

**POUR DÉCISION**

TROISIÈME QUESTION À L'ORDRE DU JOUR

**Examen des rapports annuels présentés
dans le cadre du suivi 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 2007)**

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^e session (mars 1999), le Conseil d'administration a décidé de constituer un tel groupe d'experts, composé de sept Experts-conseillers, qu'il a nommés lors de sa 282^e session (novembre 2001). Le Conseil d'administration leur a confié la responsabilité, conformément aux objectifs du suivi de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail tels qu'énoncés dans l'annexe de la Déclaration:
 - a) d'examiner les informations compilées par le Bureau sur la base des réponses fournies par les Membres qui n'ont pas ratifié les conventions pertinentes aux formulaires de rapport envoyés par le Bureau, conformément à l'article 19, paragraphe 5 e), 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 de rapport qu'ils pourraient juger souhaitables ¹.
2. Dans le cadre de l'examen annuel au titre de la Déclaration effectué en 2007, les informations communiquées par les gouvernements et les organisations d'employeurs et de travailleurs ont été compilées par le Bureau sous forme de tableaux d'informations de base pour chaque principe et droit, conformément à la pratique établie. Suite aux consultations qui se sont tenues au cours de la session de novembre 2002 du Conseil d'administration, la compilation – qui se compose désormais presque essentiellement de ces informations de base – 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 ². On trouvera la liste des tableaux de base par pays à l'annexe 4 de la présente introduction des Experts-conseillers.
3. La compilation des informations de base a été soumise aux Experts-conseillers, qui se sont réunis du 10 au 15 janvier 2007. L'introduction ci-jointe élaborée par les Experts-conseillers est soumise au Conseil d'administration pour examen.
4. ***Le Conseil d'administration souhaitera sans doute examiner l'introduction ci-jointe des Experts-conseillers et prendre les décisions appropriées en ce qui concerne les recommandations figurant aux paragraphes 27 à 29 de ce document.***

Genève, le 28 février 2007.

Point appelant une décision: paragraphe 4.

¹ Conseil d'administration, procès-verbaux de la 274^e session, sixième séance.

² Aller sur le site www.ilo.org/declaration, puis cliquer sur Liens rapides (Examen annuel et base de données). Il convient de signaler que, à l'avenir, seuls seront publiés séparément les premiers rapports envoyés par les gouvernements en vertu du suivi de la Déclaration, ce qui est le cas des nouveaux Etats Membres. Aucun rapport de ce type n'ayant été reçu au titre de l'examen annuel de 2007, tous les rapports ont été intégrés dans les informations de base.

**Examen des rapports annuels présentés
dans le cadre du suivi 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 2007

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. Quelques considérations de base	1
2. Rapports des gouvernements et observations des organisations d'employeurs et de travailleurs.....	3
3. Informations et bases de référence par pays	4
4. Etudes de terrain, dialogue tripartite national et ratification des conventions fondamentales de l'OIT	4
5. Remerciements	5
6. Tableau d'information concernant les rapports et les ratifications.....	6
7. L'avenir.....	8
8. Développements récents dans les institutions financières internationales en rapport avec les principes et droits de la Déclaration.....	8
B. Recommandations des Experts-conseillers au Conseil d'administration concernant le Bureau.....	9
C. Commentaires formulés par les Experts-conseillers sur les quatre principes et droits fondamentaux au travail.....	10
1. Liberté d'association et reconnaissance effective du droit à la négociation collective.....	10
2. Elimination de toute forme de travail forcé ou obligatoire.....	11
3. Abolition effective du travail des enfants	14
4. Elimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession.....	15
Partie II. Informations fournies au titre de l'examen annuel.....	18
A. Efforts déployés en vue du respect, de la promotion et de la réalisation des principes et droits fondamentaux au travail	18
1. Liberté d'association et reconnaissance effective du droit de négociation collective	18
a) Rapports.....	18
b) Rapports mentionnant des efforts	20
c) Difficultés mentionnées.....	26
d) Rapports faisant état d'une situation inchangée	38
2. Elimination de toutes formes de travail forcé ou obligatoire.....	38
a) Rapports.....	38
b) Rapports mentionnant des efforts	39
c) Difficultés mentionnées.....	43

d)	Rapports faisant état d'une situation inchangée	45
3.	Abolition effective du travail des enfants	45
a)	Rapports.....	45
b)	Rapports mentionnant des efforts	47
c)	Difficultés mentionnées.....	58
d)	Rapports faisant état d'une situation inchangée	61
4.	Elimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession.....	61
a)	Rapports.....	61
b)	Rapports mentionnant des efforts	62
c)	Difficultés mentionnées.....	67
d)	Rapports faisant état d'une situation inchangée	71
B.	Rôle des organisations d'employeurs et de travailleurs	71
1.	Participation générale.....	71
2.	Organisations d'employeurs	73
3.	Organisations de travailleurs.....	78
4.	Participation à l'élaboration des rapports et à d'autres activités.....	78
C.	Relations des gouvernements avec les organisations régionales ou internationales et autres bailleurs de fonds	79
D.	Coopération technique	80
1.	Généralités	80
2.	Assistance internationale	80
3.	Besoins ou demandes en matière de coopération technique	82
4.	Suite donnée aux besoins ou demandes en matière de coopération technique	84
E.	Suite donnée aux précédentes recommandations	85
1.	Bases d'informations de référence par pays, soumission des rapports et dialogue promotionnel sur les principes et droits fondamentaux au travail	85
2.	Vulgarisation et recherche	86

Annexes

1.	Tableaux sur la ratification des conventions fondamentales de l'OIT	89
2.	Graphique relatif au suivi de la Déclaration.....	90
3.	Experts-conseillers pour le suivi de la Déclaration de l'OIT	91
4.	Table des matières de la compilation des bases de référence par pays éditée par le Bureau international du Travail (Genève, mars 2007)	93

Encadrés

1.	Gouvernements ayant soumis des rapports au titre de leur obligation dans le cadre de l'examen annuel de 2007 de la Déclaration, par catégorie de principe et droit	7
2.	Gouvernements ayant manqué à leur obligation de soumettre un rapport dans le cadre de l'examen annuel de 2007 de la Déclaration, par catégorie de principe et droit	7
3.	Ratification des conventions fondamentales de l'OIT au cours de l'année 2006	7
4.	Recherche en matière de principes et droits fondamentaux au travail	88

Tableaux

1.	Rapports dus et reçus par catégorie de principes et droits fondamentaux, 2000-2007	6
2.	Observations des organisations nationales ou internationales d'employeurs et de travailleurs, 2006-07	72
3.	Examen annuel de 2007: Besoins ou demandes en matière de coopération technique formulés par les gouvernements par catégorie de principes et droits	83

Abréviations

ACT/EMP	– (BIT) Bureau chargé des activités pour les employeurs
BIT	– Bureau international du Travail
CADNU (ou UNDAF)	– Cadre d’assistance des Nations Unies pour le développement
CCG	– Conseil de coopération du Golfe
CISL	– Confédération internationale des syndicats libres
CIT	– Conférence internationale du Travail
CMT	– Confédération mondiale du travail
CSI	– Confédération syndicale internationale
IACML	– Conférence interaméricaine des ministres du travail
IPEC	– Programme international pour l’abolition du travail des enfants
NU	– Nations Unies
OEА	– Organisation des Etats américains
OIE	– Organisation internationale des employeurs
OIT	– Organisation internationale du Travail
ONG	– Organisations non gouvernementales
ONUDC	– Office des Nations Unies contre la drogue et le crime
PDF	– Principes et droits fondamentaux
PDFT	– Principes et droits fondamentaux au travail
PNUD	– Programme des Nations Unies pour le développement
PPTD	– Programme par pays pour un travail décent
PSRP	– Programme de stratégie pour la réduction de la pauvreté
SAP/FL	– (BIT) Programme d’action spécial pour combattre le travail forcé
UNESCO	– Organisation des Nations Unies pour l’éducation, la science et la culture
UNICEF	– Fonds des Nations Unies pour l’enfance
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 huitième 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 efficace¹. 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. Notre mission consiste à évaluer et promouvoir les progrès des Etats soumettant un rapport dans la perspective du plein respect, de la promotion et de la réalisation des principes et droits fondamentaux au travail (PDFT). Ces principes et droits fondamentaux (PDF) sont les suivants:
 - la liberté d'association et la reconnaissance effective du droit de négociation collective;
 - l'élimination de toutes les formes de travail forcé ou obligatoire;
 - l'abolition effective du travail des enfants; et
 - l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession.
3. A cette fin, en tant qu'Experts-conseillers indépendants, nous prenons en considération les informations contenues dans les rapports reçus. Ce faisant, nous espérons être en mesure d'examiner, au-delà des informations en matière de législation, les situations nationales telles qu'elles se présentent dans les politiques, les programmes et les institutions au niveau national, 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. Quelques considérations de base

4. Nos travaux ont contribué à l'évaluation du progrès effectué dans la réalisation des principes et droits énoncés dans la Déclaration. Nous sommes convaincus que la Déclaration est éminemment pertinente pour faire face aux plus graves questions sociales actuelles. Elle est pertinente également au regard des principes consacrés dans la Constitution de l'OIT. Ces principes et droits, qui font partie de la Constitution et qui ont été rappelés dans la Déclaration de Philadelphie de 1944, acquièrent une importance encore plus grande pour répondre aux défis sociaux liés au processus de mondialisation. Ils constituent le fondement du concept de travail décent récemment proclamé par l'OIT.

¹ Le système d'établissement des rapports au titre du suivi de la Déclaration figure à l'annexe 2 de la présente introduction.

-
5. Nous apprécions les discussions constructives de l'introduction à la compilation des rapports au sein du Conseil d'administration, ainsi que le libre-échange d'opinions nécessaire pour la mise en pratique des principes fondamentaux de l'OIT. Dans le même ordre d'idée, nous notons que les informations fournies dans les rapports, par le gouvernement et par les organisations d'employeurs et de travailleurs, sont beaucoup plus substantielles que dans les premiers stades du suivi et nous sommes heureux de pouvoir noter qu'un nombre croissant d'Etats prennent sérieusement en considération les dispositions de la Déclaration et les principes qu'elle contient.
 6. Si la ratification seule était le principal résultat du travail de suivi de la Déclaration, nous serions en mesure de noter qu'un haut degré de succès a été atteint. Comme relevé dans les tableaux présentés dans le présent rapport, un grand nombre d'Etats ont ratifié les huit conventions qui sont à la base de la Déclaration. Les conventions sur le travail forcé et sur l'élimination de la discrimination sont proches de la ratification universelle. Les conventions sur la liberté d'association et la négociation collective et sur le travail des enfants n'ont pas encore été aussi largement ratifiées mais des progrès significatifs ont néanmoins été atteints.
 7. A notre avis, toutefois, l'application n'a pas suivi le rythme des ratifications. Comme nous l'avons indiqué ci-dessus, notre tâche principale consiste à évaluer les progrès pour les Etats qui n'ont pas encore ratifié les conventions en question. Ils suivent en effet un rythme différent non seulement pour la ratification mais aussi pour le plein respect et la réalisation des principes et droits contenus dans la Déclaration. Nous avons donc encouragé les Etats Membres, avec consistance, à fournir dans leurs rapports des informations qui aillent bien au-delà de la législation adoptée, afin de nous permettre d'évaluer et de comprendre la situation réelle au niveau national et à l'échelon sectoriel. Afin de pouvoir procéder à une évaluation complète, nous devons disposer d'informations, sur le plan national, sur les activités promotionnelles, sur les politiques, les programmes et les institutions pour comprendre dans quelle mesure les Etats Membres ont créé un environnement favorable à la pleine réalisation des principes et droits.
 8. La Déclaration elle-même, tout autant que le processus d'examen annuel, contribue notamment à enrichir la culture des droits humains qui œuvre à la consolidation des valeurs démocratiques dans le monde. Les principes et droits contenus dans la Déclaration, et dans les conventions et recommandations adoptées progressivement par l'OIT constituent des contributions essentielles à la démocratie. Un pays qui manque à instituer à tout le moins les principes de droits humains de l'OIT ne sera pas en mesure de fonder des institutions pleinement démocratiques.
 9. Nous devons faire remarquer l'importance de la liberté d'association pour la construction du dialogue social, la transparence et les systèmes de protection sociale. Ces institutions sont cruciales pour constituer des régimes démocratiques et pour assurer la capacité des employeurs et des travailleurs à prendre part à la définition des conditions de travail. La liberté d'association et la négociation collective sont les principaux éléments dans la recherche de la justice sociale et elles préviennent le recours à des attitudes extrémistes. La réalisation de ce droit contribue aussi à l'application des trois autres principes, ainsi qu'à l'augmentation de la productivité, à la promotion d'un plus grand bien-être et à la protection de l'environnement. Il est important que ces institutions soient créées en même temps que les économies émergentes atteignent la démocratie, plutôt que d'attendre que les fondements économiques du pays aient été consolidés, et alors seulement de fonder ces institutions. Ces dernières sont en elles-mêmes des composants essentiels pour la construction d'une société juste.
 10. Nous prenons grandement appui sur les rapports globaux qui sont préparés eux aussi en vertu de la Déclaration, et notons qu'ils ont déjà presque terminé actuellement leur

deuxième cycle complet. Ces rapports permettent une évaluation d'ensemble des tendances générales dans la promotion et la réalisation des principes et droits dans les Etats Membres. Cette évaluation sert de référence pour une meilleure évaluation des rapports des gouvernements pris individuellement. En nous fondant à la fois sur les rapports globaux et sur les rapports annuels, nous avons pu attirer l'attention sur des difficultés qui freinent le progrès et mettre en évidence les mesures qui sont utiles pour améliorer l'institutionnalisation de ces principes dans les Etats Membres.

11. Nous répétons que le niveau de développement économique d'un pays, la pénurie de ressources financières et le manque de capacités techniques ne sauraient servir d'excuse au manque de volonté politique afin de donner effet à ces principes. Il est possible de faire beaucoup, même en l'absence de ressources.

2. **Rapports des gouvernements et observations des organisations d'employeurs et de travailleurs**

12. Nous apprécions le taux élevé de rapports des gouvernements (93 pour cent) reçus en vertu de l'examen annuel de 2007. Nous notons que, comme par le passé, nous avons des observations substantielles provenant des organes internationaux d'employeurs et de travailleurs. Nous sommes encouragés par le nombre croissant d'observations de la part des organisations d'employeurs et de travailleurs au niveau national. Cela enrichit en effet le débat dans le cadre du suivi de la Déclaration et nous permet d'évaluer plus efficacement la situation réelle. Nous notons avec un intérêt particulier la participation des organisations d'employeurs et de travailleurs des **Etats du Golfe** et l'engagement des organisations d'employeurs et de travailleurs dans ce débat.
13. Toutefois, nous constatons que la contribution des organisations d'employeurs et de travailleurs est concentrée encore sur la liberté d'association et le droit de négociation collective. Nous encourageons les gouvernements à fournir davantage d'informations sur les trois autres principes et droits, et nous espérons que les organisations d'employeurs et de travailleurs s'engageront plus avant dans le débat sur la réalisation de l'élimination de toutes les formes de travail forcé ou obligatoire, de l'abolition du travail des enfants et de l'élimination de la discrimination dans l'emploi et les professions.
14. Nous avons continué à demander aux mandants de l'OIT ainsi qu'au Bureau de fournir des informations qui nous mettent à même d'évaluer toutes les mesures prises pour promouvoir la réalisation des principes et droits de la Déclaration. L'évaluation complète des progrès atteints requiert éventuellement l'examen de la manière dont les plans et stratégies de développement national ainsi que les programmes par pays pour un travail décent adoptés par différents pays concourent au respect de ces principes et droits. Cela devrait nous permettre aussi d'établir la volonté politique à cette fin, car c'est cette volonté qui se traduit en objectifs stratégiques et dans l'affectation de ressources pour le financement de diverses initiatives.
15. Nous avons constaté que, dans plusieurs cas, des organisations de travailleurs ont été créées pour la première fois, et c'est un progrès que nous saluons. Dans certains de ces cas, cependant, les organisations nouvelles ne représentent qu'une faible proportion de l'ensemble des travailleurs au niveau national. La mesure dans laquelle ces organisations peuvent représenter les opinions de tous les travailleurs du pays est extrêmement restreinte. C'est le cas, en particulier, quand la création d'organisations de travailleurs est limitée, en vertu de la loi, à certaines catégories de travailleurs, ce qui est contraire à l'esprit de ce droit, contenu dans la Constitution et dans la Déclaration. Des restrictions similaires s'appliquent aux organisations d'employeurs dans plusieurs pays. Nous pressons vivement les pays intéressés à étendre l'accès au droit de liberté d'association aux employeurs aussi

bien qu'aux travailleurs. Nous invitons aussi instamment les organisations elles-mêmes à élargir la base de leurs membres pour représenter toutes les parties de la société nationale.

3. Informations et bases de référence par pays

- 16.** Au long des huit dernières années, le processus des rapports a aidé les pays qui font rapport à étoffer les bases d'informations en ce qui concerne leurs efforts pour respecter, promouvoir et réaliser les principes et droits de la Déclaration, notamment par les rapports gouvernementaux et les observations des organisations d'employeurs et de travailleurs. Depuis 2005, ce processus a aussi donné la possibilité au Bureau, en coopération avec les gouvernements et les organisations d'employeurs et de travailleurs, de compiler une base de référence par pays sur la réalisation de chaque principe et droit dans les pays ayant fait un rapport. Ces bases de référence ont été préparées suite à notre recommandation approuvée par le Conseil d'administration en mars 2005.
- 17.** Le Bureau a maintenant pu préparer ces bases de référence pour tous les pays couverts par l'examen annuel, à l'exception de quelques-uns (**Iles Salomon, Sainte-Lucie, Somalie et Turkménistan**) qui n'ont pas encore confirmé les informations contenues dans les bases de référence. Chaque année, ces bases sont mises à jour de la même manière et elles nous ont permis de mesurer les progrès ou l'absence de progrès dans les Etats ayant présenté des rapports et de proposer des recommandations sur la meilleure manière de promouvoir et réaliser les principes et droits de la Déclaration. Ces bases de référence² donnent une meilleure image de la situation dans chaque Etat Membre. Toutefois, la quantité et le genre d'informations fournies restent inégaux. Nous rappelons une fois de plus que ces bases de référence visent à permettre à chaque pays de mesurer ses propres progrès en rapport avec le niveau de départ indiqué dans son premier rapport. La contribution des organisations d'employeurs et de travailleurs est essentielle pour que l'évaluation puisse être aussi complète que possible.

4. Etudes de terrain, dialogue tripartite national et ratification des conventions fondamentales de l'OIT

- 18.** L'an dernier, dans l'idée de combler les lacunes dans le système de rapports annuels, nous avons encouragé les Etats soumettant un rapport à se porter volontaires pour entreprendre des études de terrain approfondies sur l'accomplissement du respect, de la promotion et de la réalisation des principes et droits fondamentaux au travail et aussi, avec la coopération du BIT, pour organiser de manière tripartite au plan national une révision de la situation et un dialogue appuyé sur les études et sur les bases de référence.
- 19.** Il s'agit là d'une étape essentielle, car cela donnera la possibilité aux gouvernements et aux organisations d'employeurs et de travailleurs la possibilité de défendre les principes et droits de la Déclaration par l'évaluation de la situation nationale, l'examen des différentes approches et de leurs effets pour l'accomplissement du respect, de la promotion et de la réalisation des principes et droits au travail.
- 20.** Nous sommes encouragés de noter que cette procédure a été suivie, avec la coopération du Bureau, au **Libéria** et en **Sierra Leone**. Ces pays ont réalisé une étude de terrain et chacun a adopté un ensemble de résolutions et recommandations tripartites en vue de faire face aux difficultés nationales, de ratifier progressivement toutes les conventions fondamentales de l'OIT et d'assurer la réalisation des principes et droits fondamentaux au travail au

² Voir www.ilo.org/declaration.

niveau national. Nous sommes heureux, à cet égard, de relever que la résolution tripartite sur l'humanisation de la main-d'œuvre du Libéria a été considérée par le Plan-cadre des Nations Unies pour l'aide au développement (UNDAF) comme un instrument prioritaire pour son action dans le cadre du développement.

21. Dans le même ordre d'idée, nous notons qu'un certain nombre d'autres gouvernements se sont offerts pour entreprendre des études de terrain, ainsi qu'un débat national tripartite sur le suivi de la Déclaration. Nous encourageons le Bureau à donner suite à ces demandes et à assister, sur une base individuelle, les pays qui sont en voie de conclure la ratification des conventions fondamentales de l'OIT. Nous sommes conscients cependant que le Bureau pourrait ne pas disposer immédiatement des ressources nécessaires pour faire face à ces demandes et nous espérons que des financements pourront devenir disponibles dans un proche avenir.

5. Remerciements

22. Nous tenons à féliciter à nouveau 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 10 au 15 janvier 2007). Nous souhaiterions remercier également les membres du personnel du BIT à qui a incombé 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.

6. Tableau d'information concernant les rapports et les ratifications

Tableau 1. Rapports dus et reçus par catégorie de principes et droits fondamentaux, 2000-2007

Catégorie	Nombre et pourcentage de rapports reçus																Différence en pourcentage							
	2000		2001		2002		2003		2004		2005		2006		2007		2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Liberté d'association/négociation collective	52	67	47	70	42	83	38	71	37	73	39	87	38	97	35	97	+3	+13	-12	+2	+14	+10	-	
Travail forcé	41	51	36	53	28	61	27	52	23	65	23	83	19	100	17	94	+2	+8	-9	+13	+18	+17	-6	
Travail des enfants	92	51	72	68	102	56	72	56	56	54	50	86	41	93	33	94	+17	-12	0	-2	+32	+7	+1	
Discrimination	43	56	38	74	31	68	26	58	22	68	23	83	21	100	19	95	+18	-6	-10	+10	+15	+17	-5	
Total	228	56	193	67	203	63	163	59	138	63	135	85	119	97	104	93	+11	-4	-4	+4	+22	+12	-4	

Source: BIT: Rapports et bases de référence soumis par les pays au titre de l'examen annuel de 2007 de la Déclaration.

Encadré 1

Gouvernements ayant soumis des rapports au titre de leur obligation dans le cadre de l'examen annuel de 2007 de la Déclaration, par catégorie de principe et droit

Liberté d'association et reconnaissance du droit de négociation collective (34 pays): **Afghanistan, Arabie saoudite, Bahreïn, Brésil, Canada, Chine, République de Corée, Emirats arabes unis, Etats-Unis, Guinée-Bissau, 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, Timor-Leste et Viet Nam.**

Elimination de toutes les formes de travail forcé ou obligatoire (16 pays): **Afghanistan, Canada, Chine, République de Corée, Etats-Unis, Japon, République démocratique populaire lao, Madagascar, Malaisie, Myanmar, Népal, Qatar, Samoa, Singapour, Timor-Leste et Viet Nam.**

Abolition effective du travail des enfants (29 pays): **Afghanistan, Arabie saoudite, Australie, Bahreïn, Bangladesh, Canada, Cuba, Erythrée, Estonie, Etats-Unis, Gabon, Ghana, Guinée-Bissau, Haïti, Inde, République islamique d'Iran, Kiribati, Libéria, Mexique, Myanmar, Nouvelle-Zélande, Ouzbékistan, Samoa, Sierra Leone, Somalie, Suriname, République tchèque, Timor-Leste et Vanuatu.**

Elimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession (18 pays): **Bahreïn, Etats-Unis, Japon, Kiribati, Koweït, République démocratique populaire lao, Libéria, Malaisie, Myanmar, Namibie, Oman, Qatar, Samoa, Singapour, Somalie, Suriname, Thaïlande et Timor-Leste.**

Source: BIT: Rapports et bases de référence soumis par les pays au titre de l'examen annuel de 2007 de la Déclaration.

Encadré 2

Gouvernements ayant manqué à leur obligation de soumettre un rapport dans le cadre de l'examen annuel de 2007 de la Déclaration, par catégorie de principe et droit

Gouvernements n'ayant pas soumis de rapport au cours du cycle actuel (4 pays)

Liberté d'association et reconnaissance du droit de négociation collective (1 pays): **Iles Salomon.**

Elimination de toutes les formes de travail forcé ou obligatoire (1 pays): **Iles Salomon.**

Abolition effective du travail des enfants (4 pays): **Cap-Vert, Iles Salomon, Sainte-Lucie et Turkménistan.**

Elimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession (1 pays): **Iles Salomon.**

Source: BIT: Rapports et bases de référence soumis par les pays au titre de l'examen annuel de 2007 de la Déclaration.

Encadré 3

Ratification des conventions fondamentales de l'OIT au cours de l'année 2006

Convention n° 29: **Lettonie et Vanuatu** (ce qui porte le nombre total de ratifications à **170** au 31 décembre 2006).

Convention n° 87: **Arménie, El Salvador et Vanuatu** (ce qui porte le nombre total de ratifications à **147** au 31 décembre 2006).

Convention n° 98: **El Salvador et Vanuatu** (ce qui porte le nombre total de ratifications à **156** au 31 décembre 2006).

Convention n° 100: **Vanuatu** (ce qui porte le nombre total de ratifications à **163** au 31 décembre 2006).

Convention n° 105: **Vanuatu** (ce qui porte le nombre total de ratifications à **166** au 31 décembre 2006).

Convention n° 111: **Chine et Vanuatu** (ce qui porte le nombre total de ratifications à **165** au 31 décembre 2006).

Convention n° 138: **Arménie, Lettonie, Pakistan, Qatar et Saint-Vincent-et-les Grenadines** (ce qui porte le nombre total de ratifications à **147** au 31 décembre 2006).

Convention n° 182: **Arménie, Australie, Cambodge, Lettonie, Suriname et Vanuatu** (ce qui porte le nombre total de ratifications à **163** au 31 décembre 2006).

Source: BIT: Département des normes internationales du travail.

7. L'avenir

23. Nous avons indiqué dans notre dernier rapport qu'il est temps de penser à l'avenir du processus d'examen. Nous avons consacré beaucoup de temps pendant notre session à réfléchir sur ce qui a été atteint et sur ce qui reste à faire. Nous croyons toujours que l'examen des rapports annuels s'est avéré utile, et qu'il continue à l'être, pour promouvoir la réalisation de ces principes et droits dans les Etats Membres. Nous avons conscience que, chaque année, nos travaux se rapportent à un nombre toujours plus restreint de pays. Cent dix-sept Etats Membres étaient soumis à un rapport au titre du premier examen annuel de la Déclaration en 2000, alors que 55 pays se trouvent dans cette situation dans le cadre de l'examen annuel de 2007. En 2006, six Etats Membres ont rejoint les pays qui ont ratifié l'ensemble des huit conventions fondamentales, ce qui a porté le nombre de ces pays à 123 sur un total de 180 Etats Membres de l'OIT³. En date du 31 décembre 2006, le nombre de ratifications des conventions fondamentales de l'OIT a atteint 1 276, ce qui est à rapporter au chiffre de 1 440 si ces ratifications avaient été enregistrées par tous les Etats Membres pour les huit conventions fondamentales. Les pays qui ont ratifié toutes les conventions fondamentales n'entrent plus dans notre mandat⁴. Un certain nombre d'autres ratifications de ces conventions ont réduit encore l'obligation de faire rapport, pour ces pays, en vertu du suivi de la Déclaration.
24. Un certain nombre de pays, toutefois, n'ont pas été en mesure de ratifier ces instruments, parfois en raison d'un manque de capacité et d'autres fois parce qu'ils n'ont pas encore décidé de le faire. Nous considérons qu'il est important de remarquer que, si le nombre de ratifications est impressionnant⁵, quelques-uns des plus grands Etats du monde n'ont pas encore ratifié plusieurs de ces conventions, ce qui laisse une vaste proportion des travailleurs du monde privée de protection en droit international. En conséquence, il est important que l'examen annuel continue de faire partie du suivi de la Déclaration.
25. Il est important également que le processus d'examen annuel soit intégré encore plus étroitement avec les autres parties du suivi de la Déclaration. Tout comme nous avons puisé dans le rapport global, les rapports pourraient également puiser les informations fournies dans le processus d'examen pour assurer la prise en compte de la situation dans les pays qui n'ont pas ratifié les conventions, comme c'est le cas pour ceux qui ont ratifié. Tout aussi important, l'assistance technique offerte par le Bureau, y compris les programmes par pays pour un travail décent (PPTD), devrait, dans la mesure du possible, être fondée sur l'évaluation des situations nationales décrites dans les rapports des pays et sur la demande d'assistance formulée dans ces rapports.

8. Développements récents dans les institutions financières internationales en rapport avec les principes et droits de la Déclaration

26. Nous avons été informés – et il s'agit de développements récents – que les institutions financières internationales ont inclus dans leurs politiques et programmes les principes de

³ Brunei Darussalam et le Monténégro, qui ont récemment rejoint l'OIT, ne sont pas soumis à l'obligation de présenter des rapports dans le cadre de l'examen annuel 2007 de la Déclaration.

⁴ Un Etat Membre qui vient de ratifier une convention de l'OIT dispose d'un délai de deux ans avant la soumission de son premier rapport (c'est-à-dire 12 mois après la date de ratification et 12 autres mois après l'entrée en vigueur) pour ajuster la législation et la pratique avec les dispositions de la convention ratifiée.

⁵ Voir annexe 1, p. 89.

la Déclaration. Par exemple, la Société financière internationale (IFC) a adopté des normes de résultat (*Performance Standards*) en février 2006, qui font directement référence aux principes et droits de la Déclaration ainsi qu'à d'autres principes couverts par les normes de l'OIT. La Banque interaméricaine de développement (IDB) a adopté, au cours de l'année 2006, une politique semblable, en rapport avec le développement des infrastructures. La Banque européenne de reconstruction et de développement (BERD) a entamé une réflexion, dans le même sens, sur une politique sociale révisée. La Banque asiatique de développement (ADB) a publié en 2006 un manuel de normes principales du travail (*Core labour standards handbook*) préparé avec la participation du BIT, en continuation de la politique sociale qu'elle avait adoptée en 2001. D'autres banques de développement, nationales aussi bien qu'internationales, ont aussi envisagé des démarches semblables. Nous accueillons avec plaisir ces indications récentes sur les effets positifs de la Déclaration et nous serons intéressés à prendre connaissance, lors de nos sessions futures, de la manière dont ces politiques ont été appliquées, spécialement dans le cas des pays qui ont exprimé le besoin d'une assistance en vue de l'application des principes et droits en vertu de la Déclaration. Nous rappelons que l'article 3 de la Déclaration prévoit que l'OIT peut faire appel, pour atteindre les objectifs énoncés, aux autres organisations internationales pour soutenir ses efforts en vue d'assister ses Membres.

B. Recommandations des Experts-conseillers au Conseil d'administration concernant le Bureau

27. Les Experts-conseillers font bon accueil aux études de terrain ainsi qu'aux examens et dialogues tripartites nationaux qui ont été menés. Ils apprécient l'intérêt manifesté par plusieurs pays pour recourir à ces possibilités. Ils espèrent que le Bureau sera en mesure de continuer à répondre à ces demandes et que des ressources pourront être trouvées pour lui en donner les moyens. Nous espérons aussi que le Bureau les encouragera à mettre à jour les bases de référence.
28. Nous notons que, dans un certain nombre de cas, les gouvernements ont demandé l'assistance du Bureau pour écarter les obstacles qui s'opposent à la pleine application des droits et principes contenus dans la Déclaration ou pour progresser vers la ratification. Nous encourageons le Bureau à continuer de fournir cette assistance et, plus particulièrement à inclure la promotion des principes et droits de la Déclaration dans les programmes par pays pour un travail décent et dans toutes les autres formes d'assistance.
29. Nous avons observé un certain nombre de cas dans lesquels les organisations d'employeurs et de travailleurs ont attiré l'attention sur la nécessité d'une assistance pour les aider à développer leur propre capacité de promouvoir ces principes et droits. Nous encourageons le Bureau à faire son possible pour répondre à ces demandes et nous encourageons par ailleurs la communauté des donateurs à aider le Bureau dans ce sens.

C. 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

30. Les Experts-conseillers rappellent que le principe de liberté d'association et la reconnaissance effective du droit de négociation collective constitue l'un des principes fondateurs de l'Organisation et que son respect est, en fait, une condition préalable pour l'exercice des autres principes et droits contenus dans la Déclaration. A cet égard, tous les principes et droits de la Déclaration sont interdépendants et se soutiennent réciproquement. La liberté d'association est un élément essentiel de bonne gouvernance. Son absence prive en effet les employeurs et les travailleurs d'un aspect important de leur droit de participer, d'une part, à l'économie nationale et d'en retirer un bénéfice et de contribuer, d'autre part, au respect des droits humains et de la démocratie.
31. Nous sommes satisfaits du taux élevé de rapports en vertu de ce principe et droit (97 pour cent) et de l'augmentation considérable de commentaires reçus des organisations d'employeurs et de travailleurs. Leur engagement démontre l'importance qu'ils accordent à la liberté d'association et au droit de négociation collective. En répondant à ces commentaires, les gouvernements ont pris part à l'échange de vues et d'informations, élément essentiel à la réalisation des principes et droits dans un esprit de promotion et de dialogue.
32. Nous apprécions le fait que le Bureau ait enregistré, depuis le début du processus d'examen annuel, en 2000, un grand nombre de ratifications de la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, et de la convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949. Nous regrettons pourtant de noter à nouveau que quelque 52 pour cent du total des travailleurs des Etats Membres vivent dans quatre pays qui n'ont pas ratifié ces deux conventions (**Brésil, Chine, Etats-Unis et Inde**). Cela laisse plusieurs millions d'employeurs et de travailleurs dépourvus de la protection que ces instruments offrent en droit international, quand bien même le gouvernement intéressé considère que la législation et la pratique sont satisfaisantes.
33. Nous avons le plaisir cependant de noter la ratification, au cours de l'année dernière (2006), de la convention n° 87 et de la convention n° 98 par l'**Arménie, El Salvador et Vanuatu**. Nous encourageons les gouvernements qui ont exprimé leur volonté de ratifier les conventions n° 87 et/ou n° 98 à mettre en œuvre leur intention. L'assistance du BIT est disponible à cet égard. Nous notons à ce sujet que plusieurs pays – en particulier l'**Afghanistan, l'Arabie saoudite, la République de Corée, la Guinée-Bissau, la République islamique d'Iran, l'Iraq, la République démocratique populaire lao, le Népal, le Qatar, le Soudan, la Thaïlande et le Viet Nam** – ont indiqué leur intention de ratifier ces conventions depuis plusieurs années sans qu'aucun progrès ne soit intervenu. Nous apprécions, dans ce contexte, que les **Emirats arabes unis** aient, pour la première fois, exprimé l'intention de ratifier.
34. Nous sommes préoccupés par le fait que plusieurs pays n'ont exprimé aucune intention de ratifier et nous les encourageons à prendre les mesures nécessaires pour permettre la ratification de ces instruments. Nous nous attendons à ce qu'ils se rapprochent des principes et droits, entre-temps, en prenant la législation et la pratique à cette fin. Nous invitons instamment, en outre, les autres gouvernements à exprimer leurs intentions en ce

qui concerne la ratification des conventions n° 87 et/ou n° 98 (**Chine, Malaisie, Maroc, Ouzbékistan et Timor-Leste**).

35. Dans leurs rapports, les gouvernements semblent trop souvent faire comme s'il n'y avait pas de problème dans la réalisation du principe et droit. C'est en vertu de ce principe et droit que nous recevons le plus grand nombre de commentaires de la part des organisations d'employeurs et de travailleurs. Dans un certain nombre de cas, les rapports se bornent à des informations sur les lois et les règlements sans indiquer de quelle manière le principe et droit est appliqué, en fait, dans le contexte national. Nous encourageons donc les gouvernements à fournir des informations détaillées et exactes sur la réalisation du principe et droit, pour que nous puissions disposer d'une bonne base d'appréciation de la situation nationale.
36. Le dialogue social ne saurait se fonder sur des organisations non représentatives; et sans véritable dialogue social il ne saurait y avoir de démocratie. Nous soulignons à nouveau que les employeurs et les travailleurs, sans distinction d'aucune sorte, ont le droit, en vertu de la Constitution de l'OIT, de fonder des associations de leur choix ou de s'y affilier, en vue de promouvoir et de défendre leurs intérêts respectifs, ainsi que le droit de négocier collectivement. De ce point de vue, il est important que les employeurs et les travailleurs puissent créer leurs organisations en toute liberté, s'organiser sur une base volontaire, sans être soumises au contrôle du gouvernement. A cet égard, nous notons avec intérêt que des progrès ont été rapportés dans les **Etats du Golfe**. Cependant, dans l'optique de donner davantage d'effet à ce principe et droit, partout les organisations d'employeurs et de travailleurs devraient être indépendantes et ces pays devraient aussi être en mesure d'offrir à tous les travailleurs la possibilité d'exercer ces droits, y compris la liberté d'association.
37. Cependant, en vue de conférer une plus grande efficacité à ce principe et droit, les organisations d'employeurs et de travailleurs, en tout lieu, devraient être indépendantes. Les pays cités devraient pouvoir offrir à tous les travailleurs la possibilité d'exercer ces droits, y compris la liberté d'association. Les restrictions au droit d'organisation des travailleurs migrants (comme en **Jordanie**, au **Liban**, en **Malaisie**, au **Qatar**, à **Singapour**, en **Thaïlande** et au **Timor-Leste**) des travailleurs domestiques (comme à **Bahreïn**, au **Liban** et au **Qatar**), les travailleurs dans les zones franches d'exportation (ZFE) (au **Brésil**, aux **Emirats arabes unis** et au **Kenya**) ou des travailleurs de la fonction publique (comme au **Brésil**, en **République de Corée**, en **Inde**, au **Liban**, au **Maroc**, au **Mexique**, au **Népal** et au **Qatar**) ne sont pas compatibles avec la pleine réalisation de ce principe et droit. L'avancement du droit de s'organiser et de négocier collectivement pour une partie seulement des travailleurs peut constituer un progrès dans certains cas. Mais le but est la reconnaissance de ce principe et droit pour l'ensemble des travailleurs.
38. Enfin, nous notons avec intérêt que plusieurs pays ont initié une révision de la législation du travail ou entendent le faire. Nous rappelons que le Bureau peut offrir une assistance technique dans ce processus. Cependant, il est tout aussi important de créer, en plus de la législation, un environnement favorable qui permette à tous les employeurs et travailleurs d'exercer librement leur droit d'organisation et de négociation collective, et de prendre part entièrement et activement dans la réalisation du principe et droit.

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

39. Les Experts-conseillers ont plaisir à noter le niveau élevé du taux de présentation des rapports gouvernementaux sur le principe et droit (94 pour cent), mais nous regrettons le manque de participation des organisations d'employeurs et de travailleurs à cette discussion. Leur contribution, cela va sans dire, serait inestimable car elle nous fournit des

informations essentielles qui nous permettent de disposer d'une image exacte de la réalisation du principe et droit dans les pays faisant un rapport.

40. Nous apprécions la ratification, au cours de l'année dernière (2006), de la convention (n° 29) sur le travail forcé, 1930, par la **Lettonie**, ainsi que la ratification par **Vanuatu** de la convention (n° 29) sur le travail forcé, 1930, et de la convention (n° 105) sur l'abolition du travail forcé, 1957. Nous encourageons les pays qui ont exprimé leur intention de ratifier ces conventions à mener à bien le processus de ratification (**Afghanistan, République islamique d'Iran, Népal, Qatar et Viet Nam**). Nous sommes préoccupés cependant par le fait que les gouvernements de la **Malaisie** et de **Singapour** qui ont dénoncé, récemment, la convention n° 105 n'aient pas indiqué qu'ils avaient entamé un dialogue avec le Bureau et leurs organisations d'employeurs et de travailleurs afin de revoir leur décision. Nous invitons instamment aussi les gouvernements du **Myanmar** et du **Timor-Leste** à exprimer leurs intentions concernant la ratification des conventions n° 29 et/ou n° 105.
41. Un autre point positif est l'augmentation considérable d'actions rapportées concernant la lutte contre le travail forcé ou obligatoire dans plusieurs pays (**Afghanistan, Canada, Chine, République de Corée, Japon, République démocratique populaire lao, Madagascar, Qatar, Thaïlande et Timor-Leste**). Nous réitérons les observations formulées dans le rapport de l'an dernier sur l'augmentation du nombre des Etats reconnaissant de manière explicite l'existence de travail forcé dans leur pays, que ce soit sous la forme classique de l'esclavage, de la servitude pour dettes, de la traite, du travail forcé des enfants, de la servitude ou d'autres formes. Cette reconnaissance est en effet indispensable pour lutter contre le travail forcé ou obligatoire, car elle représente indubitablement le premier pas dans ce qui est une tâche difficile et essentielle.
42. Comme le rapport global ⁶ sur le travail forcé de 2005 l'a indiqué, l'élimination du travail forcé ou obligatoire représente un défi, pratiquement pour tous les pays du monde. Outre les formes traditionnelles de travail forcé ou obligatoire, apparaissent plusieurs formes modernes de travail forcé, en particulier du fait de l'exploitation des migrants, des pratiques de servitude pour dettes sur le nouveau lieu de travail et du fait de l'augmentation de la traite dans le monde entier. On a dit que le XXI^e siècle serait celui des migrations et c'est bien le cas jusqu'ici.
43. Il nous faut souligner que la plupart des rapports des gouvernements ne contenaient que des informations limitées en ce qui concerne les problèmes de la pratique ou les mesures prises en vue de l'élimination du travail forcé. Cette lacune empêche le problème de devenir visible et freine toute mobilisation efficace à son encontre. Une fois de plus, nous réitérons qu'il serait extrêmement difficile de faire face à l'évolution du travail forcé et de ses pratiques dans le sens d'une augmentation constante, en l'absence d'informations détaillées et précises de la part des gouvernements et des organisations d'employeurs et de travailleurs. Nous espérons en conséquence que les rapports futurs des gouvernements et les observations des employeurs et des travailleurs nous fourniront une image complète des réalités concernant ce principe et droit, y compris un compte rendu complet sur les mesures adoptées en vue d'atteindre cet objectif nécessaire.
44. Les migrations irrégulières mènent inévitablement à des conditions de travail dépourvues des protections traditionnelles, telles que la sécurité sociale ou la protection contre des conditions de travail dangereuses. Ce phénomène relativement nouveau peut en conséquence donner lieu à la servitude de forme traditionnelle. Les migrations irrégulières créent pour des groupes particuliers, notamment les femmes, les enfants et les minorités,

⁶ Voir *Une alliance mondiale contre le travail forcé*, rapport global en vertu du suivi de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail, BIT, 2005.

une situation de plus grande vulnérabilité. De plus, elles donnent lieu à des formes subtiles de travail forcé, telles que la pratique devenue commune dans certains pays de retrait des passeports des travailleurs par les employeurs.

45. Il est important, cependant, que les gouvernements veillent à ce que la lutte contre le travail forcé résultant de formes irrégulières de migration ne serve pas d'excuse pour empêcher toute migration.
46. Le rapport global sur le travail forcé a révélé l'ampleur de ce fléau, les profits générés par la traite des êtres humains, et les défis qu'il pose. Cela devrait amener les pays, aussi bien ceux qui ont ratifié ces instruments que ceux qui ne l'ont pas fait, à se préparer sérieusement pour pouvoir traiter cette question de manière efficace. La ratification quasi universelle de ces instruments montre la volonté de la quasi-totalité des Etats à collaborer en la matière, en particulier dans certains pays où les investisseurs bénéficient du travail forcé accompli dans d'autres pays.
47. La traite des êtres humains et le travail forcé ajoutent de nouvelles dimensions au problème. Les conditions qui donnent lieu aux migrations irrégulières et à la traite des êtres humains impliquent les pays d'origine, de transit et de destination. Cela nécessite la coopération et une synergie transfrontalières et internationales afin de lutter efficacement contre le commerce lucratif de la traite des êtres humains. Cette réalité ne peut être traitée uniquement comme une entreprise criminelle. Les dimensions concernant le travail doivent aussi être prises en compte, y compris, en particulier, les possibilités économiques respectant l'égalité. Combattre le travail forcé sera impossible sans une approche intégrée et concertée.
48. Dans ce contexte, comme dans d'autres, nous rappelons le lien étroit existant entre les principes et droits couverts par la Déclaration. Le travail forcé, sous toutes ses formes, est souvent étroitement associé à la discrimination, à l'exclusion fondée sur la race, l'origine nationale et le sexe; les enfants sont particulièrement vulnérables en ce qui concerne le travail forcé. Le travail forcé est, en soi, en contradiction avec la liberté d'association et de négociation collective.
49. A cet égard, les projets sur le travail forcé mis en œuvre dans le cadre du Programme de la Déclaration du BIT se sont montrés particulièrement efficaces quand ils ont suivi une approche intégrée du problème, combinant les interventions à l'échelon de la communauté avec des composantes de politique à un autre niveau. Dans les cas de travail forcé et de traite, ces projets ont produit des résultats positifs dans les conditions suivantes: *a)* ils ont envisagé le traitement de ces problèmes dans la perspective du marché du travail, de manière à ce que ceux qui sont impliqués dans les différents aspects relatifs au travail collaborent avec les organismes chargés de l'application de la loi; et *b)* ils ont tenu compte des éléments relevant du circuit de la traite, dans les pays ou régions d'origine et de transit aussi bien que de destination.
50. Certains gouvernements ont indiqué qu'ils ont besoin d'éclaircissements sur la conformité de leur situation avec les conventions, laquelle constitue un obstacle à la ratification. Nous invitons instamment ces pays à recourir à l'assistance du BIT pour surmonter cette difficulté. Le manque de clarté ne devrait pas constituer un empêchement à la ratification de la convention. L'expérience acquise au long des années par l'OIT et ses Membres devrait permettre, à cet égard, d'éclaircir les questions qui peuvent se poser.

3. Abolition effective du travail des enfants

51. Les Experts-conseillers se réjouissent de constater que le taux de présentation des rapports gouvernementaux sur ce principe et droit reste élevé (97 pour cent), mais sont préoccupés par le fait que quatre pays (**Cap-Vert, Iles Salomon, Sainte-Lucie et Turkménistan**) n'ont pas rempli leur obligation quant à la soumission de rapports. Nous encourageons ces pays, ainsi que tous les autres qui doivent soumettre un rapport, à poursuivre leurs efforts dans ce sens. Nous notons en même temps le nombre élevé d'observations de la part des organisations d'employeurs et des travailleurs, ce qui traduit leur engagement à l'égard de l'élimination du travail des enfants. Nous attirons l'attention sur le fait que l'implication de ces organisations est indispensable au succès des actions contre le travail des enfants.
52. Nous notons cependant la pauvreté des informations pratiques dans plusieurs rapports (**Arabie saoudite, Bahreïn, Canada** (en ce qui concerne le travail des enfants en général), **Estonie, Guinée-Bissau, Haïti, Myanmar, Samoa, Somalie, Suriname, Timor-Leste et Vanuatu**), ce qui complique notre tâche en ce qui concerne l'évaluation du degré de réalisation du principe dans les pays en question. Nous attirons l'attention des gouvernements sur la possibilité de solliciter l'assistance technique du Bureau pour faciliter des rapports plus complets.
53. Nous sommes heureux de pouvoir noter que le rythme des ratifications des conventions de l'OIT sur le travail des enfants se maintient en 2006 avec cinq nouvelles ratifications de la convention (n° 138) sur l'âge minimum, 1973 (**Arménie, Lettonie, Pakistan, Qatar et Saint-Vincent-et-les Grenadines**) et six ratifications de la convention (n° 182) sur les pires formes de travail des enfants, 1999 (**Arménie, Australie, Cambodge, Lettonie, Suriname et Vanuatu**). De plus, un nombre remarquable de pays ont fait part de leur intention de ratifier les conventions ou indiqué que le processus de ratification était en cours. Nous encourageons ces pays à porter ce processus à terme. Par ailleurs, nous invitons instamment les gouvernements du **Mexique** et du **Timor-Leste** à exprimer leur intention concernant la ratification des conventions n° 138 et/ou n° 182.
54. Nous apprécions la publication par le Bureau, en mai 2006, du rapport global sur le travail des enfants, intitulé *La fin du travail des enfants: un objectif à notre portée*⁷, qui met en avant l'objectif ambitieux mais accessible de l'élimination des pires formes de travail des enfants dans les dix années à venir. Nous sommes aussi encouragés par les tendances générales relevées dans le rapport, qui indiquent une diminution remarquable de 11 pour cent du travail des enfants dans le monde et un déclin encore plus important du travail dangereux. Nous sommes cependant très préoccupés par le fait que le travail des enfants demeure un phénomène répandu: les progrès notés dans le rapport ont eu lieu principalement en **Amérique latine**, alors que les progrès les plus minces ont été enregistrés en **Afrique subsaharienne** et qu'ils n'ont été que marginaux en **Asie**. Nous remarquons également avec préoccupation que le travail des enfants reste aussi présent dans les pays développés. Le rapport global a souligné que, si le progrès économique est important dans ce domaine, les gouvernements et les organisations d'employeurs et de travailleurs se doivent de développer une approche stratégique à l'élimination du travail des enfants dans le cadre des plans et politiques de développement, y compris les droits humains: l'Éducation pour tous (EPT), la Stratégie de réduction de la pauvreté et les plans d'emploi et de formation des jeunes. Cette approche multisectorielle est indispensable à l'abolition effective du travail des enfants.

⁷ Voir: *La fin du travail des enfants: un objectif à notre portée*, rapport global en vertu du suivi de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail, BIT, 2006.

-
55. Nous insistons sur l'importance de l'éducation comme moyen de réduire et d'éliminer le travail des enfants. Les mesures en faveur de l'école obligatoire et gratuite de bonne qualité jusqu'à l'âge minimum d'admission à l'emploi sont cruciales à cet égard. Nous apprécions la coopération continue du BIT avec la Banque mondiale, l'UNICEF et l'UNESCO dans le cadre de l'Education pour tous (EPT), en particulier par l'intermédiaire du Groupe de travail mondial sur le travail des enfants et l'école, lancé en 2005 à Beijing. Nous sommes préoccupés de noter dans le rapport global que plus de 80 pays ne seront pas en mesure d'atteindre l'Objectif du Millénaire de l'éducation universelle pour 2015. Nous invitons instamment les gouvernements à redoubler d'efforts en investissant dans l'école comme moyen d'éliminer le travail des enfants.
56. Il nous paraît important que les mandants de l'OIT et les autres acteurs à l'échelon national puissent s'approprier pleinement les initiatives nationales de lutte contre le travail des enfants. Nous soulignons l'importance du processus de consultation pour les projets de plans d'action nationaux. La prise en compte au niveau national de ces projets doit être soutenue par un mouvement mondial cohérent et fort comprenant tous les principaux acteurs intergouvernementaux et non gouvernementaux. Nous apprécions le plan global d'action présenté dans le rapport global et approuvé par le Conseil d'administration en novembre 2006. Dans ce plan, le Bureau propose les grandes lignes de diverses initiatives pour approfondir et renforcer le mouvement mondial contre le travail des enfants.
57. Nous reconnaissons les efforts continus du Programme international pour l'abolition du travail des enfants (OIT/IPEC) pour fournir une assistance technique aussi bien aux pays qui n'ont pas encore ratifié les conventions n^{os} 138 et 182 qu'aux pays qui les ont ratifiées. Tout en prenant pleinement en compte les contraintes qui s'imposent à l'IPEC en matière de financement et de capacités opérationnelles, nous encourageons l'IPEC à explorer les options possibles pour fournir une assistance à ces pays.
58. Nous notons que certains mandants de l'OIT (les gouvernements de l'**Australie** et de la **Nouvelle-Zélande** ainsi que Business New Zealand) ont exprimé à nouveau une inquiétude concernant la ratification éventuelle de la convention n^o 138 qui pourrait avoir un effet négatif sur les possibilités pour les jeunes personnes d'entrer sur le marché du travail. Nous soulignons que ces questions peuvent être traitées de manière adéquate par diverses formes de flexibilité comprises dans le principe de l'élimination du travail des enfants concernant, par exemple, les travaux légers ou la formation professionnelle et l'apprentissage. Une meilleure compréhension du principe et droit pourrait écarter ces inquiétudes. Nous attirons l'attention de ces mandants sur la possibilité d'obtenir des conseils techniques de l'OIT en la matière.
59. Enfin, nous notons que le nombre des Etats Membres qui n'ont pas encore ratifié les deux ou même une des conventions sur le travail des enfants continue à diminuer. Nous suggérons au Bureau que des actions plus ciblées et individualisées seraient nécessaires pour encourager et assister les pays restants à ratifier ces instruments, en particulier ceux des pays qui ne bénéficient pas encore de la coopération technique ou qui ont des contacts limités avec le BIT.

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

60. Les Experts-conseillers apprécient le taux élevé de présentation des rapports gouvernementaux (95 pour cent) sur le principe et droit, nous offrant ainsi la possibilité d'examiner la situation dans la plupart des Etats Membres intéressés. Nous espérons que l'impulsion de dialogue sur cette question pourra se poursuivre dans le futur, que les

rapports continueront à se développer et pourront fournir davantage d'informations de substance que ce qu'on trouve dans certains d'entre eux.

61. Nous apprécions l'accroissement du taux de participation des organisations nationales et internationales d'employeurs et de travailleurs dans le cadre de la soumission du rapport. Cela est particulièrement important pour les questions de discrimination, pour lesquelles les obstacles essentiels se présentent dans la pratique.
62. Nous notons qu'au cours de l'année dernière (2006) **Vanuatu** a ratifié la convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération, 1951, et la convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958. Nous apprécions aussi les intentions de ratification, dans un proche avenir, exprimées par un certain nombre de gouvernements (**Bahreïn, Kiribati, République démocratique populaire lao, Libéria, Oman et Qatar**). Nous sommes cependant préoccupés par le fait que certains gouvernements (**Etats-Unis et Namibie**) indiquent que la ratification n'est pas envisagée à l'heure actuelle et nous les invitons instamment à prendre les mesures nécessaires à cette fin. Nous invitons également quelques autres gouvernements à exprimer leur intention concernant la ratification des conventions n° 100 et/ou n° 111 (**Malaisie, Myanmar, Singapour et Timor-Leste**).
63. Nous réitérons que les informations fournies par les organisations d'employeurs et de travailleurs, aussi bien à l'échelon national qu'international, permettent de combler les lacunes éventuelles dans les rapports des gouvernements. Nous sommes conscients que de nombreux ministères au niveau national ne disposent que de moyens limités pour réunir, collecter et diffuser les informations à fournir; ce point pourrait être traité par des discussions tripartites et l'assistance technique du BIT.
64. Nous regrettons que les informations fournies dans les rapports et les observations soient souvent limitées, et ne couvrent pas la grande diversité des questions de discrimination en ce qui concerne les pays respectifs, notamment les discriminations et exclusions pour des motifs de race, d'appartenance ethnique, d'âge, de religion de même que d'autres formes de discrimination. A notre avis, il est important de souligner que la discrimination ne se limite pas à une question de genre, comme semble l'indiquer la tendance générale qui se dégage des rapports. S'occuper efficacement de la discrimination fondée sur le sexe, nous en convenons, est très important mais cela ne permet pas de traiter pleinement la question dans sa complexité. Les mandats de l'OIT doivent réaliser toute l'étendue et les effets de la discrimination, pour que les mesures et les politiques qu'ils incluent dans les plans puissent être efficaces.
65. En outre, un grand nombre de rapports se limitent aux mesures légales et réglementaires. Nous espérons qu'à l'avenir les rapports comprendront aussi des informations beaucoup plus substantielles sur les mesures autres que législatives, particulièrement en ce qui concerne les mesures contre la ségrégation professionnelle. Il ressort clairement des rapports que tous les pays interdisent la discrimination en des termes plus ou moins explicites, dans la Constitution et la législation, mais nous notons que, dans de nombreux cas, cela ne garantit pas une protection efficace. La préparation de lois contre la discrimination constitue certes la base de l'élimination de la discrimination mais ne peut en elle-même garantir que la discrimination soit éliminée dans l'emploi et la profession. Des sanctions appropriées ainsi que des mécanismes de prévention et de contrôle, tout comme la sensibilisation, ne constituent que des exemples des types d'actions nécessaires pour obtenir l'élimination de la discrimination sur les lieux de travail. L'accès à la formation scolaire, à la formation technique et professionnelle et à l'expérience dans le monde du travail est également essentiel pour les groupes défavorisés. Il ne nous est pas possible d'atteindre notre objectif consistant à évaluer les difficultés et les obstacles en ce qui concerne ce principe et droit sans que les gouvernements, ainsi que les organisations

d'employeurs et de travailleurs, ne nous fournissent des informations détaillées et pertinentes.

- 66.** Le fait que les migrations sont en augmentation est un des effets de la mondialisation; la conséquence en est que les travailleurs se trouvent de plus en plus exposés à la discrimination. Les pays devraient donc se préparer convenablement pour faire face à ce phénomène, étant donné l'ampleur des migrations et le refus fréquent de reconnaître des droits aux travailleurs migrants, qui se voient privés du droit fondamental de liberté d'association dans de nombreux pays. Le déni de liberté d'association signifie indubitablement que les travailleurs seront exposés davantage à la discrimination, car ces deux problèmes sont inextricablement liés.
- 67.** Nous insistons également sur la nécessité de traiter ensemble la discrimination et le travail forcé, notamment en ce qui concerne les populations indigènes et tribales et les autres minorités ethniques. Le travail forcé, en effet, ne peut pas être efficacement éliminé si la discrimination dans l'emploi et la rémunération, systémique et généralisée, touchant ces personnes n'est pas prise en considération elle aussi. En se concentrant sur les liens entre deux catégories de principes et droits fondamentaux au travail, l'efficacité des interventions au moyen de projets et de politiques se trouvera renforcée.
- 68.** Nous pressons les gouvernements d'accorder davantage d'attention au dialogue social, en organisant des débats à l'échelon national sur l'égalité et la discrimination. Il s'agit là d'un domaine dans lequel des mesures prises dans un autre domaine peuvent exercer une influence profonde sur l'égalité des chances et l'égalité de traitement sur les lieux de travail. Ainsi, des politiques sociales plus vastes, visant à promouvoir l'emploi, peuvent cibler des groupes comprenant des femmes et des minorités ethniques qui n'ont pas encore eu accès réellement au marché du travail. Selon notre point de vue, ne pas traiter de la discrimination dans son sens le plus large pourrait provoquer en fin de compte une tension sociale en dehors des lieux de travail. La discrimination n'est donc pas seulement un problème de lieu de travail mais peut aussi devenir un motif de troubles sociaux, et nous devrions tous garder cela présent à l'esprit⁸.

⁸ Voir *L'heure de l'égalité au travail*, rapport global en vertu du suivi de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail, BIT, 2003.

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 ¹

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

a) *Rapports*

69. Trente-quatre des 35 Etats ont rendu leur rapport sur le principe de la liberté d'association et la reconnaissance effective du droit à la négociation collective (ce qui représente un taux de présentation de rapports de 97 pour cent), ce qui correspond au même chiffre des données de l'examen annuel de 2006 concernant ce principe et droit (voir tableau 1, p. 6 du présent document).
70. Seules les **Iles Salomon** n'ont pas rempli leurs obligations quant à la soumission de rapports.
71. A l'échelle nationale, 18 organisations d'employeurs et 20 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.
72. A l'échelle internationale, une observation générale a été reçue de l'Organisation internationale des employeurs (OIE) ² avec des références générales sur la réalisation du principe et droit, tandis que la Confédération internationale des syndicats libres (CISL) a communiqué 23 observations. Ces observations ont été envoyées au Bureau par la CISL en août 2006, avant son unification avec la Confédération mondiale du travail (CMT) et huit autres organisations syndicales nationales pour constituer la Confédération syndicale internationale (CSI) en novembre 2006.
73. Le tableau ci-dessous indique les organisations nationales et internationales d'employeurs et de travailleurs ayant envoyé des observations, ainsi que les pays concernés.

¹ 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 2007. 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.

² Voir pp. 73-77 du présent document.

Examen annuel de 2007: Observations des organisations d'employeurs et de travailleurs relatives au principe de la liberté d'association et de la reconnaissance effective du droit à la négociation collective *

Pays	Observations des organisations nationales d'employeurs	Observations des organisations nationales de travailleurs	Observations de la CISL
Afghanistan	Chambre de commerce d'Afghanistan (CCA)	Fédération panafghane des syndicats (AAFTU)	–
Arabie saoudite	Conseil des chambres de commerce et d'industrie saoudiennes (SCCI)	Comité des travailleurs d'Aramco (AWC) Comité des travailleurs de Saudi Telecom (STWC)	X
Bahreïn	Chambre de commerce et d'industrie de Bahreïn (BCCI)	Fédération générale des syndicats de Bahreïn (GFBTU)	X
Brésil	–	–	X
Canada	–	–	X
Chine	Confédération des entreprises de Chine (CEC)	–	X
République de Corée	–	–	X
Emirats arabes unis	Fédération des chambres de commerce et d'industrie des Emirats arabes unis (UAEFCCI)	Commission de coordination des associations professionnelles des Emirats arabes unis (UAECCPA)	–
Etats-Unis	–	–	X
Inde	Organisation des manufactures de l'Inde (AIMO)	Congrès national des syndicats de l'Inde (INTUC) Centre des syndicats indiens Congrès panindien des syndicats de l'Inde (AITUC)	X
République islamique d'Iran	Confédération des associations d'employeurs d'Iran (ICEA)	Confédération des conseils islamiques du travail d'Iran (ICILC)	X
Iraq	Fédération des industries d'Iraq (IFI)	Fédération des syndicats d'Iraq (IFTU)	X
Jordanie	–	Fédération générale des syndicats jordaniens (GFJTU)	X
Kenya	Fédération des employeurs du Kenya (FKE)	Organisation centrale des syndicats (COTU-Kenya)	X
Koweït	Chambre de commerce et d'industrie du Koweït (KCCI)	Confédération générale des syndicats du Koweït (KGCTU)	–
République démocratique populaire lao	Chambre de commerce et d'industrie lao (CCIL)	Fédération des syndicats lao (FSL)	X
Liban	–	Confédération générale des travailleurs du Liban (CGTL)	X
Malaisie	Fédération des employeurs de Malaisie (MEF)	–	X

Pays	Observations des organisations nationales d'employeurs	Observations des organisations nationales de travailleurs	Observations de la CISL
Maroc	–	–	X
Mexique	–	–	X
Népal	–	–	X
Nouvelle-Zélande	Business New Zealand (BNZ)	Conseil des syndicats de Nouvelle-Zélande (NZCTU)	–
Oman	Chambre de commerce et d'industrie d'Oman (OCCI)	Comité des travailleurs d'Oman (OWC)	X
Ouzbékistan	–	Conseil de la Fédération des syndicats d'Ouzbékistan	–
Qatar	Chambre de commerce et d'industrie du Qatar (QCCI)	Comité des travailleurs du pétrole du Qatar (QPWC)	X
Singapour	Fédération nationale des employeurs de Singapour (SNEF)	Congrès national des syndicats (NTUC)	X
Soudan	Fédération des hommes d'affaires et employeurs du Soudan (SBEF)	Fédération des syndicats de travailleurs du Soudan (SWTUF)	–
Thaïlande	Confédération des employeurs de Thaïlande (ECOT)	–	X
Viet Nam	–	–	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 2007 de la Déclaration.

b) Rapports mentionnant des efforts

74. Ratification et intentions de ratification. Au titre de ce principe et droit, le Bureau a enregistré trois ratifications portant sur la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948 (**Arménie, El Salvador et Vanuatu**), et deux ratifications portant sur la convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949 (**El Salvador et Vanuatu**). Un Etat Membre qui vient de ratifier une convention de l'OIT dispose d'un délai de deux ans pour soumettre son premier rapport (c'est-à-dire 12 mois après la date de ratification et 12 autres mois après l'entrée en vigueur). Ils ont ainsi le temps d'ajuster la législation et la pratique avec les dispositions des conventions ratifiées avant de présenter un rapport sur les instruments nouvellement ratifiés (en vertu de l'article 22 de la Constitution de l'OIT).

75. Le tableau ci-dessous indique les pays qui ont exprimé en 2005 leur intention de ratifier les conventions n° 87 et/ou n° 98.

Examen annuel de 2007: Etat des intentions de ratification concernant les conventions n^{os} 87 et 98 dans le cadre de l'examen annuel de 2007

Intentions de ratification exprimées dans le cadre de l'examen annuel de 2007

Convention n ^o 87	Afghanistan, République de Corée, Emirats arabes unis, Guinée-Bissau, République islamique d'Iraq, République démocratique populaire lao, Népal, Oman, Qatar, Soudan, Thaïlande et Viet Nam
Convention n ^o 98	Afghanistan, République de Corée, Emirats arabes unis, République islamique d'Iraq, République démocratique populaire lao, Oman, Qatar, Thaïlande et Viet Nam

Source: BIT: Rapports et bases de référence soumis par les pays au titre de l'examen annuel de 2007 de la Déclaration.

- 76.** Les bases de référence des pays indiquent que la plupart des organisations d'employeurs et de travailleurs soutiennent leur gouvernement dans le processus de ratification des conventions n^o 87 et/ou n^o 98.
- 77.** Plusieurs pays envisagent de ratifier les conventions n^{os} 87 et 98, mais souhaitent au préalable s'assurer que leur politique, législation et/ou pratique soient totalement en conformité avec les dispositions de ces conventions (**République de Corée, Kenya, Nouvelle-Zélande, Qatar et Thaïlande**).
- 78.** En **Thaïlande**, le gouvernement fait savoir que l'étude sur la ratification des conventions n^{os} 87 et 98 est terminée et que la coopération technique du BIT serait nécessaire pour assurer la conformité de la législation nationale avec les dispositions de ces conventions.
- 79.** A **Bahreïn**, le gouvernement, la Chambre de commerce et d'industrie de Bahreïn (BCCI) et la Fédération générale des syndicats de Bahreïn (GFBTU) soutiennent la création d'une commission tripartite pour étudier la ratification d'autres conventions fondamentales de l'OIT (y compris les conventions n^{os} 87 et 98) et présenter des recommandations à ce sujet.
- 80. Reconnaissance du principe et droit dans la Constitution.** Comme l'indiquait l'introduction de l'examen annuel de 2006³, la plupart des pays reconnaissent le principe et droit dans leur Constitution nationale (**Afghanistan, Bahreïn, Brésil, Canada, Chine, République de Corée, Emirats arabes unis, Etats-Unis, Guinée-Bissau, Iles Salomon, Inde, République islamique d'Iraq, Jordanie, République démocratique populaire lao, Liban, Malaisie, Maroc, Qatar, Samoa et Timor-Leste**). L'examen annuel de 2007 inclut l'**Iraq** dans ces pays, suite à l'adoption d'une nouvelle Constitution nationale en 2006.
- 81. Reconnaissance du principe et droit dans la politique, la législation, la réglementation et/ou les décisions judiciaires.** En **Iraq**, le projet de Code du travail, examiné actuellement dans le cadre de la coopération technique du BIT, reconnaît le principe de la liberté d'association.
- 82.** A **Singapour**, la Fédération nationale des employeurs de Singapour (SNEF) observe que les lois existantes en matière de négociation collective sont étendues et qu'aucun changement n'est nécessaire en l'état.
- 83. Exercice du principe et droit.** En **Oman**, le gouvernement indique que, en conséquence de la modification de la législation nationale du travail, l'approbation du gouvernement n'est plus nécessaire pour la conclusion de conventions collectives.

³ BIT: document GB.295/5: Introduction à la compilation des rapports annuels présentée par les Experts-conseillers sur la Déclaration, 2006, p. 19, paragr. 88.

-
84. Le gouvernement du **Samoa** déclare que son autorisation n'est pas exigée pour fonder des organisations d'employeurs et de travailleurs.
85. A **Singapour**, le gouvernement souligne que le nombre de membres de syndicats atteignait 450 000 en 2005. Le Congrès national des syndicats (NTUC) a établi une unité pour les travailleurs sous contrat de courte durée pour prendre en considération les préoccupations de cette catégorie de travailleurs en augmentation, même si leur nombre total est encore limité en comparaison des employés permanents. Un nouveau syndicat des travailleurs employés dans des institutions d'enseignement privées a été fondé en 2006; il représente un potentiel de 50 000 membres.
86. **Introduction d'amendements législatifs.** En **Afghanistan**, le gouvernement a préparé un projet de nouvelle législation du travail en 2006, en coopération avec les organisations d'employeurs et de travailleurs et le BIT, dont les commentaires ont été intégrés dans le texte final.
87. En **Jordanie**, le gouvernement a constitué une commission tripartite pour examiner les amendements du Code du travail nécessaires pour le mettre en conformité avec les normes internationales du travail. Le ministère du Travail estime que les travaux de la commission arriveront à terme et qu'une version finale des projets d'amendement sera soumise au Parlement avant 2007. Les modifications à l'étude portent sur divers sujets, tels que le droit d'organisation et de négociation collective, les procédures de règlement des conflits et d'autres matières se rapportant aux relations professionnelles individuelles et collectives. En outre, certaines lacunes de la loi seront examinées pour permettre les ajustements aux nouveaux développements du marché national du travail.
88. La législation du travail a été modifiée en **République de Corée** (janvier 2006) et en **Oman** pour permettre aux travailleurs de fonder des syndicats et de mener des négociations collectives. En Oman, les commissions paritaires sont devenues des syndicats et la Commission principale des travailleurs de l'Oman a été rebaptisée Fédération générale du travail d'Oman.
89. En **République islamique d'Iran**, le gouvernement observe que certaines modifications du Code du travail sont en cours afin de promouvoir les droits des organisations d'employeurs et de travailleurs et leur multiplication par des voies libres et démocratiques.
90. En **République démocratique populaire lao**, le gouvernement déclare que la révision de la loi sur les syndicats est à l'examen, tout comme les modifications tendant à reconnaître explicitement le rôle des organisations d'employeurs et de travailleurs. On estime que l'intégration progressive dans l'Association des nations du Sud-Est asiatique (ASEAN) et le monde en général rendra plus important le rôle de la négociation collective dans les industries émergentes du pays. Le gouvernement indique en outre que les activités de la Chambre nationale du commerce et de l'industrie lao sont régies par le décret n° 125/PM sur les structures et activités des organisations; ce texte donne les grandes lignes des relations professionnelles avec les organisations de travailleurs.
91. Au **Liban**, le gouvernement est dans l'attente des commentaires du BIT sur les projets de modification au Code du travail, en ce qui concerne en particulier l'exigence d'autorisation préalable pour la fondation d'organisations d'employeurs et de travailleurs.
92. Dans le même ordre d'idée, plusieurs pays signalent qu'une révision de la législation du travail a été engagée par le gouvernement en coopération avec les organisations d'employeurs et de travailleurs. (**Afghanistan, Emirats arabes unis, Kenya, Koweït, République démocratique populaire lao, Liban, Soudan et Thaïlande**).

-
- 93. Politiques nationales.** En **Thaïlande**, le gouvernement indique qu'une politique a été établie ainsi que des procédures pour renforcer la capacité des organisations d'employeurs et de travailleurs dans le domaine du principe et droit.
- 94. Mécanismes de contrôle, mise en œuvre et sanction.** L'examen des rapports gouvernementaux permet de constater que la grande majorité des pays prévoit des mécanismes de mise en œuvre et/ou de sanction pour assurer l'application des lois nationales. En **Guinée-Bissau**, par exemple, le gouvernement indique que les mécanismes d'inspection et de contrôle sont utilisés pour assurer l'exercice effectif de la liberté d'association et du droit de négociation collective. Dans le cas où ce principe et droit n'aurait pas été respecté, la procédure mentionnée implique en règle générale la conciliation et la médiation. Si cette procédure n'aboutit pas, la loi prévoit l'action en justice, la réparation, et des sanctions administratives, civiles et pénales.
- 95.** En **République de Corée**, le gouvernement signale que la loi sur les syndicats et le règlement des relations professionnelles de 1997 (TURLAA) déclare illégitime tout obstacle mis par les employeurs à la création de syndicats ou à leur fonctionnement. A cet égard, 195 mises en accusation pour pratiques illégitimes ont été enregistrées jusqu'en août 2006.
- 96. Attention spéciale accordée à des situations particulières.** Les gouvernements de **Guinée-Bissau** et du **Liban** déclarent accorder une attention spéciale à la participation des femmes dans la réalisation du principe et droit.
- 97. Activités de promotion.** En général, les gouvernements ont développé ces activités qui vont de politiques ou programmes institutionnalisés à des activités de sensibilisation/promotion. De telles activités ont été **signalées** en **Afghanistan, Arabie saoudite, Canada, Chine, Emirats arabes unis, Kenya, Koweït, Maroc, Nouvelle-Zélande, Oman, Singapour, Thaïlande** et **Timor-Leste**.
- 98.** Par exemple, des séminaires ou des cours de formation sur les normes internationales du travail, la Déclaration et le dialogue social ont été organisés en **Arabie saoudite, Koweït, Maroc, Nouvelle-Zélande, Oman, Qatar, Thaïlande** et **Timor-Leste**.
- 99.** En **Chine**, la plupart des activités promotionnelles mentionnées dans le rapport gouvernemental ont porté sur la négociation collective. La promotion de ce droit est assurée au niveau national, provincial et à celui de l'entreprise, aux moyens de circulaires et de matériel de formation.
- 100.** En **Nouvelle-Zélande**, le gouvernement a prévu un budget annuel de 2 millions de dollars NZ destiné au Fonds d'éducation sur les relations professionnelles manifestement inacceptables. Ce fonds, en 2005-06, a ouvert 282 cours, qui visaient à renforcer les connaissances et le savoir-faire des employeurs et des travailleurs en matière d'emploi et à améliorer les relations dans le milieu professionnel en vue de fonder les relations entre les parties sur la bonne foi.
- 101.** En **Ouzbékistan**, diverses mesures de promotion ont été appliquées en rapport avec le principe et droit, telles que le renforcement des capacités des fonctionnaires du ministère du Travail et des organisations d'employeurs et de travailleurs, ainsi que la formation d'autres fonctionnaires.
- 102.** Quelques gouvernements indiquent que des activités de promotion ont été menées en coopération avec le BIT. Ainsi, l'**Arabie saoudite, Bahreïn, les Emirats arabes unis, le Koweït, Oman** et le **Qatar** font état de leur participation au quatrième Séminaire régional BIT/Conseil de coopération du Golfe (CCG), sur la Déclaration et les normes

internationales du travail, organisé à Koweït City en avril 2006. Le gouvernement du **Viet Nam** indique que des séminaires ont été organisés en coopération avec le BIT pour la sensibilisation au principe et droit.

- 103.** Le gouvernement du **Liban** signale que les conditions politiques courantes n'ont pas permis d'organiser le séminaire sur les normes internationales du travail, qui avait été planifié, avec la coopération du Centre international de formation de l'OIT à Turin, et qui devait porter en particulier sur la liberté d'association. Cette activité a été ajournée.
- 104.** Diverses organisations d'employeurs et de travailleurs indiquent leur participation dans des activités promotionnelles du gouvernement ou qu'elles ont organisé des activités similaires. Ainsi, en **Afghanistan**, la Fédération panafghane des syndicats (AAFTU) déclare qu'elle s'efforce d'améliorer les droits des travailleurs et que son objectif principal est la réalisation des principes et droits fondamentaux au travail.
- 105.** En **Chine**, la Confédération des entreprises de Chine (CEC) indique qu'elle mène un programme pilote sur les contrats collectifs et les consultations collectives concernant les salaires, dans le district en développement de Dalian City dans la province de Liaoning. La Fédération panchinoise des syndicats (ACFTU) signale qu'elle a réalisé les activités suivantes: i) participation au contrôle de l'application de la législation du travail (2005); ii) une rencontre nationale sur la promotion et l'organisation de syndicats dans les entreprises étrangères (mars 2006); iii) participation à l'adoption du Règlement provisoire sur le respect du travail des syndicats dans les entreprises (juillet 2006); iv) cours de formation sur les normes internationales du travail et la négociation collective avec le BIT; et v) cours de formation pour les formateurs en négociation collective.
- 106.** Au **Kenya**, l'Organisation centrale des syndicats (COTU-Kenya) signale sa participation dans le programme sur la Déclaration du BIT/SLAREA (Renforcement de l'administration du travail et les relations professionnelles en Afrique de l'Est).
- 107. Collecte et diffusion de données.** Quelques gouvernements seulement (**Canada, Mexique, Nouvelle-Zélande et Oman**) font référence à la collecte et la diffusion de données sur le principe et droit. Ainsi, le gouvernement du **Mexique** a fourni des données sur les grèves, les conventions collectives et la révision des taux de salaire.
- 108. Discussions tripartites.** La **République de Corée**, le **Liban**, le **Maroc**, **Oman**, le **Qatar** et le **Soudan** rapportent qu'ils ont mené des discussions tripartites sur des mesures spécifiques en vue du respect, de la promotion et de l'application du principe et droit.
- 109.** Le gouvernement de la **République de Corée** signale qu'une commission dénommée «Commission tripartite des représentants» a été établie en mars 2006 afin de poursuivre le dialogue social visant à l'amélioration de la législation se rapportant au travail.
- 110.** Au **Liban**, les organisations d'employeurs et de travailleurs ont participé à la modification de la législation pour soutenir le principe et droit.
- 111.** En **Oman**, des activités tripartites ont été organisées avec le soutien de l'Organisation arabe du travail (ALO).
- 112. Nouvelles initiatives.** Plusieurs pays signalent que des nouvelles initiatives ont été prises pour réaliser le principe et droit.
- 113.** En **Afghanistan**, le gouvernement déclare qu'une nouvelle organisation d'employeurs a été fondée en 2005: la Chambre de commerce d'Afghanistan (CCA). Plusieurs organisations sectorielles (enseignants, ingénieurs, marchands, journalistes, écrivains,

médecins, avocats, etc.) et d'autres organisations nationales de travailleurs existent aujourd'hui dans le pays.

114. Selon le gouvernement de la **République de Corée**, plusieurs initiatives spéciales ont été prises à la suite des recommandations d'organisations internationales. Une commission pour le progrès de la législation et des systèmes de relations professionnelles a été instituée en mars 2006. Cette commission a présenté des propositions, entre autres, sur la manière de: i) fonder des syndicats multiples au niveau de l'entreprise; ii) abroger l'exigence de notification du soutien par une tierce partie; et iii) abolir le système d'arbitrage obligatoire. En outre, la «Commission tripartite des représentants» a été instituée en mars 2006 pour poursuivre le dialogue social en vue d'améliorer la législation se rapportant au travail. Ces six derniers mois, cette commission a mené à plus de 40 reprises des négociations; finalement, elle a abouti à un accord tripartite tendant à l'abolition du système d'arbitrage obligatoire dans les services publics essentiels et l'exigence de notification du soutien par une tierce partie. De plus, les droits d'organisation et de négociation collective des fonctionnaires seront protégés. Ces réformes, pense-t-on, devraient préparer le terrain pour mettre en place un dispositif législatif national plus en accord avec les normes internationales.
115. Au **Koweït**, une commission a été récemment instituée pour renforcer les efforts nationaux visant à réaliser le principe et le droit.
116. En **République démocratique populaire lao**, le gouvernement rapporte que la Fédération lao des syndicats a pris l'initiative de préparer un projet de loi sur les syndicats. Cette activité est en cours.
117. Au **Liban**, le gouvernement déclare que le nombre considérable de fédérations et de syndicats de travailleurs du pays peut être attribué aux éléments suivants: i) l'expérience bien connue du mouvement syndical libre dans le pays; ii) l'absence d'ingérence du gouvernement dans la création de syndicats ou dans leurs activités; et iii) la protection juridique des syndicats.
118. Au **Mexique**, le gouvernement se réfère au Conseil consultatif pour le dialogue avec les secteurs productifs. Ce dernier a constitué un instrument efficace pour le dialogue tripartite dans le pays et les réformes économiques et sociales concertées.
119. En **Oman**, des syndicats ont été constitués dans 33 entreprises.
120. Le gouvernement du **Qatar** signale que des progrès ont été faits, grâce notamment à l'amélioration des relations professionnelles et l'intensification du dialogue entre employeurs et travailleurs. Le nouveau Code du travail représente une avancée qualitative en rapport avec le principe et droit. Pour la première fois, il comporte un chapitre spécial, intitulé «organisations de travailleurs» et se rapportant aux dispositions régissant la fondation de comités de travailleurs au niveau de l'entreprise, et aux niveaux sectoriel et national. D'autres chapitres sont consacrés à la négociation collective, aux conventions collectives et aux conflits collectifs. L'article 127 du Code du travail prévoit que le but de la négociation collective et des conventions collectives doit couvrir toute question relative au travail. En outre, la loi sur les sociétés et associations privées a été promulguée en 2004. Le deuxième chapitre de cette loi comprend des dispositions spécifiques sur le règlement concernant la fondation et le fonctionnement d'associations professionnelles. En fait, un certain nombre de telles associations ont déjà vu le jour, au nombre desquelles certaines pour les journalistes, les ingénieurs, les avocats et les médecins.
121. Le nombre de syndiqués à **Singapour** avait atteint 450 000 en 2005. Le ministère de la Main-d'œuvre a noté que, d'après les rapports du Congrès national des syndicats (NTUC),

environ 30 pour cent des entreprises dans lesquelles les syndicats sont présents ont inclus une clause dans les conventions collectives visant à permettre l'emploi de travailleurs ayant dépassé l'âge de la retraite de 62 ans. En outre, un nouveau syndicat de travailleurs, actif dans les institutions privées d'enseignement, a été créé en mars 2006 et avec un potentiel de 50 000 membres.

- 122.** En **Arabie saoudite**, le Comité des travailleurs d'Aramco (AWC) indique que certains progrès sont en cours pour la fondation de commissions de travailleurs dans le pays. De plus, le Comité saoudien des travailleurs des télécommunications déclare que le nombre de ces comités a légèrement augmenté et que l'établissement de plusieurs autres est en cours.
- 123.** Au **Soudan**, après la conclusion de l'Accord global sur la paix (CPA), une commission transitoire a été instituée en décembre 2005; cette commission s'occupe des libertés fondamentales, y compris le droit d'organisation. En conséquence, toute la législation soudanaise est en révision. En outre, la Fédération des syndicats de travailleurs du Soudan (SWTUF) signale que des élections syndicales ont été tenues et un congrès a été réuni en avril 2006. La SWTUF souligne la promotion de la participation des femmes dans le mouvement syndical: elles constituent 25 pour cent dans de nombreux syndicats.

c) Difficultés mentionnées

- 124. Obstacles à la ratification des conventions n^{os} 87 et 98.** De nombreux pays envisagent de ratifier les conventions n^{os} 87 et 98. Quelques-uns cependant signalent des difficultés à mettre leur législation nationale en conformité avec ces deux conventions et que cela constitue un obstacle à la ratification.
- 125.** Le gouvernement du **Brésil** rapporte qu'il n'est toujours pas possible de ratifier la convention n^o 87 du fait d'une contradiction entre la Constitution et les dispositions de cette convention. Toutefois, à la demande du pouvoir exécutif, le Congrès national examine actuellement une proposition d'amendement de la Constitution, en vue de garantir la liberté d'association. Cet amendement rendrait la Constitution compatible avec cette convention, ce qui devrait permettre la ratification. Le gouvernement indique aussi qu'une proposition d'organisation des syndicats, adoptée au Forum national du travail et qui doit être soumise au Congrès national en 2006, ne permettrait toujours pas la ratification de la convention n^o 87 parce que le modèle proposé n'est ni celui de l'unité d'un seul syndicat, ni celui de la pluralité, étant basé plutôt sur la représentativité réelle ou de fait des organismes syndicaux, à la différence du modèle actuel dans lequel la représentativité purement juridique, où représentation et unité sont fondées principalement sur l'ancienneté de la structure syndicale.
- 126.** Au **Kenya**, la ratification de la convention n^o 87 sera prise en considération après la mise en vigueur de la révision de la législation du travail.
- 127.** Le gouvernement de la **République de Corée** indique qu'il continuera à examiner la possibilité de ratifier les conventions n^{os} 87 et 98 dans le cadre de l'examen de la législation et des institutions nationales existantes. A cet égard, le dialogue social se poursuit en vue d'améliorer la législation du travail, au sein de la «Commission tripartite des représentants» et la Commission pour le progrès de la législation et des systèmes de relations professionnelles, toutes deux instituées en mars 2006. Le gouvernement considère que ces réformes devraient frayer la voie pour un meilleur dispositif législatif national.
- 128.** Le gouvernement du **Liban** signale qu'il subsiste certaines divergences entre les propositions d'amendements au Code du travail et la convention n^o 87. Le gouvernement est dans l'attente des commentaires du BIT sur ces projets.

- 129.** Le gouvernement du **Mexique** rapporte que le dialogue social doit être renforcé dans le pays, car il a permis aux acteurs sociaux de trouver des solutions communes aux problèmes et réalités nationaux.
- 130.** En **Nouvelle-Zélande**, la politique du gouvernement reste inchangée: pas de ratification d'une convention avant que la législation, la politique et la pratique ne soient en pleine conformité avec la convention en cause. Business New Zealand considère que la ratification de la convention n° 87 ne serait pas dans l'intérêt des Néo-Zélandais en général, étant donné que la convention a été interprétée comme permettant les grèves et boycotts de sympathie ainsi que les grèves pour raisons économiques et sociales, ce qui affecterait un bien plus grand nombre d'individus que ceux que de telles actions sont censées influencer.
- 131.** Au **Qatar**, le gouvernement est dans l'expectative de l'atteinte dans le futur du niveau légal et pratique qui permettrait la ratification des deux conventions.
- 132.** En **Thaïlande**, l'étude de la ratification des conventions n°s 87 et 98 a été terminée et la coopération technique du BIT sera nécessaire pour assurer la conformité de la législation nationale du travail avec ces conventions.
- 133. Difficultés d'ordre contextuel et juridique.** Les tableaux ci-dessous donnent la liste des facteurs contextuels et les obstacles juridiques mentionnés dans les rapports des gouvernements et dans les observations des organisations d'employeurs et de travailleurs.

Examen annuel de 2007: 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	Emirats arabes unis, Kenya	Kenya: Fédération des employeurs du Kenya (FKE) Oman: Chambre de commerce et d'industrie d'Oman (OCCI)	Commission de coordination des associations professionnelles des Emirats arabes unis (UAECCPA) Comité principal des travailleurs d'Oman (MOWC)
Manque d'information et de données	Emirats arabes unis	–	Conseil des syndicats de Nouvelle-Zélande (NZCTU) Confédération des employeurs de Thaïlande (ECOT)
Valeurs sociales, traditions culturelles	Emirats arabes unis	–	–
Circonstances économiques et sociales	Emirats arabes unis	Iraq: Fédération des industries d'Iraq (IFI)	Fédération des syndicats d'Iraq (IFTU)
Situation politique	Emirats arabes unis, Liban	Iraq: Fédération des industries d'Iraq (IFI)	Fédération des syndicats d'Iraq (IFTU)
Dispositions juridiques	Emirats arabes unis, Liban	–	–
Pratiques dominantes en matière d'emploi	Emirats arabes unis	–	–

Type de difficulté	Gouvernements	Organisations d'employeurs	Organisations de travailleurs
Carence des institutions gouvernementales compétentes	Kenya, Oman, Timor-Leste	Kenya: Fédération des employeurs du Kenya (FKE)	Organisation centrale des syndicats (COTU-Kenya)
Carence des organisations d'employeurs	Emirats arabes unis, Kenya, Oman, Timor-Leste	Kenya: Fédération des employeurs du Kenya (FKE) Oman: Chambre de commerce et d'industrie d'Oman (OCCI)	–
Carence des organisations de travailleurs	Emirats arabes unis, Kenya, Oman, Timor-Leste	Kenya: Fédération des employeurs du Kenya (FKE)	Comité principal des travailleurs d'Oman (MOWC)
Absence de dialogue social sur ce principe	Emirats arabes unis, Qatar	Qatar: Chambre de commerce et d'industrie du Qatar (QCCI)	Comité des travailleurs du pétrole du Qatar (QPWC)

Source: BIT: Rapports et bases de référence soumis par les pays au titre de l'examen annuel de 2007 de la Déclaration.

- 134. Restrictions à la liberté d'association.** En **Afghanistan**, la Fédération panafghane des syndicats (AAFTU) remarque que des problèmes pratiques se présentent pour l'enregistrement et elle demande l'assistance technique du BIT pour résoudre cette question.
- 135.** En **Jordanie**, la Fédération générale des syndicats jordaniens (GFJTU) déclare que la révision de la législation du travail devrait être menée en vue de permettre un enregistrement amélioré des syndicats.
- 136.** En réponse aux observations de la GFJTU, le gouvernement de la **Jordanie** signale que l'enregistrement est une formalité et qu'il n'y a aucune ingérence du gouvernement dans les élections syndicales.
- 137.** Dans les **Emirats arabes unis**, la Commission de coordination des associations professionnelles des Emirats arabes unis (UAECCPA) note que, bien que le gouvernement fasse des progrès en ce qui concerne la liberté d'association et d'autres principes et droits fondamentaux au travail, certaines entités expriment des réticences en raison de leur manque de prise de conscience du principe et droit.
- 138.** Selon la Confédération internationale des syndicats libres (CISL), en **Malaisie**, la législation reconnaît le droit de la plupart des travailleurs de fonder et de s'affilier à des syndicats, bien que la procédure pour obtenir la reconnaissance du syndicat soit longue et compliquée. Cependant, la loi sur les syndicats de 1959 et la loi sur les relations professionnelles de 1967 (IRA), ainsi que les amendements à ces lois, soumettent la liberté d'association à des restrictions étendues. Le Directeur général des syndicats (DGTU) a le pouvoir de contrôler et d'inspecter les syndicats, il peut refuser l'enregistrement d'un syndicat sans motiver son refus et peut retirer l'enregistrement. Les syndicats non enregistrés sont considérés comme des organisations illégales. Le DGTU jouit d'une très large discrétion dans son pouvoir de décision en la matière. Par exemple, le DGTU peut retirer l'enregistrement d'un syndicat «s'il est d'avis» que ce syndicat «pourrait vraisemblablement être utilisé dans un but illicite» ou «dans un but contraire à ses objectifs et règlements». L'enregistrement peut aussi être retiré «si, de l'avis du directeur», le syndicat ne s'est pas conformé avec l'un quelconque des articles de la loi sur les syndicats ou de ses règlements d'application. Le DGTU peut procéder au retrait de l'enregistrement d'un syndicat s'il constate l'existence d'un ou deux syndicats enregistrés «dans un

établissement, dans un secteur commercial, une profession ou une industrie donné». Ou bien, il peut ordonner au plus petit des deux syndicats de retirer les membres de cette industrie, par exemple du registre des membres du syndicat. Le DGTU peut prendre une telle décision s'il est convaincu qu'elle est dans l'intérêt des travailleurs. Le DGTU peut déterminer la catégorie dans laquelle le syndicat aurait la permission de s'organiser. Il doit donner son approbation pour qu'un syndicat puisse s'affilier à une organisation internationale. L'article 9 de la loi sur les syndicats limite l'affiliation syndicale des travailleurs à ceux qui sont actifs dans un même secteur professionnel, ce qui a permis au DGTU de favoriser les syndicats maison et les syndicats au niveau de l'entreprise. Cela a eu pour effet de maintenir un mouvement syndical de dimension réduite et fragmenté. De surcroît, la loi de 1959 sur les syndicats et la loi de 1967 sur les relations professionnelles ainsi que leurs amendements soumettent la liberté d'association à des restrictions étendues, et le gouvernement, malgré des promesses antérieures, n'a pris aucune mesure pour accélérer la reconnaissance des syndicats.

- 139.** En réponse aux observations de la CISL, le gouvernement de la **Malaisie** fait valoir que, aux termes de la loi sur les syndicats de 1959 et de la loi sur les relations professionnelles de 1967, des lois et procédures doivent être respectées pour la formation et les activités des syndicats. Cette exigence vise à accorder à un syndicat certains droits, immunités et responsabilités en tant qu'entités juridiques. Les lois sont imposées pour protéger les intérêts des travailleurs tout comme la sécurité des Malaisiens et le développement économique du pays. Les travailleurs se voient accorder le droit de fonder des syndicats ou de s'y affilier. Ce droit est prévu dans la Constitution fédérale aussi bien que dans plusieurs lois du travail, notamment la loi sur l'emploi de 1955, la loi sur les syndicats de 1959 et la loi sur les relations professionnelles de 1967. Le gouvernement a fait des pas en direction de la modification de la loi sur les relations professionnelles de 1967 et de la loi sur les syndicats de 1959, en vue d'accélérer la reconnaissance des syndicats. Les pouvoirs conférés au DGTU visent à lui permettre d'exercer la surveillance, la direction et le contrôle général de toutes les matières relatives aux syndicats. Ainsi les pouvoirs du ministre des Ressources humaines en vue d'assurer la sécurité nationale et l'ordre public sont respectés et soutenus par tous. Le même principe s'applique en ce qui concerne le retrait de l'enregistrement d'un syndicat. Le DGTU n'opère un tel retrait que si le syndicat a enfreint la loi sur les syndicats de 1959, le règlement sur les syndicats ou ses propres statuts et règlements. Le gouvernement considère qu'il est nécessaire «d'imposer des conditions, restrictions et réglementations pour la naissance et la croissance des syndicats dans le pays».
- 140.** La CISL souligne également que, dans certains pays, il n'y a qu'un seul syndicat officiel ou un seul centre syndical national reconnu légalement ou toléré en pratique (**Bahreïn, République islamique d'Iran, Jordanie, Myanmar, Soudan et Viet Nam**). Elle considère que certains de ces syndicats subissent des ingérences ou influences du gouvernement (**Chine, République de Corée, République démocratique populaire lao, Liban, Malaisie, Singapour et Soudan**).
- 141.** En outre, la CISL remarque qu'il existe une interdiction de former des syndicats en **Inde**. En **République islamique d'Iran**, les obstacles au droit d'organisation comprennent la présence des forces de sécurité et de renseignement, et certains employeurs ont refusé de reconnaître des syndicats au motif qu'ils n'étaient pas enregistrés. En **Iraq**, le décret n° 875 confère au gouvernement le contrôle total sur les finances des syndicats existants. Le fait qu'un seul syndicat national se soit vu octroyer la reconnaissance officielle donne la possibilité aux employeurs de refuser de reconnaître d'autres syndicats sur place, sauf s'ils s'affilient à la Fédération des syndicats d'Iraq (IFTU). La Fédération des conseils de travailleurs et des syndicats se prévaut de 300 000 membres dans le pays mais s'est vu refuser la reconnaissance comme organisation représentative de travailleurs. En **République de Corée**, il existe de graves restrictions au droit de fonder des syndicats dans

le secteur privé. En effet, si un employeur crée un syndicat, il est légalement interdit d'organiser un autre syndicat. Au **Liban**, la liberté d'association est restreinte pour de nombreuses catégories de travailleurs (employés du gouvernement, certaines catégories de travailleurs agricoles, travailleurs domestiques, travailleurs temporaires et journalistes). Dans les **Emirats arabes unis**, même si des commissions de travailleurs peuvent être établies, les syndicats sont interdits.

- 142.** En réponse aux observations de la CISL, le gouvernement de l'**Inde** indique que le droit d'organisation est un droit fondamental. Les travailleurs peuvent créer des syndicats de leur choix ou s'y affilier. Aux termes de la loi sur les syndicats de 1926, un syndicat peut être enregistré s'il compte un minimum de sept membres. Dans des entreprises de plus grande dimension, les syndicats doivent réunir un minimum de 10 ou 100 travailleurs selon les circonstances pour pouvoir être enregistrés. Cette exigence est considérée légitime car elle permet la croissance ordonnée des syndicats et réduit leur multiplication, ce qui exerce un effet positif sur les relations professionnelles. En ce qui concerne les employés gouvernementaux couverts par la loi sur les conflits professionnels de 1947, ils ne subissent aucune restriction quant à leur droit d'organisation ou de négociation collective. Les employés du gouvernement qui ne sont pas couverts par ladite loi sont régis par le règlement de la fonction publique centrale, qui impose des restrictions raisonnables à la possibilité pour les employés du gouvernement de s'associer, en général, avec des organisations ayant des liens avec des partis politiques. Cependant, ils jouissent de la sécurité de l'emploi au titre de l'article 309 de la Constitution; ils ont également accès au mécanisme de négociation collective du Système de consultation paritaire (JCM). Les différends pour ces employés peuvent être portés devant les tribunaux administratifs. La loi sur les syndicats de 1926 doit encore être étendue à l'Etat du Sikkim, qui est encore sous-développé en matière d'industrie. Le gouvernement de cet Etat étend régulièrement le champ d'application de la législation du travail.
- 143.** En réponse aux observations de la CISL, le gouvernement de la **République islamique d'Iran** affirme que, bien qu'il n'ait pas ratifié la convention n° 87, il a fait des avancées positives dans le sens de l'application de ses dispositions en s'efforçant de modifier les chapitres pertinents de la loi actuelle sur le travail. Selon la version modifiée en projet, les travailleurs seront libres de former leurs propres syndicats indépendants. Le gouvernement est déterminé à promouvoir la pluralité des organisations de travailleurs dans le pays et la Chambre des travailleurs n'est pas reconnue comme seule organisation des travailleurs mais plutôt comme un parti politique.
- 144.** Le gouvernement de la **Jordanie** indique que l'article 97 du Code du travail a conféré aux travailleurs, quelle que soit leur profession, le droit de fonder leurs propres syndicats. En outre, l'identification et la classification des groupes de professions et d'industries en vue de la création de syndicats pour représenter les travailleurs ne peuvent pas aboutir sans l'accord du mouvement syndical lui-même, selon l'article 98 du Code du travail. La décision du préposé à l'enregistrement des syndicats est soumise à certaines conditions spécifiées dans l'article 102 du code, comme par exemple la demande d'enregistrement par les membres fondateurs, la nécessité de joindre les statuts du syndicat, ainsi que les indications sur l'élection du premier comité d'administration. Cela signifie que l'autorité du préposé est limitée et non absolue. En outre, le refus d'enregistrement n'est pas considéré comme définitif, puisque les membres fondateurs ou toute personne ayant subi un préjudice peuvent faire appel devant la Cour suprême. Il est exact que la Fédération générale des syndicats jordaniens (GFJTU) est actuellement l'unique fédération, mais la loi a conféré aux syndicats le droit de former d'autres fédérations, sans approbation du gouvernement (art. 110 du Code du travail).
- 145.** En réponse aux observations de la CISL, le gouvernement de **Singapour** fait remarquer que ces commentaires sont similaires à ceux présentés dans le cadre de l'examen annuel de

2006. Il se réfère donc à ses déclarations antérieures selon lesquelles les dirigeants syndicaux sont élus démocratiquement dans le pays. Les comités exécutifs ont mandat, du fait de leurs constitutions, de mener des négociations et conclure des conventions collectives au nom de leurs membres, et ils sont responsables de leurs décisions devant ces derniers qui peuvent, le cas échéant, les destituer.

- 146.** La CISL signale aussi qu'au **Qatar** un nouveau Code du travail est entré en vigueur en janvier 2005. Le code permet les syndicats libres mais seulement pour les nationaux du Qatar. Il comprend de nombreuses restrictions: par exemple, un syndicat doit réunir un minimum de 100 membres et les travailleurs du secteur gouvernemental ne sont pas autorisés à s'organiser.
- 147.** La CISL a également relevé plusieurs restrictions relatives à la liberté d'association en **Thaïlande**, comme la limitation de la liberté d'association dans les entreprises d'Etat. En outre, le gouvernement fait usage d'une proclamation – l'ordonnance NPKC 54 – du dernier gouvernement militaire qui restreint le droit des syndicats de recourir à des conseillers. Aux termes de cette ordonnance, les syndicats ne peuvent avoir, individuellement, plus de deux conseillers; ces derniers doivent être enregistrés auprès du ministère du Travail; leur enregistrement doit être régulièrement renouvelé. Le ministère jouit d'une large discrétion pour refuser l'enregistrement ou pour sanctionner les leaders syndicaux qui ne sont pas enregistrés.
- 148.** Par ailleurs, la CISL affirme qu'au **Myanmar** la Fédération indépendante des syndicats du Myanmar (IFTUM) est toujours obligée de mener ses activités dans la clandestinité. Au **Timor-Leste**, il y a toujours des restrictions sur la liberté de s'assembler publiquement. Au **Brésil**, en **Inde**, au **Liban** et en **Thaïlande**, la loi ne protège pas les travailleurs de manière adéquate contre la discrimination antisyndicale. Aux **Etats-Unis**, les employeurs ont légalement le droit de recourir à tout un éventail de tactiques antisyndicales qui découragent l'exercice de la liberté d'association. Même, dans les cas de violation de la loi, les sanctions sont trop faibles pour dissuader les employeurs de répéter leur violation de la législation du travail.
- 149.** En réponse aux observations de la CISL, le gouvernement du **Brésil** déclare qu'une nouvelle législation proposée au Forum national du travail (FNT) en juillet 2003, actuellement à l'étude dans le cadre du projet d'amendements constitutionnels (PEC) n° 369/05, prévoit toute une série de comportements antisyndicaux. Toute action, de la part d'un employeur ou de travailleurs, dont le but est de saper une activité syndicale ou de lui porter atteinte sera considérée comme comportement antisyndical et passible de sanctions.
- 150.** Le gouvernement du **Myanmar** fait remarquer que la Fédération des syndicats de Myanmar (FTUM) n'est pas opérationnelle dans le pays. Il s'agit d'une association illégale, comme le ministère des Affaires intérieures le mentionne dans une déclaration de notification n° 3/2005. La situation des syndicalistes travaillant dans la clandestinité s'explique par leur violation de la loi. Par ailleurs, l'Union des associations de solidarité (USDA) n'est pas une organisation établie par les militaires, et les citoyens ne sont pas forcés de s'y affilier.
- 151. Restrictions du droit de grève.** D'après les observations de la CISL, des restrictions au droit de grève existent toujours dans un certain nombre de pays, à des degrés variables. En **République islamique d'Iran**, la loi ne donne pas le droit de grève aux travailleurs mais ils peuvent poser leurs outils en restant à leur place de travail ou ralentir le travail. Une loi adoptée en 1993 interdit les grèves dans le secteur public. En **Iraq**, il a été rapporté que nombre d'employeurs ont recouru à d'anciennes lois pour menacer toute velléité des travailleurs de mener des actions de grève dans les entreprises publiques. Le droit de grève est également limité au **Brésil**, au **Kenya**, en **Inde** (dans certains Etats), au **Qatar** (en

2004) et toléré dans les **Emirats arabes unis** et en **Jordanie**. En **République de Corée**, **Etats-Unis**, **Guinée-Bissau**, **République démocratique populaire lao**, **Mexique** et **Viet Nam**, il y a de sérieuses restrictions au droit de grève dans le secteur public. En outre, dans certains pays (**Malaisie**, **Mexique**, **Népal**, **Singapour** et **Timor-Leste**), les procédures préalables à la grève sont si complexes qu'elles rendent l'exercice du droit de grève très difficile, voire impossible dans certains cas. Ainsi, en **Malaisie**, le droit de grève n'est pas expressément reconnu et les restrictions législatives rendent la grève légale pratiquement impossible pour les travailleurs. Les syndicats ne sont pas autorisés à faire la grève pour des conflits en rapport avec l'enregistrement des syndicats ou avec des licenciements illégaux. La grève générale et la grève de sympathie ne sont pas non plus permises. Au **Maroc**, le projet de loi (2004) limiterait gravement le droit de grève et l'Union marocaine du travail demande la révision de ce texte, certaines de ses dispositions rendant impossible l'exercice du droit de grève. En **Oman**, la position du gouvernement n'est pas claire. La loi sur le travail de 2004 abroge le décret de 1973 qui interdisait les grèves mais elle ne les autorise pas explicitement. Cependant, aucune sanction n'est prévue dans cette disposition au cas où les travailleurs se mettraient en grève. Au **Soudan**, depuis l'adoption de la loi sur les syndicats de 1992, les grèves ont été rendues illégales.

- 152.** En réponse aux observations de la CISL, le gouvernement du **Brésil** mentionne que l'article 37, VII, de la Constitution fédérale garantit le droit de grève aux fonctionnaires, pour autant que ce soit dans les limites et aux conditions déterminées par les lois applicables. Cependant, aucune loi n'a été édictée pour réglementer le droit de grève des fonctionnaires. En conséquence, la Cour constitutionnelle a pris une décision qui déclare comme suit: «... la reconnaissance constitutionnelle du droit de grève des fonctionnaires établit une norme d'effectivité limitée et n'a donc pas de caractère directement exécutoire; pour cette raison, une loi supplémentaire, exigée dans le texte constitutionnel même, est requise ...». Dans le cadre de la Chambre sectorielle de la fonction publique du Forum national du travail (FNT), le gouvernement, conscient de la nécessité de réglementer le droit de grève des fonctionnaires, a mené des discussions avec les partenaires sociaux directement intéressés par cette question en vue de formuler un projet de loi en la matière. La préparation de ce projet en est au stade final.
- 153.** Le gouvernement de l'**Inde** déclare que, en vertu de la loi sur les conflits professionnels de 1947, une personne employée dans les services d'utilité publique doit donner un préavis de grève de 14 jours. Les dispositions sur le préavis de grève sont considérées essentielles, afin de permettre au gouvernement d'intervenir et d'écarter une grève affectant les services d'utilité publique, pour assurer que la population ne soit pas lésée. L'exigence de préavis ne s'applique pas aux entreprises industrielles qui ne sont pas d'utilité publique. En outre, alors même que la loi sur la continuité des services essentiels (ESMA) permet au gouvernement d'interdire la grève dans certaines industries essentielles, des mécanismes juridiques permettent de contester une décision prise en vertu de ladite loi.
- 154.** En réponse aux observations de la CISL, le gouvernement de la **République islamique d'Iran** fait savoir que la législation reconnaît le droit des travailleurs de se mettre en grève dans l'enceinte du lieu de travail.
- 155.** Le gouvernement de la **Jordanie** indique qu'une grève peut avoir lieu avant l'obtention de l'autorisation préalable du gouvernement. A cet égard, l'article 135 du Code du travail dispose qu'«aucun travailleur ne se mettra en grève sans préavis, donné à l'employeur et non au gouvernement, au moins 14 jours avant la date fixée pour la grève». Toutes les grèves qui ont lieu dans le pays se déroulent en pratique selon les règles fixées dans la loi. Le ministère du Travail n'a jamais tenté d'obliger les travailleurs à lui donner un préavis ou à demander son approbation. Bien au contraire, il s'est efforcé de convaincre les parties de respecter la loi et en particulier que: i) les travailleurs donnent un préavis de grève aux

employeurs dans le délai légal; et ii) que les employeurs informent les travailleurs, dans le délai légal prévu à cette fin, de leur intention de procéder à un lock-out.

- 156.** Le gouvernement de la **République de Corée** déclare que le droit de grève pour les fonctionnaires est limité pour assurer le maintien d'un service minimum.
- 157.** Le gouvernement du **Maroc** rapporte que, malgré l'absence de législation sur l'exercice du droit de grève, les travailleurs jouissent librement de ce droit.
- 158.** Le gouvernement du **Mexique** indique que la législation du travail établit des exigences pour garantir le droit de grève aux travailleurs en général ainsi qu'aux fonctionnaires. L'arrêt de certains services fournis par les fonctionnaires pourrait cependant avoir des effets généralisés sur les citoyens; c'est la raison pour laquelle ils ne jouissent pas des mêmes droits que d'autres travailleurs.
- 159. Restrictions au droit de négociation collective.** Selon la CISL, en **République islamique d'Iran**, toutes les conventions collectives doivent être soumises au ministère du Travail pour examen et approbation; le gouvernement soutient que c'est pour empêcher que ces conventions ne sapent les droits minima établis par la loi.
- 160.** En réponse aux observations de la CISL, le gouvernement de la **République islamique d'Iran** signale que le chapitre 7 de la loi sur le travail prévoit à juste titre le contenu des négociations et conventions collectives. Afin de garantir aux travailleurs la jouissance d'un salaire minimum et d'autres avantages par voie de consultation, et la collaboration avec les partenaires sociaux dans les conseils supérieurs du travail, le gouvernement aide à la fixation des salaires et veillent à ce que les salaires minima n'affectent pas négativement le bien-être des travailleurs et la collaboration avec les partenaires sociaux.
- 161.** La CISL remarque aussi qu'en **République de Corée** le droit de négociation collective est reconnu mais qu'il se limite à quelques sujets de négociation. Au **Mexique**, les activités syndicales légitimes ont été entravées par des conventions négociées entre des employeurs et les syndicats qui les soutiennent. En **Oman** et dans les **Emirats arabes unis**, le droit de négociation collective n'est toujours pas reconnu par la loi. Au **Qatar**, la nouvelle loi (2005) permet aux syndicats de mener des négociations collectives, mais ce droit est sérieusement réduit par le contrôle gouvernemental sur les règlements et procédures de négociation. En **Thaïlande**, on estime que 5 pour cent seulement des travailleurs occupés sont couverts par des conventions négociées collectivement. Aux **Etats-Unis**, au niveau fédéral, 40 pour cent environ de l'ensemble des travailleurs du secteur public continuent de se voir refuser les droits élémentaires de négociation collective. De plus, en 2005, il y a eu une affligeante tendance des employeurs à utiliser le système de la faillite pour invalider les conventions collectives négociées. Au **Viet Nam**, il y a carence de conventions négociées collectivement dans le secteur privé.
- 162.** En réponse aux observations de la CISL, le gouvernement de la **République de Corée** indique que les conditions de travail, telles que la rémunération des fonctionnaires, sont fixées dans les lois, les budgets, etc., suivant les procédures démocratiques de l'Assemblée nationale. Les accords entre travailleurs et direction ne sont pas considérés comme prévalant sur les lois ou les budgets, mais le gouvernement s'impose l'obligation de la bonne foi, de sorte qu'il n'est pas possible que des budgets contraires aux accords soient établis. Les négociations portent sur la rémunération, la sécurité sociale, etc., et sur les syndicats. Seules les matières relevant de décisions de politique et de désignation à un emploi et qui ne relèvent pas directement des conditions de travail sont exclues de la négociation.

-
- 163.** Le gouvernement du **Mexique** indique que, dans le cadre de la nouvelle culture du travail dans le pays, le dialogue entre facteurs de production est fondamental. L'exercice du droit d'organisation et de négociation collective est respecté sans restriction, dans l'objectif de créer un climat de certitude sociale en matière de travail entre employeurs et travailleurs. La volonté des parties trouve son expression dans les dispositions des conventions collectives, à la seule condition de ne pas affecter les garanties minimales prévues par les normes applicables. La législation du travail ne reconnaît pas les contrats dits «de protection».
- 164. Déficit dans la législation ou dans l'application des lois.** Selon le gouvernement de la **République de Corée**, ni les employeurs ni les travailleurs ne sont disposés, en raison d'un conflit d'opinions aigu, à appliquer les dispositions légales sur le pluralisme syndical au niveau de l'entreprise et l'interdiction de paiement de salaire aux cadres syndicaux à plein temps. En conséquence, sur la base d'un accord tripartite, l'application de ces dispositions sera repoussée de trois ans dans l'esprit de stabiliser les relations professionnelles. Pendant ce délai de grâce, la commission tripartite discutera sérieusement et dans le détail les normes et méthodes d'application.
- 165.** Au **Myanmar**, le gouvernement déclare que la législation actuelle ne reconnaît pas le principe de liberté d'association.
- 166.** En **Afghanistan**, la Fédération panafghane des syndicats (AAFTU) souligne qu'elle n'a pas été consultée par le gouvernement lors du processus de révision concernant le travail.
- 167.** La CISL réitère qu'au **Canada** la législation dans plusieurs provinces ou territoires n'est pas conforme à la convention n° 98, et qu'on ne constate pas de volonté de la part de ces provinces d'harmoniser leurs lois avec les conventions de l'OIT. En **Inde**, la loi sur les syndicats ne s'applique pas au Sikkim où les travailleurs ne jouissent pas de droits syndicaux, et l'Etat de Delhi a exempté les zones franches d'exportation (ZFE) de la plus grande part de la législation du travail. En **République islamique d'Iran**, le Code du travail de 1990 se concentre sur les sociétés et associations islamiques et interdit les organisations syndicales indépendantes. En outre, une modification du Code du travail en 2003 permet aux travailleurs de fonder et de s'affilier à de prétendus syndicats, sans autorisation préalable, mais le ministère du Travail en détermine les droits et responsabilités. En **Iraq**, le nouveau Code du travail préparé avec la contribution du BIT n'a pas encore été appliqué. Au **Kenya**, les travailleurs se plaignent du retard accusé dans l'achèvement de l'examen de la législation du travail pour inclure les normes du travail centrales de l'OIT. En **République de Corée**, la loi sur la fondation et le fonctionnement des syndicats de fonctionnaires publics du 31 décembre 2004 exclut du droit de s'organiser de nombreuses catégories de travailleurs (telles que les gestionnaires, le personnel de ressources humaines, le personnel s'occupant des syndicats ou de relations professionnelles) dans le secteur privé et certains fonctionnaires publics comme les militaires, la police, les pompiers, les fonctionnaires désignés par la politique et des fonctionnaires publics de haut niveau. En outre, la législation ne prévoit aucune sanction contre des pratiques illégales du travail, et la loi sur les zones économiques spéciales (ZES) de juillet 2003 exempte les sociétés étrangères de l'obligation d'appliquer la législation du travail. En **République démocratique populaire lao**, le droit du travail n'est pas appliqué. En **Malaisie**, la loi interdit aux organisations syndicales d'organiser les employés qui occupent des postes de gestion et de direction. La plupart des employeurs abusent de cette loi en refusant les droits syndicaux des membres et en demandant souvent le retrait de responsables syndicaux expérimentés. En outre, un syndicat doit faire une demande de reconnaissance auprès de l'employeur, qui peut à sa discrétion reconnaître le syndicat, refuser la reconnaissance, faire appel au Directeur général des syndicats pour obtenir un jugement sur la qualité véritable, en fait, de membre de syndicat ou non. Au **Maroc**, dans nombre de sociétés privées et en particulier dans les zones franches d'exportation, le droit

du travail est souvent ignoré. En **Oman**, la législation ne reconnaît toujours pas le droit de fonder des syndicats et de négocier collectivement. A **Singapour**, diverses restrictions dans la législation du travail sont dépassées et ne sont pas appliquées, et les syndicats ont demandé la révision de la législation pour en tenir compte. Au **Timor-Leste**, la législation du travail n'est appliquée que de façon limitée. Aux **Etats-Unis**, la loi nationale sur les relations professionnelles (NLRA) exclut de son champ d'application de nombreuses catégories du secteur privé, y compris les travailleurs de l'agriculture et les travailleurs domestiques, les surveillants et les entrepreneurs indépendants.

- 168.** En réponse aux observations de la CISL, le gouvernement du **Canada** indique qu'en *Ontario*, depuis 2005, plusieurs amendements à la législation du travail renforcent la protection de l'exercice du droit de négociation collective. En *Colombie-Britannique*, la province jouit d'un niveau de paix du travail sans précédent, grâce au succès récent des négociations dans le secteur public, qui ont abouti à la conclusion de 139 conventions collectives (en date du 11 décembre 2006). Le gouvernement de la province suit aussi l'examen de la commission d'enquête pour revoir la structure des négociations et appuyer le succès sur les ultimes négociations afin d'assurer que des accords négociés puissent être conclus dans de futures séries de négociations.
- 169.** En réponse aux observations de la CISL, le gouvernement de la **Malaisie** souligne qu'il n'encourage pas la création d'un syndicat par les travailleurs de l'électronique. Cette politique vise à protéger l'intérêt national et les intérêts des travailleurs de l'industrie électronique. Les syndicats peuvent s'adresser au ministre des Ressources humaines pour qu'il prenne une décision dans les questions se rapportant à la définition des employés dans des postes de gestion, de direction, de confiance ou de sécurité, quant à leur possibilité de devenir membres d'un syndicat. Les éventuels conflits relatifs à l'étendue de la représentation de tels travailleurs par un syndicat sont couverts par l'article 9(1A) de la loi sur les relations professionnelles.
- 170.** Le gouvernement de la **République islamique d'Iran** signale que certaines modifications au Code du travail sont en cours pour promouvoir les droits des organisations des employeurs et des travailleurs ainsi que leur diversification par des méthodes libres et démocratiques quelle que soit par ailleurs leur affiliation à la Chambre des travailleurs en tant que parti politique.
- 171.** Selon le gouvernement de la **République de Corée**, la loi sur la création et les activités des syndicats de fonctionnaires, adoptée le 28 janvier 2006, garantit le droit d'organisation aux fonctionnaires. Ce droit comprend le droit de créer un syndicat, de prendre part aux activités syndicales et de négocier et conclure des conventions collectives. En ce qui concerne la loi sur les zones économiques spéciales (ZES) de juillet 2003, l'objectif de la loi est de promouvoir les investissements étrangers, de chercher à atteindre une plus grande compétitivité nationale, ainsi que le développement équilibré entre différentes régions par l'amélioration de l'environnement pour les sociétés étrangères investissant dans les zones économiques libres et aussi par l'amélioration des conditions de vie des étrangers. Cette loi ne comprend que deux dispositions d'exemption des normes du travail concernant les vacances et les travailleurs temporaires.
- 172. Facteurs contextuels.** En **Iraq**, la Fédération des industries d'Iraq (IFI) et la Fédération des syndicats d'Iraq (IFTU) signalent que la situation sociale et économique (crise économique avec un taux de chômage dépassant 50 pour cent et insécurité) rend difficile l'exercice de ce principe et droit.
- 173.** En **Somalie**, en raison de la crise nationale actuelle, le gouvernement ne fait état d'aucun changement.

-
- 174. Travailleurs de la fonction publique.** La CISL note que le droit de liberté d'association est refusé aux fonctionnaires publics au **Brésil**, au **Liban** (pour les employés du gouvernement) et en **Oman** où ils ne sont pas couverts par la législation du travail. En **Inde**, la possibilité pour les fonctionnaires publics d'exercer la liberté d'association est très limitée car la loi sur les syndicats de 2002 telle qu'amendée stipule qu'un syndicat doit représenter au moins 100 travailleurs, ou 10 pour cent de la main-d'œuvre, alors qu'auparavant le nombre minimum était fixé à sept. En outre, certains Etats ne reconnaissent pas les droits syndicaux. La Cour suprême a déclaré en 2003 que les employés gouvernementaux, y compris les avocats, ne jouissent pas du droit de grève. Des restrictions importantes existent pour le droit de négociation collective des employés publics. En **République de Corée**, le gouvernement persécute les syndicats de fonctionnaires. Au **Mexique**, la loi impose un monopole syndical aux employés d'Etat, en interdisant la coexistence de deux ou plusieurs syndicats dans le même organisme d'Etat. Les travailleurs sont obligés de s'affilier à des syndicats appartenant au syndicat de la fonction publique (soit la *Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado* – FSTSE). Au **Maroc**, dans le secteur public, le droit du travail est souvent ignoré et les magistrats se voient interdire toute activité syndicale. Au **Népal**, le gouvernement a publié une ordonnance sur la fonction publique (juillet 2006) qui ne tient aucun compte des droits des fonctionnaires de fonder et d'appartenir à des syndicats de leur choix. La modification apportée à la loi sur la fonction publique de 1992 interdit la formation de toute association ou tout syndicat de fonctionnaires publics sauf ceux qui ont été définis par le gouvernement. Au **Qatar**, le nouveau Code du travail en vigueur depuis janvier 2005 n'accorde pas le droit d'organisation aux travailleurs du secteur public.
- 175.** Le gouvernement de la **République de Corée** indique que le projet de loi qui résulte du Grand accord tripartite éliminera l'arbitrage obligatoire des conflits dans les services publics essentiels. Dans le cas d'un conflit, une mesure complémentaire prévoit qu'il sera obligatoire pour les services publics essentiels de maintenir un service minimum, prévu en conformité avec les normes de l'OIT, garantissant ainsi la protection de l'intérêt public.
- 176.** Le gouvernement du **Mexique** déclare qu'il respecte les activités internes des organisations syndicales et reconnaît le droit pour une ou plusieurs organisations d'employeurs ou de travailleurs de conclure des conventions pour déterminer les conditions de travail dans une ou plusieurs entreprises au moyen de la conclusion de conventions collectives. En outre, la lettre B de l'article 123 de la Constitution dispose que les travailleurs ont le droit de s'organiser pour défendre leurs intérêts communs et exercer leur droit de grève si les droits prévus dans cet article sont violés de manière générale et systématique. Cette catégorie de travailleurs se voit donc garantir le droit d'organisation et de négociation collective. Il y a lieu de noter que la Fédération démocratique des syndicats de fonctionnaires (FEDESSP) a été enregistrée en juin 2005. Les fonctionnaires ont ainsi la possibilité de s'affilier à cette fédération ou à la Fédération des syndicats des travailleurs de la fonction publique (FSTSE). De plus, des initiatives ont été proposées au Congrès de l'Union, dépositaire de l'autorité législative du pays, en vue de la réforme des dispositions de la loi des fonctionnaires fédéraux, pour la mettre en conformité avec la pratique actuelle. Le Congrès de l'Union déterminera, de manière autonome, dans le respect de la division des pouvoirs, le processus parlementaire à suivre pour ces initiatives.
- 177. Travailleurs domestiques.** A **Bahreïn**, le gouvernement, la Chambre de commerce et d'industrie de Bahreïn (BCCI) et la Fédération générale des syndicats de Bahreïn (GFBTU) remarquent que les travailleurs domestiques ne jouissent pas du droit d'organisation et de négociation collective. Selon le gouvernement du **Liban**, les travailleurs domestiques sont exclus de l'application du Code du travail. Au **Qatar**, les travailleurs domestiques n'ont pas l'autorisation de recourir à la grève.

-
- 178. Travailleurs dans les zones franches d'exportation (ZFE).** Au **Brésil**, la CISL observe la faiblesse d'application de la loi sur le travail dans ces zones, bien que juridiquement elle couvre également les ZFE. Dans les **Emirats arabes unis**, chaque ZFE a sa propre réglementation du travail. Au **Kenya**, les travailleurs dans les ZFE ne peuvent pas jouir effectivement de la liberté d'association.
- 179.** En réponse aux observations de la CISL, le gouvernement de l'**Inde** indique que toutes les lois sur le travail appliquées par les gouvernements des Etats constitutifs sont applicables dans les zones économiques spéciales (ZES) et dans les zones franches d'exportation (ZFE).
- 180. Travailleurs migrants.** Selon la CISL, les travailleurs migrants en **Jordanie**, au **Liban**, en **Malaisie**, au **Qatar**, à **Singapour** et en **Thaïlande** ne sont pas autorisés à former des syndicats. Au **Timor-Leste**, l'article 11 de la loi sur l'immigration et l'asile de 2003 prévoit l'interdiction pour les étrangers de participer aux organes administratifs et sociaux d'un syndicat. Cette loi interdit également aux étrangers d'organiser ou de participer à des manifestations, marches, rassemblements et meetings de nature politique. Ceux qui violent la loi encourent l'arrestation, la déportation et l'exclusion du retour dans le pays.
- 181.** En réponse aux observations de la CISL, le gouvernement de la **Malaisie** déclare que les permis de travail comportent une note qui indique que les travailleurs qui ne sont pas de nationalité malaise ne sont pas autorisés à s'affilier à des associations. Le Congrès des syndicats de Malaisie (MTUC) demande constamment que les travailleurs migrants puissent jouir du plein droit de s'associer et de former des syndicats, tout en continuant de promouvoir ces droits.
- 182.** En réponse aux observations de la CISL, le gouvernement de **Singapour** signale que ces commentaires sont similaires à ceux qui avaient été présentés dans le cadre de l'examen annuel de 2006. Il se réfère donc à sa réponse précédente: par exemple, que les restrictions ne s'appliquent qu'aux étrangers dont le séjour est, par nature, provisoire et dont les intérêts peuvent ne pas être en accord avec ceux des travailleurs de Singapour.
- 183. Collecte et diffusion de données.** D'après le Congrès des syndicats de Nouvelle-Zélande (NZCTU), la suppression du magazine *ERA Info* a causé un manque d'information et une carence dans la collecte de données.
- 184.** En réponse aux observations du NZCTU, le gouvernement de la **Nouvelle-Zélande** fait savoir qu'une version modifiée du Code de bonne foi est disponible sur demande et que les informations sont disponibles aussi en tout temps sur la toile à l'adresse www.ers.govt.nz/goodfaith/code.html. En outre, la base de données sur les conventions collectives et les bases de données sur les informations concernant les grèves sont en lien actif avec les services de médiation du département du Travail pour prévenir les problèmes potentiels en matière de négociation collective. Les bases de données comportent des informations sur les actions de grève projetées et sur celles qui ont eu lieu.
- 185. Demandes de coopération technique.** Afin de faire face aux difficultés susvisées, l'**Afghanistan**, l'**Arabie saoudite**, **Bahreïn**, la **Chine**, les **Emirats arabes unis**, l'**Inde**, la **République islamique d'Iran**, l'**Iraq**, le **Liban**, le **Népal**, l'**Oman**, le **Soudan**, la **Thaïlande** et le **Timor-Leste** ont sollicité la coopération technique du BIT pour les aider à réaliser le principe et droit ⁴.

⁴ Pour de plus amples informations concernant la coopération technique, se référer à la partie II.D du présent rapport.

186. Ainsi, selon le gouvernement de l'**Afghanistan**, la coopération technique du BIT est nécessaire pour aider à une meilleure application des nouvelles lois sur le travail, d'une part, et pour l'application des principes et droits fondamentaux au travail, d'autre part. L'inspection du travail et les organisations d'employeurs et de travailleurs ont également besoin du soutien du BIT en termes de formation et de renforcement des capacités. Une étude de terrain sur les principes et droits fondamentaux au travail dans le pays serait nécessaire. La Fédération panafricaine des syndicats (AAFTU) sollicite l'assistance technique du BIT pour la résolution du problème de l'enregistrement des syndicats dans le pays.

187. Au **Kenya**, le gouvernement, la Fédération des employeurs du Kenya (FKE) et l'Organisation centrale des syndicats (COTU-Kenya) soulignent qu'ils regrettent que le programme BIT/SLAREA (Renforcement de l'administration du travail et des relations professionnelles en Afrique de l'Est) n'ait pas été poursuivi. Ils remarquent que la coopération technique du BIT est encore nécessaire pour la sensibilisation et le renforcement des capacités dans le domaine de la liberté d'association et du dialogue social, mais aussi en matière de recherche et de collecte de données sur le principe et droit. Le gouvernement se propose également pour la préparation d'une étude de terrain suivie par un atelier tripartite national sur la ratification de la convention n° 87, avec la participation de membres du Parlement.

188. Le gouvernement du **Liban** est dans l'expectative de conseils du BIT sur les projets de modification du Code du travail.

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

189. Les gouvernements de la **Malaisie**, du **Myanmar** et de la **Somalie** (en raison de la crise nationale) ne font état d'aucun changement depuis leur précédent rapport.

2. *Elimination de toutes formes de travail forcé ou obligatoire*

a) *Rapports*

190. Seize des 17 Etats ont rendu leur rapport sur le principe de l'élimination de toutes formes de travail forcé ou obligatoire (ce qui représente un taux de présentation de rapports de 94 pour cent), soit une baisse de 6 pour cent par rapport aux données de l'examen annuel de 2006 concernant ce principe et droit (voir tableau 1, p. 6 du document).

191. Les **Iles Salomon** ont manqué à leurs obligations de rapport.

192. A l'échelon national, quatre organisations d'employeurs et cinq organisations de travailleurs de six Etats différents ont formulé des observations concernant les rapports de leur gouvernement.

193. A l'échelon international, une observation générale a été reçue de la part de l'Organisation internationale des employeurs (OIE)⁵ avec des références générales sur la réalisation du principe et droit, ainsi que de la part de la Confédération internationale des syndicats libres (CISL) qui a envoyé une observation tardive sur l'examen annuel de 2006 concernant la réalisation du principe et droit en **Malaisie**.

⁵ Voir pp. 73-77 du présent document.

194. 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.

Examen annuel de 2007: 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 *

Pays	Observations des organisations nationales d'employeurs	Observations des organisations nationales de travailleurs	Observations de la CISL
Bahreïn	Chambre de commerce et d'industrie de Bahreïn (BCCI)	Fédération générale des syndicats de Bahreïn (GFBTU)	–
Chine	Confédération des entreprises de Chine (CEC)	–	–
République de Corée	République de Corée (aucun nom n'a été communiqué)	République de Corée (aucun nom n'a été communiqué)	–
Japon	–	Confédération japonaise des syndicats (JTUC-RENGO)	–
Qatar	Chambre de commerce et d'industrie du Qatar (QCCI)	Comité des travailleurs du pétrole du Qatar (QPWC)	–
Madagascar	Groupement des employeurs de Madagascar (GEM) (et ses 14 affiliés)	Confédération des travailleurs malgaches (CTM) (et ses 10 affiliés)	–
Malaisie	Fédération des employeurs de Malaisie (MEF)		X (au titre de l'examen annuel de 2006)

* 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 2007 de la Déclaration.

b) Rapports mentionnant des efforts

195. Ratifications et intentions de ratification. Le tableau ci-dessous indique le nombre de ratifications et les intentions de ratification pour l'année 2007 exprimées par les gouvernements concernant la convention (n° 29) sur le travail forcé, 1930, et la convention (n° 105) sur l'abolition du travail forcé, 1957.

Examen annuel de 2007: Etat des ratifications et des intentions de ratification concernant les conventions n°s 29 et 105

	Ratifications en 2006	Intentions de ratification exprimées dans le cadre de l'examen annuel de 2007
Convention n° 29	Lettonie, Vanuatu	Afghanistan, République de Corée, Qatar, Viet Nam
Convention n° 105	Vanuatu	République de Corée, Madagascar, Népal, Qatar, Viet Nam

Source: BIT: Rapports et bases de référence soumis par les pays au titre de l'examen annuel de 2007 de la Déclaration.

196. En vue de ratifier les deux conventions n°s 29 et 105, le gouvernement de la **République de Corée** a tenu un séminaire sur le travail forcé en mai 2006. Experts du BIT, représentants tripartites, fonctionnaires des ministères concernés ont été invités pour discuter le sujet. Le gouvernement a également organisé le Comité consultatif sur la

politique internationale du travail afin d'accélérer le processus de ratification de ces instruments. Cependant, les discussions sont toujours en cours en raison des divergences d'opinions entre ministères.

- 197.** Le gouvernement de **Madagascar** indique qu'il a mené à bien les formalités concernant la ratification de la convention n° 105, qui doit être soumise au Parlement.
- 198.** Le gouvernement du **Qatar** signale que la ratification est à l'étude auprès des autorités compétentes.
- 199.** Le gouvernement du **Népal** déclare que la convention n° 105 est en cours de ratification.
- 200.** Selon le gouvernement du **Viet Nam**, l'article 5 du Code du travail interdit expressément toutes formes de travail forcé ou obligatoire. Dans le même sens, un groupe de travail interagences a été constitué, comprenant le ministère du Travail, des Invalides et des Affaires sociales (MoLISA), le ministère de la Justice, le ministère de la Sécurité publique, la Chambre de commerce et d'industrie du Viet Nam (VCCI) et la Confédération générale du travail du Viet Nam (VGCL). Participant au mouvement visant la ratification des conventions n°s 20 et 105, le MoLISA a coopéré avec le BIT pour effectuer une analyse comparative entre les dispositions juridiques nationales et celles des conventions n°s 29 et 105. La VCCI et la VGCL soutiennent la ratification de ces conventions.
- 201. Reconnaissance du principe et droit dans la Constitution.** Comme l'indiquait l'introduction de l'examen annuel de 2006⁶, tous les Etats qui ont soumis des rapports reconnaissent le principe et droit. Ainsi, les gouvernements du **Canada**, de la **Chine**, de la **République de Corée**, du **Japon** et de **Singapour** indiquent dans leur rapport que leur Constitution reconnaît le principe et droit.
- 202. Reconnaissance du principe et droit dans la politique, la législation, la réglementation et/ou les décisions judiciaires.** Au **Canada**, le projet de loi C-49, portant loi d'amendement du Code pénal (traite de personnes), a été accepté par décision royale en novembre 2005. Ce texte établit de nouveaux délits punissables concernant la traite des personnes, le bénéfice de gains financiers ou matériels pour la traite ou la facilitation de ladite traite, la rétention ou la destruction de documents dans le même objectif.
- 203.** En **Chine**, le travail forcé ou obligatoire est interdit aux termes de la loi pénale (art. 240-242) et de la loi sur la protection des droits et des intérêts des femmes (art. 37 et 39). Le règlement interdisant le recours au travail des enfants (art. 11) prévoit également une protection en la matière. En outre, selon l'article 15 de justification judiciaire de la Cour suprême, en 2001, lorsque le travailleur propose de mettre un terme au contrat de travail, l'employeur doit lui verser la rémunération et peut payer des indemnités.
- 204.** Au **Japon**, le principe et droit est reconnu dans divers textes législatifs.
- 205.** En **République démocratique populaire lao**, le gouvernement indique que la loi sur le développement et la protection des femmes a été adoptée en 2004. Cette loi comprend des dispositions sur la traite, même si certaines formations pourraient être réalisées avec les employeurs du secteur privé.
- 206.** Selon la Fédération des employeurs de Malaisie (MEF), il n'existe pas de travail pénitentiaire en **Malaisie**. Les prisonniers reçoivent un enseignement de compétences

⁶ BIT: document GB.295/5: Introduction à la compilation des rapports annuels présentée par les Experts-conseillers sur la Déclaration, 2006, p. 38, paragr. 178.

sociales pendant la durée de l'emprisonnement afin de faciliter leur réintégration sociale après leur sortie de prison. Enseigner des capacités aux prisonniers ne saurait en aucune façon être considéré comme du travail forcé.

- 207.** Au **Qatar**, le gouvernement rapporte que les lois en vigueur interdisent le travail forcé et le travail en servitude et prévoit des sanctions contre ceux qui recourent à ce genre de travail.
- 208.** Aux **Etats-Unis**, le gouvernement indique que la loi de 2005 de réautorisation sur la protection des victimes de la traite (TVPRA), PL 109-164, 119 Stat 3558 a été adoptée en janvier 2006, portant amendement de la loi de 2000 sur la protection des victimes (TVPA), Division A de PL 106-386, 22USC § 7101 *et seq.*
- 209. Définition du travail forcé ou obligatoire.** Au **Canada**, selon les amendements proposés dans le projet de loi C-49, «exploiter autrui» viserait à faire en sorte qu'une personne fournisse un travail ou un service, par le moyen d'actes amenant la victime à craindre raisonnablement pour sa sécurité ou celle d'une autre personne connue de la victime, si celle-ci n'obtempère pas.
- 210.** En **République démocratique populaire lao**, le gouvernement déclare que la définition du travail forcé est à l'étude dans le contexte de la révision du Code du travail de 1994.
- 211.** En **Chine**, la définition du travail forcé est donnée à l'article 244 de la loi pénale. D'après cette disposition, un employeur viole la loi et le règlement de l'administration du travail s'il oblige ses employés à travailler en limitant leur liberté individuelle.
- 212. Mécanismes de prévention, de mise en œuvre et sanction.** Selon le gouvernement de la **République de Corée**, les mesures suivantes ont été appliquées en vue de réaliser le principe et droit: i) mécanismes d'inspection et de surveillance; ii) sanctions pénales; iii) sanctions civiles et administratives; et iv) renforcement des capacités.
- 213.** En **Chine**, l'article 11 du règlement interdisant le recours au travail des enfants de 2002 dispose que le fait de forcer un enfant à travailler est pénalement punissable.
- 214.** Au **Qatar**, les inspecteurs du travail ont reçu pour instruction de se montrer stricts en traitant de toute pratique qui pourrait être considérée comme pratique de travail forcé ou autre pratique analogue, ainsi qu'en attirant l'attention des employeurs sur de telles pratiques.
- 215.** Le gouvernement du **Samoa** indique qu'il a autorité, par l'intermédiaire du ministère du Commerce et du Travail agissant dans le cadre de la loi sur le travail et l'emploi de 1972 et de la loi sur la sécurité et la santé au travail de 2002, de prendre des mesures envers toute personne qui aurait engagé des travailleurs dans un travail forcé ou dans des conditions contraires aux dispositions légales.
- 216.** Aux **Etats-Unis**, le gouvernement indique qu'en vertu de la loi de 2000 sur la protection des victimes (TVPA) telle qu'amendée des informations sur le contrôle et l'application sont contenues dans l'évaluation annuelle qui peut être trouvée sur le site Web suivant: http://www.usdol.gov/whatwedo/whatwedo_ctip.html.
- 217. Activités de promotion.** En **Afghanistan**, un atelier tripartite sur les normes internationales du travail, la Déclaration et le dialogue social a été organisé en 2006, en collaboration avec le BIT.
- 218.** Le gouvernement du **Canada** signale que le Groupe de travail interdépartemental sur le trafic des personnes (IWGTIP) est en train de mettre au point une stratégie de prévention

d'envergure axée sur les activités de sensibilisation du public, en encourageant les efforts de réduction des facteurs qui rendent les personnes vulnérables à la traite et en renforçant la capacité du gouvernement de réagir aux facteurs qui nourrissent la demande de travail et de services exploités.

- 219.** Le gouvernement de la **Chine** indique dans son rapport que, en vue de réformer les mécanismes de réhabilitation par le travail (*Laojiao*), la Commission permanente du Congrès national du peuple a proposé, en décembre 2005, la rédaction d'une loi sur les mesures correctrices relatives aux délits mineurs. La suggestion a été incorporée dans son plan national de législation.
- 220.** Au **Japon**, le gouvernement réitère que des études sont en cours sur la conformité des lois nationales avec la convention n° 105.
- 221.** Selon le gouvernement de la **République de Corée**, afin de réaliser le principe et droit, les mesures suivantes ont été appliquées: i) sensibiliser et recommander; ii) créer des emplois, générer des revenus; iii) programmes éducatifs; iv) réhabiliter après retrait du travail forcé; et v) programmes et projets de coopération internationale.
- 222.** En **République démocratique populaire lao**, le gouvernement rapporte que le projet sur la traite des enfants et des femmes a reconnu les Memorandums (MOU) sur la traite entre la **Thaïlande** et la **République démocratique populaire lao**. En outre, le ministère du Travail et du Bien-être social coopère avec le BIT dans des projets relatifs à la traite dans plusieurs régions des pays intéressés.
- 223.** Le gouvernement de **Madagascar** déclare qu'un séminaire interministériel en rapport avec le principe et droit a été organisé avec l'aide du BIT, en décembre 2005. En outre, une étude sur le travail forcé a été menée avec l'assistance du BIT. Cette étude a été validée par le séminaire tripartite national sur le travail forcé, suivi de l'adoption d'un plan d'action pour éliminer le travail forcé.
- 224.** Au **Qatar**, le gouvernement indique dans son rapport que des mesures ont été prises pour renforcer l'Unité des relations professionnelles afin de développer de bonnes relations avec les employeurs et les travailleurs et de faire des efforts pour garantir des conditions de travail et des relations entre employeurs et travailleurs conformes aux normes internationales du travail. De plus, des conseils sur les conditions de travail et les droits des travailleurs ont été publiés. Des conférences et des dialogues ont été tenus sur les situations de travail dans lesquelles un traitement arbitraire et brutal des travailleurs par les employeurs avait été relevé, qui pouvait être considéré comme travail forcé, en contradiction avec la loi. De leur côté, la Chambre de commerce et d'industrie du Qatar (QCCI) et le Comité des travailleurs du pétrole du Qatar (QPWC) ont fait état de leur participation au quatrième Séminaire régional BIT/Conseil de coopération du Golfe (CCG) sur la Déclaration de l'OIT et les normes internationales du travail dans les pays du Golfe (CCG), organisé à Koweït City en avril 2006.
- 225.** Au **Timor-Leste**, un atelier sur le Code du travail a été organisé en 2006.
- 226. Nouvelles initiatives.** Le gouvernement de l'**Afghanistan** déclare que la Fédération panafghane des syndicats (AAFTU) s'efforce d'améliorer les droits des travailleurs et que son objectif principal est la réalisation des principes et droits fondamentaux au travail.
- 227.** Le gouvernement du **Canada** signale qu'une prison sous gestion privée sera réintégrée dans le secteur public au terme du contrat en automne 2006. En outre, l'Agence de développement international du Canada continue de soutenir la coopération globale dans la lutte contre le trafic des personnes, en finançant des projets et des initiatives spécifiques.

228. Le gouvernement de **Singapour** déclare qu'il va étudier la nécessité d'amender l'article 13 de la loi sur les personnes indigentes de 1989, pour énoncer plus clairement la nature volontaire du travail effectué par des personnes indigentes en application de la loi. Cet examen devrait se terminer début 2008.

c) Difficultés mentionnées

229. **Obstacles à la ratification des conventions n^{os} 29 et 105.** La Fédération panafricaine des syndicats (AAFTU) indique que le gouvernement de l'**Afghanistan** n'a pas tenu de consultations avec elle dans le processus de révision de la législation du travail.

230. Le gouvernement de la **République de Corée** indique que les discussions sur la ratification de ces conventions sont toujours en cours, en raison des divergences d'opinions entre les ministères compétents.

231. Pour la Confédération japonaise des syndicats (JTUC-RENGO), l'un des principaux obstacles à la ratification de la convention n^o 105 par le **Japon** est la loi sur la fonction publique nationale (NPSL). La loi sur la fonction publique locale (LPSL) stipule ce qui suit: i) «le personnel ne doit pas faire grève ou faire usage de tactiques dilatoires ou autres actions de lutte contre le public, représenté par le gouvernement national en tant qu'employeur, ni recourir à des tactiques dilatoires diminuant l'efficacité des opérations gouvernementales; le personnel et les autres personnes ne doivent ni entreprendre ni conspirer en vue de mettre en œuvre, inciter ou provoquer de tels actes illicites» (art. 98.2 NPSL et art. 37.1 LPSL); et ii) «celui qui conspire pour mettre en œuvre, incite ou provoque un acte illicite défini dans la première partie de l'article 98.2, ou qui tente un tel acte [...] sera condamné à la servitude pénale pour une durée maximum de trois ans ou à une amende de cent mille yen au maximum» (art. 110, NPSL et art. 61, LPSL). Le processus de réforme du système de la fonction publique est en cours. A cet égard, la modification de ces articles constituant une entrave devrait être concrétisée, dans de brefs délais, au cours du processus de réforme. En outre, l'état actuel du processus de réforme a vu l'établissement, en janvier 2006, d'une liste de consultations entre le gouvernement et les syndicats. Sur la base de ces consultations, les syndicats (JTUC-RENGO et l'Alliance des syndicats de fonctionnaires (APU)) et le gouvernement se sont mis d'accord sur les grandes lignes pour la création d'un conseil d'examen pour la discussion de la possibilité, pour les fonctionnaires, de jouir des droits fondamentaux au travail. La première réunion s'est tenue en juillet 2006, avec trois participants syndicalistes.

232. En réponse à ces observations, le gouvernement du **Japon** déclare que, si les syndicats de travailleurs sont d'avis que l'interdiction des grèves prévue à l'article 98, paragraphe 2, de la loi sur la fonction publique nationale et à l'article 37, paragraphe 1, de la loi sur la fonction publique locale constitue un obstacle à la ratification de la convention n^o 105, il y a lieu d'expliquer clairement que la convention interdit uniquement le travail forcé «en tant que punition pour avoir participé à des grèves». Elle ne traite pas de la question du droit, en tant que tel, des travailleurs de faire grève. En plus des personnes qui se livrent ou tentent de se livrer à la conspiration, à l'instigation ou à l'incitation envers d'autres fonctionnaires pour qu'ils fassent grève, il y a les personnes qui ont joué un rôle dans l'action illégale. Leur action en vue de faire en sorte que des fonctionnaires agissent de manière illégale est en soi hautement illégale et passible de sanctions pénales, y compris de peines d'emprisonnement, en vertu de la loi sur la fonction publique nationale ou de la loi sur la fonction publique locale. Ces dispositions ne se réfèrent pas au travail forcé en tant que sanction pour avoir participé à une grève. En ce qui concerne la ratification de la convention n^o 105, le gouvernement considère que l'interprétation de la portée précise de l'interdiction du travail forcé n'est pas assez claire. Une étude sérieuse est encore nécessaire en ce qui concerne, entre autres, la compatibilité entre les dispositions de la convention et la législation en vigueur. Le gouvernement considère la réforme de la

fonction publique comme une question importante, sur laquelle il importe de travailler rapidement, parce que le public est profondément préoccupé aujourd'hui du sort des fonctionnaires. Il reconnaît aussi la nécessité d'échanges de vues suffisants sur la réforme avec les parties intéressées. Il a tenu des réunions de niveau ministériel avec la confédération syndicale JTUC-RENGO en janvier, en mars et en mai 2006. Sur la base de ces réunions, le gouvernement a constitué la «Commission spéciale du siège pour l'examen et la promotion des réformes administratives». Cette commission a tenu sa réunion inaugurale en juillet 2006. Jusqu'ici, elle s'est réunie à cinq reprises. Elle a étudié la portée des affaires gouvernementales pour un gouvernement qui se veut simple et efficace. Elle a examiné la classification du personnel chargé des affaires en question, ce que ces affaires devraient être et ce que devrait être ce personnel. Sur la base de ces examens, elle a étudié les relations possibles entre travailleurs et employeurs dans le secteur public, y compris les droits fondamentaux du travail des fonctionnaires.

233. Difficultés contextuelles 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 2007: Obstacles contextuels et juridiques signalés par certains pays sélectionnés parmi ceux qui ont soumis leur rapport sur l'élimination de toutes formes de travail forcé ou obligatoire

Type de difficulté	Gouvernements	Organisations d'employeurs	Organisations de travailleurs
Manque de conscience et de soutien du public	Qatar	–	–
Circonstances sociales et économiques (travail forcé dû à la servitude pour dettes et à la traite)	République de Corée, Timor-Leste	–	–
Manque de dialogue social	–	Qatar	Qatar

Source: BIT: Rapports et bases de référence soumis par les pays au titre de l'examen annuel de 2007 de la Déclaration.

234. En **République de Corée**, le gouvernement déclare que des types particuliers de service militaire du pays doivent être réexaminés et l'assistance du BIT a été sollicitée à cet égard.

235. Le gouvernement du **Qatar** note que, dans un certain nombre de cas isolés, le comportement de certains employeurs pourrait être interprété comme des pratiques de travail forcé. Les autorités compétentes coopèrent pour faire face à cette difficulté. Les actions entreprises à cet égard comprennent des campagnes de sensibilisation et le dialogue avec les employeurs pour expliquer les lois et règlements en rapport avec la question et signaler ce qui pourrait être considéré comme travail forcé.

236. Au **Timor-Leste**, le gouvernement relève dans son rapport que la crise militaire a eu un effet sur la mise en œuvre de mesures efficaces visant à remédier au travail forcé.

237. Pour la CISL, le gouvernement de la **Malaisie** devrait prendre des mesures pour mettre fin à la traite des femmes et des jeunes filles victimes de la prostitution forcée. Une législation efficace doit être proposée pour s'occuper de la traite, et les victimes de la traite devraient recevoir du soutien.

238. Demandes de coopération technique. Afin de faire face aux difficultés susmentionnées, l'**Afghanistan**, la **Chine**, la **République de Corée**, le **Japon**, **Madagascar**, la **Malaisie**, le

Népal, le Qatar et le Timor-Leste ont demandé la coopération technique du BIT pour les aider à réaliser le principe et droit ⁷.

239. Le gouvernement de la Chine indique que la coopération technique du BIT serait nécessaire, entre autres, pour la réforme législative, la sensibilisation et la formation.
240. Selon le gouvernement du Japon, la coopération technique du BIT est nécessaire dans deux domaines prioritaires: i) l'interprétation de la portée précise du travail forcé tel qu'interdit sous la convention n° 105; et ii) les Experts-conseillers devraient préciser si des dispositions existantes constituent un obstacle à la ratification de la convention n° 105.
241. Le gouvernement de la République de Corée demande au BIT son aide et ses conseils pour l'évaluation des types particuliers de service militaire.
242. Le gouvernement du Qatar fait état d'un plan d'activités conjointes avec le BIT qui devrait être mis en œuvre pour réaliser le principe et droit, centrées sur les exemples de pratiques qui pourraient être considérées comme du travail forcé.
243. Le gouvernement du Timor-Leste demande l'assistance technique du BIT sur la formation des fonctionnaires gouvernementaux sur le principe et droit.

d) Rapports faisant état d'une situation inchangée

244. Les gouvernements de la Malaisie et du Myanmar ne font état d'aucun changement depuis leur précédent rapport.

3. Abolition effective du travail des enfants

a) Rapports

245. Vingt-huit Etats sur 33 ont rendu leur rapport sur le principe de l'élimination effective du travail des enfants (ce qui représente un taux de présentation de rapports de 94 pour cent), soit une augmentation de 1 pour cent par rapport aux données de l'examen annuel de 2006 concernant ce principe et droit (voir tableau 1, p. 6 du présent document).
246. Les gouvernements du Cap-Vert, des Iles Salomon, de Sainte-Lucie et du Turkménistan ont manqué à leur obligation de soumettre un rapport au titre de l'examen annuel de 2007.
247. A l'échelon national, 22 organisations d'employeurs et 24 organisations de travailleurs et leurs affiliés de 18 Etats ont envoyé des observations au titre de ce principe et droit.
248. A l'échelon international, une observation générale a été reçue de l'Organisation internationale des employeurs (OIE) ⁸, avec des références générales sur la réalisation du principe et droit.
249. 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.

⁷ Pour de plus amples informations concernant la coopération technique, se référer à la partie II.D du présent rapport.

⁸ Voir pp. 73-77 du présent document.

Examen annuel de 2007: Observations formulées par les organisations d'employeurs et de travailleurs au titre du principe de l'abolition effective du travail des enfants *

Pays	Observations formulées par les organisations nationales d'employeurs	Observations formulées par les organisations nationales de travailleurs
Afghanistan	Chambre de commerce d'Afghanistan (CCA)	Fédération panafghane des syndicats (AAFTU)
Arabie saoudite	Conseil des chambres de commerce et d'industrie saoudiennes (SCCI)	Comité des travailleurs d'Aramco (AWC) Comité des travailleurs de Saudi Telecom (STWC)
Bahreïn	Chambre de commerce et d'industrie de Bahreïn (BCCI)	Fédération générale des syndicats de Bahreïn (GFBTU)
Bangladesh	Fédération des employeurs du Bangladesh (BEF)	–
Cuba	–	Centrale des travailleurs de Cuba (CTC)
Erythrée	Fédération des employeurs d'Erythrée (EFE)	Confédération nationale des travailleurs érythréens (NCEW)
Estonie	Confédération des employeurs estoniens (CEE)	Confédération des syndicats estoniens (CETU)
Gabon	Confédération patronale gabonaise (CPG)	Confédération gabonaise du travail/Forces libres (CGT/FL) et ses 12 affiliés
Ghana	Association des employeurs du Ghana (GEA)	Congrès des syndicats du Ghana (GTUC)
Inde	Fédération des employeurs de l'Inde (EFI)	Centrale des syndicats indiens (<i>Hind Mazdoor Sabha</i> – HMS) Congrès national des syndicats de l'Inde (INTUC)
République islamique d'Iran	Confédération des associations d'employeurs d'Iran (ICEA)	Confédération des conseils islamiques du travail d'Iran (ICILC)
Kiribati	Chambre de commerce de Kiribati (KCC)	Congrès des syndicats de Kiribati (KTUC) et ses dix affiliés
Libéria	Firestone Liberia (FL) Compagnie agricole du Libéria (LAC) Association des planteurs de caoutchouc du Libéria (RPAL) Compagnie des ciments Cemenco du Libéria (CLCC) Brasseries de Monrovia (MB)	Confédération des syndicats nationaux du Libéria (CONATUL) et ses 19 affiliés Fédération des syndicats de transports routiers du Libéria (FRTUL) et ses 15 affiliés Syndicat unifié des gens de mer, des travailleurs portuaires et autres associés du Libéria et Fédération libérienne des syndicats de travailleurs (USPOGUL/LFLU) et ses 14 affiliés Syndicat général de l'agriculture et syndicats alliés du Libéria (GAAWUL) et ses huit affiliés Fédération des travailleurs de l'agriculture du Libéria (FAWUL) Syndicat de la presse du Libéria (PUL)
Mexique	Confédération patronale de la République du Mexique (COPARMEX) Confédération des chambres d'industrie (CONCAMIN)	Confédération des travailleurs du Mexique (CTM)
Nouvelle-Zélande	Business New Zealand (BNZ)	Conseil des syndicats de Nouvelle-Zélande (NZCTU)
Sierra Leone	Fédération des employeurs de Sierra Leone (SLEF)	Congrès du travail de Sierra Leone (SLLC) et ses 23 affiliés

Pays	Observations formulées par les organisations nationales d'employeurs	Observations formulées par les organisations nationales de travailleurs
République tchèque	Confédération des syndicats de Tchéquie-Moravie (CMCTU)	Confédération de l'industrie et des transports (CIT)
Vanuatu	Chambre de commerce et d'industrie de Vanuatu (VCCI)	Union nationale des travailleurs de Vanuatu (VNWU)

* L'Organisation internationale des employeurs (OIE) a fourni un commentaire général sur ce principe et droit.

Source: BIT: Rapports nationaux et bases de référence par pays soumis au titre de l'examen annuel de 2007 de la Déclaration.

b) Rapports mentionnant des efforts

250. Ratifications et intentions de ratification. Le tableau ci-dessous indique le nombre de ratifications en 2006 et les intentions de ratification dans le cadre de l'examen annuel de 2007 exprimées par les gouvernements 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 2007: Etat des ratifications et des intentions de ratification des conventions n°s 138 et 182

	Ratifications en 2006	Intentions de ratification exprimées dans le cadre de l'examen annuel de 2007
Convention n° 138	Arménie, Lettonie, Pakistan, Qatar, Saint-Vincent-et-les Grenadines	Afghanistan, Bahreïn, Estonie, Gabon, Ghana, Guinée-Bissau, Haïti, République islamique d'Iran, Libéria, Ouzbékistan, Sierra Leone, République tchèque, Vanuatu
Convention n° 182	Arménie, Australie, Cambodge, Lettonie, Suriname, Vanuatu	Afghanistan, Guinée-Bissau, Haïti, Ouzbékistan, Sierra Leone

Source: BIT: Rapports et bases de référence soumis par les pays au titre de l'examen annuel de 2007 de la Déclaration.

251. Selon le gouvernement de l'**Afghanistan**, la ratification des conventions n°s 138 et 182 sera bientôt soumise au Parlement nouvellement formé. La Chambre de commerce d'Afghanistan (CCA) soutient la ratification de ces conventions. La Fédération panafghane des syndicats (AAFTU) soutient également la ratification et espère que le gouvernement va accélérer ce processus.

252. L'**Australie** rapporte que la ratification de la convention n° 138 n'est pas possible, pour des raisons techniques, comme indiqué précédemment.

253. A **Bahreïn**, le gouvernement déclare que, en collaboration avec la Chambre de commerce et d'industrie de Bahreïn (BCCI) et la Fédération générale des syndicats de Bahreïn (GFBTU), une commission tripartite devra être établie pour étudier et formuler des recommandations sur la ratification supplémentaire de conventions fondamentales de l'OIT, y compris la convention n° 138.

254. A **Cuba**, la convention n° 182 a été soumise aux autorités compétentes et la ratification a été ajournée jusqu'à ce que l'analyse et la révision de la législation du travail aient pris fin. Dès lors, la convention sera soumise à une nouvelle évaluation.

255. En **République tchèque**, selon le gouvernement, le projet de loi du travail, mentionné dans le rapport précédent, a été approuvé par le Parlement en mai 2006 et publié sous le titre de loi n° 262/2006 (entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2007), ce qui met la législation en

pleine conformité avec les dispositions de la convention n° 138. Des mesures ont été prises pour ratifier cette convention dans les plus brefs délais. En ce qui concerne la consultation avec les partenaires sociaux, la ratification de la convention n° 138 a déjà été mentionnée, en décembre 2004, devant le Groupe de travail du Conseil de l'accord économique et social en vue de la coopération avec le BIT. La proposition de ratification de cette convention a fait l'objet de discussion avec les représentants de la Confédération des syndicats de Tchéquie-Moravie (CMCTU) et la Confédération de l'industrie et des transports (CIT); les réactions, le 29 juin 2006, de la plupart des représentants des parties ont été favorables. La proposition a été approuvée par la résolution n° 871 (du 19 juillet 2006) du Cabinet, communiquée au Parlement début août 2006.

- 256.** Le gouvernement de l'**Estonie** fait savoir que la ratification de la convention n° 138 a été soumise au Parlement et que cela devrait intervenir en 2006. Selon la Confédération des employeurs estoniens (CEE), il n'est pas nécessaire de prendre des mesures supplémentaires en la matière, du fait qu'aucun problème n'est prévu en ce qui concerne la mise en œuvre de la convention.
- 257.** Au **Gabon**, le gouvernement indique que la ratification de la convention n° 138 est à l'ordre du jour du Parlement. Sur proposition de la Confédération patronale gabonaise (CPG), le gouvernement a intensifié ses efforts en vue de convaincre le Parlement de donner priorité à la question de la ratification.
- 258.** Au **Ghana**, le gouvernement indique que le processus de ratification de la convention n° 138 est toujours en cours. L'Association des employeurs du Ghana (GEA) et le Congrès des syndicats du Ghana (GTUC) affirment que le processus de ratification devrait être accéléré, en coopération avec le BIT.
- 259.** En **Guinée-Bissau**, le gouvernement signale que les conventions n^{os} 138 et 182 ont été portées devant l'Assemblée nationale populaire.
- 260.** Selon le gouvernement d'**Haïti**, après deux ans de transition politique, l'Assemblée nationale et le Sénat ont été élus, ce qui devrait avoir pour effet d'activer le processus de ratification des conventions n^{os} 138 et 182.
- 261.** Le gouvernement de la **République islamique d'Iran** indique qu'il a demandé l'assistance du BIT pour préparer l'éventuelle ratification de la convention n° 138. La Confédération des associations d'employeurs d'Iran (ICEA) et la Confédération des conseils islamiques du travail d'Iran (ICILC) soutiennent cette ratification.
- 262.** Le gouvernement de **Kiribati** a exprimé l'intention de ratifier les conventions n^{os} 138 et 182 à l'occasion des cérémonies marquant 50 ans de présence du BIT dans la région du Pacifique en décembre 2005 à Suva, à Fidji. La Chambre de commerce de Kiribati (KCC) et le Congrès des syndicats de Kiribati (KTUC) accordent leur vif soutien à une ratification rapide des conventions.
- 263.** Le gouvernement du **Libéria** informe que le processus de ratification de la convention n° 138 est en cours. La résolution tripartite sur l'humanisation de la main-d'œuvre du Libéria, adoptée en octobre 2006, a recommandé la ratification de la convention n° 138 par le Libéria. La Compagnie des ciments Cemenco du Libéria (CLCC), les Brasseries de Monrovia (MB), l'Association des planteurs de caoutchouc du Libéria (RPAL), la Société agricole du Libéria (LAC), Firestone Liberia (FL), la Confédération des syndicats nationaux du Libéria (CONATUL), la Fédération des syndicats de transports routiers du Libéria (FRTUL), le Syndicat unifié des gens de mer, des travailleurs portuaires et autres associés du Libéria et la Fédération libérienne des syndicats de travailleurs (USPOGUL/LFLU), le Syndicat général de l'agriculture et syndicats alliés du Libéria

(GAAWUL), la Fédération des travailleurs de l'agriculture du Libéria (FAWUL) et le Syndicat de la presse du Libéria (PUL) ont demandé au gouvernement de prendre des mesures immédiates en vue de la ratification de cette convention, avec la coopération du BIT.

- 264.** Le gouvernement du **Mexique** rapporte que les mesures prises dans le cadre du Programme des chances de développement humain ont réduit la probabilité pour des enfants de moins de 16 ans de participer au travail de 15 à 25 pour cent, entre autres.
- 265.** Le gouvernement de la **Nouvelle-Zélande** déclare que sa politique reste de ne ratifier une convention que lorsque la législation, les politiques et la pratique sont entièrement en conformité avec les dispositions de la convention en question. Ainsi, le gouvernement souhaite réitérer que le processus visant à évaluer si la convention n° 138 peut être ratifiée ou pas est toujours en cours. Ce processus comprend l'analyse des changements législatifs éventuellement nécessaires en vue d'assurer la conformité avec la convention. Le département du Travail développe des propositions en vue de réformer la fixation de politiques qui permettraient de garantir la pleine conformité entre la loi, les politiques et la pratique et l'esprit de la convention n° 138. Le département travaillera en relation étroite avec les partenaires tripartites au développement de ces propositions afin d'atteindre une approbation tripartite pour discussion avec les fonctionnaires du BIT.
- 266.** En outre, le gouvernement déclare aussi qu'il ne croit pas que toutes les formes d'emploi des enfants seraient dommageables. Alors que des restrictions s'appliquent à l'emploi de jeunes personnes (notamment dans la législation sur l'enseignement et sur la sécurité et la santé au travail), il existe une pratique de longue date d'emploi des enfants dans plusieurs occupations, y compris la distribution de journaux et la cueillette des fruits. Le gouvernement considère que l'emploi des enfants dans ce genre de travail n'est pas nocif et qu'il est au contraire souhaitable, car il les prépare à devenir indépendants et responsables.
- 267.** De leur côté, les employeurs (Business New Zealand) considèrent que la situation nationale est conforme à la convention n° 138 en raison d'un âge minimum de fait, c'est-à-dire que l'âge de 16 ans pour la fin de la scolarité interdit l'emploi d'enfants de moins de 16 ans pendant les heures d'école. Cependant, on comprend que le BIT exige la fixation positive d'un âge minimum pour assurer la conformité avec la convention; et cela serait inconciliable avec le point de vue de Business New Zealand que l'emploi d'enfants de moins de 16 ans pourrait être à l'avantage des jeunes intéressés. La ratification selon les conditions du BIT ne pourrait donc pas être encouragée. Si la ratification devait intervenir, l'absence de détermination de l'âge en deçà duquel tout emploi est interdit exposerait le pays à une critique de non-conformité avec une convention ratifiée. Et prévoir un âge en dessous duquel l'emploi ne serait pas permis s'opposerait à la pratique établie de longue date et bien acceptée en permettant une certaine quantité de travail à côté de l'école, dans la conviction que l'acquisition d'une expérience précoce du travail est de grande valeur pour les jeunes.
- 268.** Selon le gouvernement de la **Sierra Leone**, les chambres du Parlement ont approuvé la ratification des conventions n°s 138 et 182. Le processus de ratification formelle de ces instruments interviendra aussi rapidement que possible et, à cet égard, le gouvernement apprécierait l'assistance du BIT. La Fédération des employeurs de Sierra Leone (SLEF) et le Congrès du travail de Sierra Leone (SLLC) demandent aussi l'assistance du BIT pour accélérer le processus de ratification formel par la Sierra Leone de ces conventions.
- 269.** Selon le gouvernement des **Etats-Unis**, il n'y a pas d'efforts en cours pour ratifier la convention n° 138.

-
- 270.** En **Ouzbékistan**, en juin 2006, le ministère du Travail et de la Protection sociale a soumis une proposition écrite au ministère des Affaires étrangères en vue de la ratification de trois conventions fondamentales, y compris la convention n° 182. Aux termes de l'article 15 de la loi sur les accords internationaux, le ministère des Affaires étrangères, à la lumière des consultations avec les agences pertinentes, devrait présenter au Cabinet des ministres des propositions sur la ratification des conventions.
- 271.** Le gouvernement de **Vanuatu** remercie le Bureau pour son assistance et fait savoir que toutes les conventions fondamentales de l'OIT, y compris les conventions n°s 138 et 182, ont été ratifiées par le Parlement après consultation des parties intéressées, y compris la Chambre de commerce et d'industrie de Vanuatu (VCCI) et l'Union nationale des travailleurs de Vanuatu (VNWU). L'instrument de ratification de la convention n° 138 ainsi que la déclaration annexe seront bientôt soumis au BIT pour enregistrement.
- 272. Reconnaissance du principe et droit dans la Constitution.** Aucun nouveau développement n'a été rapporté pour la dernière période couverte par le rapport. Le principe et droit reste reconnu dans la quasi-totalité des Etats ayant présenté des rapports.
- 273. Reconnaissance du principe et droit dans la politique, la législation, la réglementation et/ou les décisions judiciaires.** En **Afghanistan**, le ministère des Martyrs, des Invalides et des Affaires sociales a rédigé un projet de loi sur le travail en 2006, en coopération avec les partenaires sociaux et le BIT dont les commentaires ont été incorporés dans le texte. Dans ce projet de loi, l'âge minimum d'accès à l'emploi est fixé à 15 ans, mais l'apprentissage peut débuter dès 14 ans.
- 274.** Des informations détaillées supplémentaires ont été fournies par l'**Australie**, sur la législation pertinente à l'échelon des Etats constitutifs, notamment: *Victoria* – loi sur l'emploi des enfants de 2003, Code obligatoire de pratiques pour l'emploi des enfants dans le divertissement et loi sur la législation judiciaire (délits sexuels et cautions) de 2004 qui porte modifications à la loi pénale de 1958 pour renforcer la législation de Victoria contre l'exploitation sexuelle des enfants de moins de 18 ans; *Queensland* – loi sur l'emploi des enfants de 2006, en vigueur depuis le 1^{er} juillet 2006, et règlement d'application pour assurer que le travail n'entrave pas l'instruction scolaire des enfants, et que les enfants soient empêchés d'effectuer un travail dangereux pour leur santé, leur sécurité ou leur développement physique, mental, moral ou social; *Western Australia* – la législation récemment modifiée interdit l'emploi des enfants de moins de 15 ans, sauf sous des conditions sévères précisées dans la loi sur les services à la communauté et aux enfants de 2004, avec le soutien supplémentaire de la loi sur l'éducation scolaire de 1999.
- 275.** Le gouvernement du **Bangladesh** indique qu'il travaille activement à finaliser la politique nationale sur le travail des enfants.
- 276.** Selon le gouvernement du **Ghana**, le ministère des Questions se rapportant aux femmes et aux enfants, en collaboration avec les parties intéressées, a dressé un plan de développement stratégique de trois ans pour l'application de la politique nationale relative au genre et aux enfants; il a également établi un secrétariat pour la coordination et la surveillance de l'application de la loi sur la traite d'êtres humains. En outre, le gouvernement signale qu'il a adopté une politique désignée sous le nom de plan d'allocation individuelle visant à prendre en charge, à l'échelon des écoles primaires, les contributions modestes qui seraient susceptibles d'empêcher des enfants d'aller à l'école.
- 277.** Le gouvernement de la **Guinée-Bissau**, selon le Code du travail, reconnaît le principe. Une commission parlementaire poursuit son travail pour renforcer la protection, dans la loi, des besoins et droits des femmes et des enfants.

-
- 278.** En **Nouvelle-Zélande**, aucune nouvelle législation n'a été adoptée depuis 2005, à part l'ordonnance sur le salaire minimum du 27 mars 2006. Pour les personnes de 16 ou 17 ans, le salaire minimum horaire est de 8,20 \$ NZ et, à 18 ans ou plus, de 10,25 \$ NZ. Le Code de bonne foi a été modifié pour tenir compte de la loi sur les relations d'emploi.
- 279.** Le gouvernement de la **Sierra Leone** indique qu'une nouvelle politique a été adoptée en coopération avec les partenaires sociaux et parties intéressées, l'UNICEF et le BIT. Un projet de loi intitulé loi sur les droits de l'enfant de 2006 a été adopté et communiqué au BIT. La version définitive de la loi sera rédigée à court terme.
- 280.** Au **Suriname**, la révision totale de la législation du travail est actuellement envisagée. Le ministère du Travail, du Développement technologique et de l'Environnement travaille à la définition des termes du mandat avec le ministère de la Planification. Ensemble, ces ministères sont à la recherche de financement pour cette révision.
- 281. Législation sur l'âge minimum d'accès à l'emploi ou au travail.** Le gouvernement de l'**Australie** ne fait état d'aucun âge minimum général pour l'accès à l'emploi ou au travail. Toutefois, il déclare que diverses dispositions légales visent à assurer une transition aussi réussie que possible et tout en prévoyant un filet de sécurité dans le domaine social pour les jeunes gens. La législation applicable à diverses industries prévoit des conditions d'âge minimum. Combinées avec les dispositions sur l'enseignement obligatoire, ces conditions d'âge minimum garantissent que la législation et la pratique en Australie remplissent bien les objectifs de la convention n° 138.
- 282.** Au **Libéria**, la résolution tripartite sur l'humanisation de la main-d'œuvre du Libéria, adoptée en octobre 2006, a recommandé la révision de l'âge minimum pour le faire correspondre avec l'âge de fin de scolarité obligatoire.
- 283.** Le gouvernement de la **Sierra Leone** déclare que, en vertu du projet de loi de 2006 sur les droits de l'enfant (art. 125), la fin de la scolarité gratuite et obligatoire pour les garçons et les filles a été fixée à l'âge de 15 ans. Les dispositions sur l'âge minimum s'appliquent à l'emploi dans les secteurs formel et informel. L'article 135 dudit projet de loi dispose que l'âge minimum auquel un enfant pourra débiter un apprentissage avec un artisan est de 15 ans ou après la fin de l'éducation de base si celle-ci arrive à échéance plus tard. L'âge minimum pour les travaux légers est de 13 ans, et ceux-ci sont définis comme tout type de travail qui ne compromettrait pas la santé ou le développement de l'enfant, ni n'affecterait la fréquentation scolaire de l'enfant ou sa capacité de bénéficier des activités scolaires (art. 27 du projet de loi).
- 284. Scolarité obligatoire.** Le gouvernement de l'**Australie** indique que l'âge en fin de scolarité obligatoire gratuite, pour les garçons comme pour les filles, est de 15 ans, correspondant à neuf années de classe ou d'enseignement.
- 285.** Selon le gouvernement d'**Haïti**, un centre de réinsertion scolaire pour enfants défavorisés a été créé en février 2005 à Carrefour, une banlieue de Port-au-Prince. En outre, le gouvernement exige que les enfants en âge scolaire aillent à l'école.
- 286.** Le gouvernement du **Libéria** signale que la politique nationale pour l'enseignement obligatoire est appliquée. Elle vise à promouvoir l'enseignement pour tous fondé sur l'enseignement réciproque «de chacun à un autre».
- 287.** En **Sierra Leone**, selon le gouvernement, en vertu du projet de loi de 2006 sur les droits de l'enfant (art. 125), l'âge de 15 ans sera celui de la fin de la scolarité gratuite, et également l'âge minimum d'admission à l'emploi à plein temps d'un enfant.

-
- 288. Travail dangereux.** Le gouvernement du **Samoa** précise dans son rapport que la définition du travail dangereux est «toute tâche ou activité de toute nature susceptible de causer des graves préjudices à toute personne» (art. 5 de la loi sur la sécurité et la santé au travail, 2002, dont l'administration revient au ministère du Commerce, de l'Industrie et du Travail).
- 289.** Le gouvernement de la **Sierra Leone** indique que, dans le projet de loi sur les droits des enfants, 2006 (art. 128), l'âge minimum pour engager une personne dans un travail dangereux est fixé à 18 ans. Le travail dangereux est défini comme un travail représentant un danger pour la santé, la sécurité ou la morale d'une personne et couvre *a)* le travail en mer; *b)* les mines et les carrières; *c)* le portage de charges lourdes; *d)* les industries utilisant ou fabriquant des produits chimiques; *e)* les places de travail impliquant l'utilisation de machines; et *f)* le travail dans des bars, hôtels et lieux de divertissement où une personne pourrait être exposée à des comportements immoraux.
- 290. Législation et réglementation visant à éliminer les pires formes de travail des enfants.** Le gouvernement de la **Guinée-Bissau** relève qu'il n'y a pas de définitions claires dans la loi et que l'assistance technique est nécessaire à cet égard.
- 291. Pires formes de travail des enfants.** En **Estonie**, les employeurs considèrent qu'il n'est pas nécessaire de prévoir des mesures supplémentaires pour appliquer la convention n° 182, puisque aucun cas de pires formes de travail des enfants n'a été relevé.
- 292.** En **Sierra Leone**, l'identification tripartite des pires formes de travail a été effectuée à travers une étude de terrain et un atelier sur les principes et droits fondamentaux au travail, en coopération avec le BIT.
- 293. Attention particulière à des groupes d'enfants spécifiques, y compris ceux qui prennent part à l'économie informelle.** Au **Gabon**, selon le gouvernement et la Confédération patronale gabonaise (CPG), une attention particulière est accordée aux enfants étrangers qui forment le groupe le plus important d'enfants au travail, principalement dans le secteur tertiaire (particulièrement le commerce), les garages, le travail du bois, la pêche et l'agriculture. L'attention se porte aussi sur les filles originaires d'Afrique de l'Ouest exploitées par leurs gardiens. Des services sociaux pour enfants étrangers en attente de rapatriement après avoir été libérés de situations de travail ont été mis en place en coopération avec l'OIT/IPEC et l'UNICEF.
- 294. Collecte et diffusion de données.** Le gouvernement de l'**Afghanistan** rapporte un manque d'information sur le travail des enfants dans le pays.
- 295.** Selon le gouvernement fédéral de l'**Australie**, le recensement de population du Bureau des statistiques d'Australie (ABS) réunit actuellement des données sur la main-d'œuvre d'enfants de plus de 15 ans. En réaction à des études sur le travail des enfants dans plusieurs Etats, l'ABS envisage actuellement d'étendre ce recensement à des enfants plus jeunes.
- 296.** Selon le gouvernement du **Bangladesh**, le Bureau des statistiques du Bangladesh, en collaboration avec l'OIT/IPEC a mené une étude nationale en 2003 sur le travail des enfants, ainsi qu'une autre étude nationale en 2005-06 pour définir les secteurs de travail dangereux des enfants. Le rapport a été publié en août 2006.
- 297.** Le gouvernement de l'**Erythrée** signale que le ministère du Travail envisage de réaliser une étude sur le travail des enfants en 2007.

-
- 298.** Le gouvernement de la **Guinée-Bissau** indique savoir qu'il n'a pas de ressources pour la collecte de données.
- 299.** Le gouvernement de l'**Inde** observe que, selon le recensement de 2001, le nombre d'enfants au travail était estimé à 12,66 millions.
- 300.** Le gouvernement du **Ghana** souligne que ses services statistiques ont mené une étude sur le travail des enfants dans le pays en 2005.
- 301.** Au **Libéria**, La Confédération des syndicats nationaux du Libéria (CONATUL) propose qu'un mécanisme de collecte de données sur le principe et droit soit constitué avec l'assistance du BIT.
- 302.** En **Nouvelle-Zélande**, le département du Travail a terminé la révision de ses méthodes de collecte de données. Bien que les rapports faisant usage des nouvelles méthodes n'aient pas encore été publiés, celles-ci ne devraient pas modifier les informations du département sur le travail des enfants.
- 303.** En **Sierra Leone**, quelques données sur le travail des enfants dans le pays ont été réunies à l'occasion de l'étude, menée en coopération avec le BIT, sur la réalisation des principes et droits fondamentaux au travail dans le pays.
- 304. Politiques et plans nationaux et internationaux.** Le gouvernement du **Bangladesh** indique qu'il prépare activement la version définitive de la politique nationale concernant le travail des enfants.
- 305.** En **Ouzbékistan**, conformément aux mesures reprises dans le plan national d'action pour appliquer les recommandations du Comité des Nations Unies sur les droits de l'enfant et le programme de coopération entre la République d'Ouzbékistan et le BIT pour 2004-05, plusieurs activités ont été menées avec l'aide du projet OIT/IPEC sur le renforcement du potentiel des républiques d'Asie centrale: programme régional pour l'élimination des pires formes de travail des enfants. En juin 2005, un séminaire s'est tenu à Tachkent sur ce projet, avec la participation de l'OIT/IPEC, de l'UNICEF, du ministère du Travail et de la Protection sociale et des partenaires sociaux. Dans le cadre du projet IPEC, le travail a maintenant commencé pour réexaminer la législation nationale du travail en rapport avec le travail des enfants. Cet examen doit être soumis aux partenaires sociaux en ce qui concerne la compatibilité de la législation actuelle avec les conventions de l'OIT sur le travail des enfants. Conformément aux recommandations contenues dans le rapport, un nouveau projet de loi sur l'emploi a été formulé avec des dispositions spéciales sur le travail des enfants et sur les garanties sociales pour l'emploi des jeunes gens. Un séminaire consultatif pour les partenaires sociaux a eu lieu en janvier 2006, avec la participation des représentants du ministère du Travail et de la Protection sociale et d'autres organisations publiques et internationales intéressées (OIT/IPEC, UNICEF). Le séminaire portait sur le dialogue social en soutien aux efforts visant à la promotion de la ratification des conventions de l'OIT sur le travail des enfants, ainsi que sur l'élimination des pires formes de travail, entre autres. Un processus national de consultation a débouché sur la formulation de propositions soumises en mars 2006 au ministère des Affaires sociales pour être intégrées dans le programme national visant à améliorer le bien-être des enfants.
- 306. Mesures visant à la réalisation du principe de l'abolition effective du travail des enfants.** Selon le gouvernement de l'**Afghanistan**, un atelier national tripartite sur les normes internationales du travail, la Déclaration et le dialogue social a été organisé en 2006 en coopération avec le BIT. La Chambre de commerce d'Afghanistan (CCA) indique qu'elle a pris part à cet atelier et au processus de révision de la législation du travail. La Fédération panafghane des syndicats (AAFTU) a également participé à cet atelier. La

journée mondiale contre le travail des enfants a été célébrée pour la première fois en Afghanistan, en coopération avec le BIT, avec la participation d'organisations d'employeurs et de travailleurs, d'ONG et d'enfants travailleurs. Le gouvernement a donné son approbation à la première stratégie nationale en faveur des enfants en situation de risque, qui comprend une partie sur la lutte contre le travail des enfants. Un enseignement de base et une formation professionnelle sont fournis à près de 12 000 enfants travailleurs, en vue de permettre leur indépendance. Cette action est menée en coordination avec le gouvernement et les ONG. Le ministère des Martyrs, des Invalides et des Affaires sociales a rédigé un projet de loi sur le travail en 2006, en coopération avec les partenaires sociaux et le BIT, dont les commentaires ont été incorporés dans le texte. Dans ce projet de loi, l'âge minimum d'accès à l'emploi est fixé à 15 ans mais l'apprentissage peut débuter dès 14 ans. La fédération signale: i) qu'elle travaille à améliorer l'enseignement pour les enfants très pauvres; ii) qu'elle a organisé des activités de lutte contre le travail des enfants; et iii) que son objectif principal est la réalisation des principes et droits fondamentaux au travail dans le pays.

- 307.** S'agissant de l'engagement des employeurs et des travailleurs en **Australie**, les informations sont données sur plusieurs situations dans les Etats constitutifs: *Victoria* – La loi sur l'emploi des enfants de 2003 prévoit que le ministre doit consulter les représentants des employeurs et des travailleurs de l'industrie du divertissement et les agences gouvernementales intéressées avant de rédiger le projet de code obligatoire de conduite pour l'emploi d'enfants dans le divertissement. Dans le développement de la législation, le gouvernement tient des consultations avec un large éventail de parties intéressées. *Queensland* – En 2001, le gouvernement du Queensland a créé la Commission pour les enfants et les jeunes – dénommée maintenant la Commission pour les enfants, les jeunes et les gardiens d'enfants – en vue de promouvoir et de protéger les droits, les intérêts et le bien-être des enfants dans le Queensland. Le Service de conseils pour les jeunes travailleurs (YWAS) a été ouvert en avril 2002 pour venir en aide aux travailleurs de moins de 25 ans qui s'interrogent sur leurs droits en tant que travailleurs. Les services offrent des conseils et représentent les jeunes travailleurs dans les affaires portées devant la Commission des relations professionnelles ou la Commission de lutte contre les discriminations du Queensland sur des questions de milieu du travail telles que les brutalités, la discrimination, le harcèlement sexuel ou le licenciement. *Western Australia* – Des consultations ont été tenues avec les plus importantes parties intéressées pour le développement de la loi de 2004 sur les services à la communauté et aux enfants. Ces consultations ont concerné non seulement les sphères gouvernementales et non gouvernementales, mais aussi les enfants, les familles et les communautés.
- 308.** Le gouvernement de **Bahreïn**, la Chambre de commerce et d'industrie de Bahreïn (BCCI) et la Fédération générale des syndicats de Bahreïn (GFBTU) se réfèrent à leur participation au quatrième Séminaire régional du Conseil de coopération du Golfe (CCG) sur la Déclaration de l'OIT et les normes internationales du travail qui a eu lieu à Koweït City en avril 2006.
- 309.** Le gouvernement du **Bangladesh** signale qu'il a organisé un forum social de conformité (Social Compliance Forum) de haut niveau sur la conformité, présidé par le ministre du Commerce et destiné à l'industrie des vêtements. Ce forum vise à garantir, entre autres, la conformité avec les normes du travail dans ce secteur. Le ministère du Travail et de l'Emploi dirige le Groupe de travail sur le bien-être au travail dans le secteur des vêtements prêts-à-porter. Les partenaires tripartites sont représentés dans des commissions de haut niveau telles que ledit forum social. Les organisations d'employeurs et de travailleurs prennent également part à d'autres activités concernant les enfants, organisées par le gouvernement et d'autres agences.

-
- 310.** Le gouvernement du **Canada** continue à financer le programme IPEC, l'UNICEF ainsi que d'autres agences luttant contre le travail et l'exploitation des enfants ⁹.
- 311.** A **Cuba**, l'activité principale dans la promotion du principe d'abolition de travail des enfants s'exerce au moyen de l'amélioration du système de sécurité sociale, qui couvre l'ensemble de la population, et pas seulement les travailleurs et leur famille. Une augmentation du montant des pensions ainsi que l'attention personnalisée accordée aux travailleurs licenciés ou à toute personne ayant besoin d'assistance sociale ont été mises en œuvre. La protection sociale comporte la gratuité de l'enseignement jusqu'aux niveaux les plus avancés. L'enseignement couvre l'ensemble du territoire national. Ces dernières années, des améliorations qualitatives considérables ont été introduites par la vidéo et les médias audiovisuels à tous les niveaux d'enseignement. Tous les enfants d'âge scolaire sont scolarisés. Le système couvre les régions urbaines, rurales aussi bien que les régions de montagne et inclut les enfants invalides qui reçoivent un enseignement spécialisé. Les mécanismes de protection sociale ont pour effet d'éviter les abandons scolaires et d'encourager la continuité des études jusqu'aux plus hauts niveaux. Le système de santé est également entièrement gratuit. Des efforts sont déployés pour maintenir le plein emploi. Fin 2005, le taux de chômage était le plus bas de l'histoire cubaine, à 1,9 pour cent. La famille cubaine n'a pas besoin de faire travailler les enfants pour assurer le bien-être familial. Il n'y a ni enfants abandonnés, ni enfants mendiants dans les rues. Malgré les difficultés économiques et la situation internationale qui a un impact négatif sur l'économie, le principe d'interdiction du travail des enfants est poursuivi, ainsi que les mécanismes de contrôle pour éviter toute violation.
- 312.** En **Estonie**, le gouvernement signale la coopération dans le domaine législatif entre le ministère des Affaires sociales, le ministère de l'Enseignement et de la Recherche, le ministère de la Justice, le ministère de l'Intérieur et les services d'inspection du travail.
- 313.** Le gouvernement du **Gabon** se réfère au commentaire de la Confédération patronale gabonaise (CPG) sur les activités promotionnelles visant à lutter contre le travail des enfants. Selon la CPG, les services sociaux pour les enfants étrangers en attente de rapatriement après avoir été libérés du travail ont été mis en place avec la coopération de l'OIT/IPEC et de l'UNICEF. Des trafiquants ont fait l'objet d'accusations et ont été traduits devant les tribunaux. S'ils sont reconnus coupables, ils sont condamnés à payer le rapatriement des enfants travailleurs. La population a été rendue plus consciente des obligations citoyennes, y compris la dénonciation des trafiquants, en particulier par l'établissement d'un numéro vert.
- 314.** En **Inde**, selon le gouvernement, un projet conjoint a été mis en œuvre, depuis 2004, en partenariat avec le département américain du Travail (USDOL) visant la réhabilitation des enfants travailleurs, dénommé le projet INDUS. Il s'agit d'un projet de 40 millions de dollars E.-U., financé à égalité par les contributions du gouvernement de l'Inde et de l'USDOL. Aujourd'hui, INDUS fonctionne dans 21 districts de cinq Etats constitutifs, et 956 centres d'enseignement de transition couvrent 47 800 enfants. Un soutien financier a été fourni pour la réhabilitation d'enfants travailleurs pour l'année fiscale 2005-06. Dans le cadre du plan Grant-in-Aid (GIA), un financement a été dégagé pour les ONG afin d'ouvrir des écoles spéciales sur le modèle des écoles du Projet national sur le travail des enfants (NCLP). Actuellement, 220 écoles spéciales couvrent 11 000 enfants. La Fédération des employeurs de l'Inde (EFI) souligne son soutien à l'élimination du travail des enfants au moyen de forums tripartites, à la publication d'informations sur le marché du travail, y compris le travail des enfants, ainsi qu'aux activités de sensibilisation sur le principe et droit. Selon le *Hind Mazdoor Sabha* (HMS) et le Congrès national des

⁹ Voir <http://les.acdi-cida.gc.ca/servlet/JKMSearchController>.

syndicats de l'Inde (INTUC), des ateliers conjoints sur les conventions fondamentales ont été organisés dans le cadre du programme par pays pour un travail décent. Dans le cadre du projet indo-américain INDUS, le HMS, l'INTUC et le Congrès panindien des syndicats (AITUC) ont ouvert des écoles et encouragé la scolarisation des enfants très pauvres dans les industries du tabac (cigarettes beedies confectionnées à la main). Les activités comprennent la distribution de brochures et d'affiches pour la prévention du travail des enfants, ainsi qu'une manifestation d'une semaine pour l'élimination du travail des enfants. Le HMS et l'INTUC organisent en outre des activités de sensibilisation des travailleurs aux conventions fondamentales de l'OIT, à la législation nationale et aux décisions des tribunaux.

- 315.** Le gouvernement de la **République islamique d'Iran** rapporte que des initiatives nouvelles ont été prises pour combler le déficit entre riches et pauvres, en octroyant à ces derniers des actions dans des entreprises d'Etat lucratives en application du Plan de distribution des actions «justice» (*Justice Shares*). Pour éviter le travail des enfants, les femmes cheffes de famille bénéficient d'une protection spéciale ainsi que de la discrimination positive pour l'accès à l'emploi. Pour diminuer le chômage et la pauvreté constituant les sources principales de travail des enfants, le gouvernement s'est engagé dans un vaste projet d'expansion des petites et moyennes entreprises visant à offrir 900 000 nouvelles possibilités d'emploi productif par an. L'enseignement et la formation professionnels ont été réorientés pour correspondre aux demandes du marché du travail.
- 316.** Le gouvernement de **Kiribati** a publié, en coopération avec le BIT, une brochure sur les conventions fondamentales de l'OIT. En outre, Kiribati a participé à des activités concernant la promotion de la Déclaration à l'occasion de la célébration des 50 ans de présence du BIT dans la région du Pacifique, organisée à Suva à Fidji en décembre 2005. La Chambre de commerce de Kiribati (KCC) signale qu'elle prend part actuellement au processus de révision visant à intégrer les dispositions des conventions fondamentales de l'OIT dans la législation nationale.
- 317.** Au **Libéria**, selon le gouvernement, une étude de terrain a été menée et un atelier organisé sur l'humanisation de la main-d'œuvre du Libéria en septembre et octobre 2006, en coopération avec les organisations d'employeurs et de travailleurs et le BIT. L'atelier a adopté une résolution tripartite sur la question, y compris des recommandations contre le travail des enfants au Libéria. Le Syndicat unifié des gens de mer, des travailleurs portuaires et autres associés du Libéria et la Fédération libérienne des syndicats de travailleurs (USPOGUL/LFLU) ont déclaré avoir fourni une aide spéciale aux syndicats pour l'impression de matériel promotionnel et pour encourager les programmes de sensibilisation sur le principe et droit. La Confédération des syndicats nationaux du Libéria (CONATUL) déclare qu'elle a soutenu la politique de création d'emplois du gouvernement pour absorber les enfants ex-soldats. Selon Firestone Liberia (FL), suite à l'interdiction de la présence d'enfants accompagnant leurs parents sur les plantations de caoutchouc par la société Firestone, la fréquentation scolaire dans ces régions a augmenté d'environ 300 pour cent entre 2005 et 2006.
- 318.** Au **Mexique**, le gouvernement et la Confédération des chambres d'industrie (CONCAMIN) mentionnent la participation des organisations d'employeurs et de travailleurs dans les programmes destinés à l'abolition effective du travail des enfants. Le soutien de l'OIT/IPEC, en particulier aux victimes d'exploitation commerciale sexuelle, est également mentionné par le gouvernement. La CONCAMIN et la Confédération patronale de la République du Mexique (COPARMEX) déclarent qu'elles ont organisé des activités de promotion contre le travail des enfants en coopération avec le BIT. La Confédération des travailleurs du Mexique (CTM) signale qu'elle a établi un comité spécial pour combattre toutes formes de travail des enfants, y compris ses pires formes, qu'elle a également mené une campagne de publicité par voie de radio et de télévision.

Selon le gouvernement, le Programme de prévention, d'attention, de découragement et d'éradication du travail des enfants citadins marginaux (*Programa para la Prevención, Atención, Desaliento y Erradicación del Trabajo Infantil Urbano Marginal* – PROPADETIUM) se concentre sur le renforcement des communautés, des familles et des écoles destinées aux enfants et adolescents travailleurs des zones urbaines marginales. Des mesures sont également prises pour la prévention et le découragement de l'entrée des enfants dans le marché du travail, y compris le travail dans la rue, ainsi que la protection des enfants et des jeunes migrants le long de la frontière méridionale.

- 319.** Le gouvernement de la **Nouvelle-Zélande** signale diverses activités. Le département du Travail continue d'être présent à l'exposition des carrières de Coca-Cola, où il diffuse des informations destinées à informer les jeunes sur leurs droits en matière d'emploi. Ces informations comprennent un sommaire des droits, format carte de visite. Les informations sur les droits des jeunes en emploi sont disponibles sur le site Web du département. S'agissant des mesures promotionnelles prises par les partenaires sociaux, Business New Zealand prépare à l'intention de ses associations régionales des informations sur les obligations des employeurs selon la législation pertinente sur l'emploi, ainsi que selon la législation sur la santé et la sécurité. Les associations régionales distribuent ces informations et d'autres matériels pour orienter les membres employeurs; elles sont actives également dans la présentation du matériel de séminaire destiné à sensibiliser les membres employeurs sur leurs obligations envers toutes les personnes qu'ils emploient, y compris celles de moins de 16 ans.
- 320.** Selon le gouvernement de l'**Arabie saoudite**, certaines activités ont été organisées pour promouvoir la Déclaration de l'OIT dans le pays. Le gouvernement mentionne sa participation au quatrième Atelier régional BIT/Conseil de coopération du Golfe (CCG) sur la Déclaration et les normes internationales du travail, organisé à Koweït City en avril 2006. Il a participé également à des ateliers sur les petites et moyennes entreprises (SME), tenus en Oman en 2006.
- 321.** En **Sierra Leone**, le projet de loi de 2006 sur les droits de l'enfant (partie IV, art. 47-69) prévoit la création de commissions locales et de conseils de district avec des fonctions en rapport avec le bien-être des enfants, y compris la promotion des droits des enfants, la prise de conscience, la jouissance et le contrôle de ces droits. En cas de violation des dispositions sur l'âge minimum (partie VIII, art. 125-141), le projet de loi prévoit des sanctions allant de l'amende (au maximum 10 millions de leones, soit environ 3 500 dollars E.-U. au taux de décembre 2006) à des peines de prison (pour deux ans au maximum), ou les deux. En outre, une étude de terrain et un atelier tripartite sur les principes et droits au travail en Sierra Leone ont eu lieu en septembre et octobre 2006, en coopération avec les organisations d'employeurs et de travailleurs et le BIT.
- 322.** Le gouvernement du **Timor-Leste** rapporte qu'il a dirigé un atelier pour employeurs et travailleurs sur le principe.
- 323.** Selon le gouvernement des **Etats-Unis**, le département du Travail poursuit ses efforts visant à abolir le travail illégal des enfants et à assurer la sécurité et le bien-être des jeunes gens. Au cours de l'année fiscale 2005, le département a initié une campagne quinquennale de sécurité du travail estival. Au cours de l'été 2006, la campagne s'est concentrée sur les industries de soin de la terre en ayant recours à l'éducation et à la vulgarisation, réalisant ainsi une large dissémination de son matériel éducatif à travers les médias ainsi que par le biais de contacts avec les organisations à but non lucratif orientées vers les jeunes. A travers sa campagne publique de sensibilisation sur les règles destinées aux jeunes «Youth Rules! Public Awareness Campaign», le département a également orienté ses efforts vers les jeunes opérant dans l'industrie du bâtiment en réponse à une augmentation du nombre de jeunes opérant dans cette industrie durant l'été. Il a ainsi initié un nouveau séminaire

électronique sur les jeunes opérant dans le bâtiment, «Youth Working in Construction», sous forme de CD-ROM et disponible sur le site Web de «Youth Rules!» (www.youthrules.dol.gov), qui se concentre sur la réglementation «Secretary's Hazardous Orders». En outre, il y a deux initiatives à l'échelon régional visant à éduquer les employeurs et autres sur les règles de cette industrie. Il y a également plusieurs initiatives locales concernant les industries de la toiture impliquant à la fois des activités de vulgarisation et de mise en œuvre.

c) Difficultés mentionnées

- 324. Obstacles à la ratification des conventions n^{os} 138 et 182.** Le gouvernement de l'**Inde** réitère la déclaration faite dans le cadre de l'examen annuel de 2006 que la ratification desdites conventions serait prise en considération lorsque les lois nationales conformes aux exigences de ces conventions auront été promulguées. D'après la Fédération des employeurs de l'Inde (EFI), ces instruments devraient être prochainement ratifiés par le pays. Selon le *Hind Mazdoor Sabha* (HMS) et le Congrès national des syndicats de l'Inde (INTUC), tous les syndicats de l'Inde sont en faveur de la ratification des conventions n^{os} 138 et 182, et une commission tripartite sur ces mêmes conventions s'est réunie en mai 2006 à New Delhi. Les syndicats espèrent que la ratification de ces instruments aura lieu à brève échéance, ainsi que celle des autres conventions fondamentales de l'OIT restant à ratifier.
- 325.** Le gouvernement de l'**Australie** déclare que la ratification de la convention n^o 138 n'est pas possible, comme déjà notifié.
- 326. Obstacles contextuels et juridiques.** Le gouvernement de la **Guinée-Bissau** note qu'il manque dans la loi des définitions claires du travail des enfants et demande une assistance technique.
- 327.** Le gouvernement de **Bahreïn** signale que la protection sociale des familles pauvres doit être renforcée; la Fédération générale des syndicats de Bahreïn (GFBTU) a observé que les familles pauvres ont besoin d'une meilleure protection. La Chambre de commerce et d'industrie de Bahreïn (BCCI) indique que le travail des enfants existe à Bahreïn, même s'il s'agit de cas restreints.
- 328.** Au **Bangladesh**, la Fédération des employeurs du Bangladesh (BEF) signale que le travail des enfants est prévalent dans l'économie informelle.
- 329.** En **Estonie**, la Confédération des syndicats estoniens (CETU) déclare que les syndicats possèdent certaines informations sur la conclusion de contrats non écrits avec des mineurs (pendant les vacances scolaires d'été) ou sur des employeurs payant moins que ce qui a été convenu. Toutefois, il n'existe aucune information sur des poursuites qui auraient été engagées sur de telles violations devant les organes de résolution des conflits du travail. Il y a un vrai besoin de promouvoir la coopération entre les organisations d'employeurs et de travailleurs et les services d'inspection du travail. Le gouvernement soutient cette idée.
- 330.** Au **Gabon**, selon la Confédération patronale gabonaise (CPG), il y a de moins en moins d'enfants dans les rues mais cela ne signifie pas que le travail des enfants est en voie de disparition. Le gouvernement souscrit aux commentaires de la Confédération gabonaise du travail/Forces libres (CGT/FL), selon lesquels le travail des enfants se rencontre principalement dans l'économie informelle et touche spécialement des enfants étrangers.
- 331.** Au **Ghana**, le gouvernement relève l'ignorance très répandue concernant la problématique du travail des enfants. L'Association des employeurs du Ghana (GEA) signale que le travail des enfants est prévalent dans l'économie informelle. Selon le Congrès des

syndicats du Ghana (GTUC), la pauvreté est un obstacle à l'élimination du travail des enfants dans le pays, et ce fléau existe dans les régions urbaines aussi bien que rurales.

- 332.** Selon le gouvernement de la **Guinée-Bissau**, les inspecteurs du travail manquent de moyens pour faire respecter le principe et droit.
- 333.** Selon le gouvernement de l'**Inde**, la pauvreté, le chômage et l'illettrisme restent les principaux obstacles à la réalisation du principe et droit. Selon la Fédération des employeurs de l'Inde (EFI), le travail des enfants existe dans le secteur agricole et dans l'économie informelle. Il n'existe pratiquement pas dans le secteur formel. Le *Hind Mazdoor Sabha* (HMS) et le Congrès national des syndicats de l'Inde (INTUC) signalent que la pauvreté est l'obstacle majeur à l'élimination du travail des enfants dans le pays. Un programme de stratégie pour la réduction de la pauvreté (PSRP) est en cours dans le pays.
- 334.** Le gouvernement de la **République islamique d'Iran** déclare que la pauvreté existe toujours dans le pays mais le gouvernement mène une lutte au moyen de divers programmes visant à soulager la pauvreté, y compris le plan d'action pour la justice ainsi que la protection et les avantages spéciaux accordés aux femmes cheffes de famille (tels que la discrimination positive pour l'accès à l'emploi).
- 335.** Le gouvernement de **Kiribati** travaille aujourd'hui avec la Chambre de commerce de Kiribati (KCC), le Congrès des syndicats de Kiribati (KTUC) et les ONG pour combattre le fléau des *Korekorea* (c'est-à-dire celles qui «suivent» les pêcheurs coréens), en premier lieu pour créer un cadre légal comprenant des sanctions. On note quelques cas de travail des enfants dans l'économie informelle (enfants vendeurs de rue, etc.), et la KCC s'oppose fermement à ce phénomène. Elle demande au gouvernement d'agir immédiatement dans ce domaine, y compris par des sanctions légales. Le KTUC suggère que le BIT aide Kiribati dans la lutte contre le phénomène des *Korekorea*.
- 336.** Au **Libéria**, selon la Compagnie agricole du Libéria (LAC), l'élimination effective du travail des enfants n'est pas possible dans un proche avenir en raison de la pauvreté. D'ailleurs, il n'y a pas de mécanisme de contrôle à brève échéance ou de mise en œuvre pour la réalisation du principe et droit. Selon la Confédération des syndicats nationaux du Libéria (CONATUL): i) l'instabilité politique a contribué à l'incapacité du gouvernement pour améliorer la réalisation du principe et droit dans le pays; ii) il n'existe pas de procédures légales dissuasives contre la violation de la législation nationale; et iii) il y a carence d'éducation sur le principe et droit au sein des partenaires sociaux. Selon le Syndicat unifié des gens de mer, des travailleurs portuaires et autres associés du Libéria et la Fédération libérienne des syndicats de travailleurs (USPOGUL/LFLU), le gouvernement ne s'efforce pas de collecter des informations et données sur le principe et droit.
- 337.** Au **Mexique**, le gouvernement rapporte que la tendance à la diminution du travail des enfants s'est confirmée, notamment par les efforts spéciaux effectués pour la protection des enfants et adolescents dans des circonstances particulièrement difficiles. Cette diminution a été de 33 pour cent entre 2000 et 2005. La Confédération des chambres d'industrie (CONCAMIN) et la Confédération patronale de la République du Mexique (COPARMEX) souhaitent une plus étroite coopération avec le BIT pour promouvoir la lutte contre le travail des enfants, et la Confédération des travailleurs du Mexique (CTM) considère que le BIT devrait accorder davantage de soutien à l'Institut pour l'éducation de l'enfant (Instituto Infantil de Educación) au moyen de séminaires sur le travail.
- 338.** En **Nouvelle-Zélande**, la pauvreté des enfants a été mentionnée par le Conseil des syndicats de Nouvelle-Zélande (NZCTU). Depuis les rapports de 2004 et 2005, il y a eu à la fois des améliorations et des situations qui se sont dégradées dans le pays en ce qui concerne la pauvreté familiale due à la faiblesse des revenus ou des salaires, au chômage,

aux problèmes de santé et à la dépendance à l'égard des allocations gouvernementales. La publication récente par le ministère du Développement social d'une étude d'ensemble sur les niveaux de vie pour 2004 révèle que 8 pour cent de la population entrent dans la catégorie vivant dans des circonstances particulièrement difficiles, soit une augmentation par rapport aux 5 pour cent relevés pour la période 2000. La proportion d'enfants vivant dans ces conditions est passée de 18 à 26 pour cent depuis 2000¹⁰.

- 339.** Les agences gouvernementales sont convaincues que le Fonds gouvernemental d'action pour le budget familial exerce un effet positif sur les familles de travailleurs à revenu faible qui reçoivent des aides financières complémentaires. D'autres mesures de réduction des coûts telles que l'assistance médicale subventionnée s'avèrent également utiles. Des agences non gouvernementales communautaires cependant relèvent deux secteurs dans lesquels leurs clients ont vu la situation se dégrader. Ce sont les bénéficiaires en ménage commun avec des enfants et les bénéficiaires qui n'ont pas la garde de leurs enfants. Ces derniers ont connu une réduction de leur revenu, en raison du retrait à la source des versements d'entretien des enfants alors qu'ils peuvent en outre se trouver dans une situation où ils paient volontairement et directement des contributions soit à leurs enfants, soit à leur ex-partenaire. Le taux des allocations a été diminué depuis avril 2006, en application de la réforme officielle du système des allocations. Pour ceux qui recevaient déjà une allocation, il n'y a pas eu de réduction, alors que les nouveaux bénéficiaires ont reçu des allocations plus faibles. L'augmentation des coûts est accompagnée d'une augmentation proportionnelle de la pauvreté réelle. La pauvreté frappant les enfants est un facteur qui motive les enfants et les jeunes à choisir de travailler, même pour de très bas salaires. Nombre de commentateurs sociaux se déclarent en faveur d'une augmentation du salaire minimum comme un premier pas vers la lutte contre la pauvreté. D'autres se focalisent sur des mesures visant à aider les adultes à se dégager des allocations et à travailler. Sur un plan général, le Conseil des syndicats de Nouvelle-Zélande (NZCTU) soutient les initiatives visant à développer la formation et les capacités dans l'idée que cela aidera les travailleurs adultes à s'engager dans un travail bien payé et significatif.
- 340.** Les agences communautaires travaillant directement avec les personnes au bénéfice d'aides officielles recommandent l'augmentation du montant de l'assistance financière allouée, tout en accordant plus d'attention aux coûts effectifs, ainsi qu'à une réaction plus rapide lors de changements de situation. Le Conseil des syndicats de Nouvelle-Zélande (NZCTU) considère le système des allocations comme un filet de sécurité provisoire pour la plupart des destinataires et soutient les mesures visant à garantir que les enfants ne seraient pas soumis à de graves privations ou à la pauvreté pendant la période où ils dépendent de l'assistance officielle.
- 341.** Selon Business New Zealand, la plupart des jeunes travaillent pour constituer leurs propres ressources financières ou pour acquérir les articles non essentiels que les parents ne se sentiraient pas obligés de payer. Si des jeunes personnes travaillent pour répondre aux besoins du ménage, l'âge minimum d'admission à l'emploi ne saurait remédier à ce genre de situation.
- 342.** Le gouvernement de la **Somalie** se réfère aux circonstances difficiles que connaît le pays à l'heure actuelle, lesquelles font obstacle à la réalisation du principe et droit.
- 343.** Le gouvernement du **Timor-Leste** rapporte que la crise militaire a retardé bien des activités, au nombre desquelles l'achèvement de la formulation du projet de code du travail.

¹⁰ Voir <http://www.ms.govt.nz/work-areas/social-research/living-standards/index.html>.

344. Demandes de coopération technique. Afin de faire face à ces difficultés et de faciliter la réalisation du principe et droit, l’**Afghanistan**, l’**Arabie saoudite**, **Bahreïn**, le **Gabon**, le **Ghana**, la **Guinée-Bissau**, **Haïti**, la **République islamique d’Iran**, **Kiribati**, le **Libéria**, la **Sierra Leone** et le **Timor-Leste** ont demandé la coopération technique du BIT ¹¹.

d) Rapports faisant état d’une situation inchangée

345. Les gouvernements du **Myanmar** et de la **Somalie** (en raison de la crise nationale) déclarent qu’aucun changement n’est intervenu depuis leur précédent rapport.

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

a) Rapports

346. Dix-huit Etats sur 19 ont présenté un rapport sur le principe de l’élimination de la discrimination en matière d’emploi et de profession (ce qui représente un taux de présentation de rapports de 95 pour cent), soit une diminution de 5 pour cent par rapport aux données de l’examen annuel de 2006 concernant ce principe et droit (voir tableau 1, p. 6 du document).

347. Les **Iles Salomon** ont manqué à leur obligation de soumettre un rapport au titre de l’examen annuel de 2007.

348. A l’échelon national, 14 organisations d’employeurs et 14 organisations de travailleurs de trois Etats ont formulé des observations concernant les rapports de leur gouvernement.

349. A l’échelon international, une observation générale a été reçue de la part de l’Organisation internationale des employeurs (OIE) ¹², alors que la Confédération internationale des syndicats libres (CISL) a envoyé une observation tardive sur l’examen annuel de 2006 concernant la réalisation du principe et droit en **Malaisie**.

350. Le tableau ci-dessous présente les observations soumises par les organisations nationales et internationales d’employeurs et de travailleurs, ainsi que les pays concernés.

Examen annuel de 2007: 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

Pays	Observations des organisations nationales d’employeurs	Observations des organisations nationales de travailleurs	Observations de la CISL
Bahreïn	Chambre de commerce et d’industrie de Bahreïn (BCCI)	Fédération générale des syndicats de Bahreïn (GFBTU)	–
Japon	–	Confédération japonaise des syndicats (JTUC-RENGO)	–

¹¹ Pour de plus amples informations concernant la coopération technique, se référer à la partie II.D du présent rapport.

¹² Voir pp. 73-77 du présent document.

Pays	Observations des organisations nationales d'employeurs	Observations des organisations nationales de travailleurs	Observations de la CISL
Kiribati	Chambre de commerce de Kiribati (KCC)	Congrès des syndicats de Kiribati (KTUC) (et ses 10 affiliés)	–
Koweït	Chambre de commerce et d'industrie du Koweït (KCCI)	Confédération générale des syndicats du Koweït (KGCTU)	–
Libéria	Firestone Liberia (FL) Compagnie agricole du Libéria (LAC) Compagnie des ciments Cemenco du Libéria (CLCC) Association des planteurs de caoutchouc du Libéria (RPAL) Brasseries de Monrovia (MB)	Syndicat unifié des gens de mer, des travailleurs portuaires et autres associés du Libéria et Fédération libérienne des syndicats de travailleurs (USPOGUL/LFLU) (et ses 14 affiliés) Confédération des syndicats nationaux du Libéria (CONATUL) (et ses 19 affiliés) Fédération des syndicats de transports routiers du Libéria (FRTUL) (et ses 15 affiliés) Syndicat général de l'agriculture et syndicats alliés du Libéria (GAAWUL) Fédération des syndicats des travailleurs de l'agriculture du Libéria (FAWUL) Syndicat de la presse du Libéria (PUL)	–
Malaisie	Fédération des employeurs de Malaisie (MEF)	–	X (au titre de l'examen annuel de 2006)
Namibie	Fédération des employeurs de Namibie (NEF)	Syndicat national des travailleurs namibiens (NUNW)	–
Oman	Chambre de commerce et d'industrie d'Oman (OCCI)	Comité principal des travailleurs d'Oman (MOWC)	–
Qatar	Chambre de commerce et d'industrie du Qatar (QCCI)	Comité des travailleurs du pétrole du Qatar (QPWC)	–
Singapour	Fédération nationale des employeurs de Singapour (SNEF)	Congrès national des syndicats (NTUC)	–
Thaïlande	Confédération des employeurs de Thaïlande (ECOT)	Congrès national de la main-d'œuvre thaïlandaise (NCTL)	–

Source: BIT: Rapports et bases de référence soumis par les pays au titre de l'examen annuel de 2007 de la Déclaration.

b) *Rapports mentionnant des efforts*

351. Ratifications et intentions de ratification. Le gouvernement de **Bahreïn**, la Chambre de commerce et d'industrie de Bahreïn (BCCI) et la Fédération générale des syndicats de Bahreïn (GFBTU) considèrent qu'une commission tripartite devrait être constituée pour étudier et formuler des recommandations concernant la ratification d'autres conventions fondamentales de l'OIT, y compris la convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération, 1951. La BCCI et la GFBTU sont en faveur de la ratification de cette convention.

352. Le gouvernement de **Kiribati**, à l'occasion des cérémonies marquant 50 ans de présence du BIT dans la région du Pacifique, en décembre 2005 à Suva, à Fidji, a communiqué une lettre d'intention concernant la ratification de la convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération, 1951, et de la convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et

profession), 1958. La Chambre de commerce de Kiribati (KCC) et le Congrès des syndicats de Kiribati (KTUC) soutiennent l'intention du gouvernement de ratifier le reste des conventions fondamentales de l'OIT et espèrent que cela aura lieu dans un proche avenir.

- 353.** Le gouvernement du **Libéria** réitère l'intention de ratifier la convention n° 100. Toutes les organisations de travailleurs et les employeurs demandent au gouvernement de prendre des mesures immédiates en vue de la ratification de la convention. La résolution tripartite sur l'humanisation de la main-d'œuvre du Libéria, adoptée en octobre 2006, recommande également la ratification de cette convention.
- 354.** Le gouvernement de l'**Oman** indique que la ratification des conventions n°s 100 et 111 est à l'étude.
- 355.** En **Namibie**, le Syndicat national des travailleurs namibiens (NUNW) soutient la ratification de la convention n° 100 et la Fédération des employeurs de Namibie (NEF) indique que le Conseil consultatif tripartite namibien a recommandé la ratification de la convention n° 100.
- 356.** La Confédération des employeurs de Thaïlande (ECOT) soutient la ratification de la convention n° 111 par le gouvernement de la **Thaïlande**.
- 357.** Le tableau ci-dessous indique le nombre de ratifications ainsi que les intentions de ratification pour l'année 2007 exprimées par les gouvernements 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 2007: Etat des ratifications et des intentions de ratification des conventions n°s 100 et 111

Convention	Ratification en 2006	Intentions de ratification exprimées dans le cadre de l'examen annuel de 2007
Convention n° 100	Vanuatu	Bahreïn, Kiribati, Libéria, Oman, Qatar
Convention n° 111	Vanuatu	Kiribati, Oman

Source: BIT: Rapports et bases de référence soumis par les pays au titre de l'examen annuel de 2007 de la Déclaration.

- 358. Reconnaissance du principe et droit dans la Constitution.** La plupart des Etats qui ont présenté un rapport reconnaissent le principe et droit dans leur Constitution nationale (**Bahreïn, Japon, Kiribati, Libéria, Namibie, Oman, Samoa, Singapour et Thaïlande**).
- 359.** Par exemple, à **Bahreïn**, la Constitution de 2002 garantit l'égalité ainsi que l'égalité des chances.
- 360.** Au **Japon**, ce principe et droit est reconnu dans la Constitution de 1947 (art. 14, paragr. 1) qui dispose comme suit: «Toutes les personnes sont égales en vertu de la loi et dans les relations politiques, économiques et sociales. Il n'y aura de discrimination ni en raison de la race, ni de la croyance, du sexe, du statut social ou de l'origine familiale.»
- 361.** A **Kiribati**, la Constitution de 1979 (art. 15.2) dispose que: «nul ne sera traité de manière discriminatoire par aucune personne agissant en vertu d'une loi quelconque ou dans l'exercice de fonctions ou d'autorités officielles de quelque nature que ce soit».

-
- 362.** Au **Libéria**, la Constitution de 1991 (art. 8, 11 et 18) prévoit l'égalité de chances et de traitement. La résolution tripartite sur l'humanisation de la main-d'œuvre du Libéria, adoptée en octobre 2006, a recommandé que l'article 18 de la Constitution, qui dispose qu'à «travail égal, salaire égal», soit amendé pour instituer un «salaire égal pour un travail de valeur égale».
- 363.** En **Namibie**, la Constitution de 1990 (art. 10) traite de l'égalité et de l'interdiction de la discrimination pour des motifs divers, dont le statut économique et social, le sexe, la race, la couleur, l'origine ethnique, la religion, la croyance, etc. L'article 23 du même texte se rapporte à l'apartheid et à l'action positive.
- 364.** En **Oman**, l'article 17 de la loi fondamentale dispose que tous les citoyens sont égaux devant la loi, ils sont égaux en droits et en devoirs publics. Il n'y aura aucune discrimination en raison du genre, de l'origine, de la couleur, de la langue, de la religion, de la secte, du domicile ou du statut social.
- 365.** Au **Samoa**, la Constitution (art. 15) interdit la discrimination en raison de l'ascendance, du sexe, de la langue, de la religion, des opinions politiques ou autres, de l'origine sociale, du lieu de naissance ainsi que du statut familial.
- 366.** A **Singapour**, la Constitution telle que révisée en 1965 (art. 12.1) dispose que toutes les personnes sont égales devant la loi et ont droit à une égale protection de la loi.
- 367.** En **Thaïlande**, la Constitution de 1997 (art. 30) dispose que toutes les personnes sont égales devant la loi et jouissent d'une égale protection de la loi, sans considération de sexe. En outre, l'article 80 prévoit que l'Etat protège les enfants et les jeunes et assure leur développement, qu'il promeut l'égalité de genre et soutient les familles et les communautés.
- 368.** Cependant, le **Koweït**, le **Qatar** et le **Timor-Leste** ne donnent aucune indication sur la reconnaissance du droit et principe dans leur Constitution respective.
- 369. Reconnaissance du principe et droit dans la politique, la législation, la réglementation et/ou les décisions judiciaires.** Les gouvernements du **Japon**, du **Libéria**, de la **Namibie** et de l'**Oman** rapportent que le principe et droit est reconnu dans leur législation, réglementation et/ou décisions judiciaires.
- 370.** Le gouvernement du **Japon** réitère que le ministre de la Santé, du Travail et du Bien-être réalise des activités éducatives durant toute l'année pour promouvoir une gestion efficace de l'emploi conformément à la loi sur l'égalité des chances dans l'emploi.
- 371.** Au **Samoa**, la politique sur la discrimination, consacrée dans la Constitution, affirme qu'«aucune loi ni aucune action administrative ou d'exécution de l'Etat, ni expressément ni dans l'application pratique, ne pourra soumettre aucune personne à la discrimination».
- 372. Introduction d'amendements législatifs.** Plusieurs pays indiquent dans leur rapport qu'ils se sont engagés à intégrer le principe et droit dans leur législation nationale (**Japon**, **Qatar**, **Suriname** et **Thaïlande**).
- 373.** Au **Japon**, la loi sur l'égalité des chances dans l'emploi a été révisée dans l'optique de promouvoir encore davantage l'égalité de chances et de traitement entre les hommes et les femmes dans l'emploi.

-
- 374.** En **République démocratique populaire lao**, le gouvernement rapporte que les dispositions du Code du travail de 1994 interdisant le travail de nuit des femmes sont en cours de révision.
- 375.** Le nouveau Code du travail du **Qatar** (2004) prévoit que les femmes travailleuses se voient garantir une rémunération égale à celle des hommes pour un travail de valeur égale.
- 376.** A **Singapour**, le gouvernement rapporte que les propositions de changements à la législation du travail, en particulier la création d'institutions spécialisées dans la promotion de l'égalité, sont soumises à révision régulièrement pour tenir compte des informations fournies tant par les organisations d'employeurs que par les organisations de travailleurs.
- 377.** Au **Suriname**, le gouvernement examine actuellement la possibilité d'une révision complète de la législation pour intégrer le principe et droit.
- 378.** En **Thaïlande**, le ministère du Développement social et de la Sécurité humaine a préparé un projet de loi sur la promotion de l'égalité des chances afin d'éliminer les discriminations contre les femmes. Le projet de loi vise à protéger non seulement les femmes mais aussi tous les groupes cibles spécifiés dans la loi constitutionnelle de Thaïlande (B.E.2540, 1997), dans la mesure où ils subiraient des inégalités de chances dans le travail, l'enseignement, la formation, l'accès aux installations et aux services publics. Il définit le terme «discrimination» et établit une procédure de plainte judiciaire ainsi qu'un fonds de réparation. En conséquence, la discrimination positive contre les femmes et ces groupes cibles devrait être éliminée, et les unes et les autres jouiront de l'égalité des chances pour l'accès au développement et à une vie dans la dignité. Le projet de loi est actuellement soumis à la procédure législative. Le ministère a également formulé un plan de développement des femmes en conformité avec le dixième Plan national de développement économique et social (2007-2011) afin d'établir l'égalité sociale et d'éliminer les traitements inégaux, y compris dans l'emploi, pour les femmes. Ainsi, les femmes et les hommes seront traités à égalité. Par exemple, les femmes auront accès aux allocations disponibles et au développement dans la même mesure que les hommes, avec la même dignité. Ce projet est aussi soumis à la procédure législative.
- 379. Mécanismes de mise en œuvre et sanction.** Les gouvernements de **Bahreïn** et du **Qatar** indiquent que de tels mécanismes existent pour la réalisation du principe et droit.
- 380.** Le gouvernement du **Japon** réitère que le Département de l'égalité des chances du Bureau préfectoral du travail effectue des visites systématiques dans les bureaux locaux et examine les systèmes de gestion de l'emploi de chaque entreprise, afin de garantir la mise en œuvre de la loi sur l'égalité des chances dans l'emploi. Des conseils administratifs sont dispensés en cas de violation de la loi. De plus, des mesures légales ou réglementaires discriminatoires qui contreviendraient aux dispositions constitutionnelles sont prohibées et n'existent pas.
- 381.** Au **Libéria**, la résolution tripartite sur l'humanisation de la main-d'œuvre du Libéria, adoptée en octobre 2006, a recommandé la création d'une commission sur la discrimination sur les lieux de travail.
- 382.** Le gouvernement des **Etats-Unis** rapporte que la Commission de l'égalité de chances dans l'emploi (Equal Employment Opportunity Commission (EEOC)) a intenté 417 actions en justice au cours de l'année fiscale 2005, et a obtenu 107,7 millions de dollars E.-U. d'indemnités financières au bénéfice des travailleurs. Ces statistiques peuvent être consultées sur le site Web de l'EEOC: www.eeoc.gov/stats/enforcement.html.

-
- 383. Attention spéciale accordée à des situations particulières.** Au **Libéria**, la Confédération des syndicats nationaux du Libéria (CONATUL) et le Syndicat unifié des gens de mer, des travailleurs portuaires et autres associés du Libéria et la Fédération libérienne des syndicats de travailleurs (USPOGUL/LFLU) déclarent qu'une attention particulière est portée aux travailleurs de l'économie informelle.
- 384. Activités de promotion.** Les gouvernements de **Bahreïn**, du **Koweït**, de l'**Oman** et du **Qatar** déclarent qu'ils ont tenu des activités de promotion en coopération avec le BIT. Ils font état de leur participation au quatrième Séminaire régional BIT/Conseil de coopération du Golfe (CCG) sur la Déclaration de l'OIT et les normes internationales du travail dans les pays du Golfe (CCG), organisé à Koweït City en avril 2006. Les organisations d'employeurs et de travailleurs de ces pays ont également pris part à ce séminaire. En outre, la Chambre de commerce et d'industrie de Bahreïn (BCCI) et la Fédération générale des syndicats de Bahreïn (GFBTU) et le gouvernement s'accordent sur l'idée selon laquelle une représentation égale entre hommes et femmes doit être promue dans les activités de formation.
- 385.** Le gouvernement de **Kiribati** a publié une brochure sur les conventions fondamentales de l'OIT, en coopération avec le BIT, et participé aux activités visant à promouvoir la Déclaration de l'OIT à l'occasion des cérémonies marquant 50 ans de présence du BIT dans la région du Pacifique en décembre 2005 à Suva, à Fidji.
- 386.** Au **Koweït**, une commission a été constituée pour renforcer les efforts nationaux de promotion de la Déclaration de l'OIT sur les principes et droits fondamentaux au travail et son suivi. Un séminaire a été tenu, en janvier 2004, sur les perspectives d'avenir pour la mise en œuvre du nouveau Code du travail en conformité avec les conventions de l'OIT. En outre, le gouvernement pense organiser des consultations tripartites sur la distribution d'allocations sociales aux personnes mariées.
- 387.** Au **Libéria**, une étude de terrain et un atelier sur l'humanisation de la main-d'œuvre du Libéria ont été menés en septembre et octobre 2006, en coopération avec les organisations de travailleurs, les employeurs et le BIT. L'atelier a adopté une résolution tripartite sur la question, y compris des recommandations sur la discrimination sur les lieux de travail. De plus, le Syndicat unifié des gens de mer, des travailleurs portuaires et autres associés du Libéria et la Fédération libérienne des syndicats de travailleurs (USPOGUL/LFLU) indiquent qu'ils ont fourni une assistance spéciale aux syndicats pour l'impression de matériel promotionnel et qu'ils encouragent les programmes de sensibilisation sur le principe et droit, en coopération avec le BIT. La Confédération des syndicats nationaux du Libéria (CONATUL), le Syndicat général de l'agriculture et syndicats alliés du Libéria (GAAWUL) et la Compagnie des ciments Cemenco du Libéria (CLCC) se sont référés à leur participation dans les activités de formation et de consultation sur le principe et droit.
- 388.** En **Malaisie**, la Fédération des employeurs de Malaisie (MEF) note qu'en pratique il n'y a pas de discrimination dans la rémunération en raison du genre ou d'autres critères. Les employeurs paient à tous les employés une rémunération égale pour un travail de valeur égale. Quelques employeurs du secteur privé effectuent des paiements basés sur les performances individuelles ou celles de la société. Des critères de performance objectifs sont fixés par les employeurs pour déterminer les performances des travailleurs.
- 389.** En **Namibie**, la Fédération des employeurs de Namibie (NEF) soutient les objectifs généraux du programme par pays pour un travail décent de l'OIT ainsi que toutes les conventions et recommandations liées à ce programme.
- 390.** Le gouvernement du **Qatar** signale que, dans le cadre des activités conjointes décidées entre le BIT et le Conseil de coopération du Golfe (CCG) une des activités devrait se

concentrer sur l'explication du texte de la convention n° 100, en particulier sur la signification du travail de valeur égale et sur les mécanismes pratiques de suivi de cette question dans la réglementation et la pratique.

- 391.** Le gouvernement du **Timor-Leste** indique que des ateliers et des conférences ont été organisés pour les représentants des employeurs et des travailleurs sur le principe et droit.
- 392.** Selon la Confédération des employeurs de Thaïlande (ECOT), des cours de formation ont été développés sur ce principe et droit en **Thaïlande**.
- 393. Institutions spéciales pour la promotion de l'égalité.** La Commission pour l'équité dans l'emploi (Employment Equity Commission) de **Namibie** organise des activités promotionnelles, avec les organisations d'employeurs intéressées, de manière assez régulière, afin d'améliorer la soumission des rapports sur les actions positives, conformément à ce que prévoit la loi en la matière.
- 394.** A **Singapour**, en janvier 2006, la Commission tripartite sur l'employabilité des travailleurs âgés a publié son rapport intérimaire, et toute une série de recommandations ont été formulées pour augmenter l'employabilité des travailleurs âgés. L'une de ces recommandations visait à constituer une alliance tripartite en vue de pratiques d'emploi loyales (TAFEP) pour modifier la mentalité chez les employeurs, les travailleurs et le public en général, dans le sens de pratiques loyales et responsables pour tous les travailleurs. Cette alliance TAFEP a été conclue en mai 2006; elle est coprésidée par la Fédération nationale des employeurs de Singapour (SNEF) et le Congrès national des syndicats de Singapour (NTUC), avec la participation du gouvernement. En ce qui concerne les changements proposés à la législation du travail, le gouvernement mène des études régulières sur la loi et prendra en compte les informations reçues des employeurs aussi bien que des travailleurs.
- 395. Collecte et diffusion de données.** Les gouvernements des **Etats-Unis**, de la **Malaisie** et de l'**Oman** indiquent qu'ils collectent des données en rapport avec ce principe et droit.
- 396. Initiatives spéciales.** Au **Japon**, le mois de juin est consacré au principe et droit et a été désigné comme mois de campagne sur l'égalité des chances dans l'emploi entre hommes et femmes.
- 397.** Au **Koweït**, une commission tripartite pour promouvoir et réaliser la Déclaration de l'OIT a été créée en 2004. Elle a organisé plusieurs activités.
- 398.** Au **Libéria**, l'identification tripartite des réalités et des difficultés rencontrées dans la réalisation du principe et droit dans le pays a été effectuée au moyen d'une étude de terrain et d'un atelier sur l'humanisation de la main-d'œuvre du Libéria, en coopération avec le BIT. L'atelier a conclu une résolution tripartite sur l'humanisation de la main-d'œuvre du Libéria, adoptée en octobre 2006, qui comprend une demande de coopération technique pour améliorer la réalisation du principe et droit dans le pays.

c) Difficultés mentionnées

- 399. Obstacles à la ratification de la convention n° 100.** Le gouvernement du **Koweït** déclare que la convention n° 100 n'a pas été ratifiée en raison de divergences de points de vue. Cependant, la ratification de la convention est toujours à l'étude.
- 400.** En **Namibie**, la Fédération des employeurs de Namibie (NEF) indique que le Conseil consultatif namibien du travail a recommandé la ratification de la convention n° 100, mais le Cabinet a décidé que le gouvernement n'était pas entièrement prêt à s'engager.

401. Selon le gouvernement du **Qatar**, l'«ambiguïté» du texte de la convention n° 100 est considérée comme un obstacle à la ratification de cette convention. Malgré cela, le gouvernement a l'intention de remplir les conditions qui en permettraient la ratification.

402. 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 2007: Difficultés d'ordre contextuel et juridique rencontrées dans l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession dans les Etats ayant présenté un rapport

Type de difficulté	Gouvernements	Organisations d'employeurs	Organisations de travailleurs
Dispositions juridiques	Japon	–	–
Valeurs sociales, traditions culturelles	Koweït	–	–
Situation politique	Timor-Leste	–	–
Absence de dialogue sociale sur le principe	–	Chambre de commerce et d'industrie du Qatar (QCCI)	Comité des travailleurs du pétrole du Qatar (QPWC)
Manque d'information et de collecte de données	–	Confédération des employeurs de Thaïlande (ECOT)	–
Manque de prise de conscience et/ou de soutien du public	Oman	–	–
Manque de programmes éducatifs	–	Chambre de commerce et d'industrie du Koweït (KCCI) Chambre de commerce et d'industrie d'Oman (OCCI)	Confédération générale des syndicats du Koweït (KGCTU) Comité principal des travailleurs d'Oman (MOWC)
Discrimination contre les femmes	Bahreïn	Chambre de commerce et d'industrie de Bahreïn (BCCI)	Fédération générale des syndicats de Bahreïn (GFBTU)

Source: BIT: Rapports et bases de référence soumis par les pays au titre de l'examen annuel de 2007 de la Déclaration.

403. Au **Japon**, selon la Confédération japonaise des syndicats (JTUC-RENGO), la loi sur l'égalité des chances dans l'emploi, révisée en 2006, est insuffisante en ce qui concerne l'interdiction des discriminations indirectes. La modification de la loi pour instaurer l'égalité de genre et l'égalité de traitement entre travailleurs à plein temps et travailleurs à temps partiel n'a pas été faite jusqu'ici. Elle considère que le gouvernement devrait donc réviser la législation du travail afin d'atteindre l'égalité de genre et l'égalité de traitement entre travailleurs à plein temps et travailleurs à temps partiel.

404. En réponse à ces commentaires, le gouvernement déclare que, afin de promouvoir l'égalité des chances entre hommes et femmes, le ministère de la Santé et du Bien-être a soumis à la Diète, lors de sa 164^e session, un projet révisé de loi sur l'égalité de chances dans l'emploi. Ce projet inclut des dispositions telles que l'interdiction de la discrimination à la fois contre les hommes et contre les femmes ainsi que la discrimination indirecte. Le projet a été approuvé en juin 2006. En ce qui concerne la structure de la disposition sur la discrimination indirecte, le projet prévoit que l'ordonnance du ministère devrait préciser trois cas qui seraient considérés illégaux en l'absence de motifs légitimes. Cette structure a été adoptée au motif que le Conseil de la politique du travail, composé d'intellectuels, de représentants des employeurs et des travailleurs (ces derniers étant tous membres de la

JTUC-RENGO ou de groupes affiliés), a conclu en faveur de l'adoption d'un cadre légal dans lequel les trois cas en cause seraient considérés comme de la discrimination indirecte, et que la portée de l'interdiction pourrait être révisée pour couvrir d'autres cas, si nécessaire, compte tenu des tendances des décisions judiciaires. En conséquence, l'observation de la JTUC-RENGO selon laquelle les amendements seraient insuffisants n'a pas de pertinence, parce que l'amendement en question couvre suffisamment de matières et qu'il est fondé sur un consensus tripartite. En outre, en juillet 2006, le ministère a entamé une discussion sur la politique en matière de travail à temps partiel, au sein de la Sous-commission de l'égalité dans l'emploi du Conseil sur la politique du travail, avec la même composition que ci-dessus. Les conclusions définitives sont prévues pour la fin de 2006. Le ministère entend prendre des mesures sur la base de ces conclusions.

- 405.** A **Kiribati**, la Chambre de commerce de Kiribati (KCC) remarque que des efforts devraient être déployés pour intégrer les personnes atteintes par le SIDA ou séropositives sur les lieux de travail. De plus, le Congrès des syndicats de Kiribati (KTUC) note que la discrimination contre les femmes dans l'emploi et dans les processus de décision (*Te Mwaneaba*) persiste pour des raisons culturelles et que le BIT devrait assister le pays à résoudre ce problème.
- 406.** Au **Koweït**, la Chambre de commerce et d'industrie du Koweït (KCCI) et la Confédération générale des syndicats du Koweït (KGCTU) sont d'avis que le principal obstacle à la réalisation de ce principe et droit est le manque d'éducation et de compréhension du rôle de l'OIT et des principes et droits de la Déclaration.
- 407.** Au **Libéria**, diverses difficultés dans la réalisation du principe et droit dans le pays ont été identifiées au moyen d'une étude de terrain et d'un atelier sur l'humanisation de la main-d'œuvre du Libéria, tenus en coopération avec le BIT. De plus, la Confédération des syndicats nationaux du Libéria (CONATUL) note l'existence de discriminations entre travailleurs permanents et travailleurs occasionnels dans les plantations et sur les sites industriels. Le Syndicat général de l'agriculture et syndicats alliés du Libéria (GAAWUL) indique le manque de collecte de données sur la réalisation du principe et droit dans le pays.
- 408.** La CISL signale que le Parlement de la **Malaisie** a approuvé en 2001 un amendement constitutionnel qui rend illégale la discrimination fondée sur le sexe. Cependant, le Tribunal fédéral a rejeté une action des hôtesses de l'air de Malaysian Airlines contre une discrimination liée à l'âge de la retraite; cette décision a soulevé des doutes sur la garantie constitutionnelle récemment introduite. De plus, il n'existe aucune référence, dans la législation, à l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale, pas plus dans la Constitution que dans la loi sur l'emploi ou la loi sur les conseils des salaires. En ce qui concerne les statistiques, les informations fournies par le gouvernement montrent que, dans les services administratifs d'Etat, six femmes seulement, en comparaison de 297 hommes, perçoivent un revenu mensuel supérieur à 5 001 ringgit (environ 1 380 dollars E.-U. au taux de décembre 2006) En outre, l'Organisation pour l'aide aux femmes (WAO) déclare que, bien que les femmes représentent plus de 50 pour cent de la main-d'œuvre en Malaisie, seul un petit pourcentage de ces femmes se trouvent dans des postes de décision. Dans le service public, 15 pour cent seulement des postes de décision sont occupés par des femmes. Une disparité similaire se retrouve dans d'autres secteurs d'emploi du pays. Et cela malgré le plus grand nombre de femmes que d'hommes inscrits dans l'enseignement supérieur. Le Syndicat national des employés de banque (NUBE) estime que 65 pour cent des membres sont des femmes, mais une femme seulement sur huit est cadre supérieure dans la banque. Enfin, une attention spéciale devrait être accordée à la situation d'exploitation faite aux travailleurs migrants. Ils devraient avoir le droit de s'organiser; il y aurait lieu aussi de s'occuper d'urgence de toutes sortes d'abus, y compris le non-paiement

des salaires, les heures de travail excessivement longues, l'absence de jours de repos, la rétention des passeports, les violences physiques, psychologiques et sexuelles.

- 409.** En **Oman**, la Chambre de commerce et d'industrie d'Oman (OCCI) et le Comité principal des travailleurs d'Oman (MOWC) mentionnent leur manque de capacités pour réaliser la Déclaration de l'OIT et son suivi.
- 410.** Au **Qatar**, le gouvernement, la Chambre de commerce et d'industrie du Qatar (QCCI) et le Comité des travailleurs du pétrole du Qatar (QPWC) observent le manque de dialogue social sur le principe et droit. La QCCI indique en outre que des discussions tripartites devraient être organisées en vue de permettre une meilleure compréhension du respect, de la promotion et de la réalisation de la Déclaration dans le pays. Le gouvernement déclare que quelques employeurs, en particulier dans les petites entreprises, ont besoin d'explications en ce qui concerne les allocations et les primes tombant sous le terme de salaire.
- 411.** A **Singapour**, le gouvernement signale qu'il n'existe pas de dispositions législatives ni d'organes constitués pour assurer l'égalité dans l'emploi et la profession. En outre, la Fédération nationale des employeurs de Singapour (SNEF) déclare que les lois actuelles sur l'emploi sont satisfaisantes en ce qui concerne la protection des droits et du bien-être des travailleurs. Mais les organisations d'employeurs seraient ouvertes à d'éventuels changements si elles pouvaient se convaincre que les changements proposés ne sapent pas leurs affaires.
- 412.** En **Somalie**, le gouvernement indique qu'il n'y a pas eu de changements en raison de la crise nationale actuelle.
- 413.** Au **Timor-Leste**, le gouvernement souligne que le pays a été affecté ces mois derniers par la crise militaire.
- 414.** En **Thaïlande**, la Confédération des employeurs de Thaïlande (ECOT) observe un manque de données sur la réalisation du principe et droit dans le pays. En outre, le Congrès national de la main-d'œuvre thaïlandaise (NCTL) indique que la discrimination pour raison de sexe persiste en matière d'âge de la retraite et de promotion. Le harcèlement sexuel continue d'exister dans les secteurs public et privé.
- 415. Demandes de coopération technique.** Afin de faire face aux difficultés mentionnées plus haut, **Bahreïn**, le **Japon**, **Kiribati**, le **Koweït**, le **Libéria**, la **Malaisie**, l'**Oman**, **Singapour**, la **Thaïlande** et le **Timor-Leste** ont demandé la coopération technique du BIT pour les aider à réaliser le principe et droit ¹³.
- 416.** Par exemple, au **Japon**, la coopération technique du BIT serait nécessaire pour faciliter la réalisation du principe et droit dans l'évaluation de la situation nationale afin d'adopter un plan d'action pour lutter contre la discrimination.
- 417.** A **Kiribati**, le gouvernement déclare que le BIT devrait poursuivre son assistance pour la révision de la législation du travail. Le gouvernement soutient la demande de la Chambre de commerce de Kiribati (KCC) et du Congrès des syndicats de Kiribati (KTUC). Selon la KCC, l'assistance du BIT dans la révision de la loi sur le travail devrait continuer et une aide supplémentaire serait nécessaire pour renforcer les capacités en la matière. Le KTUC sollicite l'action du BIT pour aider le pays à résoudre les problèmes de discrimination,

¹³ Pour de plus amples informations concernant la coopération technique, se référer à la partie II.D du présent rapport.

pour des raisons culturelles (*Te Mwaneaba*), contre les femmes dans l'emploi et dans le processus de décision.

418. Au **Libéria**, suite à une étude de terrain et à un atelier sur l'humanisation de la main-d'œuvre au Libéria, tenus en septembre et octobre 2006 en coopération avec le BIT, une résolution tripartite sur ce sujet a été adoptée, qui comprend des recommandations en faveur de la coopération technique sur le principe et droit.

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

419. Les gouvernements de la **Malaisie**, du **Myanmar** et de la **Somalie** (en raison de la crise nationale) ne font état d'aucun changement par rapport à leur rapport précédent.

B. Rôle des organisations d'employeurs et de travailleurs

1. Participation générale

420. Les statistiques des informations reçues des Etats faisant rapport dans le cadre de l'examen annuel de 2007 révèlent un taux général de 165 pour cent des observations reçues de la part des organisations d'employeurs et de travailleurs en comparaison du pourcentage de rapports reçus des gouvernements concernés. Même si le taux d'observations reçues de la part des organisations d'employeurs a sensiblement augmenté au cours de cet exercice, celui des organisations de travailleurs reste supérieur.

Tableau 2. Observations des organisations nationales ou internationales d'employeurs et de travailleurs, 2006-07 *
(pourcentage des rapports de gouvernements)

Principe et droit	2000 (premier cycle)		2001 (deuxième cycle)		2002 (troisième cycle)		2003 (quatrième cycle)		2004 (cinquième cycle)		2005 (sixième cycle)		2006 (septième cycle)		2007 (huitième 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	% 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*	100	106*
Travail forcé	2	5	39	74	4	7	25	41	14	20	8	10	136*	136*	59	67
Travail des enfants	3	6	25	36	15	28	13	23	13	23	46	53	158*	171*	180*	206*
Discrimination	7	13	32	43	8	13	29	43	18	23	39	47	180*	180*	231*	281*
% moyen total	14	24	37	55	17	30	33	51	16	25	32	37	161	166	143*	165*

* Le taux de réponse est supérieur à 100 pour cent du fait que dans certains cas (notamment le Gabon, les Iles Salomon, Kiribati, le Libéria et la Sierra Leone). Des commentaires ont été envoyés par plusieurs organisations d'employeurs et de travailleurs.

2. Organisations d'employeurs

421. Organisation internationale des employeurs (OIE). Comme précédemment, l'Organisation internationale des employeurs (OIE) a communiqué une déclaration qui précise sa position et ses activités concernant la Déclaration et son suivi. Elle est reproduite ci-après in extenso.

L'Organisation internationale des employeurs (OIE) persévère dans son soutien à l'égard du processus de suivi annuel des conventions fondamentales qui n'ont pas encore été ratifiées, c'est-à-dire l'examen des rapports annuels (ci-après l'examen annuel) présentés dans le cadre de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail (ci-après la Déclaration).

I. Efforts de l'OIE en faveur de la Déclaration

L'OIE saisit l'occasion de réaffirmer son engagement déterminé en faveur de la Déclaration. La Déclaration a été créée à partir d'une initiative des employeurs et l'OIE reste fermement déterminée à en assurer le succès. Nous avons été impliqués dans la promotion et l'appui à la Déclaration. Voici quelques exemples de la manière dont notre engagement s'est manifesté dans l'action.

1. *L'OIE et l'Organisation des Etats américains (OEA) au Sommet des Amériques*

L'OIE coordonne l'engagement de ses membres au moyen de la Commission consultative technique des employeurs sur les questions de travail (CEATAL), un organe consultatif de la Conférence interaméricaine des ministres du Travail (IACML).

En 2005, la XIV^e Conférence IACML a adopté une déclaration ministérielle et un plan d'action pour le biennium suivant. La Déclaration de Mexico reconnaît que la promotion et le renforcement de la démocratie exigent le plein exercice des droits des travailleurs ainsi que l'application de normes fondamentales du travail, tels que formulés dans la Déclaration relative aux principes et droits fondamentaux au travail (paragr. 3). Au paragraphe 4, elle réaffirme l'engagement de respecter, promouvoir et réaliser les principes de la Déclaration de l'OIT, en tant que base de la croissance économique durable couplée à la justice sociale. Par exemple, les paragraphes 24, 25 et 26 relèvent l'importance fondamentale du principe d'égalité et de non-discrimination dans l'emploi et encouragent la coordination des politiques visant à lutter contre toutes les formes de discrimination et à rechercher l'égalité de chances dans l'emploi. L'élimination effective du travail des enfants est traitée particulièrement au paragraphe 27, qui confirme à nouveau l'engagement de protéger les enfants et les adolescents contre l'exploitation économique.

Le Plan d'action de Mexico est fondé sur la Déclaration de Mexico. Un de ses objectifs stratégiques est de promouvoir le respect et d'assurer l'application des normes internationales fondamentales du travail contenues dans la Déclaration relative aux principes et droits fondamentaux au travail (1998) de l'Organisation internationale du Travail et de son suivi.

A l'occasion de la XIV^e Conférence IACML, les travailleurs (COSATE) et les employeurs (CEATAL) ont à nouveau publié une déclaration conjointe, adressée à leurs gouvernements, dans laquelle ils soulignent l'importance de l'implication des partenaires sociaux dans les démarches visant à traiter les difficultés sociales et du travail résultant du processus du Sommet. Ils affirment à nouveau l'importance de la promotion de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail (1998) et son suivi en tant que cadre de la dimension sociale de l'intégration régionale.

2. *Prise de position de l'OIE sur la Déclaration relative aux principes et droits fondamentaux au travail*

La Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail a pris une importance nouvelle ces dernières années et elle est devenue une référence dans divers débats, notamment sur la responsabilité sociale des entreprises et sur les accords-cadres internationaux. L'OIE, consciente de cette importance, a publié au début de l'année [2006]

une prise de position sur la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail.

Le document donne des informations générales sur la Déclaration et son suivi, traite de l'importance de la Déclaration relative aux principes et droits fondamentaux au travail, traite de l'importance de la Déclaration du point de vue des employeurs et s'intéresse à la manière dont les organisations d'employeurs peuvent jouer leur rôle pour assurer que les perspectives et la crédibilité de la Déclaration restent à un niveau élevé.

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

Le rapport global et les discussions menées à ce sujet dans le cadre de la CIT restent, de l'avis de l'OIE, des outils de promotion efficaces pour la Déclaration. Les discussions constituent une excellente opportunité offerte aux organisations d'employeurs de s'engager activement en faveur de la Déclaration, du fait que beaucoup d'entre eux sont directement concernés par les questions traitées dans le rapport global.

L'OIE, dans sa fonction de secrétariat du groupe des employeurs auprès de la CIT, a assuré la coordination de la participation des employeurs dans les débats de cette année [2006], en collaboration étroite avec le porte-parole des employeurs et avec les orateurs, afin d'exposer les avis, les positions et les préoccupations des employeurs.

4. *Responsabilité sociale des entreprises (RSE)*

L'importance marquante de la RSE ne cesse d'augmenter, tout comme la signification de la Déclaration en tant que référence dans le débat à ce sujet.

L'OIE, par l'intermédiaire de son groupe de travail sur la RSE, poursuit son activité de conseil à l'égard de ses membres sur l'application de la Déclaration et sur l'appui qu'elle fournit à cet égard.

Une mise à jour sur les tendances récentes relatives aux options d'engagement a été fournie aux participants lors de la réunion annuelle européenne des membres de l'OIE. Les documents dans ce sens ont été fournis par le secrétariat de l'OIE et sont accessibles sur son site Web.

L'OIE coordonne la participation de ses membres au Groupe de travail sur la responsabilité sociale de l'Organisation internationale des normes (ISO). Nous avons appris que la quatrième réunion du groupe de travail se tiendra à Sydney, en Australie, l'année prochaine [2007]. Les informations relatives à cette réunion ont été envoyées à tous les membres de l'OIE, et l'OIE elle-même sera représentée à la réunion.

5. *Le Pacte mondial*

Les principes du Pacte mondial relatifs au travail sont tirés de la Déclaration de l'OIT. L'OIE poursuit activement la promotion du Pacte mondial. Nous continuons à nous impliquer dans les initiatives lancées au niveau des pays ou régional.

L'été dernier [2005], le Conseil des Nations Unies sur le Pacte mondial a tenu une séance inaugurale à New York. L'OIE était présente à cette réunion en la personne de son Secrétaire général.

L'OIE a été invitée à prendre part au Groupe international des experts pour les petites et moyennes entreprises, chargé de préparer un guide pratique sur le Pacte mondial à l'intention des petites et moyennes entreprises, afin d'améliorer la compréhension des dix principes et leur rapport avec les activités quotidiennes. Le groupe se réunira plus tard au cours de l'année [2006] pour entamer ses travaux.

II. Initiatives de l'OIE en ce qui concerne les quatre principes fondamentaux

Nous agissons pour promouvoir et soutenir chacun des quatre principes fondamentaux; ces actions viennent en plus de la promotion de la Déclaration. Ci-après on trouvera la présentation de quelques uns de nos efforts visant cette promotion au cours de l'année [2006].

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

Notre principal moyen d'engagement en rapport avec la liberté d'association demeure le Comité de la liberté syndicale. L'OIE travaille étroitement avec les membres employeurs du comité pour assurer que le travail du comité demeure significatif pour les employeurs.

L'OIE a pris une part active à la publication du BIT de l'année dernière [2005] sur le comité à l'intention des employeurs. Celle-ci vise à fournir aux employeurs des informations pratiques sur la manière dont le comité peut servir leurs intérêts. L'OIE, dans le cadre d'activités de suivi, a participé activement à un atelier de la sous-région qui s'est tenu à Panama début 2006. En collaboration avec le Centre international de formation de l'OIT (Turin), avec le Département des normes du BIT et l'OIE, la Fédération des employeurs d'Ukraine a été l'hôte d'un atelier centré sur la liberté d'association.

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

L'OIE coordonne la participation des employeurs dans les activités sur l'élimination de toutes les formes de travail forcé ou obligatoire. La réunion finale dans le cadre du projet OIT/AGIS sur la lutte contre le travail forcé résultant de la traite des humains (*Combating the forced labour outcomes of human trafficking*) s'est tenue à Lisbonne en juin dernier [2006]. L'OIE a coordonné la participation d'un représentant des employeurs qui a pris part dans les diverses activités sur le sujet.

– *Elimination effective du travail des enfants*

Le rapport global de cette année [2006] s'est préoccupé de l'élimination du travail des enfants: «La fin du travail des enfants: un objectif à notre portée». Lors du débat, le groupe des employeurs a souligné sa satisfaction quant au déclin général du travail des enfants, particulièrement dans la région de l'Amérique du Sud et des Caraïbes. Le groupe des employeurs a cependant exprimé sa grave préoccupation sur le fait que les leçons apprises dans les régions ayant connu un tel déclin n'ont pas été relevées dans le rapport comme des bonnes pratiques et des exemples utiles pour d'autres régions et pays.

L'OIE et le service ACT/EMP (du BIT) ont constaté l'absence de guide pratique destiné particulièrement aux employeurs pour faire face au travail des enfants sur les lieux de travail ou dans la chaîne des fournisseurs; ils travaillent actuellement à l'élaboration d'un jeu de documents à l'intention des employeurs. Ce travail est bien avancé et les résultats devraient en être connus dans les mois à venir.

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

L'OIE participe directement ou indirectement à des activités concernant diverses formes de discrimination. Ci-dessous, quelques exemples significatifs de cette participation.

Comprendre les difficultés que rencontrent les travailleurs migrants. L'OIE a joué un rôle actif dans la préparation du Cadre multilatéral de l'OIT pour les migrations de main-d'œuvre.

L'OIE a préparé une note destinée à servir de guide de référence sur la migration de main-d'œuvre à l'intention de ses membres. Elle a aussi pris une part active à la Réunion préparatoire des Nations Unies pour le dialogue de haut niveau sur les migrations internationales en vue du travail, tenue à Turin.

La XVII^e Réunion annuelle des présidents d'organisations ibéro-américaines des affaires aura lieu en novembre [2006] en Uruguay. L'un des principaux sujets en discussion portera sur les tendances migratoires. L'OIE, en vue de ces débats, a préparé un questionnaire sur le sujet et l'a envoyé à toutes les fédérations membres en Amérique latine, en Espagne et au Portugal. Les résultats de ce questionnaire seront utilisés comme base pour déterminer la position des employeurs. L'objectif principal de la réunion est de réfléchir sur une déclaration commune qui, une fois adoptée, sera présentée à la réunion du Sommet des chefs d'Etat qui se tiendra également en Uruguay.

L'OIE poursuit sa contribution active à l'étude de la question critique du VIH/SIDA, qui peut avoir de graves conséquences pour le monde du travail. Il est important de s'occuper de cette question dans les régions qui sont gravement atteintes à l'heure actuelle, mais le VIH/SIDA doit aussi être pris au sérieux dans les régions où il n'a pas encore atteint de proportions dramatiques mais pourrait se développer dans ce sens. Dans cet esprit, l'OIE a été invitée à la seizième Conférence internationale sur le SIDA à Toronto pour partager les initiatives sur le VIH/SIDA dans diverses réunions d'experts.

L'emploi des jeunes demeure une caractéristique importante du travail de l'OIE. La note de l'Organisation sur l'emploi des jeunes publiée l'an dernier [en 2005] reste un document utile en la matière. L'OIE a participé à de nombreuses réunions visant l'augmentation des

possibilités d'emploi pour les jeunes. La question de l'emploi des jeunes sera aussi un sujet de discussion important pour la XVII^e Réunion des présidents d'organisations ibéro-américaines des affaires dont l'OIE est l'une des organisations hôtes.

L'OIE a reconnu l'importance de promouvoir l'esprit d'entreprise des femmes dans les pays développés aussi bien que dans les pays en développement. Dans une publication intitulée «Guide pour les organisations d'employeurs: approches et politiques pour encourager l'esprit d'entreprise», l'OIE aborde en particulier la question des groupes d'affaires des femmes; l'ouvrage décrit les obstacles qui restreignent le potentiel des femmes entrepreneurs, à développer et agrandir leur affaire, et indique comment les organisations d'employeurs peuvent offrir une meilleure organisation, une représentation renforcée et des services de soutien.

La deuxième conférence de l'organisation Business Membership Organization (BMO) a été invitée par l'Unité des affaires d'Afrique du Sud; l'OIE a participé activement aux débats. La conférence a identifié sept domaines de priorité, au nombre desquels figure la femme cheffe d'entreprise.

L'OIE a été représentée dans diverses réunions du Conseil économique et social des Nations Unies (ECOSOC), notamment dans le groupe de discussion sur «les stratégies nouvelles pour le développement de l'entrepreneuriat féminin et l'égalité de genre au Népal».

L'intervention de l'OIT a été reportée sur le site de l'OIE pour en faciliter l'accès et la promotion auprès de nos fédérations membres.

L'OIE a pris part à une conférence intitulée «Lutte contre la discrimination et promotion de l'égalité pour un travail décent», organisée par le BIT, le Bureau du Pacte mondial et l'Agence pour le développement de Londres. L'expert de l'OIE sur la discrimination a présenté les points de vue des employeurs sur le rôle des partenaires sociaux dans le traitement de la discrimination.

III. Domaines de préoccupation

Notre engagement en faveur de la Déclaration, de son suivi et des quatre principes fondamentaux apparaît clairement dans nos activités. Néanmoins, comme dans le passé, nous saisissons cette occasion pour souligner des préoccupations particulières aux employeurs en rapport avec la Déclaration et son suivi.

1. Analyses des bases de référence nationales

Nous soutenons l'approche fondée sur les bases de référence car il s'agit d'une manière innovante et créative d'utiliser les informations réunies dans l'examen annuel. Mais il est important que cette analyse ne devienne pas un outil pour classer les pays. Les bases de référence devraient continuer d'être des outils permettant de suivre dans le temps l'avancement des efforts des Etats Membres, non pas par rapport à des normes imposées de l'extérieur mais en comparaison de leurs propres progrès. En accord avec l'esprit et l'intention de la Déclaration, tout Etat Membre doit pouvoir donner effet aux quatre principes fondamentaux d'une manière nationale adéquate.

Les effets que ces analyses peuvent avoir restent encore à voir. L'OIE voudrait saisir cette occasion pour féliciter le BIT pour son ouverture à de nouvelles manières de travailler.

2. Les obligations créées par la Déclaration

L'évaluation au titre de l'examen annuel devrait s'attacher aux mesures prises par les Etats Membres pour donner effet aux principes fondamentaux. L'évaluation ne devrait pas soulever un débat sur la loi et la pratique. Les employeurs ont indiqué à plusieurs reprises que la Déclaration et son suivi suivent une voie politique et non juridique, comme c'est le cas du dispositif ordinaire de contrôle de l'OIT. Les obligations politiques, qui exigent de promouvoir, respecter et réaliser les principes en vertu de la Déclaration, doivent rester distinctes des obligations expressément juridiques auxquelles engage la ratification de toute convention.

3. Renforcement des capacités des organisations d'employeurs et coopération technique

La Déclaration ne peut être efficacement soutenue que parmi des mandants affirmés. Il faut donc s'attacher à utiliser son suivi pour renforcer les capacités des organisations

d'employeurs aux fins d'aider les entreprises à se faire mieux entendre et à renforcer l'esprit de tripartisme et le dialogue social.

Des ressources devraient être prévues pour le développement de programmes de coopération technique spécifiquement ciblés pour les organisations d'employeurs. Les donateurs devraient être encouragés à consacrer une partie de leurs fonds au renforcement des capacités des partenaires sociaux.

4. *Les employeurs et la liberté d'association*

Des progrès restent à faire pour la promotion de ce principe, en rapport avec les employeurs. Certaines organisations d'employeurs ne bénéficient toujours pas d'une pleine liberté d'association. Nous sommes reconnaissants au BIT pour son soutien afin que les employeurs puissent être conscients des mécanismes de contrôle de l'OIT, et nous souhaitons que les efforts puissent se poursuivre pour garantir que l'OIT demeure un lieu de protection pour les droits des organisations d'employeurs tout autant que des organisations de travailleurs.

En particulier, nous voudrions à nouveau souligner que, dans un certain nombre d'économies en transition, les cotisations payées par les entreprises aux organisations d'employeurs ne sont pas exemptées des impôts, comme c'est le cas pour les cotisations versées par les travailleurs aux syndicats. Cela sape le développement des organisations d'employeurs et leur capacité à représenter efficacement leurs membres. Cette question a été soulevée de manière répétée à de nombreuses tribunes.

5. *Regards vers l'avenir*

Chaque année depuis l'adoption de la Déclaration de l'OIT en 1998, nous apprenons quels aspects de son suivi sont utiles et efficaces pour atteindre leurs buts et quels aspects laissent place à des améliorations.

Le 10^e anniversaire de la Déclaration, en 2008, pourrait être une utile occasion de revoir les examens de suivi afin de trouver des moyens de les renforcer. Les enseignements des dix dernières années pourraient nous permettre d'affiner les examens de suivi pour assurer qu'ils demeurent pertinents. Pour sa part, le groupe des employeurs apprécierait toute occasion d'engager des discussions sur ce sujet.

La Déclaration est un exemple manifeste de la façon dont l'OIT peut et devrait 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 et reste ouverte à toutes les questions se posant relativement au présent document.

422. Organisations nationales d'employeurs. La majorité des gouvernements indiquent avoir envoyé un exemplaire de leur rapport aux organisations nationales d'employeurs, conformément à l'article 23, paragraphe 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 pour information et commentaires.

423. Au total, 57 organisations nationales d'employeurs ont présenté des observations au titre des quatre principes et droits. Ces observations sont réparties comme suit: 18 au titre du principe de la liberté d'association et de la reconnaissance effective du droit de négociation collective; 5 au titre du principe de l'élimination de toute forme de travail forcé ou obligatoire; 20 au titre du principe de l'élimination du travail des enfants; et 14 au titre du principe de l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession¹⁴.

¹⁴ Pour de plus amples informations, se référer à la partie II.1-4 du présent rapport.

3. Organisations de travailleurs

424. **Confédération internationale des syndicats libres (CISL)**¹⁵. Au titre de l'examen annuel de 2007, la Confédération internationale des syndicats libres (CISL) a présenté un total de 23 observations concernant la réalisation du principe de la liberté d'association et la reconnaissance effective du droit de négociation collective (**Arabie saoudite, Bahreïn, Brésil, Canada, Chine, République de Corée, Etats-Unis, Inde, République islamique d'Iran, Iraq, Jordanie, Kenya, République démocratique populaire lao, Liban, Malaisie, Maroc, Mexique, Népal, Oman, Qatar, Singapour, Thaïlande et Viet Nam**). Elle a également envoyé une observation tardive destinée à l'examen annuel de 2006 concernant le principe de l'élimination de toute forme de travail forcé ou obligatoire ainsi que le principe de l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession en **Malaisie**.
425. **Organisations nationales de travailleurs**. La majorité des gouvernements indiquent qu'un exemplaire de leur rapport a été envoyé aux organisations nationales de travailleurs, conformément à l'article 23, paragraphe 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.
426. Au total, 103 organisations nationales de travailleurs ont formulé chacune des observations au titre des quatre principes et droits: 40 observations ont été reçues concernant le principe de la liberté d'association et la reconnaissance effective du droit de négociation collective; sept ont été reçues concernant le principe de l'élimination de toute forme de travail forcé ou obligatoire; 42 au titre du principe de l'élimination effective du travail des enfants; et 14 au titre du principe de l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession¹⁶.

4. Participation à l'élaboration des rapports et à d'autres activités

427. Les pays du Conseil de coopération du Golfe (**Arabie saoudite, Bahreïn, Emirats arabes unis, Koweït, Oman et Qatar**) ont participé à un atelier régional tripartite couvrant les quatre principes et droits fondamentaux au travail.
428. Dans plusieurs pays, lorsqu'il existe un forum tripartite, une réunion est organisée sous forme d'ateliers et de séminaires pour discuter les questions relatives aux principes et droits (**Afghanistan, Bangladesh, Canada, République de Corée, Ghana, Japon, Kenya, Kiribati, République démocratique populaire lao, Libéria, Maroc, Mexique, Sierra Leone, Soudan, Timor-Leste et Viet Nam**).
429. Les rapports révèlent également à l'évidence que, lorsque les gouvernements considèrent une réforme législative du travail, une consultation tripartite est réalisée (par exemple: **Afghanistan, Australie, République de Corée, Ghana, Japon, Kenya, Kiribati, République démocratique populaire lao, Liban, Libéria, Nouvelle-Zélande, Sierra Leone, Soudan et Viet Nam**).

¹⁵ Les observations de la CISL ont été envoyées au Bureau en août 2006, avant l'unification de celle-ci avec la Confédération mondiale du travail (CMT) et huit autres organisations syndicales nationales pour constituer la Confédération syndicale internationale (CSI) en novembre 2006.

¹⁶ Pour de plus amples informations, se référer à la partie II.1-4 du présent rapport.

C. Relations des gouvernements avec les organisations régionales ou internationales et autres bailleurs de fonds

- 430. Coopération avec les organisations non gouvernementales (ONG).** De telles activités ont été signalées par les gouvernements suivants:
- Le gouvernement du **Canada** poursuit sa collaboration avec les ONG dans le domaine des abus et de l'exploitation au travail.
 - Le gouvernement de **Kiribati** continue de collaborer avec le Conseil national des fédérations de femmes et avec les principaux groupes religieux dans la lutte contre la discrimination.
 - Les gouvernements du **Libéria** et de la **Sierra Leone** coopèrent avec diverses ONG, comme Caritas International, Médecins sans frontières, Children Affected by War, World Vision, Save the Children International, le Comité international de la Croix-Rouge, GOAL, International Rescue Committee, CARE, etc.
- 431.** Dans le domaine du travail des enfants, plusieurs gouvernements œuvrent en collaboration avec les ONG dans le cadre des programmes IPEC (voir tableau 3 sur l'assistance technique fournie par l'OIT/IPEC).
- 432. Coopération bilatérale.** Les gouvernements de l'**Australie** (Australian Aid – AusAID) et de la **Nouvelle-Zélande** (New Zealand Overseas Development Assistance – NZODA) poursuivent plusieurs types de coopération bilatérale au **Samoa** et à **Vanuatu** en vue d'encourager l'élimination du travail des enfants. Le gouvernement du **Canada**, par l'intermédiaire de l'Agence canadienne de développement international (Canadian International Development Agency), continue de soutenir la coopération globale dans la lutte contre la traite des être humains (financement de projets et initiatives spécifiques). Les gouvernements de la **République démocratique populaire lao** et de la **Thaïlande** ont signé un Memorandum of Understanding (MOU) contre la traite des enfants et des femmes en 2006. Le gouvernement du **Libéria** coopère avec le département du Travail (USDOL) des **Etats-Unis**.
- 433. Coopération régionale.** Le gouvernement du **Canada** continue à soutenir divers pays en **Amérique centrale**, en **Amérique latine** et dans les **Caraïbes** par le biais du Programme international du BIT pour l'abolition du travail des enfants (IPEC). Plusieurs **Etats du Golfe** se réfèrent à la coopération régionale avec l'Organisation arabe du travail. Les gouvernements du **Libéria** et de la **Sierra Leone** coopèrent avec l'**Union européenne**.
- 434.** Concernant l'abolition du travail des enfants, divers pays du **Pacifique Sud** continuent de bénéficier du soutien du gouvernement de l'**Australie** par le biais de son programme «Pacific Children's Programme». Le gouvernement de la **Nouvelle-Zélande** continue aussi à fournir une aide à certains pays d'**Asie de l'Est**. Les gouvernements du **Canada**, des **Etats-Unis** et du **Mexique** mettent actuellement en œuvre le partenariat «Security and Prosperity Partnership of North America» pour lutter contre la traite des êtres humains, adopté en mars 2005.
- 435. Coopération internationale.** La plupart des gouvernements coopèrent directement ou indirectement avec le BIT dans le cadre du suivi de la Déclaration. La coopération avec le Programme de la Déclaration du BIT et/ou l'OIT/IPEC a été mentionnée au titre de plusieurs activités, y compris des programmes limités dans le temps (Time-Bound

Programmes). Plusieurs pays, (**Afghanistan, Arabie saoudite, Bahreïn, Chine, République de Corée, Emirats arabes unis, Koweït, République démocratique populaire lao, Liban, Libéria, Oman, Qatar, Sierra Leone, Soudan, Timor-Leste, Vanuatu et 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 sur les conventions fondamentales de l'OIT. De plus, plusieurs pays (**Australie, Canada, Haïti, Kiribati, Libéria et Sierra Leone**) font état d'une coopération, dans la promotion et l'application des principes et droits relevant de la Déclaration, avec les Nations Unies (NU), le Programme des Nations Unies pour le développement (PNUD), l'Office des Nations Unies contre la drogue et le crime (ONUDC), l'Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture (UNESCO), le Fonds des Nations Unies pour l'enfance (UNICEF), etc. Les donateurs dans un cadre bilatéral ou multilatéral coopèrent également avec le BIT, les Nations Unies et d'autres agences pour promouvoir les principes et droits fondamentaux au travail. Par exemple, le gouvernement du **Canada** prend part à des initiatives internationales pour lutter contre la traite et l'exploitation sexuelle des enfants, de même qu'il finance l'OIT/IPEC, l'UNICEF et d'autres agences de lutte contre le travail et l'exploitation des enfants.

D. Coopération technique

1. Généralités

436. Les plans d'action adoptés par le Conseil d'administration concernant chacune des catégories de principes et droits sont en cours d'exécution. Un rapport annuel sur leur mise en œuvre est présenté dans le *Compte rendu provisoire* de la Conférence internationale du Travail¹⁷.
437. En juin 2006, la Conférence internationale du Travail a soumis à discussion le troisième rapport global sur l'élimination effective du travail des enfants, intitulé *La fin du travail des enfants: un objectif à notre portée*¹⁸. Ce rapport a permis d'évaluer la mise en œuvre du premier plan d'action sur ce principe adopté par le Conseil d'administration en novembre 2002. Lors de sa session de novembre 2006, le Conseil d'administration a adopté un nouveau plan d'action sur l'élimination du travail des enfants. Le prochain rapport global portera sur l'élimination de la discrimination dans l'emploi et la profession, qui sera traité par la Conférence internationale du Travail à sa session de juin 2007.

2. Assistance internationale

438. Les activités opérationnelles concernant l'ensemble des quatre principes de la Déclaration ont continué à avancer à un rythme rapide, tout en mettant l'accent sur les réformes législatives, la collecte et la diffusion d'informations ainsi que le renforcement des capacités des organisations d'employeurs et de travailleurs.

¹⁷ BIT: *Compte rendu provisoire* n° 7, *Compte rendu des travaux*, vol. I, CIT, 95^e session, Genève, 2006. Voir également www.ilo.org/public.

¹⁸ BIT: *La fin du travail des enfants: un objectif à notre portée*, rapport global au titre du suivi de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail, rapport I(B), Conférence internationale du Travail, 95^e session, Genève, 2006. Voir également www.ilo.org/declaration.

-
439. Un nouveau programme d'appui pour la mise en œuvre de la Déclaration, PAMODEC II, a été lancé en novembre 2006 pour une période de trois ans, centré sur la liberté d'association et la reconnaissance effective du droit de négociation collective et l'élimination de la discrimination dans l'emploi et la profession. Ce programme couvre 17 pays: **Bénin, Burkina Faso, Cameroun, République centrafricaine, Côte d'Ivoire, Gabon, Guinée, Guinée-Bissau, Guinée équatoriale, Madagascar, Mali, Mauritanie, Niger, République démocratique du Congo, Sénégal, Tchad et Togo.**
440. Dans le domaine de l'élimination du travail forcé, le Bureau a continué d'entreprendre et de publier des recherches pour faire la lumière sur les formes cachées de travail forcé, qui comprennent par exemple l'étude du travail forcé touchant les migrants irréguliers et les victimes de la traite en **Fédération de Russie**. Dans le contexte des projets de coopération technique, un nouvel éclairage a été jeté sur les circonstances des migrations et sur la manière dont ces dernières sont perçues au **Ghana** et au **Nigéria**; des recherches ont permis d'approfondir la connaissance de la nature et de l'incidence de la traite en **Indonésie** – les études ont eu un impact direct sur les stratégies d'application des projets. Les projets opérationnels dans le cadre du Programme d'action spécial de lutte contre le travail forcé (SAP-FL) se sont poursuivis dans des pays choisis en **Afrique de l'Ouest**, en **Asie du Sud**, en **Asie centrale** et en **Asie du Sud-Est**, aussi bien qu'en **Chine**; ces projets visent les questions de travail forcé et de traite par le biais d'activités d'explication, de sensibilisation, d'activités au niveau local pour la prévention et la réhabilitation, associées, à un niveau supérieur, à des conseils en faveur de politiques et de renforcement des capacités institutionnelles. Certains projets sont arrivés à leur terme pendant l'année, d'autres se poursuivent grâce au soutien renouvelé ou continué des donateurs. En **Amérique latine**, des progrès importants ont été enregistrés dans le traitement du travail forcé concernant les populations indigènes. Avec l'aide du programme d'action de la Déclaration/SAP-FL et du bureau sous-régional de l'OIT, les commissions nationales sur le travail forcé constituées en **Bolivie** et au **Pérou** ont poursuivi le travail des plans nationaux d'action; ces efforts ont été soutenus par de nouveaux financements par les donateurs. Une commission nationale interministérielle tripartite sur le travail forcé et la discrimination a été constituée au **Niger**. Au **Brésil**, le projet en cours contre le «travail-esclavage» a atteint un résultat important dans la création d'un pacte national tendant à l'élimination du travail forcé; ce pacte avait été signé, en juin 2006, par 73 entreprises du secteur privé. Un projet tendant au renforcement des capacités pour lutter contre le travail forcé résultant de la traite est arrivé à terme dans plusieurs pays d'**Europe** où ces phénomènes trouvent leur source ou leur destination; un atelier final a réuni les parties intéressées de tous les pays participants pour débattre des expériences et enseignements tirés du projet.
441. Les actions en vue de l'élimination du travail des enfants ont à nouveau 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'élimination effective du travail des enfants: L'OIT/IPEC apporte son soutien à de vastes programmes assortis de délais («Time-Bound Programmes (TBPs)») au **Bangladesh**, au **Cambodge**, au **Ghana** et au **Pakistan**. Ces programmes sont basés sur un engagement politique de haut niveau, et ils sont destinés à prévenir et éliminer les pires formes de travail des enfants dans le pays donné dans un délai clairement défini. L'expérience a montré que l'approche de ces programmes 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 de l'OIT/IPEC en **Inde** comprend des projets dans des secteurs dangereux couvrant divers Etats, tels que le projet basé dans l'Etat d'Andhra Pradesh et l'industrie de la sériciculture au Karnataka. La **République démocratique populaire lao** a elle aussi reçu le soutien de l'OIT/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.

442. En 2006, le plan d'action de suivi sur la discrimination au travail s'est concentré sur les points suivants: *a)* générer des connaissances sur les coûts et bénéfices de la promotion de l'égalité des salaires, sur les tendances des différences de salaires en rapport avec le genre et les causes sous-jacentes; *b)* établir des relations et coopérer avec les Fédérations syndicales globales (Global Union Federations); et *c)* fournir l'assistance technique à l'échelon du pays. Au **Portugal**, le BIT a fourni une assistance technique à la Confédération générale des travailleurs portugais (CGTP-IN), à la Fédération des syndicats de l'alimentation, des boissons, des hôtels et du tourisme (FESAHT), à l'Association des restaurants et métiers associés du Portugal (ARESP), à la Commission pour les chances égales dans l'emploi (CITE) et à la Direction générale de l'inspection du travail pour développer une méthode d'évaluation du travail dépourvue de parti pris de genre pour les secteurs de la restauration et des boissons. Cette assistance, en accord avec le principe de rémunération égale pour un travail de valeur égale, tend en particulier à s'occuper de la sous-évaluation de certaines professions plutôt considérées comme relevant des femmes, et à mettre à jour les systèmes de classification des emplois. Des bulletins par pays couvrant l'Afrique, l'Europe et l'Amérique latine ont été préparés en vue de fournir une vision d'ensemble des aspects suivants: i) tendances observées ces quinze dernières années en ce qui concerne les différences de salaires liées au genre, par secteur et par emploi, ainsi que les causes et processus associés; ii) cadres de régulation institutionnels nationaux en la matière; et iii) commentaires formulés dans ce domaine, ces quinze dernières années, par la Commission d'experts de l'OIT pour l'application des conventions et recommandations. Un travail similaire a débuté récemment en **Asie de l'Est**. Un document d'évaluation des coûts et bénéfices de l'égalité des salaires a été publié (voir encadré ci-dessous). Ce document était complété d'un guide sur les méthodes d'évaluation du travail dépourvues de parti pris de genre. Le BIT fournit une assistance aux pays du Pacte de stabilité dans l'évaluation de la situation des pays intéressés, et propose des recommandations sous la forme de rapports par pays sur les politiques d'emploi (CREPS); dans ce cadre, un projet financé par le gouvernement de la **Belgique** retient l'attention; il propose des corrections possibles au problème des inégalités de genre dans les marchés de l'emploi de ces pays. Des séminaires sur le genre et l'emploi en **République de Moldova** et en **Serbie** ont réuni les partenaires sociaux, les fonctionnaires des agences nationales de l'emploi et les représentants des institutions nationales pour l'égalité, afin de débattre des résultats et des recommandations des CREPS. Des sessions sur l'égalité de genre dans l'emploi ont été systématiquement incluses dans toutes les réunions de haut niveau en rapport avec le processus de Bucarest. Pour ce qui est de la discrimination raciale et ethnique, un audit des DSRP orienté par la Banque mondiale et le Fonds monétaire international (FMI) dans 14 pays a été effectué en 2005, et cette opération a bénéficié en 2006 de fonds extrabudgétaires du gouvernement de la **Suède** pour le suivi des activités en **Bolivie**, au **Paraguay** et au **Pérou**. Ce financement vise à prendre en compte les questions de travail forcé et de discrimination sur le marché touchant les populations indigènes. Il y a un élément très clair de valeur ajoutée à traiter ensemble les questions de discrimination et de travail forcé, en particulier quand il s'agit de groupes tels que les populations indigènes et tribales.

3. Besoins ou demandes en matière de coopération technique

443. Le nombre de demandes en matière de coopération technique est important pour promouvoir et mettre en pratique les principes et droits de la Déclaration. Le tableau 3 ci-dessous indique les gouvernements qui ont exprimé des besoins en la matière. Parmi les pays ayant envoyé des rapports actualisés, beaucoup n'ont pas mis à jour leurs besoins ou demandes en matière de coopération technique.

444. 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 la réalisation des principes et droits de la Déclaration.

Tableau 3. Examen annuel de 2007: Besoins ou demandes en matière de coopération technique formulés par les gouvernements par catégorie de principes et droits

Type de coopération technique	Liberté d'association /négociation collective	Travail forcé ou obligatoire	Abolition effective du travail des enfants	Elimination de la discrimination
Evaluation, en collaboration avec le BIT, des difficultés constatées et de leur incidence sur la mise en œuvre du principe et droit	Afghanistan, Guinée-Bissau, Qatar (gouvernement, QCCI et QPWC)	Afghanistan, Chine, Qatar (gouvernement, QCCI et QPWC), Viet Nam	Afghanistan, Guinée-Bissau	Japon, Koweït (gouvernement, KCCI et KGCTU), Timor-Leste
Sensibilisation, initiation juridique, et mobilisation	Emirats arabes unis (gouvernement, UAEFCCI et UAECCPA), Guinée-Bissau, Inde, Kenya (gouvernement, FKE et COTU-Kenya), Oman, Soudan, Thaïlande (ECOT), Timor-Leste,	Chine, Madagascar, Timor-Leste	Arabie saoudite (gouvernement, SCCI et AWC), Bahreïn (BCCI), Ghana, République islamique d'Iran, Libéria (résolution tripartite), Mexico (CONCAMIN et COPARMEX), Sierra Leone (demande conjointe tripartite)	Bahreïn (GBFTU), Libéria (résolution tripartite), Qatar (gouvernement, QCCI et QPWC), Thaïlande
Renforcement des capacités de l'inspection ou de l'administration du travail	Afghanistan, Iraq, République démocratique populaire lao, Népal, Oman, Qatar	Afghanistan, Népal, Timor-Leste	Afghanistan, Gabon, Ghana, Haïti, République islamique d'Iran, Kiribati, Libéria (résolution tripartite), Sierra Leone (demande conjointe tripartite), Timor-Leste	Libéria (résolution tripartite)
Collecte et diffusion d'informations et/ou de données	Liban, Guinée-Bissau	–	République islamique d'Iran, Libéria (résolution tripartite), Sierra Leone (demande conjointe tripartite)	Libéria (résolution tripartite)
Réforme des instruments juridiques	Afghanistan, Chine, République islamique d'Iran, République démocratique populaire lao, Népal, Thaïlande	Chine, République de Corée, Japon (JTUC-RENGO)	République islamique d'Iran, Kiribati (gouvernement, KCC et KTUC), Libéria (résolution tripartite)	Kiribati (gouvernement et KCC), Libéria (résolution tripartite)
Développement de politiques concernant l'égalité en matière de rémunération	–	–	–	Kiribati (KTUC), Libéria (résolution tripartite)
Renforcement du dialogue social tripartite	Guinée-Bissau	–	Libéria (résolution tripartite), Sierra Leone (demande conjointe tripartite)	Libéria (résolution tripartite)

Type de coopération technique	Liberté d'association /négociation collective	Travail forcé ou obligatoire	Abolition effective du travail des enfants	Elimination de la discrimination
Renforcement des capacités des organisations d'employeurs et de travailleurs	Afghanistan, (gouvernement, CCA et AAFTU), Arabie saoudite (AWC, STWC), Bahreïn (GFBTU), Guinée-Bissau, Inde (AITUC), Iraq (IFI et IFTU), Jordanie (GFJTU), Kenya (gouvernement, FKE et COTU-Kenya), Koweït (KCCI et KGCTU), République démocratique populaire lao (CNCIL et FSL), Liban (CGTL), Népal, Oman (OCCI et MOWC), Qatar (QCCI et QPWC), Soudan (SBEF et SWTUF)	Afghanistan (gouvernement, CCA et AAFTU), Madagascar (CTM), Népal	Afghanistan (gouvernement, CCA et AAFTU), Bangladesh (BEF), Gabon (CPG et CGT/FL), Ghana (GEA et GTUC), Inde (HMS et INTUC), République islamique d'Iran (ICEA et ICILC), Kiribati (gouvernement, KCC et KTUC), Libéria (résolution tripartite), Sierra Leone (demande conjointe tripartite)	Bahreïn (BCCI), Koweït (KCCI), Libéria (résolution tripartite), Namibie (NEF et NUNW), Oman (gouvernement, OCCI et MOWC)
Formation d'autres fonctionnaires (par exemple, police, pouvoir judiciaire, travailleurs sociaux, enseignants)	Chine, Oman (gouvernement, OCCI et MOWC)	Afghanistan	–	Timor-Leste

Source: BIT: Rapports et bases de référence soumis par les pays au titre de l'examen annuel de 2007 de la Déclaration.

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

445. Un certain nombre de services supplémentaires sont fournis dans le cadre du Programme de la Déclaration du BIT, les programmes par pays pour un travail décent et par d'autres services œuvrant sur le terrain et au siège, dans un but de répondre aux besoins ou demandes en matière de coopération technique exprimés dans le cadre de l'examen annuel de la Déclaration.
446. En particulier, des études de terrain ainsi que des ateliers ont été organisés au **Libéria** et en **Sierra Leone** en coopération avec le BIT. Un atelier régional BIT/Conseil de coopération du Golfe (CCG) a été organisé à Koweït City en avril 2006.
447. Divers types d'assistance technique de l'OIT/IPEC ont été notamment fournis aux pays suivants ayant été soumis à l'examen annuel de 2007: **Bangladesh, Gabon, Ghana, Haïti, Inde** et **Ouzbékistan**.

E. Suite donnée aux précédentes recommandations

1. Bases d'informations de référence par pays, soumission des rapports et dialogue promotionnel sur les principes et droits fondamentaux au travail

- 448. Etudes de terrain et ateliers sur les principes et droits fondamentaux au travail.** Ces activités ont eu lieu au **Libéria** et en **Sierra Leone**, en septembre et octobre 2006, en coopération avec les partenaires tripartites et les ONG, et avec le soutien technique et matériel du Bureau.
- 449.** Au **Libéria**, une évaluation a été effectuée dans le pays sur l'humanisation de la main-d'œuvre du Libéria, avec un accent sur le travail des enfants et la discrimination. Fondée sur le cadre juridique et sur la réalité, cette étude de terrain a évalué le niveau d'application des principes et droits fondamentaux au travail dans le pays, en coopération avec le gouvernement et les organisations d'employeurs et de travailleurs. Les conclusions et les recommandations de l'étude ont fait l'objet de discussions au cours de l'atelier national qui a réuni les partenaires tripartites et les ONG. L'atelier a adopté une résolution tripartite sur l'humanisation de la main-d'œuvre du Libéria, qui comprend des recommandations concrètes sur les moyens d'atteindre ce but (activités de promotion, renforcement des capacités, dialogue social, réforme de la législation du travail et application, ratifications, etc.). La résolution a été présentée aux agences des Nations Unies au Libéria en tant que domaine d'assistance prioritaire pour cette organisation, pour les donateurs bilatéraux et les ONG. Le Cadre d'assistance au développement des Nations Unies (CADNU – ou UNDAF) et l'OIT/IPEC ont exprimé leur intérêt à inclure cette résolution dans leurs activités de développement dans le pays.
- 450.** De même, une évaluation sur le respect, la promotion et la réalisation des principes et droits fondamentaux au travail en **Sierra Leone** (avec un accent sur le travail des enfants) a été présentée, en vue d'une discussion et de recommandations, à un atelier national tripartite auquel la société civile a également participé. L'OIT/IPEC a exprimé son intérêt pour la suite donnée aux recommandations de l'atelier sur le travail des enfants.
- 451.** Un certain nombre de pays se sont offerts pour effectuer ce genre d'exercice national (étude de terrain et atelier sur les principes et droits fondamentaux au travail), et le Bureau se propose d'examiner la mesure dans laquelle cela pourra être réalisé, en consultation avec les bureaux sur le terrain et les programmes par pays pour un travail décent (PPTD).
- 452. Soumission des rapports.** Comme dans le passé, le Bureau a continué à assister plusieurs pays à présenter des rapports sur une base tripartite en marge de la Conférence internationale du Travail de juin 2006. Il a également assisté le **Libéria** et la **Sierra Leone** à remplir leurs obligations relatives à la soumission des rapports au cours d'ateliers sur les principes et droits fondamentaux au travail organisés en octobre 2006.
- 453. Dialogue promotionnel avec le Conseil de coopération des Etats du Golfe.** Un quatrième atelier régional sur la Déclaration de l'OIT et les normes internationales du travail a été organisé conjointement par le ministère des Affaires sociales et du Travail du **Koweït**, le Conseil de coopération du Golfe (CCG) et le BIT, en avril 2006 à Koweït City. Cet atelier a traité des questions concernant l'OIT et le travail décent, les conventions fondamentales de l'OIT, le suivi de la Déclaration et le travail des enfants dans les **Etats du Golfe**. Des groupes de travail ont été organisés sur ces questions, incluant des rapports

des gouvernements ainsi que des observations des organisations d'employeurs et de travailleurs au titre de l'examen annuel de la Déclaration. A cette occasion, un dialogue fructueux s'est engagé, entre les Etats du Golfe et entre le Bureau et ces Etats, sur le suivi de la Déclaration aux échelons national et régional. Un suivi est prévu pour appuyer la réalisation de la Déclaration de l'OIT dans ces Etats, en coopération avec le Bureau. En particulier un cinquième atelier régional pour évaluer les progrès réalisés à cet égard devrait être organisé en 2007 à Mascate, **Oman**.

- 454.** De même, le gouvernement du **Turkménistan**, qui n'a pas rempli ses obligations au titre du suivi annuel de la Déclaration, a accepté de reprendre le dialogue avec le Bureau à l'occasion de la visite, prévue en 2007, d'un spécialiste du BIT en normes internationales du travail.
- 455.** De nombreux Etats ayant présenté des rapports en **Afrique, Amérique latine, Asie et Europe** ont sollicité l'assistance du BIT pour la préparation d'études de terrain et la discussion au niveau national sur la réalisation des principes et droits fondamentaux au travail.
- 456.** Dans les mois à venir, le Bureau envisage de poursuivre le dialogue avec les Etats présentant des rapports, notamment par: i) la sensibilisation et la promotion des principes et droits de la Déclaration; ii) la promotion d'études de terrain et du dialogue tripartite sur le suivi de la Déclaration; et iii) la ratification des conventions fondamentales de l'OIT.

2. Vulgarisation et recherche

- 457.** Le Programme de sensibilisation de la Déclaration, dans son exercice de 2006, a poursuivi le développement et le renforcement de partenariats solides avec des médias nationaux et internationaux par la formation sur la compréhension et une formulation plus précise des rapports sur les matières de la Déclaration, ainsi que par les échanges avec les responsables des médias s'occupant de programmes de développement. Ces activités ont contribué à situer l'OIT, à l'égard des médias, comme une source d'information autorisée, crédible et importante sur le monde du travail. Ce résultat a été atteint par le biais de discussions de haut niveau, sous forme de tables rondes éditoriales (**Botswana, Indonésie, Namibie, Ouganda et République-Unie de Tanzanie**) ainsi que par le développement pratique du savoir-faire des journalistes à travers des séances de formation à l'intention des médias sur les droits au travail (**Botswana, Indonésie, Lesotho, Namibie, Ouganda, Swaziland et République-Unie de Tanzanie**).
- 458.** Avec les médias internationaux, un partenariat global a été développé avec le cartel des services de la BBC, avec de nombreux programmes radio et télévisuels ainsi que des sites Web centrés sur les questions de travail forcé, liberté d'association et discrimination. Le projet a développé des programmes et des événements en direct avec les services de la BBC en espagnol, brésilien et arabe. De même, le projet continue à produire des nouvelles en vidéo (VNR) destinées à CNN (huit VNR) en 2006 pour diffusion.
- 459.** Les activités de vulgarisation ont été renforcées notamment par le biais d'un meilleur fonctionnement du site de la Déclaration assurant une mise à jour quotidienne des contenus, ce qui a entraîné une constante augmentation des visites sur le site. Au cours des douze derniers mois, le site a connu une augmentation de trafic de 96 pour cent et, sur les 24 derniers mois, cette augmentation a été de 210 pour cent. Le site de la Déclaration reçoit actuellement un million de visites par mois. Des éléments interactifs, tels que les diaporamas, les questions de sondages d'opinion, des modules interactifs, des liens multiples et un contenu diversifié, ont eu pour résultat direct l'accroissement exceptionnel de l'intérêt des internautes.

-
460. Un élément central des activités du projet a consisté à développer les programmes radio interactifs. Le projet a continué à donner son soutien à des programmes radio en **Ouganda** (cinq stations de radio diffusent en cinq langues différentes chaque semaine). Le projet a commencé à développer des programmes radio dans plusieurs pays d'**Afrique australe (Botswana, Lesotho, Namibie et Swaziland)** en appui à un autre projet relatif à la Déclaration, le Projet sur l'amélioration des systèmes de travail en Afrique australe (Improving Labour Systems in South Africa – ILSSA).
461. L'une des principales composantes promotionnelles du Programme de recherche appliquée (ARP) constitue la publication des rapports globaux. Le rapport de 2006 sur le travail des enfants a été diffusé, sur le plan international, le 4 mai 2006. Pour porter au maximum la vulgarisation, le BIT en a organisé le lancement simultanément dans deux bureaux locaux du BIT, avec la participation d'experts du travail des enfants, pour s'adresser au public à travers les médias. Des experts du BIT ont donné des interviews et ont atteint des organismes internationaux de diffusion des médias.
462. L'ARP a soutenu les mesures prises en **Ouganda** visant à encourager l'adoption de la législation du travail révisée en accord avec la Déclaration et appuyées par ailleurs par le BIT/SLAREA (Renforcement de l'administration du travail et des relations professionnelles en Afrique de l'Est), un autre projet de la Déclaration. L'ARP a aidé les efforts du gouvernement en faveur de la législation par le développement d'un ensemble d'activités de communication ciblant la législation et les questions et préoccupations de la Déclaration; il a tenu des séminaires de sensibilisation dans 16 districts du pays.
463. Le Programme d'action spécial de lutte contre le travail forcé (SAPFL) a travaillé en étroite collaboration avec l'ARP pour la conception, la production et la distribution de matériel destiné à des publics déterminants. En 2006, l'ARP a appuyé le développement de cinq publications en trois langues pour le programme SAPFL, qui vont du manuel pour la police sur la traite des êtres humains aux enquêtes et études.
464. Une exposition de photos a été organisée spécialement au siège des Nations Unies à New York, en collaboration avec le Département de l'information des Nations Unies (DPI); l'exposition avait pour but de mettre en évidence le thème du rapport global de 2006 sur le travail des enfants. L'exposition comprenait 45 photos de très grande dimension et plus de 30 panneaux graphiques montrant les liens entre travail des enfants, droits fondamentaux au travail et objectifs du travail décent. L'exposition, présentée du 6 avril au 30 juin 2006, a coïncidé avec la réunion du Conseil économique et social des Nations Unies (ECOSOC) dont le thème central était le travail décent. Ensuite, il était prévu que l'exposition tourne ailleurs dans les Nations Unies. Selon les estimations, l'exposition a été vue par 300 000 visiteurs réguliers et 500 000 de plus à la fin de l'année.
465. Le projet qui a permis la réalisation de ces activités a été financé par de généreuses subventions du gouvernement des **Etats-Unis**, complétées, dans une certaine mesure, par d'autres ressources. Il y a lieu de remarquer que le financement de ce projet est actuellement épuisé, et que les programmes de communication et d'encouragement devront trouver leur financement dans le budget régulier de la Déclaration ou par des subventions au titre de projets particuliers.

Encadré 4
Recherche en matière de principes et droits fondamentaux au travail

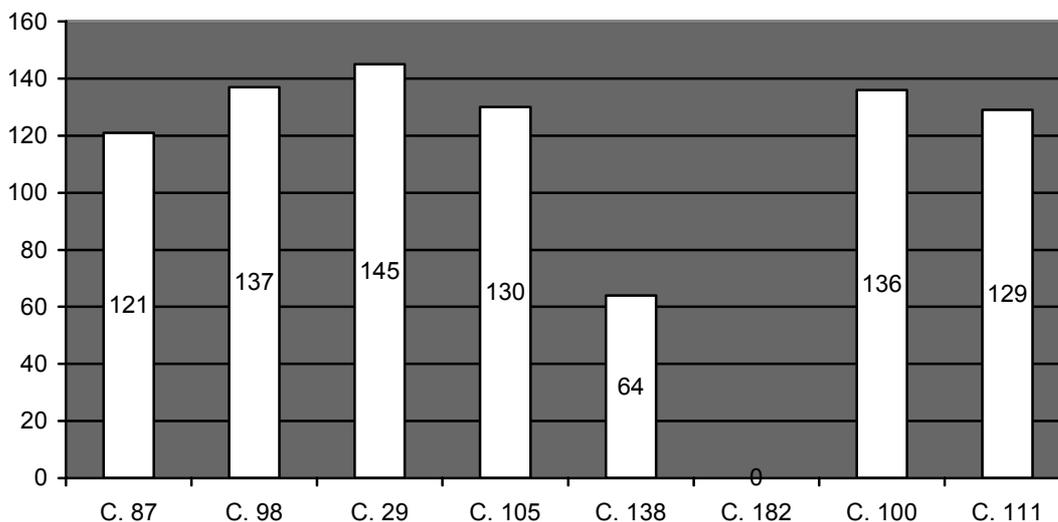
Documents de travail relatifs à la Déclaration, publiés au cours de l'année 2006:

- N° 47** *Collective bargaining and gender equality in Latin America: A comparative analysis*, par Lais Abramo et Marta Rangel, mai 2006
- N° 48** *Legal aspects of trafficking for forced labour purposes in Europe*, par Rohit Malpani, avril 2006
- N° 49** *Analyse comparative de la mise en œuvre du droit à l'égalité de rémunération: modèles et impacts*, par Marie-Thérèse Chicha, sept. 2006
- N° 50** *Impact des principes et normes de l'OIT sur les performances des entreprises au Bénin*, par Albert Honlonkou, oct. 2006
- N° 51** *Impact des normes fondamentales du travail sur la productivité des entreprises sénégalaises*, par Alfred Inis Ndiaye et Abdoulaye Fall, oct. 2006
- N° 52** *Impact des principes et normes de l'Organisation internationale du Travail (OIT) sur la performance des entreprises au Burkina Faso*, par Lissané Ouedraogo, oct. 2006
- N° 53** *Globalization and the illicit market for human trafficking: an empirical analysis of supply and demand*, par Gergana Danailova-Trainor et Patrick Belser, déc. 2006

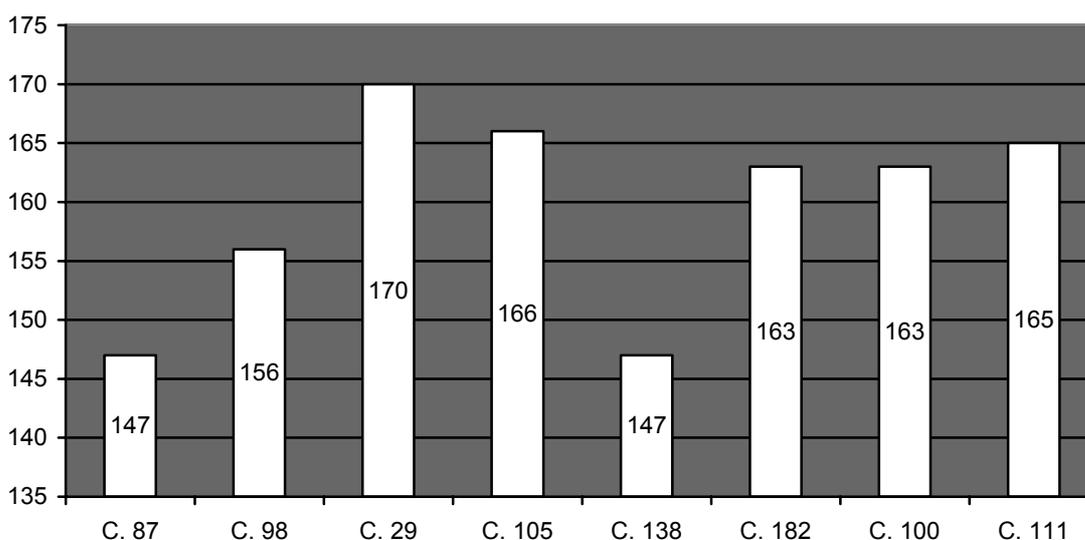
Source: BIT: Programme de la Déclaration du BIT.

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)

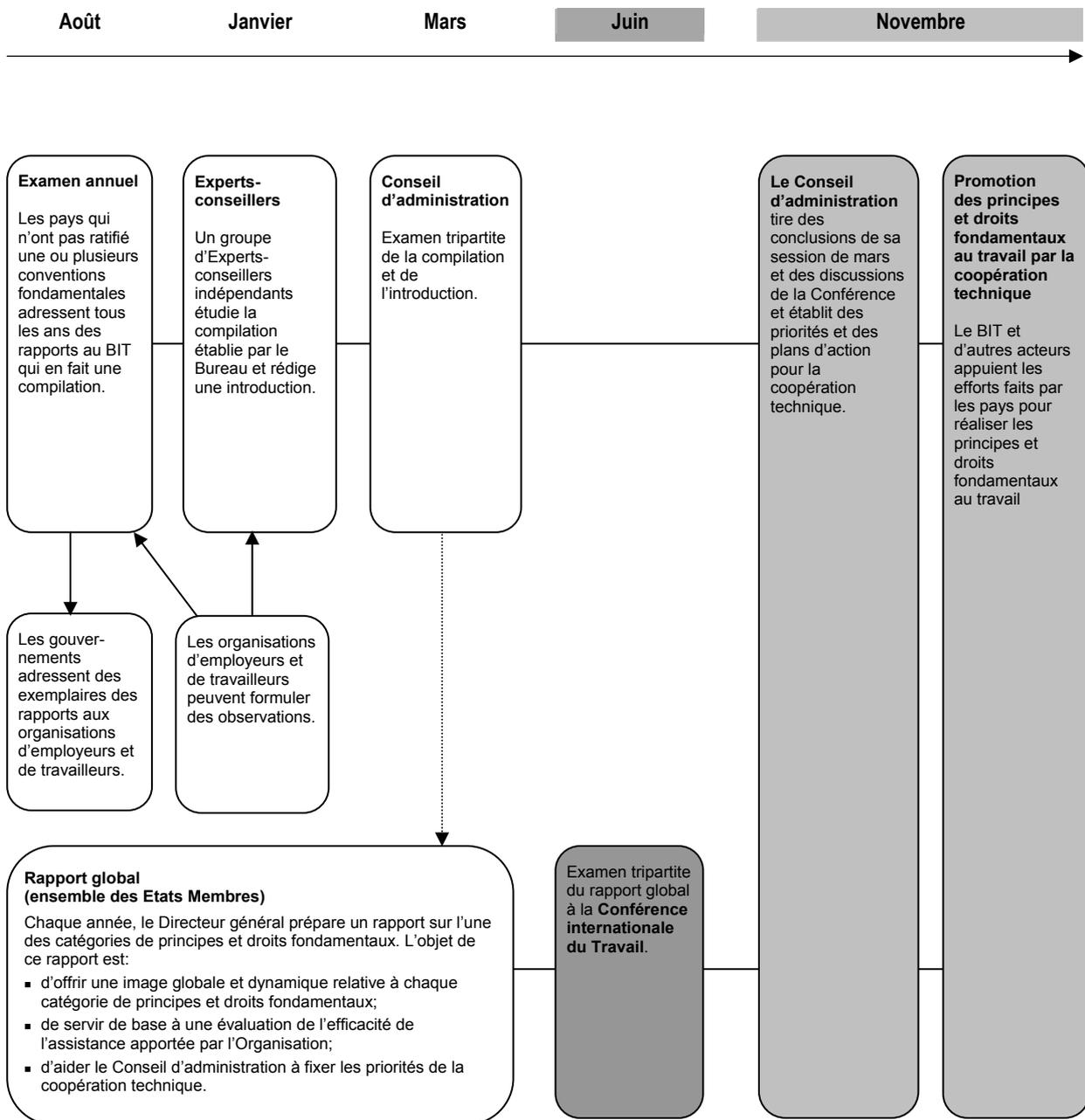


Nombre de ratifications des conventions fondamentales de l'OIT (par convention) après l'adoption de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail (à compter du 31 décembre 2006)



Annexe 2

Graphique relatif au suivi de la Déclaration



Annexe 3

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

M^{me} Maria Cristina Cacciamali (Brésil)

Professeur de sciences économiques, Faculté des sciences économiques, d'études commerciales et de comptabilité, et Présidente du Programme d'études universitaires supérieures sur l'intégration de l'Amérique latine, Université de 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^{me} 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 de Caire; DES et doctorat d'Etat en droit public de l'Université de Rennes (France).

M. Jean-Jacques Oechslin (France)

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

M. Robert White (Canada)

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

Annexe 4

Table des matières de la compilation des bases de référence par pays éditée par le Bureau international du Travail, (Genève, mars 2007)

Note introductive: Les informations contenues dans la compilation ¹ reflètent les rapports et bases de référence des gouvernements avec les commentaires des organisations d'employeurs et de travailleurs dans le cadre du suivi annuel de la Déclaration de 1998 de l'OIT. Elles n'expriment pas l'opinion du Bureau.

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

Afghanistan

Arabie saoudite

Bahreïn

Brésil

Canada

Chine

Corée, République de

Emirats arabes unis

Etats-Unis

Guinée-Bissau

Iles Salomon

Ce projet de base de référence est en attente d'approbation
par le gouvernement

Inde

Iran, République islamique d'

Iraq

Jordanie

Kenya

¹ Voir www.ilo.org/declaration. Les textes de ces bases de référence par pays 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. Le texte de la Déclaration proprement dite peut être consulté sur le site général de l'OIT (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.

Koweït
République démocratique populaire lao
Liban
Malaisie
Maroc
Mexique
Myanmar
Népal
Nouvelle-Zélande
Oman
Ouzbékistan
Qatar
Samoa
Singapour
Somalie
Soudan
Thaïlande
Timor-Leste
Viet Nam

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

Afghanistan
Canada
Chine
Corée, République de
Etats-Unis
Iles Salomon
Japon
République démocratique populaire lao
Madagascar

Ce projet de base de référence est en attente d'approbation
par le gouvernement

Malaisie

Myanmar

Népal

Qatar

Samoa

Singapour

Timor-Leste

Viet Nam

Abolition effective du travail des enfants

Afghanistan

Arabie saoudite

Australie

Bahreïn

Bangladesh

Canada

Cap-Vert

Cuba

Erythrée

Estonie

Etats-Unis

Gabon

Ghana

Guinée-Bissau

Haïti

Iles Salomon

Ce projet de base de référence est en attente d'approbation
par le gouvernement

Inde

Iran, République islamique d'

Kiribati

Libéria

Mexique

Myanmar

Nouvelle-Zélande

Ouzbékistan

Sainte-Lucie

Ce projet de base de référence est en attente d'approbation
par le gouvernement

Samoa

Sierra Leone

Somalie

Suriname

République tchèque

Timor-Leste

Turkménistan

Ce projet de base de référence est en attente d'approbation
par le gouvernement

Vanuatu

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

Bahreïn

Etats-Unis

Iles Salomon

Ce projet de base de référence est en attente d'approbation
par le gouvernement

Japon

Kiribati

Koweït

République démocratique populaire lao

Libéria

Malaisie

Myanmar

Namibie

Oman

Qatar

Samoa

Singapour

Somalie

Suriname

Thaïlande

Timor-Leste

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

Source: BIT: Programme de promotion de la Déclaration.