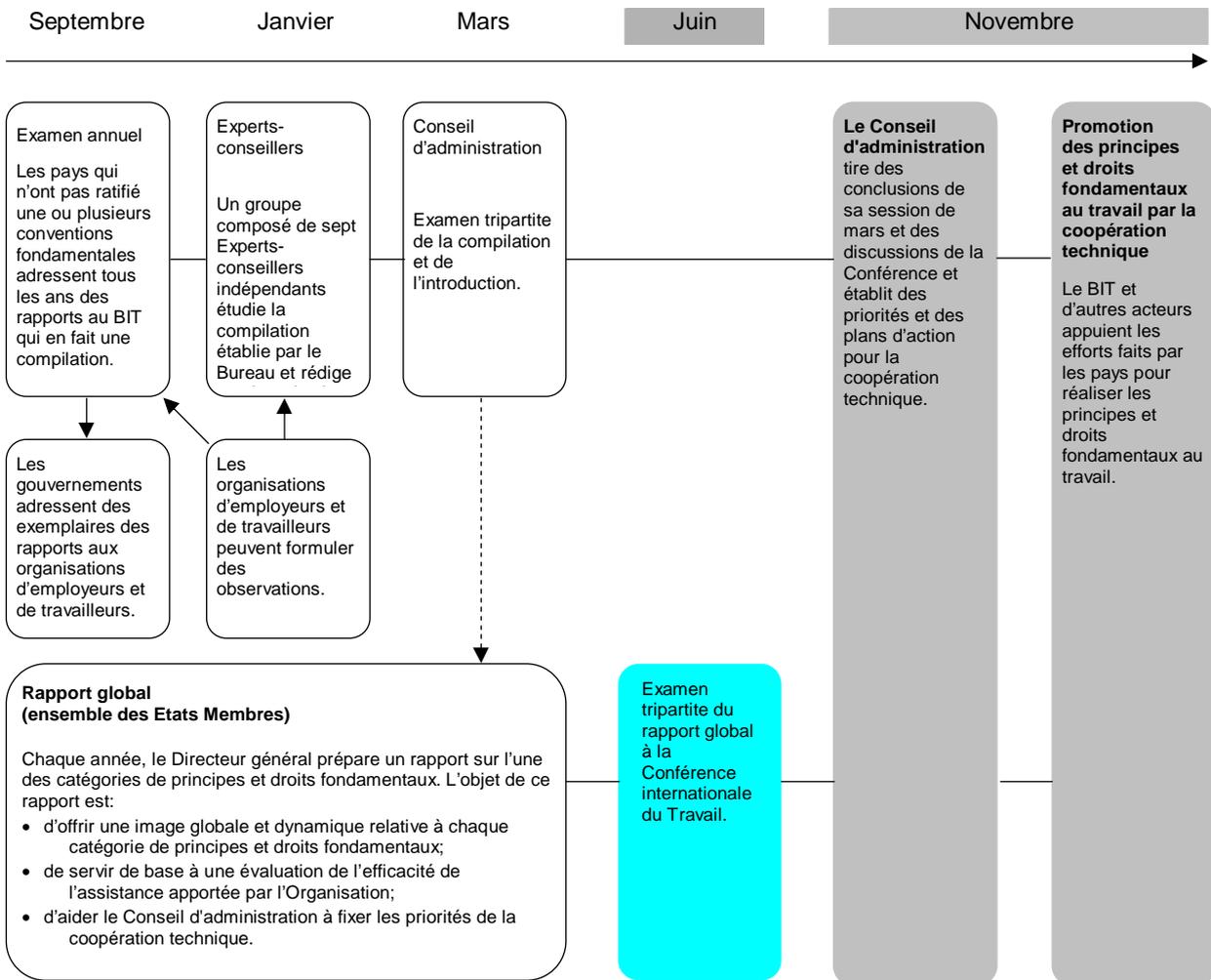


**Nombre de ratifications des conventions fondamentales de l'OIT  
(par convention) après l'adoption de la Déclaration de l'OIT  
relative aux principes et droits fondamentaux au travail  
(à compter du 31 décembre 2005)**



## Annexe 2

### Graphique relatif au suivi de la Déclaration



## Annexe 3

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

#### M<sup>me</sup> Thelma Awori (Ouganda-Libéria)

Consultante internationale pour les questions du développement; postes antérieurs: 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<sup>me</sup> 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<sup>me</sup> 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 São Paulo (Brésil). Présidente du Conseil de tutelle de la Fondation de l'Institut de recherche économique, rattaché à l'Université de São 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, du BIT 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<sup>me</sup> Maria Nieves Confesor (Philippines)

Professeur à l'Institut asiatique de gestion pour les politiques publiques et sociales, management, résolution des conflits et négociation; Présidente du groupe de négociation du gouvernement des Philippines avec le parti communiste des Philippines/Front démocratique national/Armée nouvelle du peuple; 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, du BIT 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 dix-sept 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, de l'Université de Western Ontario et de l'Université de Toronto.

## Annexe 4

### Table des matières de la compilation des rapports annuels par le Bureau international du Travail, Genève, mars 2006

**Note introductive:** *Les informations contenues dans la compilation<sup>6</sup> reflètent les rapports et bases de référence des gouvernements ainsi que les observations des organisations d'employeurs et de travailleur, dans le cadre du suivi annuel de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail, 1998. Elles n'expriment pas l'opinion du Bureau.*

#### **Liberté d'association et reconnaissance effective du droit de négociation collective**

Afghanistan	Gouvernement Observations de l'Afghanistan Workers' Association (AWA) transmises par le gouvernement Réponse du gouvernement aux observations de l'AWA
Arabie saoudite	Gouvernement Observations soumises au Bureau par l'Aramco Workers Committee (AWC) Observations soumises au Bureau par le Saudi Telecom Workers' Committee (STWC) Observations soumises au Bureau par la Confédération internationale des syndicats libres (CISL) Réponse du gouvernement aux observations de l'AWC et de la SWTC Réponse du gouvernement aux observations de la CISL
Arménie	Gouvernement Observations de l'Union of Manufacturers and Businessmen of Armenia (UMBA) transmises par le gouvernement Observations de la Confederation of Trade Unions of Armenia (CTUA) transmises par le gouvernement Réponse du gouvernement à l'UMBA Réponse du gouvernement à la CTUA
Bahreïn	Gouvernement Observations soumises au Bureau par la General Federation of Bahrain Trade Union (GFBTU) Observations soumises au Bureau par la Confédération internationale des syndicats libres (CISL) Réponse du gouvernement aux observations de la GFBTU Réponse du gouvernement aux observations de la CISL

<sup>6</sup> Voir [www.ilo.org/declaration](http://www.ilo.org/declaration). Les textes de ces rapports sont édités et regroupés sous forme de compilation dans leur version originale en anglais, français et espagnol; les versions originales présentées dans d'autres langues ont été traduites en anglais. La compilation contient également des bases de référence nationales concernant les pays qui ont soumis leur rapport. Le texte de la Déclaration proprement dite peut être consulté sur le site général de l'OIT ([www.ilo.org](http://www.ilo.org)) ou sur le site web du Programme de promotion de la Déclaration. Il est également disponible auprès des bureaux de l'OIT.

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, République de	Gouvernement Observations soumises au Bureau par la Confédération internationale des syndicats libres (CISL) Observations du gouvernement sur les commentaires de la CISL Réponse du gouvernement aux observations de la CISL
El Salvador	Gouvernement Observations soumises au Bureau par la Confédération internationale des syndicats libres (CISL) Réponse du gouvernement aux observations de la CISL
Emirats arabes unis	Gouvernement Observations du United Arab Emirates Coordinating Committee of Professional Associations (UAECPPA) transmises par le gouvernement Observations soumises au Bureau par la Confédération internationale des syndicats libres (CISL)
Etats-Unis	Gouvernement Observations soumises au Bureau par la American Federation of Labour – Congress of Industrial Organizations (AFL-CIO) Observations soumises au Bureau par la Confédération internationale des syndicats libres (CISL)
Guinée-Bissau	Note du Bureau
Iles Salomon	Gouvernement Observations de l'Association of Solomon Islands Manufacturers (ASIM) transmises par le gouvernement Observations de la Solomon Forestry Association (SFA) transmises par le gouvernement Observations de la Solomon Islands Chamber of Commerce and Industry (SICCI) transmises par le gouvernement Observations de la Solomon Islands Indigenous Business Association (SIIBA) transmises par le gouvernement Observations de la Solomon Islands Women in Business Association (SIWIBA) transmises par le gouvernement Observations de la Solomon Islands Chinese Association (SICA) transmises par le gouvernement Observations du Solomon Islands Council of Trade Unions (SICTU) transmises par le gouvernement Observations de la Solomon Islands National Union of Workers (SINUW) transmises par le gouvernement Observations de la Solomon Islands National Teachers'

	<p>Association (SINTA) transmises par le gouvernement</p> <p>Observations de la Solomon islands Public Employees Union (SIPEU) transmises par le gouvernement</p> <p>Réponse du gouvernement aux observations des partenaires sociaux (ASIM, SFA, SICCI, SIIBA, SIWIB, SICA, SICTU, SINUW, SINTA ET SIPEU)</p>
Inde	<p>Gouvernement</p> <p>Observations soumises au Bureau par la Confédération internationale des syndicats libres (CISL)</p>
Iran, République islamique d'	<p>Gouvernement</p> <p>Observations soumises au Bureau par la Confédération internationale des syndicats libres (CISL)</p>
Iraq	<p>Gouvernement</p> <p>Observations de la Iraq Federation of Industries (IFI) transmises par le gouvernement</p> <p>Observations de la Iraq Federation of Trade Unions (IFTU) transmises par le gouvernement</p> <p>Observations soumises au Bureau par la Confédération internationale des syndicats libres (CISL)</p> <p>Réponse du gouvernement aux observations de la IFI</p> <p>Réponse du gouvernement aux observations de la IFTU</p>
Jordanie	<p>Gouvernement</p> <p>Observations de la Jordan Chamber of Commerce (JCC) transmises par le gouvernement</p> <p>Observations de la Confederation of Trade Unions (GCTU) transmises par le gouvernement</p> <p>Observations soumises au Bureau par la Confédération internationale des syndicats libre (CISL)</p> <p>Réponse du gouvernement aux observations de la GCTU</p>
Kenya	<p>Gouvernement</p> <p>Observations de la Federation of Kenya Employers (FKE) transmises par le gouvernement</p> <p>Observations de la Central Organization of Trade Unions (COTU-KENYA) transmises par le gouvernement</p> <p>Observations soumises au Bureau par la Confédération internationale des syndicats libres (CISL)</p> <p>Réponse du gouvernement aux observations de la FKE</p> <p>Réponse du gouvernement aux observations de la COTU-KENYA</p>
Koweït	<p>Gouvernement</p> <p>Observations soumises au Bureau par la General Confederation of Trade Unions of Kuwait (GCTUK)</p> <p>Observations soumises au Bureau par la Confédération internationale des syndicats libres (CISL)</p>

République démocratique populaire lao	<p>Gouvernement</p> <p>Observations de la Chambre de commerce et d'industrie du Lao (CCIL) transmises par le gouvernement</p> <p>Observations de la Fédération des syndicats du Lao (FSL) transmises par le gouvernement</p> <p>Observations soumises au Bureau par la Confédération internationale des syndicats libres (CISL)</p> <p>Réponse du gouvernement aux observations de la CCIL</p> <p>Réponse du gouvernement aux observations de la FSL</p>
Liban	<p>Gouvernement</p> <p>Observations soumises au Bureau par la Confédération internationale des syndicats libres (CISL)</p> <p>Réponse du gouvernement aux observations de la CISL</p>
Malaisie	<p>Gouvernement</p> <p>Observations soumises au Bureau par la Confédération internationale des syndicats libres (CISL)</p> <p>Réponse du gouvernement aux observations de la CISL</p>
Maroc	<p>Gouvernement</p> <p>Observations soumises au Bureau par la Confédération internationale des syndicats libres (CISL)</p> <p>Réponse du gouvernement aux observations de la CISL</p>
Mexique	<p>Gouvernement</p> <p>Observations soumises au Bureau par la Confédération internationale des syndicats libres (CISL)</p> <p>Réponse du gouvernement aux observations de la CISL</p>
Myanmar	<p>Gouvernement</p> <p>Observations soumises au Bureau par la Confédération internationale des syndicats libres (CISL)</p>
Népal	<p>Gouvernement</p> <p>Observations soumises au Bureau par la Confédération internationale des syndicats libres (CISL)</p>
Nouvelle-Zélande	<p>Gouvernement</p> <p>Observations de Business New Zealand (BNZ) transmises par le gouvernement</p> <p>Observations du New Zealand Council of Trade Unions (NZCTU) transmises par le gouvernement</p> <p>Réponse du gouvernement aux observations de BNZ</p> <p>Réponse du gouvernement aux observations du NZCTU</p>
Oman	<p>Gouvernement</p> <p>Observations soumises au Bureau par Main Omani Workers' Committee (MOWC)</p> <p>Observations soumises au Bureau par la Confédération internationale des syndicats libres (CISL)</p>
Ouzbékistan	<p>Gouvernement</p> <p>Observations du Council of Federation of Trade Unions of</p>

	Uzbekistan (CFTUU) transmises par le gouvernement
Qatar	Gouvernement Observations soumises au Bureau par Qatar Petroleum Workers' Committee (QPWC) Observations soumises au Bureau par la Confédération internationale des syndicats libres (CISL)
Samoa	Gouvernement Observations de la Samoa Chamber of Commerce and Industry (CCI) transmises par le gouvernement Observations de la Samoa Association of Manufacturers and Exporters (SAME) transmises par le gouvernement Observations de la Samoa Public Service Association (PSA) transmise par le gouvernement Observations de la Yazaki Employees' Association (YEA) transmises par le gouvernement Observations de la Polynesian Airlines Staff Association (PASA) transmises par le gouvernement Réponse du gouvernement aux observations des partenaires sociaux (CCI, SAME, PSA, YEA et PASA)
Singapour	Gouvernement Observations de la Singapore National Employers' Federation (SNEF) transmises par le gouvernement Observations du National Trade Union Congress (NTUC) transmises par le gouvernement Observations soumises au Bureau par la Confédération internationale des syndicats libres (CISL) Réponse du gouvernement aux observations de la CISL
Somalie	Gouvernement
Soudan	Gouvernement Observations de la Workers' Trade Union Federation (WTUF) transmises par le gouvernement Observations soumises au Bureau par la Confédération internationale des syndicats libres (CISL) Réponse du gouvernement aux observations de la WTUF
Thaïlande	Gouvernement Observations soumises au Bureau par la Confédération internationale des syndicats libres (CISL)
Timor-Leste, République démocratique du	Gouvernement
Vanuatu	Gouvernement Observations de la Vanuatu Chamber of Commerce and Industry (VCCI) transmises par le gouvernement Observations de la Vanuatu National Workers' Union (VNWU) transmises par le gouvernement Réponse du gouvernement aux observations des partenaires sociaux (VCCI et VNWU)

Viet Nam

Gouvernement

Observations de la Viet Nam General Confederation of Labour (VGCL) transmises par le gouvernement

Observations soumises au Bureau par la Confédération internationale des syndicats libres (CISL)

Réponse du gouvernement aux observations de la VGCL

Réponse du gouvernement aux observations de la CISL

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

### ***Elimination de toute forme de travail forcé ou obligatoire***

Afghanistan

Gouvernement

Observations de la Afghanistan Workers' Association (AWA) transmises par le gouvernement

Réponse du gouvernement aux observations de la AWA

Canada

Gouvernement

Chine

Gouvernement

Corée, République de

Gouvernement

Etats-Unis

Gouvernement

Iles Salomon

Gouvernement

Observations de l'Association of Solomon Islands Manufacturers (ASIM) transmises par le gouvernement

Observations de la Solomon Forestry Association (SFA) transmises par le gouvernement

Observations de la Solomon Islands Chamber of Commerce and Industry (SICCI) transmises par le gouvernement

Observations de la Solomon islands Indigenous Business Association (SIIBA) transmises par le gouvernement

Observations de la Solomon Islands Women in Business Association (SIWIB) transmises par le gouvernement

Observations de la Solomon Islands Chinese Association (SICA) transmises par le gouvernement

Observations du Solomon Islands Council of Trade Unions (SICTU) transmises par le gouvernement

Observations de la Solomon Islands National Union of Workers (SINUW) transmises par le gouvernement

Observations de la Solomon Islands National Teachers' Association (SINTA) transmises par le gouvernement

Observations de la Solomon islands Public Employees Union (SIPEU) transmises par le gouvernement

Réponse du gouvernement aux observations des partenaires sociaux ASIM, SFA, SICCI, SIIBA, SIWIB, SICA, SICTU, SINUW, SINTA, SIPEU

Japon

Gouvernement

Observations soumises au Bureau par la Japanese Trade Union Confederation (JTUC-RENGO)

	<p>Observations soumises au Bureau par la Confédération internationale des syndicats libres (CISL)</p> <p>Réponse du gouvernement aux observations de la JTUC-RENGO</p> <p>Réponse du gouvernement aux observations de la CISL</p>
République démocratique populaire lao	<p>Gouvernement</p> <p>Observations de la Chambre nationale de commerce et d'industrie du Lao (CCIL) transmises par le gouvernement</p> <p>Observations de la Fédération des syndicats du Lao (FSL) transmises par le gouvernement</p> <p>Réponse du gouvernement aux observations de la CCIL</p> <p>Réponse du gouvernement aux observations de la FSL</p>
Lettonie	Gouvernement
Madagascar	<p>Gouvernement</p> <p>Observations de la Confédération des travailleurs malgaches (CTM) transmises par le gouvernement</p> <p>Observations de la Confédération chrétienne des syndicats malgaches (SEKRIMA) transmises par le gouvernement</p> <p>Réponse du gouvernement aux observations de la CTM et de la SEKRIMA</p>
Malaisie	Gouvernement
Myanmar	Gouvernement
Népal	Gouvernement
Qatar	<p>Gouvernement</p> <p>Observations soumises au Bureau par le Qatar Petroleum Workers' Committee (QPWC)</p> <p>Observations soumises au Bureau par la Confédération internationale des syndicats libres (CISL)</p>
Samoa	<p>Gouvernement</p> <p>Observations de la Samoa Chamber of Commerce and Industry (CCI) transmises par le gouvernement</p> <p>Observations de la Samoa Association of Manufacturers and Exporters (SAME) transmises par le gouvernement</p> <p>Observations de la Samoa Public Service Association (PSA) transmises par le gouvernement</p> <p>Observations de la Yazaki Employees' Association (YEA) transmises par le gouvernement</p> <p>Observations de la Polynesian Airlines Staff Association (PASA) transmises par le gouvernement</p> <p>Observations de la Samoa Public Service Association (PSA) transmises par le gouvernement</p> <p>Réponse du gouvernement aux observations des partenaires sociaux (CCI, SAME, PSA, YEA et PASA)</p>
Singapour	Gouvernement

Timor-Leste, République démocratique du	Gouvernement
Vanuatu	Gouvernement Observations de la Vanuatu Chamber of Commerce and Industry (VCCI) transmises par le gouvernement Observations de la Vanuatu National Workers' Union (VNWU) transmises par le gouvernement Réponse du gouvernement aux observations des partenaires sociaux (VCCI et VNWU)
Viet Nam	Gouvernement Observations de la Viet Nam General Confederation of Labour (VGCL) transmises par le gouvernement Réponse du gouvernement aux observations de la VGCL

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

### ***Abolition effective du travail des enfants***

Afghanistan	Gouvernement Observations de l'Afghanistan Workers' Association (AWA) transmises par le gouvernement Réponse du gouvernement aux observations de l'AWA
Arabie saoudite	Gouvernement
Arménie	Gouvernement Observations de l'Union of Manufacturers and Businessmen of Armenia (UMBA) transmises par le gouvernement Observations de Confederation of Trade Unions of Armenia (CTUA) transmises par le gouvernement Réponse du gouvernement aux observations de l'UMBA Réponse du gouvernement aux observations de la CTUA
Australie	Gouvernement
Bahreïn	Gouvernement
Bangladesh	Gouvernement Observations de la Bangladesh Employers' Federation (BEF) transmises par le gouvernement
Cambodge	Gouvernement
Canada	Gouvernement

Cap-Vert	<p>Gouvernement</p> <p>Observations de l'Association commerciale industrielle et agricole de Barlavento (ACIAB) transmises par le gouvernement</p> <p>Observations de l'Association commerciale de Sotavento (ACS) transmises par le gouvernement</p> <p>Observations de l'Union nationale des travailleurs cap-verdiens – Centrale syndicale (UNTC-CS) transmises par le gouvernement</p> <p>Observations de la Confédération cap-verdienne des syndicats libres (CCSL) transmises par le gouvernement</p> <p>Réponse du gouvernement aux observations de l'ACIAB et de l'ACS</p> <p>Réponse du gouvernement aux observations de l'UNTC-CS et de la CCSC</p>
Cuba	<p>Gouvernement</p> <p>Observations de la Central de Trabajadores de Cuba (CTC) transmises par le gouvernement</p>
Erythrée	<p>Gouvernement</p> <p>Observations de la Employers' Federation of Eritrea (EFE) transmises par le gouvernement</p> <p>Observations de la National Confederation of Eritrean Workers (NCEW) transmises par le gouvernement</p> <p>Réponse du gouvernement aux observations de l'EFE</p> <p>Réponse du gouvernement aux observations de la NCEW</p>
Estonie	<p>Gouvernement</p> <p>Observations de la Confederation of Estonian Employers (CEE) transmises par le gouvernement</p>
Etats-Unis	<p>Gouvernement</p>
Gabon	<p>Gouvernement</p> <p>Observations de la Confédération patronale gabonaise (CPG) transmises par le gouvernement</p> <p>Observations de la Confédération démocratique des syndicats autonomes (CDSA) transmises par le gouvernement</p> <p>Observations de la Confédération gabonaise des syndicats libres (CGSL) transmises par le gouvernement</p> <p>Réponse du gouvernement aux observations de la CPG</p> <p>Réponse du gouvernement aux observations de la CDSA et de la CGSL</p>
Ghana	<p>Gouvernement</p> <p>Observations de la Ghana Employers' Association (GEA) transmises par le gouvernement</p> <p>Observations de la Ghana Trade Union Congress (GTUC) transmises par le gouvernement</p>
Guinée-Bissau	<p>Note du Bureau</p>

Haïti	<p>Gouvernement</p> <p>Observations de l'Association des industries d'Haïti (ADIH) et de la Chambre de commerce et d'industrie haïtienne américaine (HAMCHAM) transmises par le gouvernement</p> <p>Observations de la Coordination syndicale haïtienne (CSH) et du Groupe d'initiatives des enseignants de lycée (GIEL) transmises par le gouvernement</p> <p>Observations du Mouvement syndical haïtien (MSH) et de la Confédération des travailleurs haïtiens (CTH) transmises par le gouvernement</p> <p>Observations du Secteur syndical haïtien (SSH) et de l'Organisation générale indépendante des travailleurs haïtiens (OGITH) transmises par le gouvernement</p> <p>Réponse du gouvernement aux observations des organisations d'employeurs (ADIH et HAMCHAM)</p> <p>Réponse du gouvernement aux observations des organisations syndicales de travailleurs (CSH, GIEL, MSH, CTH, SSH et OGITH)</p>
Iles Salomon	<p>Gouvernement</p> <p>Observations de l'Association of Solomon Islands Manufacturers (ASIM) transmises par le gouvernement</p> <p>Observations de la Solomon Forestry Association (SFA) transmises par le gouvernement</p> <p>Observations de la Solomon Islands Chamber of Commerce and Industry (SICCI) transmises par le gouvernement</p> <p>Observations de la Solomon islands Indigenous Business Association (SIIBA) transmises par le gouvernement</p> <p>Observations de la Solomon Islands Women in Business Association (SIWIB) transmises par le gouvernement</p> <p>Observations de la Solomon Islands Chinese Association (SICA) transmises par le gouvernement</p> <p>Observations de la Solomon Islands Council of Trade Unions (SICTU) transmises par le gouvernement</p> <p>Observations de la Solomon Islands National Union of Workers (SINUW) transmises par le gouvernement</p> <p>Observations de la Solomon Islands National Teachers' Association (SINTA) transmises par le gouvernement</p> <p>Observations de la Solomon islands Public Employees Union (SIPEU) transmises par le gouvernement</p> <p>Réponse du gouvernement aux observations des partenaires sociaux (ASIM, SFA, SIIBA, SIWIB, CICC, SICTU, SINUW, SINTA et SIPEU)</p>
Inde	Gouvernement
Iran, République islamique d'	Gouvernement
Kiribati	<p>Gouvernement</p> <p>Observations de la Kiribati Chamber of Commerce (KCC) transmises par le gouvernement</p> <p>Observations conjointes soumises à travers le gouvernement par la Kiribati Trade Union Congress</p>

	(KTUC), le Botakin Karikirakean Aroi Taan Murakuri (BKATM), la Bank of Kiribati Union (BOKU), la Betio Ports and Stevedoring Union (BPSU), la Housing Workers' Union (HWU), la Kiribati Islands Overseas Seafarers' Union (KIOSU), la Kiribati Nursing Association (KNA), la Kiribati National Union of Teachers (KNUT), la Kiribati Overseas Fishermen Union (KOFU), la Nanotasi Garment Union (NGU) et la Postal Services Union (PSU), Réponse du gouvernement aux observations des partenaires sociaux (KCC, KTUC, BKATM, BOKU, BPSU, HWU, KIOSU, KNA, KNUT, KOFU, NGU et PSU)
Lettonie	Gouvernement
Libéria	Gouvernement Observations de l'United Seamen Ports and General Workers' Union of Liberia/The Liberia Federation of Labour Unions (USPOGUL/LFLU) transmises par le gouvernement Réponse du gouvernement aux observations de l'USPOGUL/LFLU
Mexique	Gouvernement Observations de Confederación de Cámaras Industriales (CONCAMIN) transmises par le gouvernement
Myanmar	Gouvernement
Nouvelle-Zélande	Gouvernement Observations de la Business New Zealand (BNZ) transmises par le gouvernement Observations de la New Zealand Council of Trade Unions (NZCTU) transmises par le gouvernement Réponse du gouvernement aux observations de la BNC Réponse du gouvernement aux observations de la NZCTU
Ouzbékistan	Gouvernement Observations de la Council of Federation of Trade Unions of Uzbekistan (CFTUU) transmises par le gouvernement
Pakistan	Gouvernement Observations de la All Pakistan Federation of Trade Unions (APFTU) transmises par le gouvernement
Qatar	Gouvernement Observations soumises au Bureau par le Qatar Petroleum Workers' Committee (QPWC)
Sainte-Lucie	Note du Bureau
Saint-Vincent-et-les Grenadines	Gouvernement Observations de la Saint Vincent Employers' Federation (EF) transmises par le gouvernement Observations du National Labour Congress (NLC) transmises par le gouvernement

Samoa	<p>Gouvernement</p> <p>Observations de la Samoa Chamber of Commerce and Industry (CCI) transmises par le gouvernement</p> <p>Observations de la Samoa Public Service Association (PSA) transmises par le gouvernement</p> <p>Observations de la Samoa Association of Manufacturers and Exporters (SAME) transmises par le gouvernement</p> <p>Observations de la Yazaki Employees' Association (YEA) transmises par le gouvernement</p> <p>Observations de la Polynesian Airlines Staff Association (PASA) transmises par le gouvernement</p> <p>Réponse du gouvernement aux observations des partenaires sociaux (CCI, PSA, SAME, YEA et PASA)</p>
Sierra Leone	<p>Gouvernement</p> <p>Observations de la Sierra Leone Employers' Federation (SLEF) transmises par le gouvernement</p> <p>Observations du Sierra Leone labour Congress (SLLC) transmises par le gouvernement</p> <p>Observations soumises au Bureau par la Confédération internationale des syndicats libres (CISL)</p> <p>Réponse du gouvernement aux observations des partenaires sociaux (SLEF et SLLC)</p>
Singapour	Gouvernement
Somalie	Gouvernement
Suriname	Gouvernement
République tchèque	<p>Gouvernement</p> <p>Observations de la Czech-Moravian Confederation of Trade Unions (CMKOS) transmises par le gouvernement</p>
Timor-Leste, République démocratique du	Gouvernement
Turkménistan	Note du Bureau
Vanuatu	<p>Gouvernement</p> <p>Observations de la Vanuatu Chamber of Commerce and Industry (VCCI) transmises par le gouvernement</p> <p>Observations de la Vanuatu National Workers' Union (VNWU) transmises par le gouvernement</p> <p>Réponse du gouvernement aux observations des partenaires sociaux (VCCI et VNWU)</p>
République bolivarienne du Venezuela	Gouvernement
	Observations soumises au Bureau par l'Organisation internationale des employeurs (OIE)

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

Bahreïn	<p>Gouvernement</p> <p>Observations soumises au Bureau par la General Federation of Bahrain Trade Union (GFBTU)</p> <p>Réponse du gouvernement aux observations de la GFBTU</p>
Chine	Gouvernement
Etats-Unis	Gouvernement
Iles Salomon	<p>Gouvernement</p> <p>Observations de l'Association of Solomon Islands Manufacturers (ASIM) transmises par le gouvernement</p> <p>Observations de la Solomon Forestry Association (SFA) transmises par le gouvernement</p> <p>Observations de la Solomon Islands Chamber of Commerce and Industry (SICCI) transmises par le gouvernement</p> <p>Observations de la Solomon Islands Indigenous Business Association (SIIBA) transmises par le gouvernement</p> <p>Observations de la Solomon Islands Women in Business Association (SIWIB) transmises par le gouvernement</p> <p>Observations de la Solomon Islands Chinese Association (SICA) transmises par le gouvernement</p> <p>Observations du Solomon Islands Council of Trade Unions (SICTU) transmises par le gouvernement</p> <p>Observations du Solomon Islands National Union of Workers (SINUW) transmises par le gouvernement</p> <p>Observations de la Solomon Islands National Teachers' Association (SINTA) transmises par le gouvernement</p> <p>Observations de la Solomon Islands Public Employees Union (SIPEU) transmises par le gouvernement</p> <p>Réponse du gouvernement aux observations des partenaires sociaux (ASIM, SFA, SICCI, SIIBA, SIWIB, SICA, SICTU SINUW, SINTA et SIPEU)</p>
Japon	<p>Gouvernement</p> <p>Observations soumises au Bureau par la Japanese Trade Union Confederation (JTUC-RENGO)</p> <p>Observations soumises au Bureau par la Confédération internationale des syndicats libres (CISL)</p> <p>Réponse du gouvernement aux observations de JTUC-RENGO</p> <p>Réponse du gouvernement aux observations de la CISL</p>
Kiribati	<p>Gouvernement</p> <p>Observations de la Kiribati Chamber of Commerce (KCC) transmises par le gouvernement</p> <p>Observations conjointes soumises à travers le gouvernement par la Kiribati Trade Union Congress (KTUC), le Botakin Karikirakean Aroi Taan Murakuri (BKATM), la Bank of Kiribati Union (BOKU), la Betio Ports and Stevedoring Union (BPSU), la Housing Workers' Union (HWU), la Kiribati Islands Overseas Seafarers' Union (KIOSU), la Kiribati</p>

	<p>Nursing Association (KNA), la Kiribati National Union of Teachers (KNUT), la Kiribati Overseas Fishermen Union (KOFU), la Nanotasi Garment Union (NGU), la Postal Services Union (PSU)</p> <p>Réponse du gouvernement aux observations des partenaires sociaux (KCC, KTUC, BKATM, BOKU, BPSU, HWU, KIOSU, KNA, KNUT, KOFU, NGU et PSU)</p>
Koweït	<p>Gouvernement</p> <p>Observations soumises au Bureau par la General Federation of Trade Unions (GFTU)</p>
République démocratique populaire lao	<p>Gouvernement</p> <p>Observations de la Chambre nationale de commerce et d'industrie du Lao (CCIL) transmises par le gouvernement</p> <p>Observations de la Fédération des syndicats du Lao (FSL) transmises par le gouvernement</p> <p>Réponse du gouvernement aux observations de la CCIL</p> <p>Réponse du gouvernement aux observations de la FSL</p>
Libéria	<p>Gouvernement</p> <p>Observations de l'United Seamen Ports and General Workers' Union of Liberia/The Federation of Labour Unions (USPOGUL/LFLU) transmises par le gouvernement</p> <p>Réponse du gouvernement aux observations de l'USPOGUL/LFLU</p>
Malaisie	Gouvernement
Myanmar	Gouvernement
Namibie	Gouvernement
Oman	<p>Gouvernement</p> <p>Observations soumises au Bureau par le Main Omani Workers' Committee (MOWC)</p>
Qatar	<p>Gouvernement</p> <p>Observations soumises au Bureau par Qatar Petroleum Workers' Committee (QPWC)</p> <p>Observations soumises au Bureau par la Confédération internationale des syndicats libres (CISL)</p>
Samoa	<p>Gouvernement</p> <p>Observations de la Samoa Chamber of Commerce and Industry (CCI) transmises par le gouvernement</p> <p>Observations de la Samoa Association of Manufacturers and Exporters (SAME) transmises par le gouvernement</p> <p>Observations de la Samoa Public Service Association (PSA) transmises par le gouvernement</p> <p>Observations de la Yazaki Employees' Association (YEA) transmises par le gouvernement</p> <p>Observations de la Polynesian Airlines Staff Association (PASA) transmises par le gouvernement</p> <p>Réponse du gouvernement aux observations des partenaires sociaux (CCI, SAME, PSA, YEA et PASA)</p>

---

Singapour	Gouvernement
Somalie	Gouvernement
Suriname	Gouvernement
Thaïlande	Gouvernement
Timor-Leste, République démocratique du	Gouvernement
Vanuatu	Gouvernement Observations de la Vanuatu Chamber of Commerce and Industry (VCCI) transmises par le gouvernement Observations de la Vanuatu National Workers' Union (VNWU) transmises par le gouvernement Réponse du gouvernement aux observations des partenaires sociaux (VCCI et VNWU)

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

Source: BIT – Programme de promotion de la Déclaration.