



TROISIÈME QUESTION À L'ORDRE DU JOUR

**Examen des rapports annuels
en vertu du suivi de la Déclaration
de l'OIT relative aux principes
et droits fondamentaux au travail****Partie I****Introduction par les experts-conseillers
sur la Déclaration de l'OIT
à la compilation des rapports annuels**

1. L'annexe de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail prévoit que des rapports soient demandés chaque année aux Etats Membres au titre de l'article 19, paragraphe 5 e), de la Constitution de l'OIT. Le Bureau est chargé de préparer une compilation de ces rapports. Le paragraphe II.B.3 de l'annexe déclare: «En vue de présenter une introduction aux rapports ainsi compilés, qui pourraient appeler l'attention sur des aspects méritant éventuellement un examen plus approfondi, le Bureau pourra faire appel à un groupe d'experts désignés à cet effet par le Conseil d'administration.» Lors de 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 276^e session (novembre 1999). Le Conseil d'administration leur a confié la responsabilité, conformément aux objectifs du suivi de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail tels qu'énoncés dans l'annexe de la Déclaration:
 - a) d'examiner les informations compilées par le Bureau sur la base des réponses fournies par les Membres qui n'ont pas ratifié les conventions pertinentes aux formulaires de rapport envoyés par le Bureau conformément à l'article 19, paragraphe 5 e), ainsi que tous commentaires éventuels portant sur ces réponses formulés conformément à l'article 23 de la Constitution et de la pratique établie;
 - b) de présenter au Conseil d'administration une introduction à la compilation fondée sur ces rapports, appelant son attention sur les aspects méritant un examen plus approfondi;

- c) de proposer au Conseil d'administration, pour discussion et décision, tous ajustements éventuels aux formulaires des rapports qu'ils pourraient juger souhaitables ¹.
2. Les rapports annuels compilés par le Bureau et les organisations d'employeurs et de travailleurs ont été, conformément aux pratiques établies, soumis au groupe d'experts-conseillers réuni du 29 janvier au 2 février 2001. La compilation pour 2001 ainsi que l'introduction ci-jointe ², préparées par les experts-conseillers, sont présentées aux fins d'examen par le Conseil d'administration.
3. Dans les paragraphes 30 à 33 de leur introduction, les experts-conseillers proposent un certain nombre de recommandations qui devront être examinées par le Conseil d'administration.
4. *Le Conseil d'administration souhaitera peut-être examiner l'introduction ci-jointe ainsi que la compilation des rapports annuels et prendre les décisions appropriées en ce qui concerne les recommandations contenues dans les paragraphes 30 à 33 de l'introduction.*

Genève, le 14 février 2001.

Point appelant une décision: paragraphe 4.

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

² Document GB.280/3/2.

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

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

Table des matières

A.	Commentaires introductifs des experts-conseillers	1
B.	Recommandations des experts-conseillers	6
C.	Expérience en matière de rapports conformément au suivi de la Déclaration.....	9
D.	Le rôle des organisations d’employeurs et de travailleurs.....	11
E.	Actions concernant les ratifications.....	13
	Intentions en matière de ratifications.....	14
F.	Autres questions soulevées dans les rapports	15
	Relations avec les institutions régionales et internationales.....	16
	Rôle des organisations gouvernementales, des ONG et des groupes religieux	17
	Identification du champ d’action par les pays	18
G.	Besoins en matière de coopération technique.....	18
H.	Faits marquants concernant les quatre catégories de principes et de droits.....	20
	1. Liberté d’association et reconnaissance effective du droit de négociation collective	20
	2. Elimination de toute forme de travail forcé ou obligatoire.....	23
	3. Abolition effective du travail des enfants.....	26
	4. Elimination de la discrimination en matière d’emploi et de profession	29
I.	Remarques finales.....	32

Annexes

1.	Déclaration de l’OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail et son suivi.....	33
2.	Graphique relatif au suivi de la Déclaration.....	37
3.	Experts-conseillers sur la Déclaration de l’OIT (y compris brèves biographies).....	38
4.	Informations tirées des rapports	40

A. Commentaires introductifs des experts-conseillers¹

1. **Valeurs partagées.** La Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail constitue le reflet des valeurs partagées au sein de la communauté internationale. Ces principes et droits correspondent aux aspirations des personnes dans un monde en pleine mondialisation qui augmente les inégalités et l'insécurité existantes et en crée de nouvelles. Ils se réfèrent aux libertés fondamentales qui font de nous des êtres humains.
2. Moins de trois ans après l'adoption de la Déclaration, il est fait écho de ses principes et droits, aussi bien au niveau international qu'à celui de l'entreprise. Les institutions multilatérales, les groupements régionaux, les gouvernements nationaux, les organisations d'employeurs et de travailleurs, les organisations non gouvernementales et les sociétés privées, tous ont utilisé la Déclaration en tant que référence en vue de leur action. Selon l'OCDE, la Déclaration constitue «un jalon fondamental»².
3. **Un tournant.** L'adoption de la Déclaration et son suivi en juin 1998 ont marqué un tournant. A la suite des décisions prises par les chefs d'Etat au Sommet social de Copenhague en 1995, la Déclaration a tout d'abord défini ces principes et droits fondamentaux au travail:
 - a) La liberté d'association et la reconnaissance effective du droit à la négociation collective.
 - b) L'élimination de toute forme de travail forcé ou obligatoire.
 - c) L'abolition effective du travail des enfants.
 - d) L'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession.
4. La Déclaration a réaffirmé que le respect de ces principes et droits au travail est inhérent à la qualité de Membre de l'OIT, même lorsque les pays n'ont pas encore ratifié les conventions en question³, et s'est engagée auprès de l'Organisation internationale du Travail à aider ses Etats Membres à les respecter.

¹ Les experts-conseillers se sont réunis à Genève du 29 janvier au 2 février 2001. Désignés à titre personnel par le Conseil d'administration en novembre 2001, il s'agit de M^{me} N. Confessor (élue présidente de la réunion), M. A. El Borai, M^{me} M. Ladó, M^{me} N. Lustig, empêchée de participer à la réunion, M. J.J. Oechslin, M^{me} Z. Tembo et M. Bob White (élu rapporteur de la réunion). Les experts-conseillers sont guidés par leur devoir d'indépendance, d'objectivité et d'impartialité. Leurs biographies figurent à l'annexe 3, GB.280/3/1.

² OCDE: *Commerce international et normes fondamentales du travail* (Paris 2000) p. 9. L'OCDE a pris les principes et droits de la Déclaration comme points de départ de sa révision des Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales lors de la réunion ministérielle de l'OCDE, le 27 juin 2000.

³ Il s'agit de la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, la convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949, la convention (n° 29) sur le travail forcé, 1930, la convention (n° 105) sur l'abolition du travail forcé, 1957, la convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération, (1951), la convention (n° 111) concernant la

-
- 5. Phases du suivi à caractère promotionnel.** Les engagements mutuels prévus dans la Déclaration s'accompagnent d'un suivi qui sert à unir les différents groupes d'intérêt en vue d'un objectif commun. Ce suivi a un caractère promotionnel, significatif et efficace. Son but consiste à encourager les efforts des Etats Membres en faveur de la promotion des principes et droits fondamentaux au travail et de permettre la définition des besoins en matière de coopération technique.
- 6.** L'examen de la Déclaration des experts-conseillers de l'OIT à la compilation de ses rapports et de ses observations constitue le premier maillon de la chaîne du suivi⁴. Les maillons suivants ne sont autres que l'examen, par le Conseil d'administration, de certains aspects qui pourraient rendre nécessaire une discussion plus approfondie, les rapports globaux et leur examen par la Conférence internationale du Travail, les plans d'action en matière de coopération technique déterminés par le Conseil d'administration, et enfin la coopération technique visant à appuyer les efforts des pays en vue du respect des principes et droits fondamentaux au travail (voir, annexe 2, graphique concernant le suivi de la Déclaration).
- 7.** Chacune de ces étapes s'inspire d'un esprit promotionnel et du souhait d'encourager des actions positives. La Déclaration et son suivi nous présentent un nouvel exposé et un nouvel espace au développement fondé sur le droit. Les principes et droits fondamentaux au travail créent ensemble le cadre d'un développement durable.
- 8. Complémentarité du suivi de la Déclaration et des mécanismes de contrôle établis.** Le suivi de la Déclaration ne se substitue pas aux mécanismes de contrôle établis⁵ et n'empêche pas davantage leur fonctionnement. Ainsi, il n'est pas procédé, dans le cadre du suivi, à l'examen ou à un nouvel examen de certaines situations particulières que prévoient les mécanismes établis. Alors que quelques rapports des gouvernements ont fait référence à ces mécanismes dont ils estiment que les informations se rapportent à la promotion de la Déclaration, les experts-conseillers insistent pour que le suivi ne soit en aucune façon envisagé comme un double examen. Dans une optique complémentaire mais différente, il convient de maintenir le suivi de la Déclaration et les mécanismes de contrôle établis. Les allégations relatives aux violations de la liberté syndicale et la reconnaissance effective du droit à la négociation collective peuvent être examinées par le Comité de la liberté syndicale du Conseil d'administration, même lorsqu'un pays n'a pas ratifié les conventions

discrimination (emploi et profession) 1958, la convention (n° 138) sur l'âge minimum, 1973, et la convention (n° 182) sur les pires formes du travail des enfants, 1999.

⁴ Les experts-conseillers sur la Déclaration de l'OIT ont pour mandat d'examiner les informations rassemblées par le Bureau international du Travail à partir des réponses et observations, à présenter une introduction à ces informations fondée sur ces rapports, appelant l'attention sur certains points qui semblent exiger une discussion plus approfondie, et à proposer au Conseil d'administration toute adaptation nécessaire aux formulaires du rapport que les experts-conseillers jugent souhaitable (voir GB.276/3 (nov. 1999), paragr. 2, et GB.274/2 (mars 1999)). Lors de la présente réunion ces experts ont adopté des règles permanentes en matière de procédure.

⁵ Pour des informations plus complètes sur ces procédures et sur d'autres, voir OIT: *Manuel sur les procédures concernant les conventions et les recommandations internationales du travail*, Rev. 2/1998; *rapport de la Commission d'experts sur l'application des conventions et recommandations*, Conférence internationale du Travail, 88^e session, rapport III (partie 1A, rapport général, 1999); et informations complémentaires relatives aux normes, sur le site Internet de l'OIT. L'expression «mécanismes de contrôle établis» se réfère en premier lieu aux mécanismes en place pour l'examen des rapports conformément aux articles 19 et 22 de la Constitution de l'OIT, par le Comité d'experts sur l'application des conventions et recommandations (CEACR), le Comité du Conseil d'administration du BIT sur la liberté syndicale et les procédures dont il peut être fait état en vertu des articles 24 et 26 de la Constitution de l'OIT.

pertinentes. Cela n'implique aucun double examen étant donné que le mandat des experts-conseillers et celui des membres du comité sont d'un caractère complètement différent.

9. **Résultats mitigés.** Le suivi en est maintenant à sa deuxième année. Si la révision annuelle présente encore un caractère relativement neuf et si une année est une brève période pour la détection des changements, il n'est pas trop tôt pour s'attendre à quelques bons résultats. De même que l'an dernier, nous sommes heureux de pouvoir mettre en évidence de nombreux exemples positifs d'efforts entrepris par les pays.
10. La reconnaissance des problèmes est la première étape qui conduit à leur porter remède, et certains signes démontrent que tel est le cas dans de nombreux pays. Le Népal en fournit l'exemple: en 1999, son gouvernement a mentionné dans un rapport sur la Déclaration, l'existence du travail forcé sur une partie de son territoire, et un an plus tard, un projet de coopération technique de l'OIT a été mis sur pied pour aborder le problème. Cette aide rapide en réponse à une démonstration de volonté politique de la part d'un gouvernement est exactement l'objectif du suivi de la Déclaration.
11. Une prise de conscience des problèmes a été démontrée à l'égard de toutes les autres catégories de principes et de droits. C'est ainsi que les rapports en provenance d'un certain nombre de pays révèlent qu'ils reconnaissent dans une large mesure l'existence de la discrimination entre sexes dans l'emploi et la profession. Plusieurs rapports concernant la discrimination, le travail forcé et le travail des enfants témoignent d'une sensibilisation à la nécessité d'aborder la dimension du phénomène à l'intérieur des pays et d'améliorer les données en tant que bases solides de prises de décision.
12. Malheureusement, cette évolution n'a pas été entièrement positive et il s'est avéré que certaines situations existent qui donnent à penser que de plus grands efforts sont nécessaires. Les informations fournies tant dans les rapports que dans les observations des organisations d'employeurs et de travailleurs ont été utiles en soulignant la nécessité de tels efforts. Un certain nombre de gouvernements ne semblent pas s'être rendu compte que la promotion des principes et des droits au travail implique des changements importants dans la législation et la pratique. Nous avons prié instamment les gouvernements de chercher à obtenir l'aide de l'OIT pour discerner les obstacles qui demeurent, en vue d'obtenir le respect des principes et droits fondamentaux au travail et de trouver les moyens permettant de surmonter ces obstacles.
13. **Interrelations entre les quatre principes et droits fondamentaux au travail.** Les quatre catégories de principes et de droits au travail qui figurent dans la Déclaration constituent un ensemble dont les éléments se renforcent mutuellement. Le non-respect d'un principe ou d'un droit peut avoir de graves répercussions sur l'efficacité des mesures prises en ce qui concerne le respect des autres. En fait, le non-respect de la liberté d'association et de la reconnaissance effective du droit à la négociation collective rendent impossible tout progrès en matière de droits fondamentaux. Dans les rapports des gouvernements est signalé le lien existant entre le respect du principe d'élimination de toutes formes de travail forcé ou obligatoire et l'abolition effective du travail des enfants.
14. La non-reconnaissance, ou le non-respect, des principes en matière de liberté d'association et de négociation collective est la cause d'une préoccupation particulière, ainsi que l'emploi persistant du travail forcé en tant que moyen visant à contrecarrer la manifestation d'opinions politiques ou d'activités syndicales. Nous encourageons un dialogue entre le Conseil d'administration et les pays dans lesquels ces pratiques se poursuivent. Nous avons la ferme conviction que, à moins que les travailleurs et les employeurs aient la liberté d'adhérer à des organisations de leur propre choix et d'en établir sans interférences, il ne peut y avoir de véritables négociations collectives ou de dialogue social. Ainsi, nous encourageons les pays à abandonner l'imposition de structures syndicales uniques.

15. Amélioration du taux de réponses. La tendance manifestée dans les rapports s'est avérée encourageante, avec un taux de réponses accru cette année (67 pour cent au total). Sur les 52 Etats Membres qui n'ont pas adressé en temps voulu de rapports en vue de leur examen initial, 32 en ont fourni maintenant et/ou ratifié les conventions fondamentales pertinentes. Cette évolution positive a été cependant tempérée par nos préoccupations concernant les 20 pays qui, par deux fois, n'ont pas apporté de réponses à ce jour. Si le taux de réponses s'est amélioré, il n'est pas encore satisfaisant. En plus de constituer une obligation conformément à l'article 19 (5) (e) de la Constitution de l'OIT, les informations fournies en vertu de la Déclaration offrent aux pays l'occasion de définir leurs propres données de base, grâce auxquelles on peut prendre la mesure des progrès à réaliser. Il s'agit d'un processus qui peut stimuler le dialogue social et l'examen des besoins spécifiques en matière de coopération technique. Les dimensions d'un pays et son niveau de développement ne sont pas une excuse à l'absence de réponses aux enquêtes étant donné que de petits Etats, dont le revenu par habitant est faible, et même des Etats qui souffrent de conflits armés ont adressé leurs réponses dans le cadre du suivi de la Déclaration. Nos préoccupations à propos des 20 Etats qui n'ont pas encore adressé leurs rapports initiaux⁶ nous ont amenés à recommander au Conseil d'administration du BIT de prendre quelques initiatives visant à les insérer dans le suivi.

16. Une plus grande participation des organisations d'employeurs et de travailleurs. De même, d'un point de vue positif, il y a eu davantage d'observations de la part d'organisations d'employeurs et de travailleurs au cours de cette année et elles traduisent en général leur compréhension du caractère promotionnel du suivi. Dans une large mesure ces observations semblent, dans certains cas, avoir encouragé les gouvernements intéressés à fournir pour la première fois des informations, en vertu du suivi de la Déclaration. Il s'agit d'un point important pour un début de dialogue.

17. Amélioration de la base d'information: nouveaux formulaires de rapports. Les informations fournies dans les rapports demeurent peu abondantes et d'un caractère plutôt général dans de nombreux cas. Cette situation et un examen des formulaires actuels nous amènent à proposer une mise au point les concernant, suggestion que le Conseil d'administration a adoptée l'an dernier⁷. Les objectifs de l'examen consisteraient à rendre les questions plus claires et plus précises, à prévoir un classement par sexe et à insérer des questions relatives aux pires formes du travail des enfants⁸. Les nouveaux formulaires contribueraient également à discerner les obstacles au respect des principes fondamentaux et aux droits au travail de même qu'aux besoins en matière de coopération technique qu'ils pourraient définir. Tout en stimulant le dialogue social au cours de l'élaboration des rapports, les nouveaux formulaires proposés pourraient inspirer la réflexion sur différentes mesures susceptibles d'être prises pour promouvoir les principes et droits fondamentaux au travail. Les nouveaux formulaires préparés par le Bureau conformément à nos suggestions, suite à notre examen des projets, ont pour objet d'obtenir des informations plus utiles qui peuvent servir de base aux pays pour indiquer leurs propres progrès pour ce qui est des principes et des droits fondamentaux au travail.

⁶ Aucun rapport n'a été demandé à la Somalie ou à la Yougoslavie pour l'examen annuel de 2001.

⁷ Les formulaires de rapport utilisés pour les deux premiers examens annuels ont été approuvés par le Conseil d'administration à sa 274^e session (mars 1999), GB.274/2; la recommandation des experts-conseillers de changer les formulaires a été approuvée lors de la 277^e session (mars 2000).

⁸ Etant donné que la convention (n° 182) sur les pires formes de travail des enfants, 1999, n'était pas encore en vigueur lors de l'établissement du formulaire original de rapport sur l'abolition effective du travail des enfants, elle ne tient pas compte de cet aspect.

-
- 18. Intentions en faveur de la ratification des conventions.** L'intention, notifiée par un certain nombre de pays, de ratifier une ou plusieurs des conventions fondamentales, est un signe des plus encourageants. Les informations fournies en ce qui concerne la campagne de ratifications entreprise en faveur de ces conventions⁹ et/ou dans les rapports des gouvernements réalisés en vertu du suivi de la Déclaration ont souvent fourni des précisions sur la phase atteinte en ce qui concerne le processus de ratification. Cependant, une déclaration d'intentions en faveur des ratifications ne peut pas se substituer à un rapport complet sur les efforts accomplis pour respecter les principes et droits en vertu du suivi de la Déclaration. Dans de nombreux pays, le processus de ratification est lent. Les rapports entrepris en vertu du suivi de la Déclaration donnent à un pays l'occasion de se rendre compte où il en est à l'égard du principe en question, et ce qu'il aurait à faire en cas de ratification pour répondre aux obligations de la convention pertinente.
- 19. Actions promotionnelles nécessaires dans tous les pays.** Les actions promotionnelles liées à la Déclaration sont entreprises par de nombreux acteurs différents – il en est ainsi, étant donné que le respect de ces principes et droits est l'affaire de l'ensemble de la communauté internationale. Nous encourageons tous les pays, qu'ils soient ou non directement intéressés par le suivi de la Déclaration, à faire connaître davantage cette dernière et de promouvoir les principes et droits fondamentaux au travail en tant qu'éléments de la politique nationale.
- 20. Pas d'exclusion des principes et droits fondamentaux.** Il ne peut y avoir d'exclusion des principes et droits fondamentaux dont il est question dans la Déclaration. Leur exercice ne peut dépendre d'une appartenance à un statut, une catégorie ou secteur particuliers. En outre, les groupes les plus vulnérables auxquels une série de droits peut être refusée – enfants, travailleurs migrants, minorités ethniques, femmes – peuvent également s'en voir refuser d'autres. Les conditions socio-économiques peuvent faire en sorte que la promotion des principes et droits fondamentaux au travail diffère, mais les principes et droits eux-mêmes sont immuables et universels.
- 21. Un guide pour de nouvelles situations.** Les principes de la Déclaration ont un caractère si fondamental qu'ils peuvent servir de guide pour faire face à des situations reconnues depuis peu. C'est ainsi que le principe de la non-discrimination est utilisé par les pays à l'égard de nouveaux types d'inégalité auxquels ils sont confrontés. La récente augmentation explosive du trafic des personnes constitue un cas typique pour le principe d'élimination de toute forme de travail forcé ou obligatoire.
- 22. Une plus grande interaction.** En tant qu'experts-conseillers nous sommes attentifs au défi qui consiste à engager les pays du monde entier à promouvoir véritablement, dans la pratique, les principes et droits fondamentaux au travail. Nous sommes convaincus que le dialogue et la compréhension entre partenaires sociaux permettent d'y parvenir. Dans un monde où la mondialisation s'accroît, où les Etats n'ont plus le même pouvoir d'inspirer les forces économiques et sociales, les communautés nationale et internationale, avec la participation des organisations d'employeurs et de travailleurs, ont un rôle essentiel à jouer pour la promotion des principes et droits fondamentaux au travail. Une plus grande interaction, en faveur d'une sensibilisation accrue à leur sujet, renforcera systématiquement leur engagement.

⁹ Chaque année en novembre, la Commission des questions juridiques et des normes du travail du Conseil d'administration étudie un rapport sur les progrès réalisés au cours de la campagne en faveur de la ratification des conventions fondamentales. Le plus récent de ces rapports a été le GB.279/LILS/4 (nov. 2000).

-
- 23. Recommandations formulées l'an dernier.** Les experts-conseillers ont brièvement étudié l'effet qui a été donné aux recommandations qu'ils ont émises l'an dernier (GB. 277/3/1, paragr. 22-25) et qui ont été adoptées par le Conseil d'administration à sa session de mars 2000¹⁰. Le présent rapport met l'accent sur un certain nombre d'entre elles.
- 24. Recommandations adressées au Bureau international du Travail par l'intermédiaire du Conseil d'administration.** Le Bureau a pu mobiliser un soutien extrabudgétaire considérable fourni par plusieurs gouvernements et le PNUD, ce dont les experts-conseillers tiennent à le remercier. D'autres gouvernements ont été contactés. La coopération en matière des principes et droits fondamentaux a été renforcée avec, par exemple, la Banque mondiale, la Banque asiatique de développement, les Nations Unies – notamment dans le contexte du Pacte mondial – l'OCDE ainsi que l'organisation des Etats américains.
- 25.** Le Bureau a mené à bien un certain nombre d'exercices de sensibilisation sur lesquels les gouvernements ont fait rapport pour la période actuelle. Le Bureau a également mentionné le séminaire tenu à Djakarta (Indonésie) en janvier 2001 réunissant des syndicats de l'Association des Nations de l'Asie du Sud-Est (ANASE). Il semblerait pourtant justifier un exercice parallèle en faveur des employeurs, dans un avenir proche.
- 26.** Des activités de coopération technique sont en cours dans plusieurs pays ou territoires, dont sept en Afrique, cinq en Asie, deux en Europe et 22 en Amérique centrale et les Caraïbes. Les experts-conseillers ont été informés du fait que plusieurs autres projets sont en préparation. Ils se réjouissent de l'ampleur que prend la coopération technique sous les auspices de la Déclaration, mais lancent un appel à leur bonne volonté pour que se multiplient les partenariats et les nouveaux financements.
- 27. Recommandations adressées au Conseil d'administration.** Les experts-conseillers expriment leur vive satisfaction pour la prolongation d'un jour de leur réunion. Nous sommes encore confrontés à des difficultés pratiques, tout comme le Bureau, pour nous acquitter de notre mandat d'une manière complète et efficace au cours de cinq journées consécutives en raison de la documentation volumineuse que nous devons évaluer et traiter.
- 28.** Les experts-conseillers souhaitent exprimer leur gratitude au Conseil d'administration qui a accepté les recommandations figurant dans l'introduction de l'an dernier.
- 29.** Les points soulevés dans cette introduction par les experts-conseillers de l'OIT sont conformes à notre mandat qui vise à définir les aspects des rapports reçus susceptibles d'exiger une plus grande discussion en profondeur, afin d'encourager les actions tendant à promouvoir le respect des principes et droits fondamentaux au travail¹¹.

B. Recommandations des experts-conseillers

- 30.** Les experts-conseillers recommandent au Conseil d'administration:

¹⁰ Voir le relevé des décisions, 277^e session du Conseil d'administration (mars 2000), paragr. 6-9.

¹¹ Les experts-conseillers, pas plus que le Bureau, ne peuvent attester l'exactitude des informations fournies dans les rapports et observations. En outre, les exemples présentés dans cette introduction ont un caractère plus illustratif qu'exhaustif.

-
- a) qu'il approuve l'utilisation par le Bureau des formulaires de rapport révisés où figurent les ajustements décrits dans ce rapport (paragr. 17), commençant avec le cycle de rapports 2001;
 - b) que, lors de son examen des rapports compilés par le Bureau, il s'engage dans une discussion plus approfondie de certains aspects de cette introduction visant notamment:
 - i) à entamer un dialogue avec les 18 gouvernements qui n'ont pas encore fourni de rapports dans le cadre du suivi de la Déclaration (Afghanistan, Antigua-et-Barbuda, Arménie, Bosnie-Herzégovine¹², Guinée équatoriale, Fidji, Iles Salomon, Kazakhstan, Kiribati, République démocratique populaire Lao, Mongolie, Ouzbékistan, Saint-Vincent-et-les Grenadines, Sainte-Lucie, Sao Tomé-et-Principe, Sierra Leone, Ex-République yougoslave de Macédoine et Swaziland.
 - ii) à demander davantage d'informations aux gouvernements d'Arabie saoudite, de Bahreïn, des Emirats arabes unis, d'Oman, du Qatar, quant aux efforts qu'ils ont déployés pour promouvoir le principe de la liberté d'association et de reconnaissance effective du droit de négociation collective (paragr. 77); et
 - iii) à demander de nouvelles informations au gouvernement de la Chine concernant les efforts qu'il a déployés pour promouvoir le principe de l'élimination de toute forme de travail forcé ou obligatoire (paragr. 85);
 - c) qu'il étudie la possibilité de prolonger d'un jour la réunion des experts-conseillers afin de leur permettre d'étudier à fond la quantité d'information fournie.

31. Les experts-conseillers recommandent, en outre, au Conseil d'administration de demander au Bureau international du Travail:

- a) de rappeler en priorité, aux pays qui ne se sont pas encore engagés dans le processus découlant de leurs obligations en vertu de l'article 19(5) de la Constitution de l'OIT, de faire rapport dans le cadre du suivi de la Déclaration;
- b) d'offrir leur aide à tous les pays confrontés à des problèmes dans la mise en œuvre des principes et droits fondamentaux au travail pour qu'ils puissent résoudre ces problèmes, y compris les pays dont il est question au paragraphe 30 b) ii) et iii)
- c) d'incorporer effectivement les principes et droits fondamentaux au travail à tous les aspects pertinents de ces travaux;
- d) d'envoyer les formulaires de rapport révisés dès que possible à tous les Etats Membres qui sont tenus de soumettre un rapport dans le cadre du suivi de la Déclaration, en leur demandant à tous de fournir des rapports complets;
- e) de s'efforcer, en particulier, de fournir des informations sur l'abolition effective du travail des enfants (y compris les pires formes de travail des enfants) et sur l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession, en vue des rapports globaux à venir sur ces sujets;

¹² La ratification par la Bosnie-Herzégovine de la convention (n° 105) sur l'abolition du travail forcé, 1957, a été enregistrée le 15 novembre 2000, à savoir après la date limite pour la compilation. Les rapports relatifs à d'autres catégories n'étaient pas prévus dans le cadre du suivi concernant ce pays.

-
- f)* d'aider ces pays ainsi que d'autres qui le demandent afin qu'ils puissent fournir de bonnes informations de base sur lesquelles ils pourront construire;
 - g)* de poursuivre sa mobilisation de ressources internes et extrabudgétaires pour répondre aux besoins des pays en matière de réalisation des principes et droits fondamentaux au travail;
 - h)* d'utiliser des approches novatrices pour répondre autant que possible à toutes les demandes de coopération technique visant à assurer le respect, la promotion et la réalisation des principes et droits fondamentaux au travail;
 - i)* de poursuivre le renforcement de ses liens avec les organisations intergouvernementales et les institutions de développement aux niveaux régional et international, et d'encourager les efforts coordonnés entrepris à cet égard par les acteurs bilatéraux et multilatéraux, afin de promouvoir le respect des principes et des droits inscrits dans la Déclaration;
 - j)* de redoubler d'efforts pour mieux sensibiliser dans tous les pays une variété de publics cibles et de prendre des mesures leur permettant de faire mieux connaître la Déclaration;
 - k)* d'accroître ses propres efforts en matière de recherche et d'encourager d'autres chercheurs à étudier de plus près les liens existant entre les quatre catégories de principes et droits fondamentaux au travail, de même qu'entre elles, et de questions plus étendues dans le domaine du développement;
 - l)* de diffuser des informations sur les leçons à tirer des groupes d'intégration régionaux qui donnent de l'élan à la promotion des principes et droits fondamentaux au travail.

32. Les experts-conseillers recommandent au Conseil d'administration d'appeler les gouvernements:

- a)* à remplir leurs obligations constitutionnelles en matière de rapport dans le cadre du suivi de la Déclaration, lorsqu'ils n'ont pas encore ratifié toutes les conventions fondamentales de l'OIT;
- b)* à utiliser le processus de rapport comme un moyen de promouvoir le dialogue social, en favorisant en particulier la participation des partenaires sociaux à la préparation de leurs rapports dans le cadre du suivi;
- c)* à utiliser les formulaires de rapport révisés pour fournir une image plus complète de la base à partir de laquelle chaque pays qui fait rapport va progresser;
- d)* à améliorer leurs bases statistiques lorsqu'elles peuvent favoriser la promotion du respect des principes et droits fondamentaux au travail;
- e)* à entreprendre des études et enquêtes pour obtenir une image plus claire de la situation dans leur pays en ce qui concerne le respect des principes et droits fondamentaux au travail, notamment dans les secteurs invisibles de l'économie, et les phénomènes dont l'importance s'accroît, tels que la traite des êtres humains qui entraîne le travail forcé;
- f)* à fournir des informations et à travailler, en étroite collaboration avec l'OIT, à surmonter les obstacles au suivi promotionnel dans le cadre de la Déclaration, distinct des mécanismes de surveillance;

g) à travailler en étroite collaboration avec l'OIT, pour promouvoir la Déclaration par divers moyens, y compris les initiatives promotionnelles entreprises avec les partenaires sociaux et, dans le cas des pays donateurs, l'octroi d'un soutien à la coopération technique conçue pour promouvoir le respect des principes et droits fondamentaux au travail.

33. Enfin, les experts-conseillers recommandent au Conseil d'administration de lancer un appel aux organisations d'employeurs et de travailleurs aux niveaux national, régional et international, pour qu'elles participent plus activement au suivi et pour qu'elles utilisent la Déclaration et son suivi conformément à un esprit promotionnel.

C. Expérience en matière de rapports conformément au suivi de la Déclaration

34. **Conventions fondamentales.** Lors de l'adoption de la Déclaration, les conventions fondamentales étaient les suivantes: convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948; convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949; convention (n° 29) sur le travail forcé, 1930; convention (n° 105) sur l'abolition du travail forcé, 1957; convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération, 1951; convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958; et convention (n° 138) sur l'âge minimum, 1973. Actuellement ces sept conventions initiales ont été complétées par la convention (n° 182) sur les pires formes de travail des enfants, 1999, adoptée à l'unanimité à la 87^e session de la Conférence internationale du Travail¹³, qui est entrée en vigueur le 19 novembre 2000. Les informations fournies par les gouvernements sur les questions liées à la ratification, aux politiques et pratiques en ce qui concerne la convention n° 182 serviront de base au rapport d'ensemble du Directeur général sur l'abolition effective du travail des enfants qui sera soumis à la Conférence internationale du Travail en 2002. Cependant, étant donné que les principes énoncés dans la convention n° 182 ne sont pas intégrés dans le suivi de la Déclaration aux fins d'un second examen, la compilation pas plus que cette introduction ne sont le reflet desdites informations.

35. **Taux de réponse.** La date limite prévue par le Conseil d'administration pour la soumission des rapports était le 1^{er} septembre 2000. Afin d'intégrer un certain nombre de rapports qui lui sont parvenus après cette date, le Bureau a tenu compte de tous les rapports qu'il a reçus jusqu'au 31 décembre 2000. Le 1^{er} novembre 2000 était la date de référence pour l'examen de l'état des ratifications des conventions fondamentales et pour la décision relative à l'inclusion des rapports dans l'examen de cette année. Par conséquent, ont été considérés comme tenus de soumettre un rapport les pays qui n'ont pas ratifié à cette date les conventions fondamentales pertinentes concernant les différents principes. Les experts-conseillers prennent bonne note des efforts considérables entrepris par un certain nombre de gouvernements pour soumettre leur premier rapport, aussi bien pour une que pour toutes les catégories de principes et droits qui exigeaient l'envoi de rapports. Certains gouvernements ont fourni des informations concernant les observations des organisations d'employeurs ou de travailleurs alors même qu'ils n'ont pas soumis de rapport initial. Il s'agit de l'un des aspects de la valeur ajoutée de ces observations.

¹³ Voir Conférence internationale du Travail, 87^e session, 1999, *Comptes rendus provisoires* n^{os} 19 et 27, et 86^e session, 1998, n^{os} 20 et 22.

Tableau 1. Rapports annuels des gouvernements, à soumettre/reçus pour l'examen annuel de 2001

Catégorie	Rapports à soumettre	Rapports reçus	Pourcentage reçu
Liberté d'association/négociation collective	47	33	70
Travail forcé	36	19	53
Travail des enfants	72	49	68
Discrimination	38	28	74
Total	193	129	67

Les experts-conseillers ont été encouragés par le fait que, dans son ensemble, le taux de réponses de 67 pour cent (voir tableau 1) indiquait une augmentation supérieure à celle de l'année précédente (56 pour cent). Néanmoins, un tiers des gouvernements qui n'ont pas adressé de rapports n'ont fait parvenir aucune communication, conformément au suivi de la Déclaration. Ce n'est pas acceptable. Les experts-conseillers souhaitent encourager ces pays à faire de leur mieux pour qu'ils fournissent ces informations à l'avenir.

- 36.** Les gouvernements ont été priés de fournir soit un premier rapport, soit la mise à jour de ce dernier. Plusieurs gouvernements n'ont adressé aucune réponse, ainsi que l'indique par catégorie le tableau 2.

Tableau 2. Rapports devant être soumis par les gouvernements – premiers et/ou actualisés – non reçus pour l'examen annuel de 2001 – par catégorie de principes

Premier rapport non reçu	Rapport actualisé reçu	Premier rapport non reçu	Rapport actualisé reçu
Liberté d'association et négociation collective		Gabon	Guinée-Bissau
Afganistan	Angola	Grenade	Lettonie
Arménie	Gambie*	Iles Salomon	Nigéria
Guinée équatoriale	Guinée-Bissau	Kazakhstan	République tchèque
Fidji		Kiribati	
Kazakhstan		Rép. dém. populaire lao	
Kiribati (a adhéré à l'OIT après l'examen annuel de 2000)		Mongolie	
République dém. populaire lao		Sainte-Lucie	
Myanmar		Saint-Vincent-et-les Grenadines	
Saint-Vincent-et-les Grenadines		Sao Tomé-et-Principe	
Iles Salomon		Sierra Leone	
Ouzbékistan		Swaziland	
Travail forcé ou obligatoire		Ouzbékistan	
Afganistan	Bolivie	Elimination de la discrimination	
Arménie	Chine	Antigua-et-Barbuda	Gambie**
Bosnie-Herzégovine ¹	Gambie*	Guinée équatoriale	Nigéria
Guinée équatoriale	Lettonie	Fidji	
Kazakhstan		Kazakhstan	
Kiribati		Kiribati	
République dém. populaire lao		République dém. populaire lao	
Mongolie		Saint-Vincent-et-les Grenadines	
Myanmar		Iles Salomon	
Oman			
Sao Tomé-et-Principe			
Iles Salomon			
Ex-Rép. yougoslave de Macédoine			
Abolition effective du travail des enfants			
Afghanistan	Angola		
Arménie	Cap-Vert**		
Fidji	Gambie*		

* Rapport et notification de l'enregistrement des ratifications reçues à la suite de la réunion des experts-conseillers.

** Rapport reçu à la suite de la réunion des experts-conseillers.

¹ La ratification de la convention (n° 105) sur l'abolition du travail forcé, 1957, par la Bosnie-Herzégovine a été enregistrée le 15 novembre 2000, soit après la date limite pour la compilation.

Note: Aucun rapport n'a été demandé à la Yougoslavie, conformément à la pratique de l'OIT en vertu des résolutions des Nations Unies applicables à l'époque. Aucun rapport n'a été demandé à la Somalie étant donné que les communications officielles avec ce pays sont interrompues.

-
- 37. Statistiques fournies.** Un certain nombre de gouvernements ont joint des statistiques à leurs rapports. Pour les gouvernements intéressés, ces données peuvent constituer d'utiles jalons à partir desquels il leur est possible de suivre leurs futurs progrès. Pour d'autres pays, elles peuvent servir à démontrer leur utilité lorsqu'elles sont rassemblées au moyen de ressources suffisantes. Cependant, la rareté des statistiques est frappante. Un très grand nombre de rapports ont reconnu la grande nécessité de statistiques exactes, adressées en temps voulu, et pertinentes. Aux fins d'analyse, les statistiques en provenance d'autres sources officielles, à savoir les organisations internationales, ont été fournies aux experts-conseillers par le Bureau afin de mieux analyser la situation réelle.
- 38. Aide aux gouvernements dans la préparation des rapports.** A la fin de l'examen annuel pour l'an 2000, les experts-conseillers ont recommandé à l'OIT «d'accroître l'aide aux gouvernements pour la préparation des rapports pour améliorer leur contenu de façon qu'ils fournissent une analyse plus générale de la situation courante et d'identifier les besoins en matière de coopération technique» (GB.277/3/1, paragr. 22 (6)). Les équipes multidisciplinaires de l'OIT (EMD) opérant dans différentes régions ont réalisé des efforts considérables pour fournir cette aide aux gouvernements. Plusieurs missions ont été effectuées par des spécialistes des EMD afin d'expliquer les exigences de la préparation des rapports conformément à la Déclaration, et de conseiller sur le contenu de ces rapports. Les bureaux régionaux de l'OIT ont entrepris des activités visant à encourager les gouvernements des pays sur lesquels s'exerce leur action à leur adresser leurs rapports. Certaines de ces activités ont été réalisées avec l'appui du Programme focal pour la promotion de la Déclaration. Les Etats Membres qui n'ont pas fait rapport lors de la première phase, et ceux qui n'en ont ratifié que quatre, ou un nombre inférieur de conventions fondamentales de l'OIT, ont fait l'objet d'une attention particulière. Le nombre des premiers rapports envoyés par les gouvernements, la tentative notable à laquelle ils se sont livrés pour fournir des informations complémentaires (c'est-à-dire des statistiques sociales et économiques, des textes de loi et des documents concernant leur politique) et la définition des priorités en matière de coopération technique témoignent de l'effet positif de ces initiatives.

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

- 39.** Le niveau de participation des organisations d'employeurs et de travailleurs a été plus élevé au cours du deuxième cycle des rapports, et les experts-conseillers espèrent que cet accroissement se poursuivra. Certaines catégories de principes et de droits ont fait l'objet d'un pourcentage supérieur d'observations. Le travail forcé a été à l'origine du nombre d'observations le plus important des partenaires sociaux et suivi, dans l'ordre décroissant, par la liberté syndicale et la discrimination, alors que la question du travail des enfants se situait bien en arrière cette année. Les observations des employeurs ou des travailleurs ont été de puissants stimulants dans un certain nombre de cas, ainsi que l'octroi d'informations complémentaires.
- 40.** De même que lors de l'exercice précédent, certains pays ont élaboré leurs rapports en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs (Bangladesh, Cameroun, Comores, Etats-Unis, Kenya, Saint-Kitts-et-Nevis et Soudan par exemple). Dans certains autres (République démocratique du Congo, Soudan, par exemple), les partenaires sociaux étaient présents lors des ateliers tripartites au cours desquels les réponses ont été élaborées. D'une façon plus habituelle cependant, les gouvernements ont indiqué qu'ils avaient adressé leurs rapports aux partenaires sociaux aux fins d'observations. Plusieurs gouvernements (Ethiopie, Philippines, Qatar, Ukraine, par exemple) ont indiqué qu'ils avaient adressé leurs premiers rapports aux partenaires sociaux

et incorporé les observations qu'ils en avaient reçues, mais n'en avaient pas fait autant pour les rapports actualisés soumis cette année. La brièveté de certains rapports explique sans aucun doute cette situation qui n'en est pas moins regrettable. Enfin, certains rapports ont indiqué que les organisations d'employeurs et de travailleurs étaient impliquées dans la préparation de réformes législatives ou la mise en œuvre de politiques nationales, en particulier celles concernant le travail des enfants (c'est le cas des Bahamas, de la Colombie, de la Côte d'Ivoire et de la Jamaïque).

41. En ce qui concerne la liberté syndicale et la reconnaissance effective du droit à la négociation collective, sur les trente-trois pays dont les gouvernements ont adressé leurs rapports, le Bureau a reçu les observations séparées de plusieurs organisations nationales d'employeurs et de travailleurs (en provenance des pays suivants: Brésil, El Salvador, Maurice et Nouvelle-Zélande, par exemple). A celles de ces organisations doivent être ajoutées les observations de la Confédération internationale des syndicats libres (CISL) relatives aux efforts réalisés par 24 pays, y compris quatre d'entre eux dont les gouvernements n'ont pas adressé de rapports (Fidji, Guinée équatoriale, Myanmar, République démocratique lao).
42. Dans la catégorie du travail forcé, outre les rapports de 19 gouvernements, le Bureau a reçu les observations d'une organisation d'employeurs, ainsi que d'organisations de travailleurs du Japon et de Madagascar. De plus, il a reçu des informations en provenance de la CISL relatives aux efforts réalisés par 13 pays, y compris trois pour lesquels les gouvernements n'avaient pas adressé de rapports (Bolivie, Chine et Iles Salomon). La Confédération mondiale des travailleurs (CMT) a fait parvenir des observations concernant deux pays (Madagascar et Sri Lanka).
43. L'abolition effective du travail des enfants, catégorie des principes et droits fondamentaux pour laquelle le plus grand nombre de rapports devait être adressé, a fait l'objet du nombre le moins élevé d'observations de la part des organisations d'employeurs et de travailleurs. Néanmoins, dans de nombreux pays, ces organisations sont étroitement liées aux actions visant à la ratification des conventions pertinentes. Si le Bureau a reçu 49 rapports des gouvernements, seules deux organisations d'employeurs (celles du Brésil et de la Nouvelle-Zélande) et cinq organisations de travailleurs (celles du Brésil, du Cameroun, de la Côte d'Ivoire, de la Nouvelle-Zélande et du Pakistan) ont adressé des observations séparées. La CISL s'est livrée à des commentaires traitant principalement des pires formes de travail des enfants qui ne s'inscrivent pas dans le cadre de l'examen de cette année. La CMT a fait parvenir des observations portant sur cinq pays.
44. Enfin, à propos de l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession, le Bureau a reçu 28 rapports des gouvernements, les observations d'une organisation nationale d'employeurs (Maurice) et de deux organisations de travailleurs (Japon, Maurice) de même que celles de la CISL portant sur huit pays, y compris deux (Nigéria et Iles Salomon) dont les gouvernements n'ont pas présenté de rapports. La CMT a fait part de ses observations sur les efforts réalisés par trois pays en ce qui concerne ce principe (Maurice, République démocratique du Congo et Thaïlande).
45. A leur première réunion, les experts-conseillers sur la Déclaration de l'OIT ont exprimé leur déception face à la faible participation des organisations d'employeurs et de travailleurs. Pour encourager un niveau plus élevé de participation de leur part, le Bureau leur a envoyé des formulaires de rapport et une lettre d'accompagnement donnant des indications sur le processus. Cette initiative a pu contribuer à accroître le nombre de rapports adressés par les organisations nationales d'employeurs et de travailleurs. Certaines organisations ont adressé leurs réponses à leurs gouvernements, lesquels ont indiqué qu'ils les avaient incorporées dans leurs propres rapports (il s'agit de ceux des Bahamas, du Cameroun, des Comores, des Etats-Unis, du Kenya, du Mexique et de la République arabe syrienne, par exemple), alors que d'autres ont envoyé leurs observations ou leurs rapports

directement au Bureau (organisations des pays suivants: Bangladesh, Bénin, Côte d'Ivoire, Gabon, Inde, Madagascar et Pakistan, par exemple). Le rapport du gouvernement du Cameroun a été élaboré en collaboration avec les partenaires sociaux. Au Soudan, les organisations d'employeurs et de travailleurs ont participé à un atelier tripartite au cours duquel le rapport du gouvernement a été étudié.

46. Ainsi que le signale le précédent examen annuel, les organisations internationales d'employeurs et de travailleurs ont un rôle précieux à jouer dans le suivi, en particulier lorsque les organisations nationales n'ont pas la possibilité d'exprimer librement leurs opinions en ce qui concerne les efforts réalisés par leur pays à l'égard du respect, de la promotion et de la mise en œuvre des principes et droits fondamentaux au travail. Si aucune organisation internationale d'employeurs n'a adressé d'observations au Bureau, l'Organisation internationale des employeurs a saisi l'occasion pour attirer l'attention de ses affiliés à ce sujet. La CISL a adressé des observations sur les efforts réalisés par 35 pays en faveur de trois catégories de principes: 24 sur la liberté d'association et la reconnaissance effective du droit à la négociation collective, 13 sur le travail forcé et huit sur l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession¹⁴. Cette année, la CMT a fait parvenir, sur neuf pays, des observations qui concernaient trois catégories de principes. Il s'agissait des observations adressées par ses affiliés, d'observations conjointes ou de ses propres observations. Les observations en provenance des organisations internationales de travailleurs ont fourni des informations relatives aux efforts réalisés par huit pays (Bolivie, Chine, Fidji, Gabon, Guinée équatoriale, Myanmar, Nigéria, Emirats arabes unis) desquels le Bureau n'avait pas reçu de réponse du gouvernement sur les catégories pertinentes de principes et droits fondamentaux. Deux de ces pays (Emirats arabes unis et Gabon) avaient envoyé leurs commentaires sur les observations des travailleurs.
47. La participation des organisations d'employeurs et de travailleurs au processus relatif au rapport s'est améliorée à la suite des initiatives des bureaux régionaux de l'OIT et des équipes de conseillers multidisciplinaires dont le travail dans les régions a été remarquable. Conformément à la décision prise par le Conseil d'administration en mars 2000, par exemple pour incorporer les principes et droits à la convention (n° 182) sur les pires formes de travail des enfants, 1999, la révision des formulaires de rapport devraient offrir une autre possibilité au renforcement de la participation de ces organisations au suivi de la Déclaration.

E. Actions concernant les ratifications

48. **Augmentation du nombre de ratifications.** Un effet direct de la Déclaration et de son suivi a été d'accélérer le mouvement de la campagne de ratifications en faveur des conventions fondamentales. Au cours de la période allant du 31 janvier au 1^{er} novembre 2000, 77 instruments de ratifications ont été déposés en ce qui concerne les conventions fondamentales, et un plus grand nombre a été enregistré depuis lors. La ventilation par catégorie de principes et droits était la suivante:

¹⁴ Pour certains pays, les observations de la CISL portaient sur plus d'une catégorie de principes et de droits.

Tableau 3. Ratifications des conventions fondamentales (31 janvier – 1^{er} novembre 2000)

Liberté syndicale et négociation collective	
Convention n° 87	Erythrée, Jamahiriya arabe libyenne, Papouasie-Nouvelle-Guinée, République-Unie de Tanzanie, Saint-Kitts-et-Nevis
Convention n° 98	Erythrée, Saint-Kitts-et-Nevis
Travail forcé et obligatoire	
Convention n° 29	Erythrée, république de Moldova, Saint-Kitts-et-Nevis
Convention n° 105	Azerbaïdjan, Erythrée, Inde, Saint-Kitts-et-Nevis
Abolition effective du travail des enfants	
Convention n° 138	Afrique du Sud, Autriche, Belize, Burundi, Equateur, Erythrée, Japon, Madagascar, Panama, Papouasie-Nouvelle-Guinée, République centrafricaine, Royaume-Uni, Seychelles, Sri Lanka, Yémen, Zimbabwe.
Convention n° 182	Afrique du Sud, Barbade, Bélarus, Belize, Brésil, Bulgarie, Canada, Chili, Danemark, El Salvador, Equateur, Ghana, Hongrie, Indonésie, Islande, Italie, Jamahiriya arabe lybienne, Jordanie, Koweït, Mali, Maurice, Mexique, Niger, Panama, Papouasie-Nouvelle-Guinée, Portugal, Qatar, République centrafricaine, Royaume-Uni, Rwanda, Saint-Kitts-et-Nevis, Saint-Marin, Sénégal, Suisse, Togo, Tunisie, Yémen
Elimination de la discrimination	
Convention n° 100	Afrique du Sud, El Salvador, Erythrée, Papouasie-Nouvelle-Guinée, République de Moldova, Saint-Kitts-et-Nevis
Convention n° 111	Bahreïn, Erythrée, Papouasie-Nouvelle-Guinée, Saint-Kitts-et-Nevis

- 49.** Dans l'ensemble, l'OIT a enregistré 1 018 ratifications des conventions fondamentales entre mai 1995, mois du lancement de la campagne, et le 1^{er} novembre 2000. Souvent, la ratification signifie que les pays n'ont plus de rapports à faire parvenir en vertu du suivi de la Déclaration. Il n'a été question de ces pays que dans les statistiques sur les ratifications, non en ce qui concerne les rapports. Toutefois, plusieurs d'entre eux ont soumis leurs rapports avant l'enregistrement de leurs ratifications (Japon, Panama, Papouasie-Nouvelle-Guinée, Saint-Kitts-et-Nevis, Zimbabwe). Ce fait illustre combien les rapports ayant trait à la Déclaration peuvent aider un pays lorsqu'il évalue ses possibilités en matière de ratification.

Intentions en matière de ratifications

- 50.** Dans leurs rapports, plusieurs gouvernements ont indiqué qu'ils avaient soumis leurs instruments de ratification aux autorités compétentes (en tant que phase du processus de ratification) ou qu'il était procédé à des discussions ou à l'étude de mesures visant à ratifier les conventions fondamentales dans un proche avenir. En fait, certains gouvernements (la Namibie et le Tchad, par exemple), qui ont déclaré leur intention de ratifier, l'ont fait depuis, c'est-à-dire à la suite de la date limite de soumission des rapports. La Commission des questions juridiques et des normes internationales du travail du Conseil d'administration (LILS) qui passe en revue périodiquement les progrès réalisés dans la

ratification des conventions fondamentales lors de ses sessions de novembre, a fait rapport sur la situation à la 279^e session du Conseil d'administration en novembre 2000¹⁵.

51. Les experts-conseillers souhaitent encourager les gouvernements qui ont récemment ratifié les conventions fondamentales, de même que les organisations d'employeurs et de travailleurs, à rechercher l'aide de l'OIT pour une mise en application réussie des conventions, au cas où ils éprouveraient quelques difficultés pratiques à y parvenir. A l'appui de cette constatation, on peut citer le cas de l'Indonésie, où le gouvernement et les partenaires sociaux ont fait appel à l'aide de l'OIT en ce qui concerne les questions relatives à la liberté d'association et à la négociation collective. Dans ce but, un projet a été lancé. Partout ailleurs, les gouvernements ont demandé en premier lieu à l'OIT de les aider à évaluer les obstacles que rencontrent les ratifications et la réussite de la mise en application des conventions ratifiées – c'est le cas, par exemple, du Bénin et du Burkina Faso – et n'ont fait alors que prendre des mesures en faveur de la ratification de certaines conventions.

F. Autres questions soulevées dans les rapports

52. **Actions promotionnelles entreprises par le Bureau et les partenaires sociaux.** En *Afrique*, des activités promotionnelles ont été entreprises dans plusieurs pays. Ces activités mettaient l'accent sur l'aide pouvant être apportée à la mise en application des principes et droits fondamentaux au travail au moyen de l'organisation de séminaires tripartites et grâce à des études sur le plan national. Le Bénin, le Burkina Faso, le Niger et le Togo ont élaboré des programmes d'action nationaux qui seront mis en œuvre au cours de cette année 2001. Au Mali, les séminaires se sont centrés principalement sur la question de l'égalité de rémunération pour des travaux de valeur égale effectués par des hommes et des femmes. En mars 2001, le Mali adoptera un programme de politique nationale. En avril 2000, la Déclaration et son suivi ont fait l'objet d'une promotion de la part de la Commission sociale de l'Organisation de l'unité africaine (OUA) lors d'une réunion qui s'est tenue en Algérie. Au cours du même mois, une réunion sous-régionale de l'OIT sur la Déclaration, réunissant les employeurs, s'est tenue au Zimbabwe avec la collaboration de l'Organisation internationale des employeurs (OIE). En octobre 2000, l'OIT et la Communauté pour le développement de l'Afrique australe (SADC) a organisé un séminaire tripartite régional sur le travail des enfants et la Déclaration, auquel participaient 13 pays. Ce séminaire qui s'est tenu au Zimbabwe avait pour objectif, pour ces pays, de faire des propositions touchant à la mise en application du principe de l'abolition effective du travail des enfants, à la ratification des conventions pertinentes et au processus concernant les rapports, en vertu du suivi de la Déclaration. En novembre 2000, une réunion similaire, au cours de laquelle ont été examinés différents aspects de la Déclaration et définis les principaux obstacles à la ratification et à la mise en application des conventions fondamentales, s'est tenue au Zimbabwe avec la participation de 10 pays de la région. La réunion a abouti à la formulation de plans d'action détaillés par pays sur les quatre principes et droits fondamentaux.
53. Les activités entreprises en *Asie* comprenaient l'aide à l'Indonésie en ce qui concerne la réforme de la loi du travail de ce pays, notamment la mise en application des principes et droits fondamentaux au travail. Il en est résulté l'adoption, en août 2000, d'une nouvelle loi sur les syndicats et la préparation de plusieurs autres projets en matière de travail. En mars 2000, un séminaire tripartite pour la promotion de la Déclaration et de son suivi s'est

¹⁵ Document GB.279/11/2 (nov. 2000), annexes III et IV.

tenu à Djakarta. Au Népal, 24 pays ont participé à un séminaire régional sur l'application de la Déclaration, organisé par l'OIT en novembre 2000. Ce séminaire mettait l'accent sur les principes et droits fondamentaux au travail, en particulier la liberté d'association et la négociation collective. Il a eu pour résultats des plans d'action mis à jour par pays. En même temps, l'OIT a lancé le projet pour «L'élimination durable de la servitude pour dettes au Népal», lequel fournira emplois et éducation aux familles astreintes jusque-là à cette forme de travail dans le pays.

- 54.** Dans la région des *Amériques*, en avril 2000, l'OIT a cautionné un séminaire sur la Déclaration, à l'intention des Etats Membres pour lesquels l'équipe multidisciplinaire pour l'Amérique centrale est responsable, et qui a eu lieu au Mexique. Le Bureau a organisé un séminaire tripartite sous-régional (andin) sur la formation qui s'est tenu en octobre 2000 en Equateur. Ce séminaire traitait de la Déclaration en général et, plus spécifiquement, de la liberté d'association et de la négociation collective ainsi que de l'élimination du travail des enfants. Il a eu pour résultats l'élaboration de plans d'action et la création d'un forum de discussion Internet en vue de promouvoir la mise en application de ces plans.
- 55.** En *Europe*, la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne (adoptée au Sommet de Nice en décembre 2000) a mis l'accent sur les principes et droits fondamentaux au travail. Le Bureau a débattu à ce sujet avec l'Union européenne, y compris au cours d'un important séminaire qui s'est tenu à Bruxelles en novembre 2000. Le même mois, un séminaire organisé en Allemagne s'est attaché à promouvoir la Déclaration, en insistant sur la mise en œuvre, dans les industries du pétrole et du gaz, de pratiques de meilleure qualité pour ce qui concerne le domaine social et celui du travail. Cette manifestation, ainsi que d'autres auxquelles le Bureau a participé, a mis en valeur le Pacte mondial des Nations Unies où figurent les principes et droits fondamentaux au travail.

Relations avec les institutions régionales et internationales.

- 56. Actions conjointes avec d'autres organisations internationales.** La Déclaration elle-même prie instamment l'OIT d'encourager les efforts entrepris par d'autres organisations internationales avec lesquelles elle est liée conformément à l'article 12 de sa Constitution. Les experts-conseillers ont recommandé que ces liens soient renforcés et que ces organisations les utilisent «... comme moyens pour encourager le respect des principes et droits fondamentaux en vue d'aboutir à une croissance économique soutenue et la réduction de la pauvreté»¹⁶. Les rapports fournis par les gouvernements dans le cadre du suivi ont apporté de nombreux exemples sur le travail accompli par l'OIT en collaboration avec d'autres organisations internationales, au niveau du pays en particulier, mais pas uniquement, en ce qui concerne le travail des enfants (voir section sur le travail des enfants).
- 57.** Pour ce qui a trait aux organisations intergouvernementales aux niveaux international et régional, les principes et droits fondamentaux au travail de la Déclaration sont introduits dans la «trousse à outils» de la Banque mondiale, qui vise à informer sur la mise en œuvre des activités de la banque. La Banque asiatique de développement finance au Bangladesh, au Népal, aux Philippines et en Thaïlande un projet de l'OIT visant à assurer l'adhésion dans la pratique aux principes et droits de l'OIT à l'égard du travail des enfants et de l'égalité des sexes. La Banque africaine de développement a également pris contact avec l'OIT, et le Bureau a informé les experts-conseillers qu'une mission est prévue pour fin février 2001 à Abidjan.

¹⁶ Voir document GB.277/3/1, paragr. 22(8).

58. L'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) a déjà accordé un rôle de premier plan aux principes de la Déclaration dans ses publications de 1996 et de 2000 en ce qui concerne le commerce international et les normes du travail fondamentales. L'OCDE a demandé que la Déclaration soit présentée lors de son Séminaire global sur «Les questions de politique commerciale: l'environnement du travail et les aspects de la concurrence» (prévu pour mars 2001 à Rabat). Le Haut Commissaire des Nations Unies pour les droits de l'homme, qui a décidé la mise en place d'un bureau sous-régional en Afrique centrale, a répondu favorablement à la suggestion du Bureau d'inclure les principes et droits de la Déclaration de l'OIT dans son enseignement et ses activités dans le domaine de l'information. La Commission du travail et des affaires sociales de l'Organisation de l'unité africaine a continué à inscrire la Déclaration et son suivi à l'ordre du jour de ses réunions annuelles. Dans la région des Amériques, un projet cautionné par la Déclaration va de pair avec les réunions des ministres du Travail tenues dans le cadre du renforcement de la coopération dans l'hémisphère.

Rôle des organisations gouvernementales, des ONG et des groupes religieux

59. Plusieurs rapports soulignent l'aide précieuse apportée par les organisations gouvernementales, dont certaines sont énumérées au tableau 4. Le rôle important joué par les organisations non gouvernementales (ONG) est également mentionné dans plusieurs rapports soumis par les gouvernements, notamment quant à l'abolition du travail des enfants et l'élimination de la discrimination. Le travail des associations de femmes a été cité spécifiquement par plusieurs pays. Quelques pays ont également mentionné la participation des groupes religieux dans la promotion des principes et des droits fondamentaux au travail (par exemple les Bahamas, en ce qui concerne le travail des enfants). Par contraste avec les rapports sur d'autres catégories de principes et de droits, dans lesquels était souligné le rôle complémentaire des ONG dans la promotion des principes et droits fondamentaux au travail, certains rapports seulement sur la liberté d'association et de négociation collective citent la participation des ONG (par exemple le Népal et la Thaïlande). Dans l'ensemble, les efforts visant à promouvoir cette catégorie de principes et de droits restent essentiellement le fait des gouvernements et des partenaires sociaux.

Tableau 4. Organisations donatrices citées dans les rapports

CIDA (l'Agence canadienne de développement international) a financé un programme en République-Unie de Tanzanie visant à améliorer les qualifications professionnelles des femmes et notamment leurs compétences techniques, de gestion et autres aptitudes professionnelles.

SIDA (l'Organisme suédois pour le développement international) a également déployé des activités dans ce pays, avec le financement d'un programme de renforcement des compétences visant à améliorer les prestations professionnelles des femmes.

DANIDA (l'Organisme danois pour le développement international) a financé une étude sur la politique et la législation sociales en République-Unie de Tanzanie, eu égard au principe d'élimination de la discrimination.

USAID, (l'Agence des Etats-Unis pour le développement international) a financé, au Bangladesh, un projet de sensibilisation des parents et employeurs quant aux conséquences nocives de l'emploi des enfants à des travaux dangereux.

AECI (*Agencia española de cooperación internacional*), l'Agence espagnole de coopération internationale, a apporté son appui à l'IPEC pour l'organisation d'une réunion régionale (Cartagena, mars 2000) lors de laquelle il fut envisagé d'élaborer des politiques d'origine latino-américaine pour la prévention et l'élimination du travail des enfants.

Identification du champ d'action par les pays

- 60. Appels en faveur de réformes législatives, politiques et institutionnelles.** La nécessité d'adopter des lois nouvelles ou de réformer les législations en vigueur, le Code du travail et/ou les instruments juridiques y afférents a été jugée cruciale pour le respect des principes et des droits énoncés dans la Déclaration. Cette nécessité a par exemple été évoquée à propos de la liberté d'association (par exemple par le Kenya, le Liban et le Zimbabwe), du travail forcé (par exemple Madagascar et Sri Lanka), du travail des enfants (par exemple le Ghana, le Soudan, le Bangladesh). D'autres exemples sont également évoqués dans la section relative aux besoins en coopération technique.
- 61. Groupes exclus de l'application des principes et droits au travail.** Certaines catégories d'employés, notamment les employés de maison, les travailleurs agricoles, les personnes exerçant un emploi atypique et les femmes du secteur informel ne sont souvent pas couverts par les dispositions de la législation du travail. Certains rapports ont fait état d'obstacles empêchant l'application des principes et droits fondamentaux à ces catégories de travailleurs (voir sections sur le travail des enfants, le travail forcé et la liberté d'association).
- 62. Les travailleurs migrants.** Les rapports signalaient souvent que les travailleurs migrants étaient exclus du champ d'application de la législation nationale du travail et faisaient l'objet d'une réglementation spéciale gouvernant leurs conditions d'emploi, de même que de procédures spéciales régissant le règlement individuel des différends. La CISL s'est déclarée préoccupée par la non-application des principes et droits fondamentaux au travail à cette catégorie de travailleurs. Cette préoccupation est partagée par les experts-conseillers. Les gouvernements de certains grands pays d'immigration (par exemple certains Etats du Golfe) ont souligné que les caractéristiques particulières de ce marché du travail devraient être prises en compte lors de l'étude de cette question. Le gouvernement d'Arabie saoudite a déclaré qu'il souhaitait une assistance du BIT et la réalisation d'une étude sur ce sujet, et a affirmé qu'il «se dit prêt à participer à un débat constructif et à discuter de la question dans le cadre de l'OIT et conformément à sa Constitution».
- 63. Le coût social des conflits armés.** Plusieurs pays ont expliqué comment les conflits armés avaient gravement lésé leurs économies déjà fragiles et leurs systèmes d'éducation. L'afflux de réfugiés causé par ces conflits pèse lourdement sur le système d'éducation et le marché du travail des pays d'accueil. De plus, les personnes déplacées ou réfugiées se heurtent à des obstacles notamment linguistiques et s'en trouvent marginalisées (allusion du gouvernement de Côte d'Ivoire au sujet des réfugiés de Sierra Leone et du Libéria, et du gouvernement de Djibouti au sujet des réfugiés de Somalie et d'Ethiopie). Les pays qui sortent d'un conflit armé ont fait état de graves contraintes matérielles qui entravent le développement et l'application des politiques sociales (par exemple la République démocratique du Congo et le Libéria), et qui les empêchent dans une certaine mesure de s'acquitter de leurs obligations au titre de la Constitution de l'OIT (par exemple le Libéria). Les rapports présentés par ces pays démontrent leur reconnaissance du fait que le respect des principes et droits fondamentaux au travail peut souvent contribuer à prévenir ou régler les conflits sociaux.

G. Besoins en matière de coopération technique

- 64.** Certains rapports ont exprimé des demandes précises de coopération technique dans des domaines clairement définis, tandis que d'autres demandes étaient de caractère général.

Les demandes de coopération technique sont résumées ci-dessous, pour les quatre catégories traitées par la Déclaration.

Tableau 5. Demandes d'assistance technique formulées par les gouvernements dans les rapports annuels 2001

<p>Liberté d'association et de négociation collective</p> <ul style="list-style-type: none">■ Collecte de données et études (Ouganda et Thaïlande)■ Formation des partenaires sociaux et renforcement des structures tripartites (Soudan, Ouganda)■ Ateliers et séminaires sur les techniques de négociation collective (Maurice)■ Réforme de la législation du travail (Kenya et Zimbabwe) <p>Travail forcé ou obligatoire</p> <ul style="list-style-type: none">■ Campagnes de sensibilisation et mobilisation (République démocratique du Congo, Madagascar)■ Collecte de données, analyses et études (République démocratique du Congo, Madagascar)■ Renforcement de la capacité institutionnelle (Lesotho)■ Réforme de la législation du travail (Madagascar, Sri Lanka)■ Conseils pour l'élaboration de politiques (Madagascar, Népal pour le travail sous servitude (<i>kamaya</i>), Sri Lanka) <p>Abolition effective du travail des enfants</p> <ul style="list-style-type: none">■ Aide à l'élaboration des rapports annuels (Libéria)■ Campagne de sensibilisation et mobilisation (Bangladesh, Tchad, Ghana, République islamique d'Iran, Mexique, Paraguay)■ Collecte de données, analyses et études (Bahamas, Bangladesh, Bénin, Cameroun, Tchad, Côte d'Ivoire, Ghana, Haïti, Jamaïque, Mali, Papouasie-Nouvelle-Guinée, Paraguay, Thaïlande)■ Renforcement de la capacité institutionnelle en matière d'inspection du travail et d'administration (Cameroun, Tchad, Ghana, République islamique d'Iran, Liban, Namibie, Pérou)■ Réforme de la législation du travail (Bangladesh, Cameroun, Comores, Côte d'Ivoire, Djibouti, Ghana, Haïti, Papouasie-Nouvelle-Guinée, Soudan)■ Activités génératrices de revenu, dans le contexte de la réadaptation des ex-enfants travailleurs (Tchad)■ Aide à caractère général concernant l'application de la convention (Ghana, Lesotho, Mali, Soudan, Ouganda)■ Conseils pour l'élaboration de politiques (République démocratique du Congo) <p>Élimination de la discrimination</p> <ul style="list-style-type: none">■ Aide à l'élaboration de rapports annuels (Libéria)■ Sensibilisation aux principes de non-discrimination (Maurice, Thaïlande, Ouganda)■ Aide pour la collecte des données et la réalisation d'analyses et d'études (Djibouti, Thaïlande, Ouganda)■ Conseils pour l'élaboration de politiques sur l'égalité de rémunération (Maurice, Thaïlande)■ Renforcement de la capacité institutionnelle (Namibie, Ouganda)■ Réforme de la législation du travail (Comores, Mauritanie)
--

65. La Commission des questions juridiques et des normes internationales du travail du Conseil d'administration fait régulièrement le point chaque année, lors de sa session de

mars, sur l'assistance technique offerte par le BIT en ce qui concerne les huit conventions fondamentales. En novembre 2000, la Commission de coopération technique du Conseil d'administration a examiné un premier plan d'action au titre du suivi de la Déclaration. Approuvé par l'ensemble du Conseil d'administration, le rapport résume les demandes de coopération technique en matière de liberté d'association et de reconnaissance effective du droit de négociation collective¹⁷. Il sera fait de même pour le travail forcé en 2001, le travail des enfants en 2002 et la discrimination en 2003, après discussion des rapports globaux relatifs à ces thèmes.

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

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

66. Etat des ratifications. Au 1^{er} février 2001, 133 des 175 Etats Membres de l'OIT avaient ratifié la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, et 147 avaient ratifié la convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949.

67. Rapports dus. Les pays étaient tenus de soumettre un rapport pour cette catégorie de principes et droits dès lors que leur ratification des deux conventions pertinentes de l'OIT n'avait pas été enregistrée avant la date de référence qui est le critère selon lequel se décide l'inclusion des rapports dans l'examen annuel (1^{er} novembre 2000). Les pays n'ayant ratifié que l'une des deux conventions, ou aucune d'elles avant cette date, devaient donc présenter un rapport. Les tableaux ci-après indiquent les pays redevables d'un rapport (47) et qui l'ont envoyé (tableau 6), et les pays redevables d'un rapport et qui ne l'ont pas envoyé (tableau 7).

68. Les pays qui n'ont pas envoyé les rapports dus au titre de l'examen annuel 2001 et ceux qui n'ont jamais envoyé de rapport au titre des examens annuels sont indiqués au tableau 7 et au paragraphe 69.

Tableau 6. Pays redevables d'un rapport pour cette catégorie et l'ayant envoyé pour l'examen annuel de 2001 (ordre alphabétique anglais)

Afrique	Amériques	Asie et Pacifique
République dém. du Congo	Bahamas	Bahreïn
Kenya	Brésil	Chine
Mauritanie	Canada	Inde
Maurice	El Salvador	République islamique d'Iran
Maroc	Mexique	Iraq
Soudan	Etats-Unis	Jordanie
Ouganda		République de Corée
Zimbabwe		Koweït
		Liban
		Malaisie
		Népal
		Nouvelle-Zélande
		Oman
		Qatar

¹⁷ Document GB.279/TC/3.

Afrique	Amériques	Asie et Pacifique
		Arabie saoudite Singapour Thaïlande Emirat arabes unis Viet Nam
Nbre de rapports dus: 11 Nbre de rapports reçus: 8 (72%)	Nbre de rapports dus: 7 Nbre de rapports reçus: 6 (86%)	Nbre de rapports dus: 26 Nbre de rapports reçus: 19 (73%)

Tableau 7. Pays redevables d'un rapport pour cette catégorie et ne l'ayant pas envoyé pour l'examen annuel de 2001 (ordre alphabétique anglais)

Afrique	Amériques	Asie et Pacifique	Europe
Angola	Saint-Vincent-et-les Grenadines	Afghanistan	Arménie
Guinée équatoriale		Fidji	Kazakhstan
Gambie		Kiribati	Ouzbékistan
Guinée-Bissau		République démocratique populaire lao	
		Myanmar	
		Iles Salomon	

- 69.** Les neuf pays ci-après n'ont pas envoyé de rapport sur cette catégorie de principes et de droits fondamentaux ni pour le premier examen annuel ni pour le deuxième: Afghanistan, Arménie, Guinée Equatoriale, Fidji, Kazakhstan, République démocratique populaire lao, Myanmar, Iles Salomon et Ouzbékistan. En outre, le Kiribati, qui a adhéré à l'OIT après l'achèvement du premier examen annuel (2000), n'a pas soumis de rapport pour l'examen annuel de 2001.
- 70.** Le nombre de pays qui ratifient les conventions fondamentales de l'OIT est en progression régulière depuis quelques années, suite à la campagne de promotion de ces conventions lancée par le Directeur général en mai 1995 en perspective de leur ratification universelle, compte tenu du nouvel élan insufflé par la Déclaration. Cinq Etats Membres ont ratifié les conventions relatives au principe de la liberté d'association et de reconnaissance effective du droit de négociation collective entre le premier et le deuxième examen annuel: Erythrée (conventions n^{os} 87 et 98), Jamahiriya arabe libyenne (convention n^o 87), Papouasie-Nouvelle-Guinée (convention n^o 87), Saint-Kitts-et-Nevis (conventions n^{os} 87 et 98) et République-Unie de Tanzanie (convention n^o 87).
- 71.** Les principes et droits intégrés à la Déclaration sont interdépendants. Aucun progrès ne saurait être réalisé dans les autres catégories de principes et droits si le principe de la liberté d'association et de la reconnaissance effective du droit de négociation collective n'est pas respecté. Les experts-conseillers notent qu'il ne peut exister de négociation collective ni de dialogue social constructif si la liberté d'association n'est pas respectée et promue. La liberté d'association permet aux travailleurs et aux employeurs de faire entendre leur voix – une voix qui doit retentir plus haut et plus clairement que jamais en cette ère de mondialisation. Il existe une différence essentielle entre les pays où l'exercice de ce droit fondamental est nié et ceux où il est accordé. Les rapports au titre de l'examen annuel de 2001 indiquent que certains gouvernements ont pris des mesures politiques, législatives et autres (notamment de sensibilisation et de formation), de façon à donner plus pleinement effet au principe de la liberté d'association (par exemple la Nouvelle-Zélande et la Thaïlande).
- 72.** Les experts-conseillers réaffirment que le respect du principe de la liberté d'association ne doit pas être tributaire des circonstances économiques, sociales, culturelles et politiques propres à chaque pays. En leur qualité d'Etats Membres de l'OIT, ils ont l'obligation de promouvoir ce principe conformément à leurs engagements constitutionnels. Quelques rapports gouvernementaux ont fait état d'une incompatibilité entre certaines dispositions législatives et réglementaires nationales et les conventions fondamentales qui énoncent le principe de la liberté d'association et de la reconnaissance effective du droit de négociation

collective. C'est la raison pour laquelle, ont-ils souligné, leur pays n'était pas en mesure de ratifier ces instruments. Cependant, s'il est important qu'un Etat ait la volonté et la capacité de ratifier les conventions pertinentes, ce qui n'est pas similaire à l'obligation de respecter et promouvoir ce principe et droit fondamental, qui prévaut indépendamment de toute intention de ratification. Le cadre législatif et politique joue un rôle décisif dans la création d'un environnement propice à l'observation des principes et droits fondamentaux au travail. Néanmoins, les réformes législatives ne sauraient en elles-mêmes aboutir à des changements significatifs dans les comportements et les pratiques. Elles doivent recevoir l'appui des institutions et l'approbation de la société, qui doit avoir saisi la valeur intrinsèque des principes et droits fondamentaux et percevoir la nécessité d'un engagement à les respecter.

- 73.** Il convient d'établir une distinction entre, d'une part, les dispositions des Constitutions nationales et les dispositifs juridiques et politiques décrits dans les rapports et, d'autre part, leur degré d'application. On observe parfois que les rapports gouvernementaux, centrés sur les aspects législatifs et politiques, contrastent très vivement avec les vues des organisations nationales et internationales de travailleurs et d'employeurs quant aux efforts consentis dans la pratique.
- 74.** Certaines catégories de travailleurs sont encore exclues du champ d'application des législations susceptibles de créer des conditions favorables pour tous les groupes de la société, qui bénéficieraient ainsi des avantages liés au respect du principe et du droit. Les travailleurs agricoles, les employés de maison, les travailleurs migrants, les salariés des petites entreprises et les travailleurs du secteur non structuré ont été cités dans plusieurs rapports comme étant les groupes les plus exposés à une telle exclusion. Les experts-conseillers considèrent qu'aucune de ces catégories de travailleurs ne devrait être exclue de l'application du principe. De plus, même lorsque la législation nationale garantit la promotion et le respect de ce principe et le droit de négociation collective, différents obstacles entravent encore dans plusieurs pays son application aux travailleurs de certains secteurs (par exemple dans les industries d'exportation et dans les entreprises des zones franches). Nous invitons instamment les gouvernements à revoir leurs politiques et législations en ce domaine, afin d'étendre l'application des lois pertinentes à ces travailleurs ou, si la législation leur est déjà applicable, d'en rendre les dispositions exécutoires.
- 75.** Malgré les signes indiquant de la part de certains gouvernements la volonté de reconsidérer les obstacles juridiques et politiques à l'émergence et au fonctionnement de structures syndicales pluralistes, les rapports reçus montrent que des structures syndicales uniques imposées par les gouvernements persistent. Cette pratique est inacceptable et ne devrait pas subsister.
- 76.** Les organisations d'employeurs ont un rôle vital à jouer dans l'amélioration et la promotion du dialogue social et des négociations collectives. Les experts-conseillers souhaitent insister sur l'importance du principe de la liberté d'association pour l'ensemble des employeurs, et en particulier pour ceux des petites entreprises et des entreprises actives dans les zones franches d'exportation. Si nécessaire, les organisations nationales d'employeurs devraient être renforcées de manière à disposer de la capacité requise pour fournir des informations au titre du suivi de la Déclaration, et d'apporter leur concours au respect des principes et droits fondamentaux au travail. Les experts-conseillers notent que peu d'organisations nationales d'employeurs ont soumis des observations séparées, mais celles qui l'ont fait ont ainsi fourni des indications précieuses sur la vie des entreprises et les conséquences des récents changements législatifs et institutionnels (par exemple au Brésil, à Maurice et en Nouvelle-Zélande).
- 77.** Certains gouvernements ont exprimé leur intérêt pour une coopération technique avec le BIT sur les questions relatives à la liberté d'association et aux négociations collectives

(voir GB.279/TC/3 (nov. 2000)). C'est un signal positif en faveur d'une démarche qui a déjà produit des résultats encourageants dans de nombreux pays. Mais, dans les autres cas, la coopération technique n'aboutira à des changements concrets qu'à condition d'un engagement plus vigoureux envers le respect des principes et droits fondamentaux. Les experts-conseillers expriment l'espoir que les gouvernements du Bahreïn, d'Oman, du Qatar, de l'Arabie saoudite et des Emirats arabes unis poursuivront le dialogue avec le Bureau sur les moyens d'y parvenir.

2. Elimination de toute forme de travail forcé ou obligatoire

78. Etat des ratifications. Au 1^{er} février 2001, 155 des 175 Etats Membres de l'OIT avaient ratifié la convention (n° 29) sur le travail forcé, 1930, et 152 avaient ratifié la convention (n° 105) sur l'abolition du travail forcé, 1957.

79. Rapports dus. Les pays étaient tenus de soumettre un rapport pour cette catégorie de principes et de droits dès lors que leur ratification des conventions pertinentes de l'OIT n'avait pas été enregistrée avant la date de référence, qui est le critère selon lequel se décide l'inclusion des rapports dans l'examen annuel (1^{er} novembre 2000). Les pays n'ayant ratifié que l'une des deux conventions, ou aucune d'elles avant cette date, devaient donc présenter un rapport. Les tableaux ci-après indiquent les pays redevables d'un rapport (36) et qui l'ont envoyé (tableau 8), et les pays redevables d'un rapport et qui ne l'ont pas envoyé (tableau 9).

Tableau 8. Pays redevables d'un rapport pour cette catégorie et l'ayant envoyé pour l'examen annuel de 2001 (ordre alphabétique anglais)

Afrique	Amériques	Asie et Pacifique	Europe
Rép. dém. du Congo	Canada	Japon	Ukraine
Ethiopie	Etats-Unis	République de Corée	
Lesotho		Malaisie	
Madagascar		Népal	
Mozambique		Philippines	
Namibie		Qatar	
Rwanda		Singapour	
		Sri Lanka	
		Viet Nam	
Nbre de rapports dus: 10	Nbre de rapports dus: 3	Nbre de rapports dus: 17	Nbre de rapports dus: 6
Nbre de rapports reçus: 7 (70%)	Nbre de rapports reçus: 2 (67%)	Nbre de rapports reçus: 9 (53%)	Nbre de rapports reçus: 1 (17%)

Tableau 9. Pays redevables d'un rapport pour cette catégorie et ne l'ayant pas envoyé pour l'examen annuel de 2001 (ordre alphabétique anglais)

Afrique	Amériques	Asie et Pacifique	Europe
Guinée équatoriale	Bolivie	Afghanistan	Arménie
Gambie		Chine	Bosnie-Herzégovine
Sao Tomé-et-Principe		Kiribati	Kazakhstan
		République dém. populaire lao	Lettonie
		Myanmar	Ex-Rép. yougoslave de Macédoine
		Oman	
		Iles Salomon	

80. Les onze pays ci-après n'ont pas envoyé de rapport sur cette catégorie de principes et droits fondamentaux ni pour le premier ni pour le deuxième examen annuel: Afghanistan, Arménie, Bosnie-Herzégovine, Guinée équatoriale, Kazakhstan, République démocratique

populaire lao, Ex-République yougoslave de Macédoine, Myanmar, Oman, Sao Tomé-et-Principe et Iles Salomon.

- 81.** En ce qui concerne le principe de l'élimination du travail forcé ou obligatoire, cinq Etats Membres ont ratifié les conventions pertinentes entre le premier et le deuxième examen annuel: Azerbaïdjan (convention n° 105), Erythrée (conventions n°s 29 et 105), Inde (convention n° 105), République de Moldova (convention n° 29) et Saint-Kitts-et-Nevis (conventions n°s 29 et 105).
- 82.** Le taux d'envoi de rapports – 53 pour cent – a été le plus bas des quatre catégories de principes et droits fondamentaux et le contenu de ces rapports était, à quelques exceptions près, extrêmement sommaire.
- 83.** Constatant la rareté des références aux formes spécifiques de travail forcé dans les rapports, les experts-conseillers ont conclu qu'une sensibilisation au phénomène était nécessaire et urgente, de même qu'une meilleure connaissance du problème, de ses causes et de ses conséquences, et l'envoi d'informations plus abondantes afin d'étayer certaines hypothèses. En raison du caractère souvent caché du travail forcé, la collecte et l'analyse de données en ce domaine posent quelques difficultés à surmonter. Cependant, il est nécessaire d'améliorer la situation en général. Par conséquent, les experts-conseillers invitent instamment les gouvernements à participer à cet effort et à appuyer les enquêtes et autres techniques de recherche visant les populations victimes autant que les auteurs de ces exactions.
- 84.** La plupart des rapports contenaient des informations juridiques détaillées, de sorte que les analyses portaient presque exclusivement sur les aspects législatifs. Si les dispositions législatives et réglementaires assurent le cadre juridique indispensable, il est également nécessaire d'aller au-delà de la simple analyse du droit. Les pratiques de travail forcé continuent à accabler des millions de personnes dont la situation exige une attention accrue. Les experts-conseillers invitent donc instamment les gouvernements à prendre en compte l'existence réelle du travail forcé sur leur territoire en dépit des lois et des règlements qui l'interdisent, et à s'attacher davantage à définir les autres causes du travail forcé au-delà des carences législatives et des problèmes d'application. Il importe également de noter que les informations fournies par le Népal dans son rapport annuel pour l'année 2000 ont contribué à déclencher la mise en œuvre d'un vaste programme d'assistance technique du BIT sur «L'élimination durable du travail sous servitude au Népal», qui vise 20 000 familles récemment libérées de la servitude pour dettes.
- 85.** Les experts-conseillers expriment leur vive préoccupation quant à la persistance du travail forcé dans de multiples contextes, qu'il s'agisse des prisons du secteur privé ou de sous-traitance externe, de servitude pour dettes ou de travail carcéral imposé à des personnes détenues pour avoir participé à certaines activités politiques ou syndicales. Ils expriment une inquiétude particulière face à la persistance du travail forcé imposé à des personnes «internées à des fins de rééducation par le travail» (en Chine). Les experts-conseillers apprécieraient de recevoir de plus amples informations et éclaircissements de la part du gouvernement chinois quant aux efforts qu'il a consentis depuis l'année 2000 aux fins de promouvoir le principe de l'élimination de toutes les formes de travail forcé. Les experts-conseillers ont noté avec satisfaction la demande formulée par un pays (Madagascar) en vue d'une assistance du BIT afin de traiter le problème de la mise à disposition de main-d'œuvre carcérale en faveur de particuliers et d'entreprises, de même que celui du travail forcé dans le cadre du service national.
- 86.** Les experts-conseillers souhaiteraient également attirer l'attention sur la nécessité de porter une attention accrue à l'une des formes les plus répandues de travail forcé, celle de la traite des êtres humains qui afflige autant les pays pauvres que les pays riches. Il est regrettable que les pays aient été si peu nombreux à évoquer les problèmes liés à ce phénomène qui

prend toujours plus d'ampleur, et qu'ils l'aient fait seulement dans le contexte de l'abolition du travail des enfants. Les rapports soumis au titre du travail forcé ne contenaient pas d'informations sur la traite des êtres humains. Il est à espérer que l'inclusion d'une mention de la traite des personnes dans les formulaires de rapport révisés engendrera davantage d'informations en ce domaine pour le prochain examen annuel.

- 87.** Il est généralement reconnu que la traite des êtres humains est un problème complexe qui se pose tant au niveau national qu'au niveau transnational, qu'elle peut intervenir aussi bien dans le cadre d'activités limitées qu'à très vaste échelle, qu'elle est pratiquée dans des buts très divers et frappe des personnes issues de milieux très différents. La traite des êtres humains à l'échelle internationale revêt une nette dimension sexospécifique. Eu égard à l'ampleur qu'ont prise ces pratiques depuis quelques années, aux situations de travail forcé qui en résultent – de la servitude pour dettes à la prostitution forcée ou à des pratiques assimilables à l'esclavage – et face à l'attention croissante portée par les médias à ce phénomène, les experts-conseillers exhortent les gouvernements à fournir autant d'informations concrètes que possible. Quelques chiffres et estimations, même limités, peuvent indiquer des tendances et des évolutions. La traite des êtres humains est devenue un problème mondial et exige une attention adéquate afin d'accroître la prise de conscience, d'organiser des actions de prévention spécifiquement ciblées sur le marché du travail et de formuler des politiques et programmes d'action exhaustifs aux niveaux international, régional et national.
- 88.** Il est également nécessaire, aux fins de concevoir et de formuler des politiques et des programmes efficaces de prévention, d'assistance et de réadaptation, de définir les groupes cibles visés par les pratiques de travail forcé. Ces groupes, ainsi qu'il ressort des rapports, incluent par exemple les minorités ethniques, les travailleurs migrants, les employés de maison, les femmes et les enfants.
- 89.** Les experts-conseillers ont constaté avec étonnement que les exemples positifs de lutte contre le travail forcé sous ses diverses formes étaient extrêmement rares. Il est nécessaire et urgent d'identifier les bonnes pratiques en ce domaine, qui vont des moyens de remédier au travail sous servitude et d'intégrer les travailleurs libérés jusqu'aux problèmes de vaste portée liés à la traite des êtres humains. Même si certaines pratiques restent enracinées dans des contextes nationaux spécifiques, ces expériences peuvent néanmoins être utiles à d'autres pays. Le travail forcé n'intervient pas dans un vide, il comporte des conséquences nombreuses et de vaste portée, prend de multiples formes et sévit dans presque tous les pays, qu'ils soient pauvres ou riches.
- 90.** Les questions relatives au travail forcé, qu'il résulte des actions de particuliers ou des Etats, exigent une approche différenciée. L'analyse a révélé que les diverses formes de travail forcé sont liées à d'autres principes et droits, par exemple en matière de discrimination et de travail des enfants. L'environnement socio-économique, les conditions de travail, l'existence de marchés du travail non structurés, l'héritage culturel et les traditions, la stabilité politique et la capacité administrative des pays et les conflits armés sont, entre autres, des aspects à prendre en considération lors d'une approche exhaustive de l'analyse et de l'élimination du travail forcé.
- 91.** Le travail forcé est souvent un phénomène caché, qu'il n'est pas facile d'aborder. C'est un défi que doivent relever tous les pays et les organisations internationales par l'étude des causes premières du phénomène, tout en favorisant la réadaptation et la réinsertion des victimes sur le marché du travail libre. Il est important que ce problème sorte de l'ombre et qu'il soit l'objet d'une prise de conscience accrue dans l'opinion publique de tous les pays.

3. Abolition effective du travail des enfants

92. Etat des ratifications. Vue d'ensemble: Les pays étaient tenus d'envoyer un rapport sur cette catégorie de principes et de droits dès lors que leur ratification de la convention (n° 138) sur l'âge minimum, 1973, n'avait pas été enregistrée avant la date limite du 1^{er} novembre 2000. A cette date, 102 Etats Membres avaient ratifié ladite convention et 72 Etats Membres devaient donc envoyer un rapport. Des rapports ont été reçus de 49 Etats Membres, soit un taux global de réponses de 68 pour cent. Les pays tenus d'envoyer un rapport sur l'abolition effective du travail des enfants sont énumérés ci-dessous, par région. Le tableau 10 indique les pays qui ont présenté un rapport au titre de l'examen annuel de 2001.

Tableau 10 Pays redevables d'un rapport pour cette catégorie et l'ayant envoyé pour l'examen annuel de 2001 (ordre alphabétique anglais)

Afrique	Amériques	Asie et Pacifique	Europe
Bénin	Bahamas	Australie	Estonie
Cameroun	Brésil	Bangladesh	Turkménistan
Tchad	Canada	Bahreïn	
Comores	Colombie	Inde	
Côte d'Ivoire	Haiti	Rép. islamique d'Iran	
Rép. dém. du Congo	Jamaïque	Liban	
Djibouti	Mexique	Mongolie	
Gabon	Paraguay	Myanmar	
Ghana	Pérou	Oman	
Guinée	Saint-Kitts-et-Nevis	Pakistan	
Lesotho	Suriname	Papouasie-Nouvelle-Guinée	
Mali	Trinité-et-Tobago	Qatar	
Mauritanie	Etats-Unis	Arabie saoudite	
Mozambique		Singapour	
Namibie		République arabe syrienne	
Soudan		Thaïlande	
Ouganda		Viet Nam	
Nbre de rapports dus: 26	Nbre de rapports dus: 16	Nbre de rapports dus: 23	Nbre de rapports dus: 7
Nbre de rapports reçus: 17 (65%)	Nbre de rapports reçus: 13 (81%)	Nbre de rapports reçus: 17 (74%)	Nbre de rapports reçus: 2 (29%)

Les pays redevables d'un rapport au titre de l'examen annuel 2001 et ne l'ayant pas envoyé sont indiqués au tableau 11.

Tableau 11. Pays redevables d'un rapport pour cette catégorie et ne l'ayant pas envoyé pour l'examen annuel de 2001 (ordre alphabétique anglais)

Afrique	Amériques	Asie et Pacifique	Europe
Angola	Grenade	Afghanistan	Arménie
Cap-Vert	Sainte-Lucie	Fidji	République tchèque
Gambie	Saint-Vincent-et-les Grenadines	Kiribati	Kazakhstan
Guinée-Bissau		Rép. dém. populaire lao	Lettonie
Libéria		Nouvelle-Zélande	Ouzbékistan
Nigéria		Iles Salomon	
Sao Tomé-et-Principe			
Sierra Leone			
Somalie			
Swaziland			

93. Les quinze pays ci-après n'ont présenté de rapport ni pour le premier examen annuel (2000) ni pour le deuxième (2001): Afghanistan, Arménie, Fidji, Grenade, Kazakhstan, République démocratique populaire lao, Mongolie, Sainte-Lucie, Saint-Vincent-et-les

Grenadines, Sao Tomé-et-Principe, Sierra Leone, Iles Salomon, Swaziland, Ouzbékistan. En outre, le Kiribati, qui a adhéré à l'OIT après l'achèvement du premier examen annuel (2000), n'a pas soumis de rapport pour l'examen de 2001.

- 94.** Durant la période entre les examens annuels 2000 et 2001 (c'est-à-dire du 31 janvier au 1^{er} novembre 2000), 15 Etats Membres ont ratifié la convention (n° 138) sur l'âge minimum, 1973, et ne sont donc plus tenus d'envoyer un rapport au titre de la Déclaration. Ces pays sont: Autriche, Belize, Burundi, République centrafricaine, Equateur, Erythrée, Japon, Madagascar, Panama, Seychelles, Afrique du Sud, Sri Lanka, Royaume-Uni, Yémen et Zimbabwe.
- 95.** Les rapports envoyés au titre de l'examen annuel 2001 font ressortir que, dans 17 pays, la convention a été soumise aux organes compétents en vue d'examen pour ratification¹⁸. Au Ghana, au Mozambique, au Paraguay, à Saint-Kitts-et-Nevis, au Suriname, en République arabe syrienne et en Ouganda, diverses mesures ont été prises pour créer les conditions juridiques et institutionnelles requises pour la ratification.
- 96.** Les experts-conseillers ont jugé encourageante l'augmentation du taux d'envoi de rapports sur l'abolition effective du travail des enfants, soit 68 pour cent contre 52 pour cent l'année précédente. Ils ont en particulier exprimé leur satisfaction d'avoir reçu les premiers rapports de 14 pays africains et d'avoir constaté les efforts spécialement consentis par certains pays en proie à de très graves difficultés économiques et politiques. Ils se sont dits toutefois déçus par le faible taux de réponses des pays d'Europe et souhaiteraient encourager ces pays, et tous ceux qui n'ont pas répondu, à demander l'assistance du Bureau qui pourrait les aider à s'acquitter de leurs obligations de rapport.
- 97.** Les experts-conseillers se sont également dits encouragés par la progression régulière du nombre de ratifications au regard de l'année dernière – 19 ratifications de la convention n° 138 ont été enregistrées depuis le précédent examen – et par le nombre de gouvernements qui ont exprimé leur intention de ratifier la convention. Ils espèrent sincèrement que ces intentions finiront par se concrétiser.
- 98.** Les rapports reçus des gouvernements et les commentaires formulés par les organisations de travailleurs et d'employeurs témoignent manifestement de la persistance du travail des enfants dans des proportions qui restent élevées et sont parfois même en hausse dans toutes les régions du globe et sous une infinité de formes – du travail dans l'agriculture vivrière et commerciale à la vente dans la rue et au travail domestique, jusqu'aux pires formes d'exploitation telles la prostitution ou l'engagement dans les conflits armés. Cette exploitation constitue une grave violation des droits des personnes les plus vulnérables de la société et ne saurait en aucun cas être tolérée. En dernier ressort, tout travail qui empêche un enfant de recevoir une éducation et de développer pleinement son potentiel est un gaspillage tragique de notre bien le plus précieux.
- 99.** Mais les rapports ont également montré que de nombreux gouvernements étaient désormais prêts à reconnaître publiquement l'existence et la persistance de diverses formes de travail des enfants. C'est le premier pas décisif vers le règlement de ce problème. Certains pays ont concrètement témoigné de leur volonté de modifier leurs politiques et d'engager des actions pratiques – autant d'initiatives prometteuses qui devront par la suite donner lieu à des changements beaucoup plus profonds afin que le travail des enfants soit réellement éliminé. Dans leur rapport, de très nombreux pays ont indiqué certains

¹⁸ Angola, Bénin, Brésil, Tchad, Colombie, République démocratique du Congo, Côte d'Ivoire, Comores, Gambie, Guinée-Bissau, Haïti, Lesotho, Mali, Namibie, Pérou, Soudan et Trinité-et-Tobago.

changements plus ou moins positifs en ce domaine. Toutefois, les experts-conseillers ont jugé particulièrement intéressantes les initiatives signalées par le Brésil (qui annonce une baisse significative du nombre d'enfants travailleurs), le Bangladesh et le Mexique (nouvelles initiatives en vue de programmes), la Colombie et le Viet Nam (nouveaux plans d'action nationaux), le Ghana, le Lesotho et d'autres pays (réformes du système éducatif), le Liban (définition du travail dangereux) et le Bahreïn, l'Inde et d'autres pays (mesures de sensibilisation).

- 100.** Les gouvernements ont reconnu que le travail des enfants devait être abordé dans le contexte socio-économique global dans lequel il sévit et que son abolition effective n'était possible qu'à la condition d'une parfaite connaissance des facteurs sociaux, culturels et économiques qui contribuent à ses multiples manifestations. La pauvreté est souvent citée comme le facteur principal à l'origine du travail des enfants, et les experts-conseillers reconnaissent que c'est effectivement le problème fondamental dans de nombreux pays en développement et en transition. Mais d'autres facteurs interviennent également, qui doivent eux aussi être parfaitement connus aux fins d'élaboration d'une stratégie efficace d'abolition du travail des enfants. Pour autant, les experts-conseillers soulignent que les circonstances économiques ne sauraient en aucun cas légitimer l'absence de mesures des Etats contre le travail des enfants.
- 101.** De nombreux pays ont déjà entamé un travail de recherche et de collecte de données statistiques afin de mieux comprendre le phénomène (par exemple le Pérou), tandis que d'autres ont indiqué qu'ils en avaient la ferme intention. On assiste manifestement à un enrichissement des connaissances en ce domaine, qui progressent peut-être plus rapidement que dans le cas des autres principes et droits. Il est encourageant de constater une prise de conscience accrue quant à la nécessité d'examiner séparément les situations des filles et des garçons – qui sont souvent impliqués dans des formes de travail différentes et peuvent avoir besoin de formes d'appui, de protection et de réadaptation spécifiques. Les experts-conseillers invitent instamment les pays à intensifier leurs efforts de collecte et d'analyse de données.
- 102.** Le secteur non structuré constitue un défi particulier qu'ont évoqué plusieurs pays dans leur rapport. Il s'agit du secteur où se trouve la grande majorité des enfants travailleurs, bien présents mais cachés aux yeux de tous. C'est aussi le secteur où la portée des mécanismes d'application est la plus faible. Comment repérer ces enfants? Comment les cibler de manière efficace en vue de les réadapter et de les intégrer dans le système d'enseignement général ou leur dispenser une formation professionnelle adéquate? C'est peut-être en ce domaine que la nécessité d'approches novatrices est la plus grande. Certains rapports ont présenté des exemples manifestement encourageants (par exemple le Bangladesh, l'Inde, la Jamaïque et le Pakistan). Les experts-conseillers souhaitent encourager tous les pays à explorer des approches novatrices destinées à soustraire au travail les enfants toujours plus nombreux à travailler dans un secteur urbain non structuré aujourd'hui en pleine expansion et destinées à apporter un soutien à ceux qui auront été soustraits au travail.
- 103.** Le travail des enfants est manifestement lié aux autres principes et droits fondamentaux au travail. Le lien direct avec le travail forcé a été évoqué dans un certain nombre de rapports, notamment au sujet de la traite des enfants à l'échelle transnationale en Afrique de l'Ouest. D'autres corrélations moins directes peuvent également prévaloir – en ce sens que, par exemple, la discrimination peut être source de travail des enfants au sein de groupes désavantagés de la population; de même, la réalisation effective du droit à la liberté d'association devrait produire des effets bénéfiques puisqu'elle peut empêcher le travail d'enfants n'ayant pas atteint l'âge d'admission à l'emploi. Il serait nécessaire de disposer d'informations plus probantes afin d'étayer l'affirmation de ces liens.

-
- 104.** Il ressort également des rapports qu'il serait vain de vouloir approcher l'abolition du travail des enfants de manière uniforme dans tous les pays – chaque pays doit opter pour une démarche adaptée aux circonstances qui lui sont propres et aux différents types de travail pratiqués par les enfants. En témoigne la diversité des dispositions législatives, des mécanismes d'application, des dispositifs institutionnels et des interventions directes appliqués par les différents pays. Mais il est évident qu'une approche intégrée (incluant la prévention, le retrait, la réadaptation, la création d'emplois pour les adultes, l'aide sociale, la santé et l'éducation) est essentielle en ce domaine.
- 105.** Le lien entre le travail des enfants et l'éducation est particulièrement déterminant – à la fois du point de vue législatif et de l'application pratique. Les lois relatives à l'éducation et au travail des enfants doivent être synchronisées et doivent créer des synergies, de manière à éviter les dispositions contradictoires et à se renforcer mutuellement. Il est généralement connu que l'éducation primaire universelle, gratuite et de haute qualité est un facteur absolument décisif pour l'abolition effective du travail des enfants. Un certain nombre de pays ont signalé des progrès à cet égard (par exemple le Lesotho, la Thaïlande et l'Ouganda).
- 106.** On constate en ce domaine une coopération hautement active entre les gouvernements, les partenaires sociaux et les organisations de la société civile (en particulier les ONG), et au sein même de ces institutions, et avec les organisations internationales et les bailleurs de fonds à l'échelle bilatérale. La participation des organisations de travailleurs et d'employeurs est essentielle à l'abolition effective du travail des enfants. A cet égard, les experts-conseillers se sont félicités de constater que cette coopération était de plus en plus fréquente. Il reste toutefois nécessaire d'accroître la coordination entre les différentes institutions, de manière à éviter le double emploi des efforts et à utiliser les ressources disponibles le plus rationnellement possible.
- 107.** Les experts-conseillers souhaiteraient en outre inviter instamment toutes les agences pratiquant la coopération technique dans le domaine du travail des enfants, à consentir tous les efforts possibles pour consacrer une part maximale de leurs ressources aux activités directement bénéfiques aux enfants, en évitant de galvauder ces ressources par suite de coûts administratifs excessifs et d'autres activités qui n'ont que peu d'impact, sinon aucun, sur la vie des enfants auxquels ces ressources sont destinées.
- 108.** Les experts-conseillers expriment l'espoir de voir pérennisés les résultats et les effets de l'aide apportée dans le cadre du Programme international de l'OIT pour l'élimination du travail des enfants (IPEC) aux gouvernements, aux partenaires sociaux et aux autres organisations, par le biais des programmes en vigueur et de nouveaux programmes nationaux, et par le travail de recherche et de mobilisation. Ils appellent les donateurs à maintenir leur indispensable appui à l'IPEC, tant financier que sous d'autres formes.

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

- 109. Etat des ratifications.** Au 1^{er} février 2000, 149 des 175 Etats Membres de l'OIT avaient ratifié la convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération, 1951, et 145 avaient ratifié la convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958.
- 110. Rapports dus.** Les pays étaient tenus d'envoyer un rapport sur cette catégorie de principes et de droits en l'absence d'enregistrement de leur ratification des deux conventions pertinentes de l'OIT avant la date de référence, qui est le critère selon lequel se décide l'inclusion des rapports dans l'examen annuel (1^{er} novembre 2000). Les pays n'ayant ratifié que l'une des deux conventions ou aucune d'elles avant cette date devaient donc présenter un rapport. Les pays redevables d'un rapport concernant le principe de

l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession sont cités ci-dessous, classés par région. Le tableau 12 indique les pays qui ont envoyé un rapport pour inclusion dans l'examen annuel de 2001.

Tableau 12. Pays redevables d'un rapport pour cette catégorie et l'ayant envoyé pour l'examen annuel de 2001 (ordre alphabétique anglais)

Afrique	Amériques	Asie et Pacifique	Europe
Comores	Bahamas	Bahreïn	Estonie
Rép. dém. du Congo	Grenade	Chine	Luxembourg
Djibouti	Suriname	Japon	
Kenya	Etats-Unis	Koweït	
Libéria		Malaisie	
Mauritanie		Myanmar	
Maurice		Oman	
Namibie		Pakistan	
Ouganda		Qatar	
Rép. -Unie de Tanzanie		Singapour	
		Thaïlande	
		Emirats arabes unis	
Nbre de rapports dus: 13	Nbre de rapports dus: 6	Nbre de rapports dus: 16	Nbre de rapports dus: 3
Nbre de rapports reçus: 10 (77%)	Nbre de rapports reçus: 4 (78%)	Nbre de rapports reçus: 12 (75%)	Nbre de rapports reçus: 2 (66%)

Les pays tenus d'envoyer un rapport et ne l'ayant pas envoyé pour l'examen annuel de 2001 sont énumérés au tableau 13.

Tableau 13. Pays redevables d'un rapport pour cette catégorie et ne l'ayant pas envoyé pour l'examen annuel de 2001 (ordre alphabétique anglais)

Afrique	Amériques	Asie et Pacifique	Europe
Guinée équatoriale	Antigua-et-Barbuda	Fidji	Kazakhstan
Gambie	Saint-Vincent-et-les Grenadines	Kiribati	
Nigéria		République démocratique populaire lao	
		Iles Salomon	

- 111.** En ce qui concerne le principe de l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession, sept Etats Membres ont ratifié les conventions pertinentes entre le premier et le deuxième examen annuel: Afrique du Sud (convention n° 100), Bahreïn (convention n° 111), El Salvador (convention n° 100), Erythrée (conventions n° 100 et 111), Moldova, République de (convention n° 100), Papouasie-Nouvelle-Guinée (conventions n° 100 et 111 et Saint-Kitts-et-Nevis (conventions n° 100 et 111).
- 112.** Les sept pays ci-après n'ont pas envoyé le rapport dû pour cette catégorie de principes ni pour le premier examen annuel ni pour le deuxième: Antigua-et-Barbuda, Guinée équatoriale, Fidji, Kazakhstan, République démocratique populaire lao, Saint-Vincent-et-les Grenadines et Iles Salomon.
- 113.** De nombreux gouvernements ont cité dans leur rapport d'autres motifs de discrimination interdits par la législation nationale que ceux figurant dans la convention n° 111 (par exemple l'âge, le handicap, le VIH/SIDA, la situation matrimoniale). Cela dénote la complexité du phénomène de la discrimination et la diversité de ses manifestations dans le temps et dans les différents pays et sociétés. Cela confirme également combien il est important que le principe relatif à la discrimination soit clairement défini dans chaque pays et que soit effectué un examen approfondi de l'évolution des motifs de discrimination et des facteurs et processus qui les fondent. Les experts-conseillers souhaiteraient encourager les gouvernements à consentir de nouveaux efforts à cet égard.

-
- 114.** Les experts-conseillers expriment leur satisfaction quant aux efforts consentis par certains gouvernements, au regard de l'examen de l'année dernière, pour accroître les informations transmises, notamment en matière de discrimination entre hommes et femmes (par exemple Comores, Djibouti, Ouganda, République-Unie de Tanzanie et Thaïlande). Tout en se félicitant de cette évolution positive, les experts-conseillers encouragent les gouvernements à engager des efforts analogues pour d'autres aspects de la discrimination. En disposant d'une plus grande richesse d'information, on pourra mieux saisir l'ampleur et l'intensité des progrès vers le respect et la mise en œuvre de l'élimination des pratiques discriminatoires au travail. L'abondance d'informations sert également les gouvernements en leur permettant de mieux évaluer l'impact de leurs politiques et de leurs réformes institutionnelles.
- 115.** Les experts-conseillers ont exprimé leur satisfaction quant aux initiatives constructives prises par certains gouvernements afin d'influencer l'opinion nationale et les décideurs politiques quant à l'importance de l'élimination des pratiques discriminatoires au travail, dans le cadre d'un effort plus vaste visant à réduire les inégalités sociales et les inégalités en général.
- 116.** Les experts-conseillers ont également loué le rôle actif joué par les partenaires sociaux dans certains pays (par exemple Djibouti, Comores et Singapour), dans le cadre d'initiatives de l'Etat – ou d'origine non gouvernementale (par exemple Estonie) en vue d'éliminer les traitements et pratiques discriminatoires au travail et de promouvoir l'égalité des chances dans l'emploi. Les experts-conseillers ont encouragé les partenaires sociaux à poursuivre leurs efforts d'élaboration et d'application de mesures promotionnelles et correctives.
- 117.** Tous les rapports dénotent que les gouvernements ont porté une attention considérable à la discrimination entre hommes et femmes, tandis que la diversité des mesures adoptées pour combattre les disparités salariales entre hommes et femmes et/ou les inégalités entre les genres sur le marché du travail témoigne de l'impact positif de l'engagement international à instaurer l'égalité entre hommes et femmes. Ces mesures consistent par exemple dans des programmes d'action nationaux, des programmes de perfectionnement des qualifications, la présentation d'offres d'emploi neutres s'adressant indistinctement aux hommes et aux femmes et les mesures d'action positive. Suite au Sommet social (Copenhague, 1995) et à la quatrième Conférence mondiale sur les femmes (Beijing, 1995), l'égalité entre hommes et femmes apparaît désormais comme un objectif de développement en soi, inscrit dans les programmes économiques de nombreux pays. La prise de conscience grandit également quant à l'interdépendance entre l'égalité des hommes et des femmes au travail et l'égalité au foyer et dans la vie politique. La concrétisation de ces liens d'interdépendance s'est également traduite par un resserrement de la coopération entre l'OIT et d'autres organisations internationales au niveau national, ainsi qu'en témoignent les informations contenues dans les rapports des gouvernements.
- 118.** Pourtant, en dépit de ces progrès encourageants, les experts-conseillers notent que les femmes restent effectivement désavantagées à bien des égards sur le marché du travail par rapport aux hommes. De fait, aucune amélioration n'a été constatée en ce qui concerne le niveau de chômage des femmes comparé à celui des hommes, leur cantonnement dans un nombre réduit de professions et les restrictions concernant leurs possibilités d'ascension sociale, les disparités salariales entre hommes et femmes et la proportion démesurée de femmes dans les formes d'emploi atypiques.
- 119.** On remarque en particulier le peu d'attention porté dans les rapports à la discrimination fondée sur la race et l'origine ethnique ou sociale. Cette carence s'inscrit sur une toile de fond de racisme accru, tant dans les pays en développement que dans les pays avancés. Le phénomène est encore renforcé par les mouvements transnationaux de populations, les troubles sociaux et les mutations structurelles socio-économiques. Les experts-conseillers

espèrent que la Conférence mondiale contre le racisme, la discrimination raciale, la xénophobie et l'intolérance qui y est associée, prévue à Durban, Afrique du Sud (28 août-1^{er} septembre 2001), offrira aux gouvernements et aux partenaires sociaux une bonne occasion d'examiner leurs politiques et leurs programmes en matière de discrimination raciale, conformément aux principes énoncés dans la Déclaration. Les experts-conseillers invitent instamment les gouvernements à présenter, dans leurs futurs rapports, des informations complémentaires sur les mesures engagées afin de combattre la discrimination raciale dans l'emploi et la profession.

- 120.** Les informations communiquées par les gouvernements font ressortir que la plupart des pays n'ont pas adopté de définition légale précise de la discrimination et de ses manifestations. Les experts-conseillers soulignent qu'il est nécessaire de pallier cette carence de façon à pouvoir élaborer des mesures effectives et fructueuses pour traiter ce problème et encourager une culture de l'égalité des chances.
- 121.** La diversité des formes de discrimination et des groupes sociaux qui la subissent fait ressortir l'impératif d'une approche intégrée. Les solutions législatives doivent s'accompagner de mesures visant à modifier dans le public la perception des personnes appartenant à d'autres groupes sociaux, à remettre en question certaines normes et valeurs sociales profondément enracinées, et à modifier le fonctionnement des institutions gouvernementales à l'égard des groupes de travailleurs exposés à la discrimination.
- 122.** Les experts-conseillers ont réaffirmé la nécessité de réviser le formulaire de rapport quant aux efforts consentis pour promouvoir le principe de l'élimination de la discrimination dans l'emploi et la profession, de façon à obtenir des informations plus adéquates et plus pertinentes, et d'engager les gouvernements à réfléchir sérieusement aux moyens de réaliser cette catégorie de principes et de droits.
- 123.** Les experts-conseillers ont également jugé important que les pays ayant déjà ratifié les conventions n^{os} 100 et 111 et ceux qui ne l'ont pas encore fait, procèdent à un inventaire et à un échange de bonnes pratiques en matière d'élimination de la discrimination et de promotion de l'égalité des chances dans l'emploi et la profession. Cet échange d'expériences permettrait de mieux connaître la nature et l'ampleur des problèmes et de perfectionner les mesures et outils requis pour les traiter. Il favoriserait également la formation d'un consensus entre les gouvernements et les partenaires sociaux, à l'échelle nationale et internationale, sur la valeur économique et sociale de l'égalité des chances dans l'emploi.

I. Remarques finales

- 124.** Les experts-conseillers adressent leurs remerciements aux gouvernements qui ont envoyé des rapports ainsi qu'aux organisations d'employeurs et de travailleurs pour leur collaboration accrue. Nous souhaitons également exprimer notre vive gratitude au Bureau qui a réalisé cette compilation et qui nous a apporté une aide précieuse.

Annexe 1. Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail et son suivi

Attendu que la création de l'OIT procédait de la conviction que la justice sociale est essentielle pour assurer une paix universelle et durable;

Attendu que la croissance économique est essentielle mais n'est pas suffisante pour assurer l'équité, le progrès social et l'éradication de la pauvreté, et que cela confirme la nécessité pour l'OIT de promouvoir des politiques sociales solides, la justice et des institutions démocratiques;

Attendu que l'OIT se doit donc plus que jamais de mobiliser l'ensemble de ses moyens d'action normative, de coopération technique et de recherche dans tous les domaines de sa compétence, en particulier l'emploi, la formation professionnelle et les conditions de travail, pour faire en sorte que, dans le cadre d'une stratégie globale de développement économique et social, les politiques économiques et sociales se renforcent mutuellement en vue d'instaurer un développement large et durable;

Attendu que l'OIT doit porter une attention spéciale aux problèmes des personnes ayant des besoins sociaux particuliers, notamment les chômeurs et les travailleurs migrants, mobiliser et encourager les efforts nationaux, régionaux et internationaux tendant à résoudre leurs problèmes, et promouvoir des politiques efficaces visant à créer des emplois;

Attendu que, dans le but d'assurer le lien entre progrès social et croissance économique, la garantie des principes et des droits fondamentaux au travail revêt une importance et une signification particulières en donnant aux intéressés eux-mêmes la possibilité de revendiquer librement et avec des chances égales leur juste participation aux richesses qu'ils ont contribué à créer, ainsi que de réaliser pleinement leur potentiel humain;

Attendu que l'OIT est l'organisation internationale mandatée par sa Constitution, ainsi que l'organe compétent pour établir les normes internationales du travail et s'en occuper, et qu'elle bénéficie d'un appui et d'une reconnaissance universels en matière de promotion des droits fondamentaux au travail, en tant qu'expression de ses principes constitutionnels;

Attendu que, dans une situation d'interdépendance économique croissante, il est urgent de réaffirmer la permanence des principes et droits fondamentaux inscrits dans la Constitution de l'Organisation ainsi que de promouvoir leur application universelle,

La Conférence internationale du Travail,

1. Rappelle:

- a) qu'en adhérant librement à l'OIT, l'ensemble de ses Membres ont accepté les principes et droits énoncés dans sa Constitution et dans la Déclaration de Philadelphie, et se sont engagés à travailler à la réalisation des objectifs d'ensemble de l'Organisation, dans toute la mesure de leurs moyens et de leur spécificité;
- b) que ces principes et droits ont été exprimés et développés sous forme de droits et d'obligations spécifiques dans des conventions reconnues comme fondamentales, tant à l'intérieur qu'à l'extérieur de l'Organisation.

2. Déclare que l'ensemble des Membres, même lorsqu'ils n'ont pas ratifié les conventions en question, ont l'obligation, du seul fait de leur appartenance à l'Organisation, de respecter, promouvoir et réaliser, de bonne foi et conformément à la Constitution, les principes concernant les droits fondamentaux qui sont l'objet desdites conventions, à savoir:

- a) la liberté d'association et la reconnaissance effective du droit de négociation collective;
- b) l'élimination de toute forme de travail forcé ou obligatoire;
- c) l'abolition effective du travail des enfants;

-
- d) l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession.
3. Reconnaît l'obligation qui incombe à l'Organisation d'aider ses Membres, en réponse à leurs besoins établis et exprimés, de façon à atteindre ces objectifs en faisant pleinement appel à ses moyens constitutionnels, pratiques et budgétaires, y compris par la mobilisation des ressources et l'assistance extérieures, ainsi qu'en encourageant d'autres organisations internationales avec lesquelles l'OIT a établi des relations, en vertu de l'article 12 de sa Constitution, à soutenir ces efforts:
- a) en offrant unux de ses Meme coopération technique et des services de conseil destinés à promouvoir la ratification et l'application des conventions fondamentales;
- b) en assistant cebres qui ne sont pas encore en mesure de ratifier l'ensemble ou certaines de ces conventions dans leurs efforts pour respecter, promouvoir et réaliser les principes concernant les droits fondamentaux qui sont l'objet desdites conventions;
- c) en aidant ses Membres dans leurs efforts pour instaurer un climat propice au développement économique et social.
4. Décide que, pour donner plein effet à la présente Déclaration, un mécanisme de suivi promotionnel, crédible et efficace sera mis en œuvre conformément aux modalités précisées dans l'annexe ci-jointe, qui sera considérée comme faisant partie intégrante de la présente Déclaration.
5. Souligne que les normes du travail ne pourront servir à des fins commerciales protectionnistes et que rien dans la présente Déclaration et son suivi ne pourra être invoqué ni servir à pareille fin; en outre, l'avantage comparatif d'un quelconque pays ne pourra, en aucune façon, être mis en cause du fait de la présente Déclaration et son suivi.
-

Annexe

Suivi de la Déclaration

I. Objectif général

1. Le suivi décrit ci-après aura pour objet d'encourager les efforts déployés par les Membres de l'Organisation en vue de promouvoir les principes et droits fondamentaux consacrés par la Constitution de l'OIT ainsi que par la Déclaration de Philadelphie, et réitérés dans la présente Déclaration.

2. Conformément à cet objectif strictement promotionnel, ce suivi devra permettre d'identifier les domaines où l'assistance de l'OIT, à travers ses activités de coopération technique, peut être utile à ses Membres pour les aider à mettre en œuvre ces principes et droits fondamentaux. Il ne pourra se substituer aux mécanismes de contrôle établis ou entraver leur fonctionnement; en conséquence, les situations particulières relevant desdits mécanismes ne pourront être examinées ou réexaminées dans le cadre de ce suivi.

3. Les deux volets de ce suivi, décrits ci-après, feront appel aux procédures existantes; le suivi annuel concernant les conventions non ratifiées impliquera simplement un certain réaménagement des modalités actuelles de mise en œuvre de l'article 19, paragraphe 5 e), de la Constitution; le rapport global doit permettre d'optimiser les résultats des procédures mises en œuvre conformément à la Constitution.

II. Suivi annuel concernant les conventions fondamentales non ratifiées

A. Objet et champ d'application

1. L'objet du suivi annuel est de donner l'occasion de suivre chaque année, par un dispositif simplifié qui se substituera au dispositif quadriennal, mis en place par le Conseil d'administration en 1995, les efforts déployés conformément à la Déclaration par les Membres qui n'ont pas encore ratifié toutes les conventions fondamentales.

2. Le suivi portera chaque année sur les quatre catégories de principes et droits fondamentaux énumérés dans la Déclaration.

B. Modalités

1. Le suivi se fera sur la base de rapports demandés aux Membres au titre de l'article 19, paragraphe 5 e), de la Constitution. Les formulaires de ces rapports seront conçus de manière à obtenir des gouvernements qui n'ont pas ratifié une ou plusieurs des conventions fondamentales des informations sur toutes modifications éventuelles apportées à leur législation et à leur pratique, en tenant dûment compte de l'article 23 de la Constitution et de la pratique établie.

2. Ces rapports, tels qu'ils auront été compilés par le Bureau, seront examinés par le Conseil d'administration.

3. 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 désignés à cet effet par le Conseil d'administration.

4. Des aménagements devront être envisagés aux procédures en vigueur pour permettre aux Membres non représentés au Conseil d'administration de lui apporter, de la manière la plus appropriée, les éclaircissements qui pourraient s'avérer nécessaires ou utiles pour compléter les informations contenues dans leurs rapports à l'occasion de ses discussions.

III. Rapport global

A. Objet et champ d'application

1. L'objet de ce rapport est d'offrir une image globale et dynamique relative à chaque catégorie de principes et droits fondamentaux, observée au cours de la période quadriennale écoulée, et de servir de base pour évaluer l'efficacité de l'assistance apportée par l'Organisation et déterminer des priorités pour la période suivante, sous forme de plans d'action en matière de coopération technique ayant notamment pour objet de mobiliser les ressources internes et externes nécessaires à leur mise en œuvre.

2. Le rapport portera à tour de rôle chaque année sur l'une des quatre catégories de principes et droits fondamentaux.

B. Modalités

1. Le rapport sera établi sous la responsabilité du Directeur général, sur la base d'informations officielles ou recueillies et vérifiées selon les procédures établies. Pour les pays qui n'ont pas ratifié les conventions fondamentales, il s'appuiera, en particulier, sur le résultat du suivi annuel susvisé. Dans le cas des Membres ayant ratifié les conventions correspondantes, il s'appuiera en particulier sur les rapports traités au titre de l'article 22 de la Constitution.

2. Ce rapport sera soumis à la Conférence en vue d'une discussion tripartite, en tant que rapport du Directeur général. Celle-ci pourra traiter ce rapport comme un rapport distinct des

rapports visés à l'article 12 de son Règlement et en débattre dans le cadre d'une séance qui lui sera consacrée exclusivement, ou de toute autre manière appropriée. Il appartiendra ensuite au Conseil d'administration, à l'une de ses plus proches sessions, de tirer les conséquences de ce débat en ce qui concerne les priorités et plans d'action à mettre en œuvre en matière de coopération technique lors de la période quadriennale suivante.

IV. Il est entendu que:

1. Le Conseil d'administration et la Conférence devront être saisis des amendements à leurs Règlements respectifs qui seraient nécessaires pour mettre en œuvre les dispositions qui précèdent.

2. La Conférence devra, le moment venu, revoir, à la lumière de l'expérience acquise, le fonctionnement de ce suivi afin de vérifier s'il a convenablement rempli l'objectif général énoncé à la partie I ci-dessus.

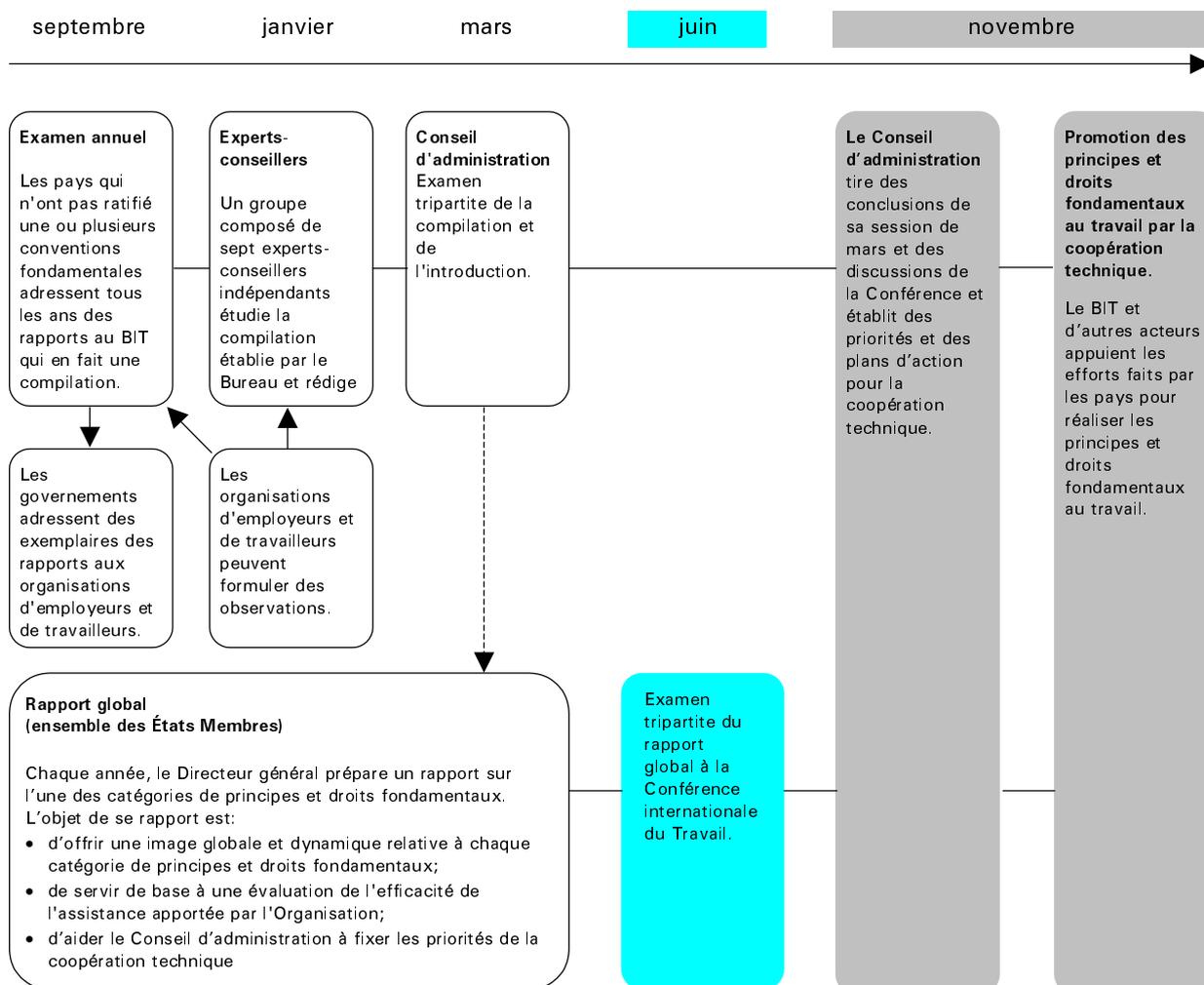
Le texte qui précède est le texte de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail et son suivi dûment adoptée par la Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail dans sa quatre-vingt-sixième session qui s'est tenue à Genève et qui a été déclarée close le 18 juin 1998.

EN FOI DE QUOI ont apposé leurs signatures, ce dix-neuvième jour de juin 1998:

Le Président de la Conférence,

Le Directeur général du Bureau international du Travail.

Annexe 2. Graphique relatif au suivi de la Déclaration



Annexe 3. Experts-conseillers sur la Déclaration de l'OIT ¹

M^{me} M.A. Nieves Confesor (Philippines)

Professeur à l'Institut asiatique de gestion pour les politiques publiques et sociales, management, résolution des conflits et négociation. Responsable du groupe des experts auprès de la Commission mixte de réforme du Code du travail du Congrès (Parlement des Philippines). Présidente du Groupe Kybernan (consultants internationaux pour les réformes institutionnelles et la bonne gouvernance) et du Strategic Options, Inc. Directrice/représentante du gouvernement auprès de la Banque nationale des Philippines (pour la privatisation), de la MetroBank des Philippines et de la Compagnie nationale du pétrole des Philippines. Ancienne Secrétaire d'Etat du travail et de l'emploi, et conseillère du Président des Philippines sur les affaires internationales relatives au travail. Ancienne Présidente du Conseil d'administration du BIT. Présidente de l'Administration philippine pour l'emploi des travailleurs émigrés et de la Commission nationale pour les salaires et la productivité. Consultante/collaboratrice extérieure de la Banque mondiale et du BIT. A présidé diverses instances patronales et la réunion des ministres du travail de l'ANASE. Diplômes: maîtrise en politique et administration publiques (Université d'Harvard); maîtrise en gestion des entreprises (Université d'Ateneo de Manille); licence ès lettres (Maryknoll College).

M. Ahmed El Borai (Egypte)

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

M^{me} Mária Ladó (Hongrie)

Directrice de l'Institut de recherche sur le travail de Budapest (IRT) et chef du groupe de travail interministériel sur la politique sociale. Ancien chef de l'unité de recherche sur les relations professionnelles de l'IRT et chercheur attaché à cet institut; ingénieur de production chez VBKM Electronics. A exercé les fonctions de consultant auprès de la Banque mondiale, de l'OIT et d'autres organisations en matière de marché du travail et de relations professionnelles. Auteur de nombreuses publications en anglais et en hongrois. Diplômes: diplôme en ingénierie et diplôme de troisième cycle en ingénierie de l'entreprise (Université technique de Budapest); doctorat en sociologie de l'Université économique Karl Marx (aujourd'hui Université de Budapest).

M^{me} Nora Lustig ² (Argentine/Mexique)

Conseillère principale et chef de l'unité consultative sur la pauvreté et les inégalités à la Banque interaméricaine de développement (Washington, DC). Détachée temporairement auprès de la Banque mondiale en tant que directrice du rapport sur le développement dans le monde 2000-2001, qui traite de la pauvreté. Présidente de l'Association économique d'Amérique latine et des Caraïbes et administratrice principale non résidente de la Brookings Institution dont elle avait été auparavant administratrice principale. Ancien professeur d'économie au Colegio de Mexico (Mexico). Nombreuses publications en anglais et en espagnol sur les questions

¹ Informations telles que communiquées au Conseil d'administration lors de leur nomination en novembre 1999.

² Dans l'impossibilité de participer à la réunion des experts-conseillers en raison d'engagements antérieurs.

relatives à la pauvreté et au développement. Diplômes: maîtrise ès lettres et doctorat en économie (Université de Californie à Berkeley).

M. Jean-Jacques Oechslin (France)

A la retraite. Anciennement président du Comité exécutif de l'Organisation internationale des employeurs (OIE), adjoint au secrétaire général de l'OIE, puis secrétaire exécutif de cette organisation et directeur des questions sociales internationales au Conseil national du patronat français. A été Président et Vice-président du Conseil d'administration du BIT, président de la Commission sociale de l'Union des industries de la Communauté européenne et porte-parole principal des employeurs au Comité permanent de l'emploi de l'Union européenne. Diplômes: doctorat en droit et diplôme de l'Institut d'études politiques de Paris.

M^{me} Zoe Mumbi Tambo (Zambie)

Directrice exécutive du Centre africain pour les études sur la démocratie et les droits de l'homme de Banjul (Gambie). Anciennement directrice de programme du centre; chef de l'unité des statistiques du travail du ministère du Travail de la Zambie; coordinatrice de l'équipe chargée des activités relatives à l'Afrique australe du Mouvement international des étudiants catholiques (Nairobi). Membre de la Commission nationale de la Gambie pour l'UNESCO. Auteur de documents et de conférences sur les femmes, la jeunesse, le développement, la gestion des organisations non gouvernementales et la démocratisation. Diplômes: licence en administration publique et en sociologie de l'Université de Zambie; diplôme en démographie de l'Université du Ghana.

M. Robert White (Canada)

A la retraite. Ancien président du Congrès du travail du Canada et vice-président du Syndicat unifié des travailleurs 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 d'York, de l'Université de Windsor, de Saint-François Xavier et de l'Université de l'Ontario de l'Ouest.

Annexe 4. Informations tirées des rapports

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

1. Quelques gouvernements ont déclaré qu'aucun changement n'avait eu lieu depuis le premier examen (**République démocratique du Congo, El Salvador, Inde, Jordanie, Malaisie, Qatar et Viet Nam**). Les compléments d'information donnent des renseignements sur la situation législative, politique et institutionnelle, et également sur les événements à caractère social, politique et économique susceptibles d'influencer la mise en application de ces principes et droits. De plus, certains gouvernements ont fourni des informations complémentaires pour répondre aux commentaires des organisations de travailleurs et d'employeurs. La valeur de ces contributions a parfois permis de mieux éclairer la perception de la situation nationale, les causes des difficultés persistantes et les récentes initiatives susceptibles d'apporter des changements. Ils peuvent servir de base pour le dialogue social dans les pays concernés.
2. **L'inclusion du principe et du droit dans les Constitutions et législations du travail nationales.** Comme lors du premier examen annuel, les Etats Membres ont indiqué dans leurs rapports que le principe de la liberté d'association et de la reconnaissance du droit effectif de négociation collective devait être garanti par la Constitution nationale et par les Codes du travail/lois sur les relations professionnelles. Il peut exister des dispositions législatives complémentaires traitant de questions particulières telles que la formation, l'accréditation et le fonctionnement des organisations d'employeurs et de travailleurs, les procédures de négociation collective et de règlement des différends.
3. **Restrictions à l'application du principe et droit.** Pour la plupart des travailleurs, les conditions de salaire et de travail sont déterminées par un ensemble de dispositions réglementaires et contractuelles. Cependant, les rapports montrent que, dans pratiquement tous les pays, certains secteurs et certaines catégories de travailleurs sont exclus de l'application des principes et des droits relatifs à la liberté d'association et au droit de négociation collective. Le droit de ces travailleurs d'adhérer aux organisations de leur choix ou d'en créer de nouvelles, de s'engager dans la négociation collective, ce qui implique le droit de faire grève, peut être soit supprimé soit limité, tandis que des dispositions législatives et réglementaires régissent leurs activités en ce domaine. La situation de nombreux pays n'a pas changé depuis l'examen annuel de l'année 2000. La CISL a noté en particulier que dans certains pays, comme par exemple l'**Iraq**, la **République démocratique populaire lao**, le **Soudan** et le **Viet Nam**, étaient imposées des structures syndicales uniques.
4. Lorsqu'il existe des restrictions à l'application du principe et du droit, celles-ci sont de portée variable. Elles peuvent viser l'ensemble du service public ou certaines parties de celui-ci, sur l'ensemble du territoire national (par exemple le service public d'**El Salvador**, du **Liban** et du **Zimbabwe**; les services de l'éducation en **Ouganda** et les employés de la Banque d'Ouganda). Les gouvernements d'**El Salvador** et du **Liban** ont répondu aux observations de la CISL concernant la situation des fonctionnaires en disant que les employés du secteur public avaient le droit de former des associations, d'en devenir membres et de négocier collectivement.
5. Selon certains rapports, les restrictions peuvent aussi s'appliquer à des catégories professionnelles particulières du secteur public (par exemple les cadres et les travailleurs intellectuels du service public en **République de Corée**; la magistrature et les fonctionnaires supérieurs de certains ministères au **Maroc**; les cadres supérieurs du service public en **Thaïlande**, ou certains travailleurs du secteur public en **Ouganda**). Les exceptions peuvent également porter sur certaines branches d'activité et professions seulement, dans des juridictions précises d'un pays donné (par exemple les membres des professions libérales, de la police, des sapeurs-pompiers et du corps enseignant dans certaines juridictions du **Canada**).
6. Le choix d'une organisation pour représenter les intérêts de certains travailleurs peut être prédéterminé (par exemple dans le cas des associations du personnel) et la portée de la négociation collective être limitée. Les travailleurs du secteur privé peuvent s'organiser dans une structure spécifique à une industrie ou à un secteur (par exemple l'industrie de l'électronique en **Malaisie**) et

les employeurs souhaitant créer une association peuvent être tenus «d'appartenir au même type d'entreprise» (par exemple en **Thaïlande**). Les rapports ont précisé que la loi garantissait la non-ingérence des gouvernements dans les affaires des organisations d'employeurs et de travailleurs et la non-ingérence réciproque de la part des partenaires sociaux. Mais la CISL et certaines organisations nationales de travailleurs ont indiqué que ce n'était pas toujours le cas (par exemple en **El Salvador**, en **Guinée équatoriale**, en **Inde** dans les ZFE, en **Jordanie** et au **Myanmar**).

7. **Statistiques.** L'application effective du principe de la liberté d'association et du droit à la négociation collective revêt des aspects importants qui ne sont pas reflétés dans les statistiques et ne peuvent pas être évalués par une approche purement quantitative. Il en est ainsi en particulier quand il faut évaluer la liberté d'action des organisations, leur autonomie réelle et la portée des mécanismes de négociation collective. Il faut aussi tenir compte des traditions de chaque pays, du degré de centralisation des négociations, de la structure de la population. Néanmoins, les experts-conseillers encouragent les gouvernements ainsi que les organisations d'employeurs et de travailleurs à leur communiquer les statistiques pertinentes qu'ils peuvent posséder, car celles-ci pourraient fournir des informations utiles.
8. La plupart des réponses des gouvernements contiennent une évaluation qualitative de la situation concernant la liberté d'association et de négociation collective dans les différents pays. Toutefois, certains rapports des gouvernements contiennent des statistiques couvrant des champs d'investigation disparates. Dans certains cas, ces statistiques présentent un ou deux indicateurs pour des périodes qui vont de moins d'une année (par exemple **El Salvador**) à deux ans ou plus. Dans quelques rares cas, il a été fourni des statistiques portant sur des périodes plus longues – allant même jusqu'à une décennie (**Mexique** et **Canada** respectivement). Plusieurs gouvernements se sont contentés de fournir une appréciation qualitative des changements (par exemple **Kenya**, **Oman** et **Zimbabwe**) et bien souvent les questions pertinentes sont restées sans réponse (**Bahamas**, **Bahreïn**, **El Salvador**, **Iraq**, **Koweït**, **Mauritanie**, **Népal**, **Qatar** et **Arabie saoudite**). Deux pays ont demandé une assistance technique afin de renforcer leurs capacités de compilation statistique (**Ouganda** et **Thaïlande**). La plupart des organisations nationales d'employeurs et de travailleurs n'ont pas fourni de statistiques.
9. **Principales caractéristiques des évaluations.** La plupart des rapports indiquent le nombre d'organisations d'employeurs et de travailleurs et la taille de leurs effectifs. Ce sont parfois des données qui fournissent une «image statique» de la situation au cours d'une certaine année ou d'un changement intervenu durant une période relativement limitée. De ce fait, il est difficile d'en tirer une évaluation valable ou des conclusions quant à l'évolution de la situation dans le pays. Par exemple, le rapport du gouvernement d'**El Salvador** présente des informations sur le nombre de syndicats et d'adhérents ventilés entre hommes et femmes. Mais ces chiffres n'illustrent que les six premiers mois de 1999 et ne donnent aucune indication des périodes antérieures. La même remarque vaut pour le **Soudan**. Certains pays ont fourni des statistiques sur les organisations d'employeurs et de travailleurs enregistrées (**République islamique d'Iran**, **Jordanie** et **Liban** (ventilées par régions)). La **Chine**, qui a envoyé quelques informations assez comparables à celles qu'elle avait fournies lors du premier examen annuel, a fait état d'une hausse (de 46 pour cent) du nombre de conventions collectives conclues depuis le premier examen annuel (de 150 000 en 1998 à 220 000 en 1999), couvrant en 1999 pas moins de 57 millions de travailleurs. Toutefois, elle n'a donné aucun détail sur les caractéristiques et la portée de ces conventions collectives. Pour ce qui est du **Canada**, qui a envoyé de volumineuses statistiques, le gouvernement note que le nombre des syndicats nationaux est en augmentation, ce qui n'est pas le cas des syndicats internationaux (c'est-à-dire des organisations comptant des adhérents au **Canada** et aux **Etats-Unis**). Le rapport montre que ce glissement est en cours depuis trente ans. Tandis qu'en 1962 les syndicats internationaux représentaient 24 pour cent de l'ensemble des organisations de travailleurs et 72 pour cent des effectifs totaux, leur part ne représente plus que 4,7 pour cent des syndicats du **Canada** et environ 30 pour cent de la main-d'œuvre syndiquée.
10. Les informations communiquées par les gouvernements de la **Malaisie**, de la **Thaïlande** et de l'**Ouganda** font apparaître une croissance manifeste du nombre d'organisations de travailleurs dans le secteur privé. Les organisations d'employeurs de l'**Inde** et de la **Thaïlande** sont également en expansion, selon les rapports des gouvernements. Les statistiques communiquées portent sur des périodes différentes selon les pays et il est parfois impossible de repérer les changements, soit parce que le nombre d'organisations de travailleurs et d'employeurs est présenté de manière globale, soit parce que les chiffres ne portent que sur une année (par exemple **République islamique d'Iran**,

Jordanie, Liban et Soudan). Rares et souvent difficiles à interpréter sont les indications d'un changement du taux de syndicalisation (12 pour cent, par exemple, en **République de Corée**), bien que le recul de ce taux soit un sujet de préoccupation notoire pour les organisations de travailleurs, en particulier celles qui n'opèrent pas au niveau de l'entreprise. Parmi les facteurs cités pour leur rôle crucial dans la chute des effectifs syndicaux figurent les restructurations économiques et les récessions (par exemple en **Ouganda**, en **Thaïlande** et au **Zimbabwe**).

11. Certains pays se sont efforcés de fournir des statistiques sur la participation des femmes dans les organisations de travailleurs et d'employeurs en tant que militantes ou dirigeantes syndicales. Trois pays en développement ont fourni des données qui permettent de se faire une idée de la situation des femmes dans les organisations d'employeurs et de travailleurs. Ces données n'autorisent aucune comparaison en termes de durée. Toutefois, le fait même que ces informations aient été fournies prouve que les données existent, ou que l'on a commencé à les recueillir. Elles pourraient servir de point de départ pour évaluer les changements à l'avenir. Par exemple, sur les 17 membres du comité exécutif de la Fédération des entreprises et des employeurs du **Soudan**, on compte une femme, et sur les 111 membres du comité central du Syndicat des travailleurs du Soudan, deux femmes. En **El Salvador**, les femmes représentaient en 1999 près de 9 pour cent des travailleurs syndiqués, tandis qu'au **Mexique** on compte 4 pour cent de femmes parmi les dirigeants syndicaux.
12. Le nombre de conventions collectives enregistrées et leur champ d'application sont d'autres indicateurs évoqués dans quelques rapports. Selon le gouvernement de la **Nouvelle-Zélande**, «des données récentes donnent à penser que la représentation syndicale continue de prédominer dans les grands contrats collectifs». En septembre 2000, 79 pour cent des travailleurs visés par ces contrats (applicables à 20 travailleurs ou davantage) étaient représentés par un syndicat. Au **Brésil**, on signale une augmentation substantielle du nombre de conventions collectives enregistrées entre 1997 et 1999 (respectivement 9 826 et 16 713 conventions), mais il n'est pas donné de détails sur leur portée ou les secteurs auxquels elles s'appliquent.
13. Dans certains pays, la portée des conventions collectives tend à être plus vaste dans le secteur public. Par exemple, 75 pour cent des travailleurs du secteur public du **Canada** sont couverts par les conventions, contre 20 pour cent de leurs homologues du secteur privé. Au **Viet Nam**, 56 pour cent de l'ensemble des conventions collectives sont applicables aux travailleurs des entreprises d'Etat. Les rapports nationaux contiennent d'autres informations sur les conventions collectives, qui constituent un point de départ pour la collecte d'informations nationales plus détaillées en vue de futures enquêtes, même si ces informations n'ont pas pu être utilisées pour repérer l'évolution des changements dans le temps, étant donné qu'elles se réfèrent à des situations ponctuelles (c'est par exemple le cas de la **Chine**, de la **Jordanie** et du **Brésil** (qui s'est doté d'un dispositif statistique pour les conventions collectives)).
14. **Exclusions de l'application du principe et du droit.** En ce qui concerne l'exclusion de certains groupes de l'application de la législation générale du travail, les experts-conseillers ont noté avec une vive inquiétude que la situation est restée inchangée dans la majorité des pays depuis le premier examen annuel.
15. **Employés de maison et travailleurs agricoles.** Dans des activités comme le service domestique, l'agriculture et l'horticulture, la non-application du principe de liberté d'association et du droit de négociation collective est un trait commun à plusieurs pays (par exemple le **Canada** dans certaines de ses juridictions, la **Jordanie** et les **Etats-Unis**). Pour en expliquer les raisons, on évoque en général la spécificité de la relation entre les employés de maison et leurs employeurs, le caractère saisonnier du travail agricole et le caractère temporaire de ce type d'emploi.
16. **Les travailleurs migrants.** Dans le cas des travailleurs migrants, qui sont assez largement représentés dans l'ensemble du secteur des services, surtout dans le service domestique et dans le secteur agricole, les rapports soumis au titre des deux examens annuels montrent que ces travailleurs peuvent se trouver en dehors du champ d'application du principe dans certains pays industrialisés autant que dans les pays en développement. Par exemple, le gouvernement de **Malaisie**, répondant aux commentaires de la CISL sur les restrictions qui empêchent les étrangers d'adhérer à un syndicat et de devenir dirigeant syndical, a souligné que la période d'emploi était limitée (deux à six ans) et que le bien-être social et les intérêts de ces travailleurs étaient «bien protégés par la législation du travail de **Malaisie**». L'application du principe aux travailleurs migrants dans les Etats du Golfe a attiré une attention considérable (voir les commentaires de la CISL concernant le

Bahreïn, l'Oman, le Qatar, l'Arabie saoudite et les Emirats arabes unis). Par exemple à **Bahreïn**, où le gouvernement a déclaré que les intérêts des travailleurs étaient représentés par les comités consultatifs paritaires employeur-syndicat (JCC), les travailleurs migrants sont sous-représentés au sein de ces comités. Il a été reconnu qu'ils pouvaient y participer, mais on s'interroge sur l'indépendance des JCC et donc sur leur capacité à défendre réellement les intérêts des travailleurs. Le gouvernement de **Bahreïn**, se référant aux JCC, a fait observer que le déroulement du scrutin faisait l'objet d'une surveillance afin d'en assurer la régularité et que même si, dans les circonstances particulières, le gouvernement pouvait exclure certains candidats travailleurs, cette disposition législative n'avait jamais été appliquée. Quant aux commentaires de la CISL sur l'absence de syndicats, le gouvernement a répondu que le Comité général des travailleurs de **Bahreïn** assurait la fonction des syndicats et qu'il participait activement aux consultations tripartites. Le gouvernement a également indiqué qu'une révision de la législation du travail était en cours. En **Oman**, où la population active se compose de 50 pour cent de travailleurs étrangers, les JCC ne sont pas habilités à discuter les salaires, les conditions de travail et la durée du travail, tandis qu'en **Arabie saoudite** et dans les **Emirats arabes unis** les travailleurs migrants risqueraient l'expulsion s'ils tentaient de s'organiser de manière indépendante. Le gouvernement de l'**Arabie saoudite** a indiqué que la charia (loi islamique) «garantit la réalisation d'objectifs allant au-delà de ceux poursuivis par les syndicats». Dans sa déclaration, le gouvernement a fait valoir l'afflux ininterrompu de travailleurs migrants depuis de nombreuses années. Le gouvernement des **Emirats arabes unis** a noté dans sa réponse à la CISL que les litiges individuels pouvaient être soumis soit à des comités de conciliation opérant dans le cadre du ministère du Travail soit à des tribunaux du travail spéciaux. Il a ajouté que les employés de maison étaient exonérés de tous frais de justice et que, dans la mesure où la politique du gouvernement n'autorisait pas les personnes en litige à quitter le pays pendant l'instruction d'un procès, les allégations d'expulsion étaient infondées. De même, le gouvernement du **Qatar**, commentant les observations de la CISL, a cité les dispositions du Code du travail relatives au fait que les salaires et les conditions de travail des migrants sont régis par des contrats d'emploi; la fixation de salaires en dessous du niveau minimum légal (selon un décret de l'Emir) est interdite et tous les contrats d'emploi sont soigneusement examinés avant d'être approuvés.

17. Les travailleurs migrants représentent entre 50 et 80 pour cent de la main-d'œuvre selon les gouvernements de **Bahreïn**, de l'**Oman** et de l'**Arabie saoudite**. Les experts-conseillers notent avec intérêt que le gouvernement de l'**Arabie saoudite** a demandé la coopération de l'OIT «pour étudier les conditions et particularités qui distinguent les pays du CCG [Conseil de coopération du Golfe] des pays d'autres régions du monde».
18. **Contraintes effectives à l'application du principe.** Même en l'absence de restrictions légales à l'exercice de la liberté d'association et du droit de négociation collective, les travailleurs et les employeurs peuvent dans la pratique se heurter à certaines contraintes. La CISL et certaines organisations nationales de travailleurs citent l'exemple des travailleurs employés dans des entreprises d'exportation, y compris celles qui opèrent dans certaines zones franches. Ces travailleurs sont sujets à des pratiques antisyndicales visant à les dissuader de créer des syndicats (la CISL se réfère par exemple à **El Salvador**, à l'**Inde** et au **Viet Nam**, tandis que l'Organisation autonome centrale des travailleurs salvadoriens (CATS) cite **El Salvador**). Quant aux observations de la CISL et de l'Organisation autonome centrale des travailleurs salvadoriens (CATS) sur la situation des travailleurs et de leurs organisations dans les zones franches d'exportation, le gouvernement a donné des détails sur le nombre d'organisations de travailleurs actives dans ces zones franches et sur ses efforts pour assurer le respect de la législation et des normes du travail par le biais de l'inspection du travail.
19. Les services d'inspection du travail sont parfois inadéquats et incapables de faire appliquer les normes nationales du travail dans les entreprises (voir les commentaires de la CISL sur les efforts réalisés par le **République démocratique populaire lao** et le **Viet Nam**).
20. **Le secteur informel et les travailleurs exerçant des emplois atypiques.** Bien qu'à partir de certaines indications anecdotiques on puisse supposer que le secteur informel occupe une place considérable dans l'échantillonnage de pays considérés, rares sont les rapports ayant évoqué la situation des travailleurs du secteur informel et/ou celle des «travailleurs d'appoint» eu égard à l'application de la catégorie de principes et de droits en discussion. Une organisation de travailleurs d'**El Salvador** a précisé qu'elle s'était efforcée, lors de discussions avec des représentants du gouvernement, d'aborder les problèmes que soulève le secteur non structuré; pour le gouvernement

de l'Inde, c'est aux partenaires sociaux qu'il incombe «d'exercer les droits légaux et constitutionnels dont ils jouissent» pour organiser le secteur informel qui occupe un nombre considérable de travailleurs agricoles et de travailleurs en sous-traitance.

21. **Avancées positives signalées.** Dans son rapport, le gouvernement des **Etats-Unis** évoque la main-d'œuvre temporaire et se réfère à une décision du Conseil national des rapports du travail, marquant une étape décisive vers une extension du principe à ces travailleurs, qui ne sont généralement pas syndiqués ni couverts par les négociations collectives (voir encadré 1).

Encadré 1

La liberté d'association, la négociation collective et la main-d'œuvre temporaire aux Etats-Unis

On constate depuis plusieurs années une augmentation spectaculaire du nombre de travailleurs qui n'ont pas d'emploi fixe, à plein temps, assorti d'un accès garanti aux prestations sociales obligatoires. Selon un rapport officiel, de «... 1982 à 1998, le nombre total d'emplois sur le marché du travail temporaire a augmenté de 577 pour cent, tandis que durant la même période le nombre total d'emplois a progressé de 41 pour cent» (GAO, Etats-Unis, 2000) La multiplication de ces travailleurs, dits «temporaires» ou «d'appoint» peut s'expliquer par plusieurs facteurs:

- changements des caractéristiques du marché du travail, avec une participation accrue des femmes et des jeunes;
- préférence accrue pour les formes de travail atypiques;
- expansion du secteur des services;
- recherche, par les entreprises, d'une plus grande flexibilité et d'une réduction des coûts unitaires de main-d'œuvre; et, dans certains cas,
- variations cycliques du marché du travail.

La main-d'œuvre d'appoint constitue un groupe hétérogène qui inclut tant des travailleurs non-qualifiés et semi-qualifiés que des cadres titulaires de qualifications de pointe. La taille de ce groupe fait l'objet d'estimations très variables, selon les groupes inclus dans la classification. De ce fait, en février 1999, la proportion de travailleurs temporaires aux Etats-Unis a été chiffrée à 5 pour cent de la main-d'œuvre, si l'on ne considère que les travailleurs temporaires et les travailleurs sur appel, et jusqu'à 30 pour cent de la main-d'œuvre si l'on inclut les autres catégories de travailleurs*.

Les aspects qualitatifs du travail temporaire suscitent un intérêt croissant, essentiellement parce que l'on commence à prendre conscience qu'il s'accompagne, pour une majorité de travailleurs, de conditions de salaire, de prestations et de sécurité d'emploi peu avantageuses. Qui plus est, du fait de la nature temporaire de leur emploi, ces travailleurs ne sont parfois pas couverts par certaines lois de protection sociale (par exemple la loi sur le congé parental, la loi sur le congé de maladie et la loi sur la sécurité de revenu des retraités). Les femmes représentent plus des deux tiers des travailleurs à temps partiel, qui constituent la catégorie la plus nombreuse de la main-d'œuvre temporaire. Il est rare que ces travailleurs aient droit à la représentation syndicale et à la protection des conventions collectives.

Dans son rapport dû au titre de l'examen annuel, le gouvernement des Etats-Unis a fait référence à une récente décision du Conseil national des rapports de travail (NLRB) concernant la main-d'œuvre temporaire.

Le NLRB devait décider si les travailleurs employés à la fois par un employeur «utilisateur» et par un employeur «fournisseur» pouvaient appartenir à la même unité de négociation sans le consentement préalable des deux employeurs – c'est-à-dire l'entreprise qui a embauché les travailleurs et l'agence de travail temporaire par l'intermédiaire de laquelle ils l'ont été. Par un vote de trois voix contre une, le NLRB a statué que les travailleurs temporaires et les salariés réguliers pouvaient faire partie de la même unité de négociation si l'employeur et l'agence de travail temporaire étaient tous deux employeurs des travailleurs temporaires et qu'il existait une «communauté d'intérêts» entre les deux groupes de travailleurs. Différents éléments de la relation de travail, tels que les salaires, la durée du travail et les conditions de travail ont été pris en compte aux fins de déterminer l'existence d'une «communauté d'intérêts»; pour établir le statut d'employeur commun, les deux entités doivent déterminer ensemble les questions relatives à la relation d'emploi (c'est-à-dire l'embauche, le licenciement et la surveillance).

La décision du NLRB ouvre aux travailleurs temporaires qui partagent une «communauté d'intérêts» avec des travailleurs permanents l'accès aux mêmes droits de représentation, en vertu du principe fondamental de la liberté d'association et de la reconnaissance effective du droit de négociation collective.

* Cette estimation maximale serait atteinte en comptant les catégories de travailleurs suivantes: travailleurs temporaires placés par les agences, travailleurs temporaires embauchés directement, travailleurs sur appel et travailleurs à la journée; travailleurs embauchés sur contrat d'ouvrage; travailleurs indépendants en sous-traitance; travailleurs indépendants et travailleurs à temps partiel régulier.

Source: D'après les informations contenues dans le rapport du gouvernement des Etats-Unis pour le deuxième examen des rapports annuels en vertu du suivi de la Déclaration, 2001; et d'après la décision du Conseil national des rapports de travail, M.G. Sturgis Inc., 331 NLRB, n° 173, 8/25/00, et United States General Accounting Office (GAO). Contingent workers: incomes and benefit lag behind those of the rest of the workforce. Rapport à MM. Edward M. Kennedy et Robert G. Torricelli, Sénat des Etats-Unis, juin 2000.

22. Le principe et le droit de liberté d'association et de négociation collective se heurtent à des obstacles d'ampleur variable selon les pays, ainsi qu'il ressort de certains rapports. Mais il est manifeste que des mesures sont prises pour promouvoir ce principe et ce droit.
23. Des mesures que l'on peut considérer comme encourageantes, adoptées par un certain nombre de pays, peuvent être regroupées dans les grandes catégories ci-dessous:
 - a) réformes législatives et politiques;
 - b) création ou renforcement du cadre institutionnel;
 - c) activités promotionnelles en vue de valoriser l'image du principe et du droit dans le contexte national; et
 - d) expression de la volonté des représentants gouvernementaux d'évoquer la question des principes et des droits fondamentaux au travail dans les instances nationales et internationales.
24. Il est difficile de savoir, à la lecture des rapports annuels, si les faits indiqués par les gouvernements ont eu lieu depuis l'examen de l'année 2000 ou avant celui-ci. Dans certains cas, les activités peuvent avoir été engagées avant cette période et trouver leur aboutissement durant l'année écoulée (par exemple la promulgation de la loi sur les relations professionnelles en **Nouvelle-Zélande** en octobre 2000). Parfois, les gouvernements ont signalé des activités dont la phase initiale avait commencé avant le premier examen annuel et devaient encore se poursuivre un certain temps. C'est par exemple le cas en **République de Corée**. Des réformes ont été engagées en mars 1997, avec l'amendement de la loi d'ajustement des relations sociales et syndicales, afin d'y inclure le principe du pluralisme syndical. Cependant, le gouvernement a adopté une approche graduelle qui veut que, si les travailleurs d'une entreprise sont déjà représentés par un syndicat, aucun autre syndicat ne sera autorisé à organiser les travailleurs de cette entreprise avant la fin de l'année 2001.
25. **Réformes législatives et politiques.** Certains pays ont entrepris des réformes du Code du travail et promulgué des dispositions législatives spécifiques visant à donner effet au principe (y compris son application à certaines catégories de travailleurs tels que les fonctionnaires). Au **Maroc** par exemple, le Dahir n° 1-00-01 du 15 février 2000 a pour objet de renforcer la protection des syndicats contre les actes d'ingérence et de discrimination. En **Nouvelle-Zélande**, le Conseil des syndicats de Nouvelle-Zélande (NZCTU) exprime son plein appui à la réforme apportée par l'adoption de la loi sur les relations professionnelles, entrée en vigueur le 2 octobre 2000. Cette loi a pour objet, *inter alia*, d'étendre le champ d'application des conventions collectives multipatronales aux travailleurs nouvellement embauchés et de renforcer la pratique des négociations *bona fide*. Toutefois, la Fédération des employeurs de Nouvelle-Zélande s'est dite préoccupée par l'extension des conventions collectives aux nouveaux travailleurs durant leur premier mois d'emploi, par opposition à la pratique qui consistait à laisser le travailleur et l'employeur négocier librement les termes et conditions d'emploi. Dans sa réponse, le gouvernement a déclaré que cette disposition assurait aux nouveaux employés la protection de tous les accords collectifs existants tout en permettant à chaque nouvel employé de négocier les termes et les conditions de son emploi à tout moment pourvu que ces termes ne soient pas incompatibles avec l'accord collectif applicable. Le gouvernement a ajouté qu'il a demandé l'assistance du BIT pour s'assurer de la compatibilité de cette loi avec les dispositions pertinentes des deux conventions fondamentales.
26. Dans d'autres pays, des réformes législatives sont soit à l'examen (par exemple au **Liban**) soit en cours d'élaboration (par exemple au **Kenya**, en **Mauritanie**, à **Maurice**, au **Soudan** et au

Zimbabwe). A **Maurice**, les travailleurs ont déclaré que les efforts engagés n'étaient pas suffisants pour aboutir à l'application pratique du principe. La loi sur les relations professionnelles est toujours considérée comme un obstacle à l'activité des syndicats (*Fédération des syndicats des corps constitués*). Quant au **Soudan**, la loi de 1992 sur les syndicats, qui imposait un système de syndicat unique, devrait être révisée. La **Thaïlande** envisage également de réformer sa législation nationale et les pratiques syndicales en matière de droits et principes fondamentaux au travail. Durant le premier trimestre de 2001, le pays effectuera une étude financée par l'OIT et entreprendra son propre travail de recherche sur ce thème.

27. Il apparaît que les commentaires formulés dans le contexte des organes d'encadrement du BIT ont manifestement pesé sur la décision de certains gouvernements de réformer leur législation du travail (par exemple **Soudan** et **Nouvelle-Zélande**).
28. **Création d'institutions ou renforcement des institutions existantes**. Dans certains pays, la masse de litiges en attente de traitement dans les tribunaux du travail est l'un des facteurs risquant de prolonger les conflits du travail et de compromettre les relations professionnelles au niveau de l'entreprise. Le gouvernement du **Brésil** a déclaré qu'il avait promulgué une série de mesures visant la création, au sein des syndicats, de commissions chargées d'étudier les litiges au niveau de l'entreprise et de régler les conflits de manière amiable et expéditive, sans recourir aux tribunaux du travail. Dans un commentaire sur le rapport du gouvernement qui soulignait que la sécurité d'emploi des travailleurs intervenant dans ces commissions de consultation préalable serait garantie, une organisation d'employeurs, la Confédération nationale du commerce (CNC), a fait observer qu'il importait de préciser que, au titre de la loi n° 9958 du 12 janvier 2000, la garantie ne s'appliquerait qu'aux représentants des travailleurs siégeant dans les commissions créées au sein des entreprises. Le gouvernement est d'accord avec les observations de la CNC.
29. Tandis que certains gouvernements ont créé de nouveaux dispositifs institutionnels, d'autres ont supprimé ou réactivé les anciens. Après une longue période d'inaction, le Conseil supérieur des conventions collectives du **Maroc** est à nouveau entré en fonctions au mois de mai 1999 et a tenu des réunions régulières pour appuyer les mesures de promotion de la négociation collective. La CISL considère néanmoins que les pratiques antisyndicales persistent.
30. **Valoriser l'image des principes**. L'engagement à renforcer les consultations tripartites institutionnalisées est en fait un thème commun à de nombreux rapports. Les actions visant à promouvoir le respect de la liberté d'association et la reconnaissance du droit de négociation collective ne seront bénéfiques que si une large partie de l'opinion publique comprend bien et approuve le principe et le droit. Il ressort des rapports qu'un certain nombre de pays ont consenti des efforts en vue de valoriser l'image et la notoriété du principe. A **Maurice**, le ministère de la Femme, du Bien-être de la famille et du Développement de l'enfant s'emploie à encourager la participation des femmes dans les syndicats. De plus, dans le cadre du projet national pour l'action en faveur de l'égalité des sexes, les femmes sont consultées sur les projets d'activités visant à accroître leur présence dans les organisations de travailleurs. Les campagnes publiques constituent un autre moyen d'accroître la sensibilisation du public au principe et au droit. Le **Maroc** envisage de mener des campagnes de sensibilisation de l'opinion et des colloques sur la négociation collective, venant compléter le travail des deux commissions techniques tripartites mises en place en 1999 avec pour mission d'encourager la conclusion de conventions collectives. Les médias et les représentants des travailleurs siégeant au Parlement jouent un rôle promotionnel important en **Ouganda**. En **Thaïlande**, où il a été reconnu que le dialogue social a contribué aux efforts en vue d'atténuer les conséquences préjudiciables de la crise financière asiatique, le gouvernement a déclaré que les ONG, les instances universitaires et les partenaires sociaux étaient encouragés à participer à des activités de promotion de la négociation collective et de la liberté syndicale. Les gouvernements de **Nouvelle-Zélande** et du **Brésil** ont signalé qu'ils menaient des campagnes d'information à l'échelle nationale afin de sensibiliser le public au principe et au droit, tels qu'énoncés dans la nouvelle législation du travail, et tenaient des séminaires et des conférences afin d'encourager le débat public sur des conventions collectives types (Brésil). De son côté, le **Mexique** a décidé d'utiliser l'Internet pour mieux faire connaître au public les organisations syndicales et leurs représentants au niveau fédéral. A présent, les pouvoirs publics locaux envisagent de faire de même.
31. **Intention de traiter la question des principes et des droits fondamentaux**. Certains Etats Membres ont exprimé l'intention d'entamer des discussions avec l'OIT sur le respect du principe et

droit fondamental dans le contexte national. Il faut y voir un signe que le principe est désormais reconnu comme un thème méritant une discussion à haut niveau. Dans son rapport, le gouvernement d'**Arabie saoudite** déclare que les Etats membres du Conseil de coopération du Golfe (CCG), lors de discussions avec l'OIT sur, entre autres, «l'absence d'organisations de travailleurs dans certains pays du CCG», se sont dits intéressés par une assistance technique en vue d'étudier les particularismes de leurs pays et de trouver des «solutions adéquates de remplacement». Les experts-conseillers notent avec intérêt cette intention des gouvernements du CCG tout en constatant que les systèmes de représentation des travailleurs existant dans ces pays ne correspondent pas aux principes de la liberté d'association et de la reconnaissance effective du droit à la négociation collective.

2. L'élimination de toute forme de travail forcé ou obligatoire

32. **Disponibilité des informations.** Les gouvernements sont apparemment réticents à fournir des informations sur le travail forcé. On observe que la nature et l'ampleur du phénomène semblent assez mal connues et reconnues. A l'exception du **Népal**, qui a signalé l'existence de pratiques de travail sous servitude et a décrit les programmes traitant de la réintégration des ex-travailleurs sous servitude dans le processus général de développement, aucun des autres pays n'a mentionné l'existence effective du travail forcé ni les défis qui s'y rattachent.
33. Dans leur grande majorité, les rapports ont fourni des informations juridiques détaillées, et les analyses ont donc été presque exclusivement centrées sur les aspects législatifs. Ainsi, certains gouvernements ont noté des discordances entre la législation nationale et les dispositions des conventions afférentes à cette catégorie de principes et de droits, ou l'interprétation qui en est faite. **Sri Lanka** a demandé l'assistance du BIT en ce domaine. La **République de Corée** a déjà analysé sa législation nationale avec l'aide du BIT en 1998 et les résultats font apparaître certaines contradictions par rapport aux conventions. Le gouvernement n'a pas évoqué la mise en œuvre d'une nouvelle action pour donner suite à ces constats. Le **Japon** et le **Viet Nam** ont également noté des différences entre la législation nationale, son interprétation et les conventions relatives au principe; pourtant, aucun des deux pays n'a indiqué qu'il envisageait de réformer sa législation.
34. Le **Lesotho** a souligné que le manque de formation de ses inspecteurs du travail était l'un des aspects à prendre en considération afin de pouvoir détecter ou prévenir les pratiques éventuelles de travail forcé.
35. **La dimension sexospécifique.** Aucun des gouvernements n'a donné d'information sur les aspects sexospécifiques ni n'a analysé les effets du travail forcé chez les hommes et les femmes séparément. Etant donné que les femmes et les enfants, en particulier les filles, sont particulièrement vulnérables aux pratiques de travail forcé et à la traite des êtres humains, une telle analyse est essentielle pour concevoir et formuler des programmes et des politiques efficaces de prévention, d'aide et de réadaptation. Les gouvernements devraient par conséquent accorder davantage d'attention à cette question.
36. **Le rôle des partenaires sociaux.** Presque tous les gouvernements ont indiqué qu'ils avaient envoyé une copie de leurs rapports aux organisations d'employeurs et de travailleurs, pour commentaires, ou qu'ils les avaient consultées au cours de la phase initiale de rédaction. Pourtant, ce n'est que dans le cas d'un seul pays (**Japon**) que les organisations nationales de travailleurs et d'employeurs ont soumis des commentaires. Répondant aux remarques de la Confédération japonaise des syndicats (JTUC-Rengo) le gouvernement du **Japon** a communiqué ses observations sur la finalité du suivi de la Déclaration et les questions de procédures qui s'y rattachent. Aucun gouvernement n'a déclaré que les rapports avaient été rédigés de concert avec les partenaires sociaux. Hormis le **Japon** et **Madagascar**, il apparaît que le rôle et la participation des organisations nationales d'employeurs et de travailleurs ont été relativement limités pour ce qui concerne cette catégorie de principe. Il paraît nécessaire d'encourager les partenaires sociaux au niveau national à se montrer plus vigilants face au problème du travail forcé.
37. En revanche, les organisations internationales de travailleurs (CISL et CMT) ont fourni des informations détaillées sur la situation prévalant dans 12 des 19 pays qui ont envoyé un rapport et

dans deux des pays dont les gouvernements ont soumis un rapport l'année dernière (**Bolivie** et **Chine**).

38. **Activités nationales et régionales du BIT.** Les rapports n'ont cité qu'un nombre réduit d'activités du BIT dans le domaine du travail forcé. La plus vaste des activités citées concerne l'assistance technique du BIT au **Népal** en faveur des ex-travailleurs sous servitude. Les autres mesures d'assistance technique du BIT signalées dans les rapports sont, d'une part, une évaluation effectuée pour la **République de Corée** en 1998 quant à la compatibilité entre sa législation nationale et les dispositions des conventions de l'OIT afférentes au principe et, d'autre part, une assistance demandée par le gouvernement de **Sri Lanka**.
39. Le gouvernement du **Mozambique** a fait état d'un séminaire tripartite sponsorisé par le BIT, tenu en septembre 1999, qui a accru la prise de conscience quant à l'importance de la ratification des conventions fondamentales. Le **Mozambique** a depuis lors entamé le processus de ratification de la convention n° 29. Lors des récents cycles de formation visant à accroître la prise de conscience à l'égard de la Déclaration et des normes de l'OIT à **Madagascar**, ce pays a demandé l'aide du BIT pour l'organisation d'un séminaire national sur le travail forcé.
40. **Evolution politique et institutionnelle.** Le principe a été inscrit dans la Constitution et dans la législation nationale de la **République démocratique du Congo**, du **Lesotho**, de **Madagascar**, du **Rwanda** et de **Sri Lanka**, selon la déclaration des gouvernements de ces pays. Le gouvernement de **Malaisie**¹, dont le rapport était exclusivement centré sur la question du travail carcéral, a indiqué que la Constitution du pays interdisait toutes les formes de travail forcé et que ce travail, effectué dans le cadre d'une peine d'emprisonnement et imposé par un tribunal, n'était pas considéré comme du travail forcé.
41. Les gouvernements de la **République démocratique du Congo**, du **Lesotho** et du **Rwanda** ont fait état d'exclusions de l'application du principe dans le cas du service militaire obligatoire, du travail dans le cadre d'une condamnation par un tribunal, de proclamation de l'état d'urgence, des menus travaux d'utilité collective et des «obligations civiques légales d'intérêt général». Le Code du travail du **Lesotho** aborde également l'interdiction du travail forcé exigé par les chefs et autres représentants des pouvoirs publics. Le gouvernement de **Madagascar** a déclaré que sa législation excluait de l'application du principe les cas suivants: l'état d'urgence, les travaux d'utilité collective approuvés par le *Fokonolona* (la communauté villageoise), le travail d'intérêt public et le travail carcéral à la suite d'une condamnation par un tribunal. Quant aux **Iles Salomon**, la CISL a noté que certaines exclusions prévues dans la législation nationale mériteraient d'être examinées.
42. Parmi les pays qui ont présenté des informations sur leur cadre institutionnel lors du précédent examen annuel, quelques-uns ont fait état de progrès réalisés depuis. Le gouvernement de **l'Ukraine** a signalé qu'une récente révision de la législation nationale en perspective d'une éventuelle ratification de la convention n° 105 avait abouti à plusieurs amendements du Code du travail et à de nouvelles dispositions législatives et réglementaires. Le gouvernement du **Canada** a noté que des progrès avaient été réalisés en perspective d'une éventuelle ratification de la convention n° 29. De plus, répondant aux commentaires de la CISL concernant sa loi sur la marine marchande, il a signalé que cette loi était en cours de révision.
43. Le gouvernement du **Népal** a fait état de progrès concrets dans son action contre le travail sous servitude. Mais la législation qui édicterait l'interdiction constitutionnelle du travail forcé reste encore à adopter. Dans son rapport pour l'année 2000, le **Japon**, qui a été exhorté par les organisations nationales d'employeurs et de travailleurs à ratifier la convention n° 105, a attiré l'attention sur une législation qu'il juge contraire à certaines dispositions de ladite convention. Le **Viet Nam** a lui aussi indiqué dans son rapport 2000 qu'il existait des différences manifestes d'interprétation entre sa propre définition du travail forcé et celle de l'OIT. Les rapports présentés cette année par ces deux pays ne mentionnent aucune évolution.

¹ La **Malaisie** a ratifié la convention (n° 29) sur le travail forcé, 1930, et la convention (n° 105) sur l'abolition du travail forcé, 1957, en 1958. En 1990, la **Malaisie** a dénoncé la convention n° 105.

-
44. A **Singapour**², les personnes faisant l'objet de poursuites judiciaires et condamnées en application de certaines lois sont visées par la loi sur les prisons et doivent travailler. Le gouvernement a souligné que ce travail était volontaire, que la personne qui le refusait n'était pas sanctionnée et que, par voie de conséquence, on pouvait considérer que le travail forcé n'existait pas. Dans ses commentaires, la CISL a évoqué la législation sur les personnes indigentes, qui pourraient être tenues de travailler sous peine de sanction. Dans sa réponse, le gouvernement a souligné que les personnes indigentes se trouvant dans les centres d'accueil travaillaient absolument de leur plein gré.
45. **Obstacles à la ratification.** Le gouvernement de **Sri Lanka** a indiqué que certaines dispositions législatives autorisant des dérogations étaient en infraction avec certains aspects du principe, mais qu'elles n'étaient plus appliquées. Il a exprimé le souhait d'analyser et de réviser ces lois en vue d'une éventuelle ratification de la convention n° 105. Dans son rapport, le gouvernement de **Madagascar** a noté la nécessité de réformes dans le domaine du travail carcéral et des services d'utilité collective, afin d'aligner les lois et pratiques nationales sur le principe. Il a demandé l'aide du BIT à cet égard. Le gouvernement de la **République de Corée** a noté que certaines dispositions législatives et réglementaires n'étaient pas pleinement compatibles avec les conventions fondamentales pertinentes. Le gouvernement de **Sri Lanka** a indiqué que certaines dispositions législatives autorisant des **dérogations** étaient en infraction **avec** certains aspects du principe, mais qu'elles n'étaient plus appliquées. Il a exprimé le souhait d'analyser et de réviser ces lois en vue d'une éventuelle ratification de la convention n° 105. Dans son rapport, le gouvernement de **Madagascar** a noté la nécessité de réformes dans le domaine du travail carcéral et des services d'utilité collective, afin d'aligner les lois et pratiques nationales sur le principe. Il a demandé l'aide du BIT à cet égard. Le gouvernement de la **République de Corée** a également estimé que certaines dispositions législatives et réglementaires n'étaient pas pleinement compatibles avec les conventions fondamentales pertinentes et a fait part de ses efforts pour amener «la liberté d'association et le droit de négociation collective au niveau internationalement reconnu».
46. **Mise en application.** Le **Lesotho**, **Madagascar**, la **Namibie** et la **République de Corée** ont souligné l'importance du rôle des inspecteurs du travail pour le contrôle et la mise en application du principe. Le Lesotho a demandé au BIT de dispenser une formation à ses inspecteurs du travail.
47. **Activités de promotion.** Quelques pays ont fait état de campagnes de sensibilisation ou de promotion. Les gouvernements du **Lesotho** et de la **Namibie** ont donné des informations sur les campagnes de sensibilisation en cours d'organisation, tandis que la **République démocratique du Congo**, **Madagascar** et le **Rwanda** demandaient l'assistance du BIT pour la mise en œuvre de telles activités. Une organisation nationale de travailleurs de **Madagascar** a fait observer que le gouvernement déployait des efforts pour éliminer le recours au travail carcéral, une pratique courante jusqu'aux années quatre-vingt-dix, et qu'à cet effet il appliquait les normes nationales et internationales du travail et avait engagé une réforme du Code pénal. L'importance du dialogue tripartite a été soulignée par **Madagascar** et la **Namibie**. En **Namibie**, le rôle de l'Institut namibien de la démocratie a été jugé vital.
48. **Faits marquants évoqués dans les rapports.** Les rapports des gouvernements soumis pour l'examen annuel de 2001 ont porté sur quatre thèmes principaux³:
- Le travail carcéral effectué dans les prisons privées ou en sous-traitance pour des entreprises privées.
 - Le travail carcéral imposé à des personnes détenues pour avoir participé à certaines activités politiques ou à une action syndicale.
 - Le service civil obligatoire.

² C'est en 1965 que Singapour a ratifié la convention (n° 29) sur le travail forcé, 1930, et la convention (n° 105) sur l'abolition du travail forcé, 1957. En 1979, Singapour a dénoncé la convention n° 105.

³ Ces thèmes ne sont pas classés par ordre d'importance.

-
- Le travail sous servitude.
49. De plus, les organisations nationales et internationales de travailleurs ont évoqué la nécessité de remédier à la situation d'autres personnes et groupes de personnes vulnérables, notamment les travailleurs migrants, les populations indigènes.
 50. Quelles que soient les formes de travail forcé ou obligatoire évoquées dans les rapports, que celui-ci soit directement imposé par l'Etat ou qu'il soit le fait de particuliers poussant d'autres personnes au travail sous coercition, comme c'est le cas dans le travail sous servitude, l'Etat reste en toutes situations responsable de la prévention et de l'élimination de ces pratiques ainsi que des sanctions les punissant.
 51. **Travail carcéral – Prisons privées et travail en sous-traitance externe effectué par des détenus.** Parmi les pays qui se sont référés spécifiquement à ces pratiques se trouvent le **Canada**, la **Malaisie** et les **Etats-Unis**. Les dispositions de protection contre les pratiques abusives citées par les trois pays sont, d'une part, le consentement des détenus et, d'autre part, le fait que ce travail soit strictement supervisé et contrôlé par les autorités publiques. Le travail se déroule souvent dans l'enceinte de la prison sous la surveillance du personnel pénitentiaire. De plus, les gouvernements ont souligné que les conditions de travail, y compris la rémunération, les horaires et les congés, étaient semblables à celles des travailleurs non détenus. Les informations qu'ont transmises les gouvernements des **Etats-Unis** et de **Malaisie** indiquaient que le nombre de détenus travaillant dans les prisons privées ou pour des employeurs privés était faible par rapport au nombre total de détenus. Sur près de 8 000 détenus placés en régime ordinaire en **Malaisie**, 1 868 participent à des ateliers dans le cadre de partenariats public-privé. Aux **Etats-Unis**, environ 77 000 détenus (soit 4 pour cent de la population pénitentiaire totale) sont incarcérés dans des établissements appartenant à, ou gérés par des entreprises privées.
 52. Tandis que par le passé la privatisation des prisons et l'emploi en sous-traitance de détenus étaient considérés comme un phénomène propre aux pays industrialisés, l'exemple de la **Malaisie** montre que dans les pays en développement la participation du secteur privé dans un domaine relevant normalement du secteur public ne cesse d'augmenter. Les raisons avancées pour expliquer le recours croissant à la main-d'œuvre carcérale sont principalement d'ordre économique, tout en visant également à améliorer la qualification et les chances de réinsertion professionnelle des détenus à leur sortie de prison. Ainsi, le gouvernement de la **Malaisie** a déclaré qu'il attachait une grande importance à l'utilisation constructive de la main-d'œuvre carcérale ainsi qu'à la rééducation et à la réadaptation des détenus condamnés. Ce gouvernement a également noté que seuls les détenus répondant à certains critères étaient autorisés à participer au programme de travail en partenariat public-privé.
 53. **Le travail carcéral imposé à des personnes pour leur participation à certaines activités politiques ou syndicales.** Plusieurs pays ont fait état d'une législation qui autorise le travail forcé imposé dans le cadre d'une peine de prison pour participation à certaines activités politiques (expression d'opinions contraires à l'ordre politique, social et économique établi) et aux personnes ayant participé à certaines actions syndicales, par exemple des grèves, ou les ayant déclenchées. Dans certains cas, ces dispositions s'adressaient en particulier aux agents de la fonction publique. Les gouvernements du **Japon**, de la **République de Corée** et de **Sri Lanka** ont présenté un aperçu général des législations qu'ils jugent incompatibles avec certains articles des conventions de l'OIT sur le travail forcé, qu'ils n'ont pas encore ratifiées. Le gouvernement de **Singapour** a noté que les détenus condamnés pour des infractions à ce type de législation ne sont ni forcés à travailler ni sanctionnés en cas de refus. Dans son rapport pour l'année 2000, le gouvernement de la **Chine** avait exposé en détail son approche de la rééducation par le travail, en la décrivant comme «une mesure obligatoire à visée éducative et corrective». La CISL a commenté cet état de fait dans le cadre de l'examen annuel 2001.
 54. Les organisations de travailleurs et d'employeurs ont instamment demandé à ces pays de revoir leurs législations respectives et d'instaurer les changements nécessaires en vue d'une éventuelle ratification des conventions de l'OIT.
 55. **Service civil obligatoire.** Les gouvernements de **Madagascar**, de la **République de Corée** et de **Sri Lanka** ont expliqué de manière très détaillée que certaines dispositions de leur législation nationale stipulaient dans certains cas un service civil obligatoire. A **Sri Lanka**, il semble exister un

consensus sur le fait que la législation en la matière est tombée en désuétude et que les facteurs qui avaient justifié sa promulgation ont disparu. Le gouvernement de **Madagascar** a également admis la nécessité de traiter la question du service civil obligatoire à des fins non militaires. Ces trois pays ont apparemment estimé que ces dispositions légales, qu'elles soient ou non appliquées, constituaient des obstacles à une éventuelle ratification des conventions pertinentes de l'OIT.

56. **Travail sous servitude.** Dans le rapport qu'il avait soumis pour l'examen annuel 2000, le gouvernement du **Népal** avait évoqué l'existence du travail sous servitude dans certaines régions du pays. Depuis lors, le gouvernement a libéré ces travailleurs sous servitude et a maintenant le devoir de leur offrir une source de revenu durable. La CISL a évoqué d'autres incidences de travail sous servitude dont les «intouchables» seraient victimes, exigeant un examen plus approfondi. L'exemple du **Népal** montre que même si la Constitution interdit le travail forcé le travail sous servitude subsiste. Des lois spéciales sont nécessaires pour remédier au problème mais, par-dessus tout, la loi doit être mise en application et rendue exécutoire. Il semble également prévaloir un manque de connaissances des pratiques de travail sous servitude et des solutions au problème.
57. Les formes traditionnelles de servitude pour dettes touchent d'importants groupes de population y compris des enfants dans de nombreux pays. La CISL a signalé de telles situations en **Bolivie** et aux **Philippines**, où cette forme de travail vise à la fois les travailleurs agricoles et les employés de maison. Répondant à ces observations, le gouvernement des **Philippines** a contesté les estimations de la CISL quant au nombre d'enfants victimes de la servitude pour dettes et a souligné qu'il était difficile d'apprécier l'ampleur du problème dans la mesure où il s'agit de travailleurs «invisibles».
58. **Autres incidences de travail forcé.** Les organisations de travailleurs ont exprimé leurs préoccupations quant aux conditions de travail de groupes particulièrement vulnérables de la société, par exemple les migrants, qui semblent exposés au risque de travail forcé, en particulier dans certains contextes, par exemple la traite des travailleurs. Ainsi, la CISL indique que des travailleurs migrants se sont vu confisquer leurs passeports en **Malaisie**, une pratique qui selon elle recèle des éléments évidents de coercition. A propos de ces observations, le gouvernement de **Malaisie** a souligné que, même s'il ne s'agit pas d'une pratique courante, il arrive que des employeurs conservent le passeport des travailleurs migrants jusqu'à l'expiration de leur contrat afin de le garder en sécurité. Le gouvernement a ajouté que les migrants recevaient des documents d'identité spéciaux leur permettant au moins de se déplacer sur le territoire malaisien.
59. Un autre cas cité par la CISL concerne les conditions de travail des migrants dans les îles Mariannes du Nord, territoire dépendant des **Etats-Unis**.
60. Toutes les formes de travail forcé n'ont pas été évoquées dans les rapports. Plusieurs gouvernements africains ont fourni des informations sur la traite des enfants dans les rapports qu'ils ont soumis pour la catégorie relative au travail des enfants. (Le gouvernement du **Cameroun** a même donné une estimation de 500 000 enfants qui selon lui seraient concernés par la traite des êtres humains sur son territoire national).

3. L'abolition effective du travail des enfants

61. **Ratification d'autres instruments relatifs au travail des enfants.** Certains pays (**Brésil, Tchad, Gabon, Mali**) ont informé le Bureau qu'ils avaient pris des mesures pour ratifier la convention (n° 182) sur les pires formes de travail des enfants, 1999, et un certain nombre de pays ont indiqué que l'instrument faisait actuellement l'objet d'un débat *national* en perspective d'une ratification. Durant la période du 25 janvier au 1^{er} novembre 2000, 37 pays ont déposé des instruments de ratification concernant la convention n° 182 (dont sept ont envoyé un rapport au titre de l'examen annuel 2001, étant donné qu'ils n'ont pas encore ratifié la convention n° 138). Plusieurs pays ont fait valoir qu'ils avaient ratifié la Convention des Nations Unies sur les droits de l'enfant, 1989, et ont donné des informations extraites de leur rapport au titre de cette convention (**Comores, Djibouti** et **Guinée**). Au niveau régional, le **Ghana** et le **Mali** ont indiqué qu'ils avaient ratifié la Charte africaine des droits et du bien-être de l'enfant, 1990. Le **Pakistan** a souligné qu'il était signataire de la Déclaration de l'Association sud-asiatique de coopération régionale (ASACR), signée à Malé le 23 novembre 1990. Cet instrument engage de toute urgence les Etats Membres à éliminer les formes dangereuses de travail des enfants d'ici à l'an 2000 et toutes les formes de travail des enfants d'ici à l'an 2010.

-
62. **Age minimum d'admission à l'emploi ou au travail: exceptions et variations.** Plusieurs pays ont indiqué que leur législation spécifiait un âge minimum d'admission à l'emploi. Les seuils vont de 12 ans (**Ouganda**) à 14 ans dans certains pays⁴ et 15 ans dans d'autres⁵. Le Code du travail du **Gabon** interdit l'admission à l'emploi des enfants de moins de 16 ans. Bien que le seuil soit fixé à 16 ans en **Papouasie-Nouvelle-Guinée**, les enfants peuvent travailler à partir de 11 ans sous réserve des conditions suivantes: l'employeur doit obtenir un certificat médical d'aptitude physique et le consentement écrit des parents ou du tuteur; l'emploi ne doit pas être préjudiciable à la scolarisation et intervenir en dehors des heures de classe. Le **Turkménistan** autorise les jeunes à partir de 16 ans à signer un contrat de travail. Néanmoins, les personnes ayant atteint l'âge de 14 ans peuvent travailler avec le consentement écrit de l'un des parents (ou du tuteur). En **Guinée**, l'âge minimum d'admission à l'emploi est de 16 ans, mais l'apprentissage peut débiter dès l'âge de 14 ans.
63. Certains pays font varier l'âge minimum en fonction des différents types d'emploi: 16 ans pour l'emploi dans les entreprises industrielles (**Bangladesh, Liban, Pérou**) et 17 ans pour le travail dans la pêche industrielle (**Pérou**) ou pour des travaux qui représentent un danger pour la santé, la sécurité et la moralité des adolescents (**Liban**). **Saint-Kitts-et-Nevis** et le **Paraguay** autorisent les enfants à travailler dans les entreprises familiales et les exploitations agricoles dès l'âge de 12 ans. Quant au **Liban**, il a précisé que l'âge minimum requis n'était pas applicable aux entreprises familiales et au personnel de maison employé par des particuliers.
64. **Définitions des termes «enfant» et «travail des enfants».** Les **Bahamas** ont souligné que le terme «travail des enfants» s'appliquait au travail effectué par des enfants de moins de 14 ans. L'approche selon laquelle un «enfant» est défini comme étant une personne de moins de 14 ans et un «adolescent» une personne âgée de 14 à 18 ans apparaît dans la législation du travail du **Brésil**, du **Liban**, du **Pakistan** et du **Pérou**. Au **Soudan**, la législation du travail autorise l'emploi de «jeunes mineurs» définis comme des personnes de moins de 16 ans. Le Plan d'action national de **Colombie** (2000-2002) pour l'éradication du travail des enfants et la protection des jeunes travailleurs définit le travail des enfants comme étant «toute activité de commerce, de production, de fabrication, de distribution ou de vente de biens et de services, rémunérée ou non, de nature indépendante ou dépendante d'une personne physique ou morale, effectuée par une personne de moins de 18 ans». Ce plan a pour objet d'éliminer progressivement le travail des enfants (de moins de 14 ans) et de garantir une protection sociale aux jeunes travailleurs (de 15 à 17 ans).
65. **Définitions du «travail léger».** Le **Ghana** a indiqué que sa législation – Section 90(2) de la loi sur les enfants (1998) – définit le travail léger comme étant «un travail qui ne risque pas d'être préjudiciable à la santé ou au développement de l'enfant et qui n'entrave pas sa scolarisation ou sa capacité à assimiler le travail scolaire». Dans une dérogation autorisant les enfants de 12 ans à travailler, les législations du travail du **Tchad** et de **Côte d'Ivoire** citent le travail domestique et les travaux saisonniers de cueillette (récolte) comme exemples de «travail léger».
66. **Types de travail insalubre ou dangereux.** Plusieurs pays ont indiqué que les personnes de moins de 18 ans n'étaient pas autorisées à effectuer des travaux insalubres ou dangereux. On entend par travail insalubre ou dangereux: le travail sur les navires, le portage de charges pesantes, le travail dans les mines et carrières (**Ghana**); le travail à des niveaux excessifs de chaleur, de froid, de vibrations et de bruit (**Thaïlande**); le travail dans la construction, les mines et le génie civil (**Bahamas**); le travail impliquant la manutention d'explosifs, de substances chimiques et de pesticides (**Paraguay**). Dans certains pays, l'âge minimum d'admission aux travaux dangereux est le même que celui d'admission à l'emploi, à savoir, 15 ans au **Lesotho** et 16 ans en **Papouasie-Nouvelle-Guinée**.
67. **Dispositions de protection.** Plusieurs pays ont prévu des dispositions inscrites dans la Constitution (**Bahreïn, Thaïlande**) ou des mesures ancrées dans la législation du travail afin de protéger les

⁴ **Bénin, Cameroun, Tchad** (bien qu'un enfant de 12 ans ait le droit d'effectuer des travaux «légers»), **Colombie, République démocratique du Congo, Côte d'Ivoire, Djibouti, Liban, Mexique, Namibie, Pakistan, Saint-Kitts-et-Nevis**.

⁵ **Comores** (les enfants ne peuvent pas être engagés, même comme apprentis, avant l'âge de 15 ans), **Ghana, Haïti, République islamique d'Iran, Lesotho, Paraguay, Pérou**.

enfants et d'interdire leur emploi à des travaux dangereux ou insalubres. Certains ont prévu une disposition spéciale interdisant le travail de nuit des enfants (**Namibie, Paraguay**) ou ne l'autorisant que dans des circonstances exceptionnelles (au **Pérou**, un juge a autorisé le travail de nuit jusqu'à concurrence de quatre heures au maximum à des jeunes de 15 à 17 ans). **Singapour** a prévu des clauses de protection des enfants travailleurs en fixant un nombre d'heures de travail journalier. En **Colombie** et au **Pérou**, les enfants de 12 à 14 ans sont autorisés à travailler jusqu'à concurrence de quatre heures par jour.

68. Le Code du **Pérou** et la loi du **Brésil** sur les enfants et les adolescents ont pris acte de la réalité du travail des enfants (groupe d'âge 10-14 ans) et des adolescents (groupe d'âge 14-17 ans). Ces instruments ont pour objet d'éliminer le travail des enfants et de garantir des droits aux adolescents qui travaillent – le droit à l'éducation, le droit de signer des contrats conformes au travail requis et le droit à la sécurité sociale (**Pérou**). Des mesures de prévention et de protection visant à encourager l'abolition effective du travail des enfants ont également été mises en œuvre dans le secteur de l'éducation (**Saint-Kitts-et-Nevis**).
69. **Limitations de la portée des législations.** En **Thaïlande**, la loi de 1998 sur la protection du travail ne s'applique pas au secteur agricole et dans certains pays (par exemple le **Bangladesh** et le **Mali**), le secteur informel est exclu du champ d'application de la législation du travail. Le **Cameroun** a admis pour sa part que le principe de l'abolition effective du travail des enfants n'était pas explicitement reconnu dans la législation du pays, tandis que la **Papouasie-Nouvelle-Guinée** a admis que sa législation du travail ne définissait pas clairement la notion de travail des enfants. Les législations de **l'Estonie**, de la **République islamique d'Iran**, du **Liban**, du **Pakistan** et de la **Papouasie-Nouvelle-Guinée** n'étendent pas le principe de l'abolition du travail des enfants aux tâches effectuées dans une entreprise familiale.
70. **Application de la législation.** Plusieurs pays ont noté que des poursuites judiciaires étaient prévues à l'encontre des contrevenants à la législation sur le travail des enfants. Au **Bangladesh** et au **Pakistan** par exemple, les inspecteurs qui se rendent dans les usines du secteur structuré sont habilités à faire exécuter les dispositions prévues par la loi et à intenter des poursuites pénales contre les personnes en infraction. Aux **Bahamas**, la mise en application du principe est assurée par le Tribunal du travail.
71. Le **Tchad** a souligné que l'insuffisance de ses structures administratives freinait la mise en application des dispositions légales. Certains pays ont souligné que la mise en application était assurée par l'obligation faite à l'employeur de tenir un registre des enfants qu'il emploie (**Ghana, Paraguay, Pérou, Saint-Kitts-et-Nevis**). Le **Pérou** a mis en place un système de permis de travail pour les adolescents et dans ce cadre les pouvoirs publics tiennent un registre de leurs horaires de travail, de leur rémunération et des tâches auxquelles ils sont affectés.
72. **Sanctions.** Plusieurs pays ont fait état de sanctions (par exemple des amendes et des peines de prison au **Gabon**, en **République islamique d'Iran** et au **Bénin**), applicables aux employeurs qui enfreignent la législation du travail – par exemple, lorsqu'un employeur oblige un jeune de moins de 18 ans à effectuer un travail dangereux ou du travail de nuit dans l'industrie (au **Paraguay**) ou s'il ne tient pas un registre des adolescents travailleurs (**Bénin, Ghana, Paraguay** et **Pérou**). Le **Lesotho** et le **Gabon** prévoient des sanctions (amende ou emprisonnement ou les deux) lorsqu'une personne emploie un enfant dans des conditions contraires au Code du travail.
73. **Inspection du travail.** L'inspection du travail a été jugée cruciale pour l'application effective de la législation du travail. Au **Liban**, le Département de l'inspection du travail, de la prévention et de la sécurité a compilé des dossiers d'infraction et les a communiqués aux tribunaux, qui ont imposé les sanctions nécessaires. La **Mauritanie** a évoqué son manque de moyens (inspecteurs du travail, matériel et équipements) pour assurer la surveillance des pratiques de travail. Le **Ghana** a signalé qu'il s'efforçait, par voie législative, d'étendre le champ d'action de l'inspection du travail au secteur informel, tandis qu'au **Pérou** le code relatif aux enfants et adolescents serait, affirme-t-on, applicable à la fois dans les secteurs formel et informel. Le plan national d'action du **Cameroun** visant à combattre le travail des enfants envisage la création, au sein de l'inspection du travail, de structures spéciales chargées de surveiller le travail des enfants dans les secteurs formel et informel. Le **Bangladesh** et le **Mali** ont précisé que la législation du travail n'était pas applicable à l'emploi dans le secteur non structuré, de sorte que ce secteur reste en dehors du système traditionnel d'inspection du travail.

-
74. **Réformes législatives et politiques.** Plusieurs pays ont indiqué les orientations de leurs réformes politiques et législatives depuis l'examen annuel 2000. Le **Mexique** a précisé que dans sa politique sur le travail des enfants, il entendait réaffirmer l'interdiction du travail aux mineurs de moins de 14 ans. **Singapour** a l'intention de promulguer une loi sur l'éducation obligatoire, qui instaurerait, à partir de l'année 2003, la scolarité obligatoire jusqu'à la fin du primaire, de manière à préparer les enfants à la nouvelle économie du savoir. Le gouvernement de **l'Inde** a fait part de son intention de promulguer une législation fédérale fixant à 14 ans l'âge minimum d'admission à l'emploi ou au travail dans toutes les professions, à l'exclusion des travaux agricoles effectués dans les exploitations familiales ou de petite dimension pratiquant une agriculture vivrière et n'employant pas régulièrement de travailleurs salariés. Les **Etats-Unis** ont fait état d'une législation en instance – la loi des enfants pour l'emploi responsable, qui devrait amender la loi fédérale sur les normes de travail équitable visant les enfants qui travaillent dans l'agriculture, et plus spécifiquement les tâches dangereuses qu'ils effectuent, ainsi que la vente dans la rue. Le **Turkménistan** a entrepris l'élaboration d'un nouveau Code du travail et envisage d'adopter une loi définissant les bases juridiques requises pour la mise en application des droits des enfants.
75. Au **Canada**, le Québec a modifié la loi sur les normes de travail afin d'empêcher les employeurs de faire travailler des enfants de moins de 14 ans sans le consentement de leurs parents ou de leur tuteur. Le **Pérou** a relevé l'âge minimum d'admission à différents types d'emplois: 15 ans pour l'agriculture non industrielle; 16 ans pour le travail industriel et l'extraction minière; 17 ans pour la pêche industrielle. Le **Viet Nam** a approuvé un Plan d'action (1999-2002) sur la protection des enfants exposés à des situations difficiles (par exemple des travaux impliquant l'usage de substances toxiques). Le **Liban** a amendé son Code du travail pour interdire le travail de la main-d'œuvre juvénile au-delà de six heures par jour. Au titre du programme **australien** sur le travail de prestation de services des élèves officiers, ceux d'entre eux qui ont choisi de travailler sont désormais considérés comme des salariés, en vertu de la loi fédérale de 1991 sur la santé et la sécurité au travail. En **Nouvelle-Zélande**, la loi sur les contrats d'emploi a été remplacée le 2 octobre 2000 par la loi sur les relations de travail, dont plusieurs dispositions, selon le rapport du gouvernement, pourraient en particulier aider les jeunes travailleurs.
76. **L'ampleur et les types de travail des enfants.** Plusieurs pays ont reconnu qu'il existait une pénurie de statistiques sur le phénomène du travail des enfants et qu'il était nécessaire de collecter des données. Lorsque les statistiques existent, elles dénotent une forte concentration du travail des enfants dans les zones rurales et dans le secteur agricole. Au **Pakistan** par exemple, une enquête de 1996 effectuée par le Bureau fédéral des statistiques a révélé que, sur les 40 millions d'enfants âgés de 5 à 14 ans, près de 3,3 millions (73 pour cent de garçons et 27 pour cent de filles) étaient économiquement actifs, dont 67 pour cent dans l'agriculture, la foresterie et les pêches, et 11 pour cent dans le travail manufacturier. Quant au **Bangladesh**, selon le Bureau national des statistiques, sur les 16 millions d'enfants de 10 à 14 ans, on estime à 6,3 millions (60 pour cent de garçons et 40 pour cent de filles) le nombre d'enfants qui travaillaient en 1996 – dont 83 pour cent dans les régions rurales et 66 pour cent au total dans l'agriculture.
77. En l'absence de données statistiques nationales fiables sur le travail des enfants, le gouvernement du **Bénin** s'est référé aux données limitées dont il disposait et à des enquêtes effectuées dans d'autres pays d'Afrique, selon lesquelles les enfants actifs dans le secteur rural constitueraient, selon les estimations, entre 75 et 90 pour cent de l'ensemble des enfants travailleurs. Quant à la **Côte d'Ivoire**, tout en admettant qu'elle ne disposait pas de statistiques officielles à ce sujet, elle a cité d'autres études qui font ressortir l'existence du travail des enfants dans les plantations et dans les services domestiques, et a reconnu que la traite des enfants dans la région était liée à l'exploitation du travail des enfants.
78. En ce qui concerne les zones urbaines, les statistiques fournies par le **Mexique** révèlent que quelque 114 500 mineurs travaillent dans la rue, dans les 100 principales agglomérations urbaines. En **Jamaïque**, la complexité socio-économique du phénomène des enfants des rues a conduit à une distinction entre «les enfants dans la rue» (qui travaillent dans la rue pour obtenir un revenu mais fréquentent l'école et rentrent chez leurs parents) et les «enfants de la rue» (qui y vivent en permanence et n'ont pour toute famille que leurs compagnons qui partagent le même sort). Le **Brsil** a comparé les statistiques relatives à l'année 1993 avec les résultats d'une enquête nationale par échantillonnage auprès des ménages effectuée en 1998, et a constaté une tendance à la décrue du travail des enfants, tant pour les groupes d'âge 5-9 ans que pour les groupes 10-14 ans. Néanmoins, le gouvernement fédéral s'est engagé, avec l'aide de l'IPEC, à effectuer une enquête sur le terrain

en octobre 2001, afin d'évaluer de manière plus approfondie l'incidence du travail des enfants. Le gouvernement de la **Thaïlande** a également conclu à une tendance à la baisse du travail des enfants, sur la base des statistiques qu'il a remises au Bureau.

79. **Expansion du secteur non structuré.** L'augmentation du travail des enfants dans les agglomérations urbaines et dans le secteur non structuré reflète l'évolution actuelle du marché du travail. Dans le cas du **Bangladesh**, une organisation nationale de travailleurs (la BSSF) a indiqué que 20 pour cent de l'ensemble des enfants travailleurs sont actifs dans le secteur urbain non structuré – en tant qu'employés de maison, colporteurs (dans la rue, sur les marchés, aux stations d'autobus), porteurs et vendeurs de journaux. **Haïti** a reconnu qu'il était difficile d'éliminer le travail des enfants dans le secteur informel, en particulier le travail des enfants employés de maison. Au **Lesotho**, une récente enquête nationale menée sous les auspices de l'UNICEF révèle que le travail des enfants existe dans ce pays: dans les régions rurales les garçons gardent les troupeaux et dans le secteur informel des enfants travaillent en tant qu'employés de maison et vendeurs de rue.
80. Il a été indiqué que l'emploi des enfants en tant que domestiques, en particulier dans les agglomérations urbaines du **Bénin**, des **Comores** et de **Haïti**, s'inscrivait dans un système qui consiste à attirer des enfants des régions rurales en leur promettant un accès à l'éducation. En **Haïti**, le travail d'employé de maison concerne les garçons autant que les filles, contrairement à la **Jamaïque**, où cette activité reste majoritairement limitée aux filles. Les phénomènes de «vidomégon» au **Bénin** (qui occupe 100 000 enfants), de «restavek» en **Haïti** (250 000 enfants) et «*les petites bonnes à Abidjan*» (**Côte d'Ivoire**) font ressortir l'ampleur du problème des enfants qui travaillent chez les particuliers pour y accomplir les corvées domestiques.
81. **Le travail des enfants et le travail forcé ou obligatoire.** Certains pays ont spécifiquement signalé la traite des enfants. Le **Cameroun** a estimé que plus de 500 000 enfants en étaient victimes sur son territoire national. La **Côte d'Ivoire** rattache le travail des enfants dans les agglomérations urbaines à la traite transfrontalière des être humains. Le **Gabon** a reconnu le problème de la traite des enfants en provenance des pays d'Afrique de l'Ouest à destination de son territoire, et met en lumière les efforts qu'il a consentis pour éliminer cette pratique, par le biais d'une série de mesures législatives visant les institutions et le renforcement de sa capacité, en coopération avec les pays voisins. Le **Ghana** a souligné que le Code pénal avait été amendé en 1998 afin de proscrire une pratique traditionnelle d'esclavage dénommée «*trokosi*», selon laquelle une fillette généralement âgée de moins de 10 ans devenait la propriété d'un marabout et devait travailler pour lui afin de racheter les fautes commises par un membre de sa famille. Une ONG internationale a contribué à la création d'un centre de formation professionnelle pour la réinsertion des personnes libérées de «*trokosi*».
82. **Le travail des enfants et les conflits armés.** Le **Soudan** a fait état du travail des enfants dans le contexte des enfants déplacés et non accompagnés à la suite de conflits armés. Le **Tchad** a engagé des mesures de réadaptation en faveur des ex-enfants soldats. La **Colombie** a précisé que le décret n° 2541 de 1998, à l'article 14, faisait du recrutement de mineurs à des fins de guérilla un crime punissable d'une peine de trois à cinq ans d'emprisonnement. La **Côte d'Ivoire** et **Djibouti** ont établi un lien entre le travail des enfants et l'afflux de réfugiés en provenance des pays voisins.
83. **Le lien entre le travail des enfants et la pauvreté.** Plusieurs pays ont exprimé l'avis que les enfants travaillaient par nécessité économique – pour aider la famille ou assurer leur propre survie. En **Jamaïque**, 4,6 pour cent des 22 000 enfants de moins de 16 ans (appartenant pour la plupart aux 20 pour cent de familles jamaïcaines les plus pauvres) étaient actifs sur le marché du travail, essentiellement afin de compléter le revenu familial. Certains pays ont rapporté le travail des enfants au phénomène des enfants vivant dans la rue (par exemple **Haïti**, **Ghana**, **Jamaïque** et **Pérou**).
84. En **Ouganda**, on estime que le VIH/SIDA, la guerre est la famine ont «accru et entretenu le phénomène du travail des enfants, car les enfants déplacés, orphelins et sans ressources n'ont d'autre choix que de travailler pour survivre» (Programme national pour l'abolition du travail des enfants). Certains pays ont spécifiquement souligné que le travail des enfants était lié à la pauvreté (**Bangladesh**) et ont établi un lien entre ce travail et la crise économique persistante (**Bénin**, **Tchad**) ou les effets négatifs des programmes d'ajustement structurel sur l'emploi et les revenus (**Cameroun**).
85. Certains pays ont indiqué que le travail des enfants ne posait pas de problème sur leur territoire (**Bahreïn**, **Estonie**, **Oman**, **Papouasie-Nouvelle-Guinée**, **Qatar** et **Singapour**) – les

gouvernements de ces deux derniers pays attribuant l'absence de travail des enfants au niveau élevé de revenu par habitant dans leurs pays respectifs.

86. **Le lien entre le travail des enfants et l'éducation.** Ce lien se manifeste de diverses façons – sachant que les législations sur le travail des enfants et sur l'éducation peuvent être soit complémentaires soit contradictoires. De nombreux pays ont d'ailleurs souligné que l'éducation occupait une place de premier plan dans leurs stratégies de lutte contre le travail des enfants. On a parfois souligné qu'il pouvait exister une synergie entre les dispositions législatives de l'éducation et du travail, ainsi que l'a indiqué le **Canada**: le Québec a adopté une législation qui transfère dans le Code du travail l'interdiction du travail des enfants durant les horaires scolaires, auparavant contenue dans la loi sur l'enseignement public. Dans certains pays, l'âge d'admission à l'emploi coïncide avec l'âge auquel l'enfant devrait normalement avoir achevé sa scolarité obligatoire (par exemple au **Bahreïn** et au **Ghana**).
87. D'autres pays connaissent des vides juridiques en ce domaine. Le **Suriname** a indiqué que le travail des enfants (personnes n'ayant pas atteint leur quatorzième année) était interdit, sauf si l'enfant travailleur a dépassé l'âge de la scolarité obligatoire (12 ans); autrement dit, les enfants de 13 ans et plus ne sont pas couverts par cette loi. Dans le cas de la **Colombie**, la scolarité est obligatoire de 5 à 15 ans. Cependant, la législation du travail fixe l'âge minimum d'admission à l'emploi à 14 ans, c'est-à-dire à un âge inférieur à celui de la fin de scolarité obligatoire. La **Papouasie-Nouvelle-Guinée** a indiqué que sa législation du travail n'établissait aucune relation claire entre l'âge minimum d'admission à l'emploi et l'âge de fin de scolarité obligatoire. En fait, la législation sur l'emploi dispose que «une personne de 14 à 15 ans peut être employée durant les horaires scolaires lorsque l'employeur s'assure que la personne ne fréquente plus l'école». Dans une communication adressée directement au Bureau, l'*Organisation démocratique des syndicats africains* (Organisation régionale africaine de la Confédération mondiale du travail) souligne qu'en **Côte d'Ivoire** il n'est pas établi de lien entre la fin de la scolarité obligatoire et l'âge minimum d'admission à l'emploi. Selon le gouvernement de la **République démocratique du Congo**, les syndicats nationaux ont entrepris une étude visant à déterminer l'ampleur du travail des enfants, mais les résultats n'en sont pas encore disponibles.
88. Plusieurs gouvernements ont signalé qu'ils avaient engagé des efforts pour renforcer leur système d'éducation, notamment par des stratégies pour l'abolition du travail des enfants (par exemple **Bangladesh, Comores, Lesotho, Papouasie-Nouvelle-Guinée, Thaïlande** et **Ouganda**) ou pour en prévenir la pratique (par exemple **Bahreïn, Oman** et **Qatar**). Certains pays ont établi un lien entre le travail des enfants et les carences générales des infrastructures d'enseignement (**Bangladesh, Cameroun**) ou ont implicitement lié ce travail à des facteurs spécifiques, telle la faiblesse du taux de scolarisation (**Tchad** et **Mali** par exemple). Le **Pakistan** a considéré que l'élévation du taux de fréquentation de l'école primaire avait permis de réduire le travail des enfants.
89. La durée de la scolarité obligatoire est extrêmement variable. Dans certains pays, sa durée correspond tout juste à celle de l'enseignement primaire. De plus, les taux de scolarisation ne prennent pas en compte le phénomène d'abandon de l'école avant la fin de la scolarité – un problème auquel il est fait allusion dans le rapport du **Bénin** (36 pour cent seulement des enfants inscrits achèvent le cycle d'enseignement primaire). Les autres risquent de venir grossir les rangs des enfants travailleurs. Dans ce contexte, la **Jamaïque** a signalé une régression du taux d'inscription et de fréquentation de l'école secondaire. Le **Lesotho** a établi un lien entre le travail des enfants et le coût de la scolarité, en soulignant que la gratuité de l'enseignement primaire obligatoire, en tant que mesure pour éliminer le travail des enfants, avait été instaurée en janvier 2000. L'**Ouganda** a exprimé l'intention d'étendre l'éducation à un plus grand nombre d'enfants et de promouvoir leur maintien à l'école, au titre du Programme en faveur de l'enseignement primaire à l'échelon universel. Le **Liban** et la **Thaïlande** ont exprimé l'avis que la mise en application de la loi sur la scolarité obligatoire contribuerait à éliminer le travail des enfants d'âge inférieur au niveau minimum légal. Lorsqu'ils doivent expliquer pourquoi ils ne vont pas à l'école, les enfants avancent diverses raisons, mises en relief dans les rapports du **Ghana** et de **Haïti**; ils évoquent, entre autres, la nécessité de se procurer un revenu, le manque d'intérêt pour l'école et les réticences des parents.
90. **Participation et approche des organisations d'employeurs et de travailleurs.** Les rapports fournissent des informations sur l'intervention des partenaires sociaux en vue de combattre le travail des enfants. La **Colombie** a mentionné l'approche tripartite d'un comité interinstitutionnel pour

l'élimination du travail des enfants et la protection des travailleurs adolescents. Ce comité rassemble des employeurs et des travailleurs qui participent à la conception et à l'élaboration de programmes d'action nationaux, dont le programme actuellement en cours pour la période 2000-2002. L'organisation d'employeurs ANDI (*Asociación Nacional de Industriales*) a adopté une résolution, annexée au rapport du gouvernement, dans laquelle elle exprime son inquiétude quant à la perte des chances d'éducation de presque 2,5 millions d'enfants âgés de 9 à 17 ans, qui sont actuellement au travail, et a invité ses affiliés à faire preuve de vigilance à l'égard des entrepreneurs qui pourraient être impliqués dans le travail des enfants.

91. Il a été souligné qu'aux **Bahamas** les partenaires sociaux avaient participé aux discussions qui ont abouti à l'élaboration d'un projet de loi traitant de questions relatives aux enfants travailleurs. Au **Brésil**, eu égard à l'ordonnance n°6 du 18 février 2000, l'organisation d'employeurs – Confédération nationale de l'industrie (CNI) – a contesté la non-application du mécanisme de consultation tripartite qui aurait dû être appliqué lors de l'élaboration de cette législation. Le gouvernement du **Brésil** a répondu que l'examen de l'ordonnance n° 6 demandé par les employeurs étaient actuellement en cours.
92. Quant au **Bénin**, l'organisation de travailleurs «*Organisation démocratique syndicale des travailleurs africains*» (ODSTA) et la Confédération mondiale du travail (CMT) expriment dans une communication commune l'avis selon lequel le Bénin serait en position de ratifier la convention n° 138 de l'OIT, d'autant que le législateur et les partenaires sociaux sont en faveur de la lutte contre l'exploitation des enfants. L'organisation de travailleurs du **Cameroun**, l'*Union des syndicats libres du Cameroun (USLC)* a exprimé l'avis selon lequel, dans le cadre des actions conduisant à l'élimination du travail des enfants, il conviendrait de promouvoir l'emploi des adultes. La CMT et la Confédération syndicale gabonaise (COSYGA) ont fait observer que le cadre juridique interdisant le travail des enfants de moins de 16 ans dans une entreprise était appliqué dans le secteur structuré. En revanche, le travail des enfants dans le secteur non structuré reste une réalité au **Gabon**.
93. Dans les observations qu'elles ont soumises au Bureau, les organisations nationales et internationales de travailleurs ont exprimé leur préoccupation quant à l'abolition effective du travail des enfants au **Bangladesh**, en **Inde** et au **Pakistan**. Les organisations d'employeurs ont lancé des programmes visant à éradiquer le travail des enfants au **Bangladesh** (par exemple l'Association des fabricants et des exportateurs de vêtements du Bangladesh) et au **Pakistan** (par exemple, la Chambre de commerce et d'industrie de Sialkot, l'Association des fabricants et exportateurs de tapis et l'Association des fabricants d'instruments chirurgicaux du Pakistan). En **Thaïlande**, les syndicats, les organisations d'employeurs et les ONG sont actifs au sein d'un Comité de protection contre le travail des enfants. Le **Bangladesh** a indiqué qu'un comité consultatif tripartite avait adressé des recommandations au ministère du Travail. De son côté, la Fédération de travailleurs Bangladesh Sanjukta Sramik (BSSF) a expliqué que le manque d'infrastructures adéquates d'éducation était un obstacle à l'abolition effective du travail des enfants.
94. La **Jamaïque** a envisagé une collaboration multipartite – faisant intervenir les ministères du Travail et de la Santé, les syndicats, les employeurs et les ONG compétentes – afin de s'assurer que le dispositif législatif dans son ensemble n'ouvre pas la porte à une quelconque forme de travail des enfants qui serait préjudiciable à leur formation scolaire. Le **Liban** a exprimé l'espoir que sa stratégie et son plan d'action au niveau national pour l'élimination du travail des enfants, élaborés par un comité multipartite composé de représentants des ministères et associations et de représentants des organisations d'employeurs et de travailleurs, pourraient être mis en œuvre en coopération avec l'IPEC.
95. **Coopération entre gouvernements et ONG.** Les organisations non gouvernementales (ONG), tant locales qu'internationales, sont en règle générale intervenues activement en matière de sensibilisation, de mobilisation et d'offre de programmes de formation, par exemple au **Bangladesh** et en **Thaïlande**. Les ONG ont participé au processus de consultation menant à l'élaboration de programmes d'action pour combattre le travail des enfants (par exemple au **Mexique** et en **Colombie**). Au **Ghana**, il a été souligné que le gouvernement avait coopéré avec RESPONSE – l'organisation faitière d'un groupe de 18 ONG – pour organiser des séminaires de mobilisation et de sensibilisation et des activités de réadaptation des enfants des rues. Plusieurs pays ont mis en exergue l'importance du rôle des ONG, déjà souligné dans les programmes nationaux de l'IPEC (notamment la **Côte d'Ivoire**, la **Guinée**, le **Pakistan** et le **Paraguay**). Quant au **Bangladesh**, sur

les quinze programmes d'action de l'IPEC budgétés pour la biennale 2000-01, 11 doivent être mis en œuvre par les ONG.

96. **Poursuite d'une approche intégrée (prévention, retrait et réadaptation).** En matière de prévention et d'élimination du travail des enfants, plusieurs pays ont lancé de vastes initiatives intégrées s'adressant aux adultes et aux enfants, par exemple pour promouvoir l'emploi des adultes et l'éradication de la pauvreté. Le **Mexique** a choisi d'insister sur la prévention de l'accès de nouveaux arrivants sur le marché du travail des enfants et sur le retrait des enfants déjà actifs sur ce marché. La **Colombie** et le **Pérou** ont souligné que leur programme d'action national visait l'élimination progressive du travail des enfants. Des stratégies ont été mises en œuvre sur le marché du travail afin de décourager le travail des enfants et des mesures ont été prises pour protéger les droits des adolescents travailleurs. Quant aux efforts de réadaptation déployés par **Haïti** et le **Paraguay**, ils consistent en un vaste programme sur le travail des enfants de la rue. Ce programme porte sur l'éducation, la formation, la santé et la nutrition. Le **Ghana** a mis au point un programme spécial de formation pour l'emploi et l'apprentissage (SEAT), ayant pour objet de remédier aux problèmes des enfants de la rue en leur offrant une formation qualifiante. Le programme de la **Namibie** en faveur de ces enfants a pour finalité de retirer de la rue les enfants sans abri, de les placer dans des centres, de leur faire suivre des programmes de formation professionnelle et de faire participer leurs parents ou leurs tuteurs à des programmes d'activités génératrices de revenus.
97. Au **Brésil** et en **Colombie**, le programme de retrait des enfants travailleurs a été accompagné de mesures visant à stimuler l'emploi des adultes responsables de mineurs en danger. Cette approche se distingue de l'initiative lancée en 1995 par le **Bangladesh**, dans le cadre du premier Protocole d'accord de l'IPEC, en ce sens que la réadaptation sociale des ex-enfants travailleurs reposait sur une éducation non officielle et un maintien du revenu sous forme d'allocation mensuelle. **L'Inde** et le **Pakistan** ont accru le nombre de centres de réadaptation visant à offrir une éducation informelle et primaire ainsi qu'une formation professionnelle aux ex-enfants travailleurs. Le **Mexique** a souligné l'ampleur de son programme de prévention du travail des enfants, qui prévoit des actions spécifiques dans les secteurs structuré et non structuré, pour les groupes d'âge 6-13 ans, 14-16 ans et 17 ans.
98. **Sensibilisation et mobilisation.** Les gouvernements du **Bahreïn**, de **l'Inde**, du **Pakistan**, de la **Papouasie-Nouvelle-Guinée**, de la **Thaïlande** et du **Viet Nam** ont évoqué les diverses mesures de sensibilisation qu'ils ont engagées. Ces activités visent les parents, les employeurs et les responsables de la supervision des apprentis (**Bénin**), afin de les sensibiliser aux risques auxquels sont exposés les enfants lorsqu'ils commencent à travailler très jeunes. Au **Ghana** a été créé un organisme public de coordination portant le nom de Commission nationale pour les enfants, chargée de sensibiliser l'opinion et de superviser les activités ayant trait aux enfants. La **République islamique d'Iran** a jugé nécessaire de sensibiliser le public à l'élimination du travail des enfants, en particulier dans les ateliers familiaux en zones rurales.

Encadré 2

Coopération sous-régionale: quelques exemples

SADC (Communauté de développement de l'Afrique Australe): Séminaire tripartite sur le travail des enfants, avec l'Equipe consultative multidisciplinaire du BIT pour l'Afrique australe (BIT/SAMAT), l'IPEC et le Programme focal pour la promotion de la Déclaration (16-18 octobre 2000)

IPEC et AECI (Agence espagnole de coopération internationale): réunion visant à discuter l'élaboration commune de politiques propres à l'Amérique latine pour la prévention et l'élimination du travail des enfants (mars 2000)

Afrique de l'Ouest et Afrique centrale (gouvernement du Gabon en coopération avec l'UNICEF et l'OIT): réunion sous-régionale de consultation sur des stratégies de développement destinées à combattre la traite des enfants aux fins d'exploitation de leur travail (février 2000).

99. **Besoins en coopération technique.** Des demandes d'assistance technique ont été exprimées dans de nombreux rapports gouvernementaux, pour promouvoir le principe, pour faciliter la ratification de la convention n° 138, ou pour en assurer la mise en application effective. Les demandes visaient dans l'ensemble les questions de sensibilisation et de mobilisation, la collecte de données statistiques, les analyses et les études, le renforcement de la capacité de l'inspection du travail et la réforme des systèmes administratifs et de la législation du travail. Une observation fréquemment relevée dans les

rapports concerne l'absence de données statistiques fiables et, partant, la nécessité de mettre en place des dispositifs de collecte de données. Il a été souligné qu'avec des bases de données statistiques il serait plus facile de déterminer l'ampleur des problèmes et d'établir des indicateurs afin de superviser l'application pratique du principe.

100. **La contribution de l'IPEC.** De nombreux pays voient dans le Programme international pour l'élimination du travail des enfants (IPEC) un outil de coopération technique pour combattre le travail des enfants. Plusieurs pays ont signé un protocole d'accord avec l'IPEC et s'emploient activement à la mise en œuvre de programmes nationaux. Certains ont été associés à l'IPEC (voir encadré 3). D'autres ont réitéré leur demande d'établissement d'un programme national (**Comores**), ou la pleine application d'un tel programme (**Haïti**), ou encore la prorogation du programme au-delà de la phase en cours (**Mali**).

Encadré 3 Exemples de participation des pays au Programme IPEC		
Région	Pays ayant signé un protocole d'accord avec l'IPEC	Pays associés à l'IPEC
Afrique	Bénin, Ghana, Mali, Ouganda	Cameroun, République démocratique du Congo, Gabon, Namibie
Etats arabes	Liban	République arabe syrienne
Asie	Bangladesh, Inde, Pakistan, Thaïlande	Viet Nam
Amérique latine et Caraïbes	Brésil, Haïti, Jamaïque, Paraguay, Pérou	Colombie, Mexique

Source: IPEC: *Faits marquants 2000*, Genève, oct. 2000 (mise à jour d'après les informations communiquées par l'IPEC).

101. Il a été souligné que l'IPEC avait contribué à renforcer la capacité institutionnelle (par exemple avec la création de comités directeurs nationaux, d'unités ou de divisions chargées de coordonner les activités relatives au travail des enfants sous l'égide du ministère pertinent). L'IPEC a également apporté son aide à la création de bases de données qui ont servi à définir l'ampleur et la nature du problème du travail des enfants et ont par conséquent facilité la mise en place des programmes d'action nationaux. La **Côte d'Ivoire** a fait état d'un programme de l'IPEC sur trois ans, ayant débuté en avril 1999, aux fins de combattre la traite des enfants à des fins d'exploitation de leur travail en Afrique de l'Ouest et en Afrique centrale.
102. Au **Bangladesh**, le succès des activités relatives au travail des enfants au titre du programme national de l'IPEC a encouragé l'octroi d'une aide bilatérale des **Pays-Bas** et des **Etats-Unis** – et dans le cas de ce dernier pays, aux fins de sensibiliser les parents et les employeurs quant aux conséquences nocives des travaux dangereux effectués par les enfants.
103. **Activités avec d'autres organisations internationales.** Les pays ont déclaré avoir reçu l'appui d'autres agences internationales. Le **Tchad** a fait état de campagnes de sensibilisation financées par l'UNICEF. L'UNICEF a apporté son concours à plusieurs pays pour la collecte de données statistiques et notamment: une enquête sur le travail des enfants (au **Lesotho**, en mai-juin 2000), une enquête sur les enfants des rues à Khartoum (**Soudan**), une participation à la saisie des données de l'enquête menée en **Namibie** sur le travail des enfants, une enquête sur le terrain ayant trait au statut des enfants (**Liban**) et la mise en place d'un système d'information sur le travail des enfants (**Thaïlande**). La **Côte d'Ivoire** a mentionné une étude effectuée par l'UNICEF et publiée en novembre 1999 concernant le travail des enfants et la traite des êtres humains (en particulier des enfants du **Mali**) dans les plantations du pays, et une consultation régionale commune OIT-UNICEF en 1996 sur le travail des enfants en Afrique de l'Ouest et en Afrique centrale. Le **Paraguay** a signalé que l'UNICEF lui avait fourni son appui pour l'élaboration d'un code sur les enfants et les adolescents. Quant au **Bangladesh**, un protocole d'accord a été signé en juin 2000 entre l'Association des fabricants et des exportateurs de vêtements du Bangladesh (BGMEA), l'OIT et l'UNICEF. Ce protocole d'accord fait ressortir le rôle que peut jouer une organisation d'employeurs dans la surveillance des usines de vêtements en vue de prévenir le travail des enfants dans ces établissements,

et dans les programmes d'éducation en faveur des ex-travailleurs. L'UNESCO et l'UNICEF ont uni leurs efforts pour aider les **Comores** à améliorer son système d'éducation. La **Papouasie-Nouvelle-Guinée**, avec l'appui de l'UNESCO, a lancé une campagne nationale de sensibilisation à la Convention des Nations Unies sur les droits de l'enfant (par des séminaires et avec le concours de la presse). Le gouvernement d'**Haïti** a fait état d'une enquête sur le travail des enfants employés de maison, devant débiter en août 2000 sous l'égide du PNUD, de l'UNICEF et de l'OIT. Au **Ghana**, le PNUD, l'UNICEF et la Banque mondiale ont financé divers projets ayant trait au phénomène des enfants des rues. **L'Estonie** a indiqué qu'elle envisageait d'effectuer une recherche sur le travail des enfants, avec l'appui du bureau du PNUD à Tallinn.

* * *

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

104. **Définition et reconnaissance de l'existence de la discrimination.** Ainsi que l'avaient indiqué les experts-conseillers dans le premier examen annuel de l'année 2000, le premier pas décisif pour encourager une culture de non-discrimination est de reconnaître l'existence des problèmes liés à la discrimination. Mais bien entendu, la discrimination ne peut être reconnue que dans les limites de la définition qui en est donnée.
105. La législation nationale de plusieurs pays ne semble pas donner une définition claire de ce qu'est la discrimination et de ses modes de manifestation. Seul le gouvernement de l'**Ouganda** a fourni une définition de la discrimination. Le gouvernement de la **République-Unie de Tanzanie** a souligné que la discrimination était mal définie dans sa législation. Plusieurs autres pays indiquent que le principe est entériné dans des dispositions législatives sur l'égalité des chances ou des droits (par exemple **Bahreïn, Comores, Djibouti, Estonie, Malaisie, Mauritanie, Oman, Pakistan, Ouganda** et **Emirats arabes unis**).
106. De nombreux gouvernements ont assuré qu'il n'existait pas de problèmes liés à la discrimination. Par exemple, le gouvernement du **Bahreïn** a déclaré que la discrimination n'existait pas dans le pays. De même, le gouvernement de **Singapour** a déclaré que le problème de la discrimination n'existait pas, mais a néanmoins signalé qu'il avait lancé différentes mesures pour réduire les disparités des niveaux d'éducation entre les hommes et les femmes. Le gouvernement des **Comores** a quant à lui indiqué que la discrimination entre hommes et femmes au plan de la rémunération n'existait pas, mais s'est tout de même lancé dans un programme national visant à promouvoir le principe de non-discrimination dans l'emploi et la profession.
107. En **Oman**, le gouvernement a conclu qu'il n'était pas nécessaire de prendre des mesures visant à promouvoir l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession, puisque cette discrimination n'existe pas, citant pour preuve la forte proportion de travailleurs migrants dans la main-d'œuvre. Au **Myanmar**, le gouvernement a affirmé que la discrimination n'était jamais pratiquée, tandis que le gouvernement du **Pakistan** a souligné qu'il n'était pas pratiqué de discrimination sexospécifique dans le domaine de la rémunération. Comme dans son premier rapport annuel, le gouvernement de l'**Estonie** a indiqué qu'il n'existait pas de discrimination fondée sur la race et la religion dans le pays.
108. **Données statistiques et indicateurs.** Dans la mesure où la discrimination n'est pas suffisamment définie et où les problèmes qui s'y rattachent ne sont pas reconnus, la disponibilité et la qualité des informations concrètes en la matière ne peuvent être que limitées. La plupart des gouvernements n'ont pas fourni de données statistiques; ils ont déclaré qu'ils ne disposaient pas d'indicateurs ni de statistiques et qu'ils n'envisageaient pas d'en établir (**Oman, Pakistan** par exemple).
109. Certains gouvernements, parfois avec l'aide du BIT ou d'autres organisations internationales, ont néanmoins fait l'effort de livrer des statistiques et des informations factuelles (par exemple **Comores, Djibouti, Ouganda, République-Unie de Tanzanie** et **Thaïlande**). La qualité des informations envoyées par le gouvernement de **Thaïlande** mérite une mention particulière.
110. Les gouvernements d'**Estonie** et de **Namibie** ont signalé qu'ils disposaient de données statistiques utiles (provenant par exemple d'enquêtes sur la main-d'œuvre) mais n'en ont cité aucune dans leurs

rappports complémentaires. Quelques rares gouvernements ont clairement expliqué qu'en l'absence de statistiques et d'indicateurs il ne leur était pas possible d'effectuer une meilleure évaluation de la situation (**Djibouti, Ouganda**), et ont demandé l'assistance du BIT en ce domaine. Les observations de la CISL et de la CMT ont cependant fourni d'importantes informations factuelles, parfois accompagnées de statistiques que les experts-conseillers ont dans une large mesure exploitées. Le gouvernement de la **Namibie** a précisé qu'aux termes de sa loi sur l'action positive en matière d'emploi, rédigée avec l'aide du BIT, les employeurs sont tenus de soumettre des statistiques indiquant les groupes désignés et non désignés dans l'entreprise, ainsi que leur profession. Toutefois, les statistiques ne sont toujours pas disponibles. Le gouvernement de la **République-Unie de Tanzanie** a indiqué que l'enquête sur la main-d'œuvre de 1990 ne contenait pas d'informations ventilées entre hommes et femmes. Il a ajouté qu'une étude effectuée dans le cadre du projet sur la promotion de l'emploi des femmes énonce plusieurs recommandations visant à améliorer la qualité des enquêtes ultérieures sur la main-d'œuvre, en vue de faire ressortir la dimension hommes-femmes.

111. **Coopération entre les gouvernements et les partenaires sociaux.** Plusieurs gouvernements ont souligné le niveau élevé de coopération entre l'Etat et les partenaires sociaux aux fins de promouvoir le principe de non-discrimination dans l'emploi et la profession. Cette coopération revêt de multiples formes et notamment: l'adoption d'un ensemble de lignes directrices tripartites sur la présentation d'offres d'emploi non discriminatoires (**Singapour**), le lancement d'un plan d'action national visant à promouvoir l'égalité des chances dans l'emploi (**Comores**), la mise en œuvre d'une enquête nationale sur l'état de la discrimination envers les femmes dans l'ensemble du pays (**Djibouti**), et la mise en œuvre et la supervision de programmes d'action positive (**Namibie**).
112. Dans quelques pays, les partenaires sociaux ont exposé leur point de vue sur la ratification. La Confédération japonaise des syndicats (JTUC-RENGO) a appelé le gouvernement à ratifier la convention n° 111. De même, à **Maurice**, la *Fédération des Syndicats des corps constitués* a exhorté le gouvernement à ratifier les conventions fondamentales pertinentes, tandis que la Fédération des employeurs de Maurice a mis en garde contre les problèmes que pourrait susciter une ratification en raison du contexte socioculturel de la société mauricienne.
113. Le gouvernement de **Malaisie** a émis l'avis que l'application du principe était du ressort des partenaires sociaux, par le biais des conventions collectives, mais n'a donné aucune information sur la façon dont c'était fait.
114. En **Estonie**, la Confédération des employeurs et de l'industrie a mis en œuvre un projet visant à former des chômeurs appartenant aux groupes de la minorité russe, en vue de les habiliter à créer leur propre entreprise ou à devenir indépendants. Aux **Bahamas**, le Congrès national des syndicats surveille les lieux de travail pour s'assurer qu'il n'est pas pratiqué de discrimination entre hommes et femmes, mais le gouvernement n'a pas donné d'informations sur la manière dont le Congrès national des syndicats effectuait sa surveillance ni sur le type d'entreprises observées (leur taille, leur appartenance au secteur public ou privé, leur branche d'activité).
115. **Assistance régionale et nationale du BIT.** Le gouvernement des **Comores** a évoqué l'aide du BIT à l'élaboration de ses rapports et à la mise en œuvre d'études sur les questions de discrimination. Le gouvernement du **Kenya** a cité l'assistance technique du BIT afin de réformer son Code du travail. Le gouvernement de l'**Estonie** a évoqué le projet pilote du BIT pour des emplois meilleurs et en plus grand nombre pour les femmes. Le BIT a également apporté son aide à l'organisation de nombreux séminaires tripartites sur la discrimination dans une série de pays (par exemple la **Chine**, les **Comores**, l'**Estonie**, le **Kenya**, **Maurice**).
116. **Motifs de discrimination.** De nombreux rapports gouvernementaux ont cité d'autres motifs de discrimination interdits par la législation nationale que ceux figurant explicitement dans la convention n° 111 (par exemple l'âge, le handicap, l'activité antérieure, le statut matrimonial). L'encadré 4 énumère les motifs de discrimination interdits par les législations nationales, selon les rapports des gouvernements.
117. **Discrimination sexospécifique.** Tout en reconnaissant l'existence de plusieurs motifs de discrimination, tous les rapports des gouvernements et ceux présentés par les organisations de travailleurs étaient essentiellement centrés sur les pratiques discriminatoires envers les femmes et n'ont guère abordé la discrimination des autres groupes sociaux. Le gouvernement de **Malaisie** a précisé que le principe du salaire égal pour un travail égal était appliqué dans le secteur public mais

que l'Etat n'avait aucune influence en la matière dans le secteur privé, où ce principe est régi par les conventions collectives. Les **Emirats arabes unis** ont noté que la législation fédérale sur le recrutement dans le secteur public énonce le principe de l'égalité de rémunération entre les travailleurs et les travailleuses. En **République démocratique du Congo**, l'existence de lois discriminatoires envers les femmes et la persistance de pratiques discriminatoires dans la société constituent deux obstacles majeurs à la concrétisation des engagements internationaux. Le gouvernement a notamment évoqué un article du Code du travail stipulant qu'une femme mariée ne peut prendre un emploi qu'avec le consentement de son époux.

118. La CMT a fait observer que les lois discriminatoires envers les femmes constituaient un obstacle majeur à la réalisation du principe de non-discrimination en **République démocratique du Congo**. La mise en application du Programme national pour la promotion de la femme congolaise (1999-2004) constituerait un progrès politique considérable en direction de l'égalité entre hommes et femmes.
119. Même lorsque des dispositions sur la non-discrimination ont été inscrites dans la Constitution, de nombreuses pratiques discriminatoires subsistent encore envers les femmes, selon la CISL, parce que la législation est mal appliquée (au **Kenya**) et/ou parce que les pratiques coutumières restreignent les droits des femmes en matière de succession et de propriété (**Nigéria**, Zanzibar en **République-Unie de Tanzanie**). Dans ses commentaires, la CISL a ajouté que la discrimination se manifestait aussi sous la forme de restrictions d'accès à certains emplois ou à certains horaires de travail dans le secteur public (**République-Unie de Tanzanie**). Des normes traditionnelles très vivaces divisent toujours les travailleurs selon leur sexe, plaçant les femmes dans une position subalterne.
120. Malgré l'institution, en 1962, du principe d'égalité de rémunération pour un travail égal dans le service public à **Singapour**, la CISL a noté que les femmes mariées employées dans le service public n'avaient pas droit aux prestations de maladie pour leur conjoint et leurs personnes à charge, contrairement à leurs collègues hommes employés dans les mêmes fonctions. Le gouvernement a expliqué que ce phénomène renvoyait aux anciennes modalités de prestations de l'assurance maladie, mais que le régime en vigueur prévoyait les mêmes prestations d'assurance maladie pour les femmes et pour les hommes. Il a également ajouté que les fonctionnaires relevant encore de l'ancien régime d'assurance maladie ont eu la possibilité d'être transférés dans le nouveau régime.

Encadré 4. Motifs de discrimination interdits par la loi explicitement mentionnés par certains gouvernement pour l'examen annuel de 2001

Motifs	Pays
Race, couleur, appartenance ethnique*	Comores, Djibouti, Estonie, Grenade, Japon, Malaisie, Maurice, Namibie, Oman, Singapour, Suriname, Emirats arabes unis, Etats-Unis
Sexe	Comores, République démocratique du Congo, Djibouti, Estonie, Grenade, Japon, Koweït, Libéria, Mauritanie, Maurice, Namibie, Oman, Pakistan, Singapour, Suriname, Emirats arabes unis, Etats-Unis
Religion	Bahreïn, Comores, Djibouti, Estonie, Grenade, Japon, Malaisie, Maurice, Namibie, Oman, Singapour, Suriname, Emirats arabes unis, Etats-Unis
Opinion politique, idéologie	Comores, Estonie, Grenade, Japon, Maurice, Namibie, Oman, Suriname, Etats-Unis
Nationalité, origine nationale*	Estonie, Grenade, Japon, Namibie, Singapour, Emirats arabes unis, Etats-Unis
Origine sociale, situation sociale	Comores, Estonie, Grenade, Japon, Mauritanie, Namibie, Oman, Ouganda, Emirats arabes unis, Etats-Unis
Handicap	Grenade, Namibie, Ouganda, Etats-Unis
Situation familiale ou matrimoniale, responsabilités familiales	Estonie, Grenade, Namibie
Orientation sexuelle	Namibie

Motifs	Pays
Etat de santé, VIH/SIDA	Ouganda**
Age	Comores, République démocratique du Congo, Grenade, Mauritanie, Etats-Unis
Fortune, situation économique	Estonie, Namibie, Suriname, Ouganda
Activité antérieure, ancienne profession	Estonie, Japon
Langue maternelle	Bahreïn, Djibouti, Estonie, Oman, Suriname
Appartenance à un syndicat	Estonie, Japon
Lieu d'origine/de naissance, lieu de résidence	Bahreïn, Comores, République démocratique du Congo, Djibouti, Estonie, Malaisie, Maurice, Oman, Singapour, Emirats arabes unis

* Pour les catégories «race», et «couleur», la législation des différents pays peut se référer soit à la race, soit à la couleur, soit aux deux. Pour la catégorie «originale nationale», la loi peut faire référence à l'ascendance nationale ou à l'origine sociale.

** Ne fait pas l'objet d'une interdiction légale, mais le gouvernement de l'Ouganda indique que les personnes atteintes du VIH/SIDA risquent de subir une discrimination de la part des employeurs ou de leurs collègues de travail.

Note: Lorsque les gouvernements font référence à des informations figurant dans les rapports relatifs à l'examen annuel de 2000, ces informations sont tirées du document GB.277/3/2.

121. Aux **Etats-Unis**, les femmes rencontrent souvent des obstacles entravant leur accès aux postes de direction, selon la CISL, qui a ajouté que les indemnités octroyées par la législation aux victimes de discrimination étaient aussi favorables, sinon supérieures aux mesures prévues dans la plupart des pays. La CISL a cependant souligné qu'à son avis la législation du travail n'assurait pas une protection adéquate des salariés.
122. **Discrimination pour d'autres motifs.** Le gouvernement de la **République-Unie de Tanzanie** a répondu qu'il souhaitait vivement offrir des infrastructures spéciales aux personnes handicapées, mais qu'il fallait compter avec les contraintes budgétaires. Le gouvernement de l'**Ouganda** a noté que les personnes handicapées connaissaient des difficultés d'accès au marché du travail en raison de leurs besoins particuliers en matière de formation, de type d'emploi répondant à leurs aptitudes, d'accès physique aux lieux de travail et de préjugés régnant dans la société.
123. Le gouvernement de **Thaïlande** a expliqué que le pays comptait de nombreux travailleurs étrangers, qui sont protégés par la loi sur la protection du travail au même titre que les travailleurs nationaux. Il a également signalé que certaines tribus ont été accompagnées vers l'autonomie et soutenues par les services sociaux.
124. Dans le cas de l'**Ouganda**, le gouvernement a précisé que la population active était exposée au risque de VIH/SIDA et que les travailleurs atteints par le virus risquaient de subir une discrimination de la part des employeurs et de leurs collègues de travail.
125. La CISL a noté que dans quelques pays on constate une insuffisance de législation et de politiques en vue d'assurer l'égalité des chances dans l'emploi pour les personnes handicapées ou de remédier aux difficultés que rencontre ce groupe de personnes (par exemple au **Nigéria**, à **Singapour**, aux **Iles Salomon** ou en **République-Unie de Tanzanie**). Dans ces commentaires, la Confédération japonaise des syndicats (JTUC-Rengo) a évoqué l'existence au **Japon** d'une forme de discrimination fondée sur les opinions politiques, pratiquée à l'embauche par les entreprises.
126. **Mesures de «protection».** Plusieurs gouvernements ont adopté des mesures spéciales visant à protéger les groupes sociaux fortement désavantagés sur le marché du travail. Ces mesures consistent par exemple à réserver certains emplois à des groupes spécifiques (**Bahreïn, Oman**), ou à prévoir des restrictions quant aux types de professions et aux horaires de travail pour les femmes et les jeunes gens (**Oman, Suriname, République-Unie de Tanzanie**).
127. **Les exclusions de la protection dans la législation.** En matière de discrimination, certaines catégories sont fréquemment exclues de la protection de la législation. Le gouvernement de **Bahreïn** a souligné que, lorsque des exclusions étaient prévues, on tenait compte de l'opportunité de leur application aux catégories exclues et des besoins de celles-ci.

-
128. Aux **Etats-Unis**, certaines lois antidiscriminatoires contiennent des dispositions qui ne s'appliquent qu'aux entreprises employant un nombre minimum de travailleurs.
129. En **Ouganda**, la législation du travail en vigueur ne couvre pas le secteur non structuré ou les services domestiques. Le gouvernement de la **République-Unie de Tanzanie** a noté qu'il existait des catégories d'emplois exclues de l'application du principe, notamment dans l'armée et dans les hautes fonctions du gouvernement, du Parlement et du pouvoir judiciaire. Au **Nigéria**, la CISL a noté qu'une importante proportion de la main-d'œuvre était exclue du champ d'application de la législation sur l'égalité de rémunération pour un travail égal, et notamment le groupe des travailleurs des établissements employant moins de 50 personnes.
130. **Mise en application de la législation.** Le gouvernement du **Japon** a fourni des informations sur le nombre de poursuites judiciaires intentées entre 1995 et 1999. Le gouvernement du **Koweït** a noté que les tribunaux avaient rendu des jugements sur le principe de l'égalité de rémunération en se fondant sur les obligations spécifiées dans les contrats, les règlements et les dispositions en vigueur à l'échelle nationale, mais non sur les dispositions de la convention n° 100, qui traite de cet aspect du principe fondamental de l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession.
131. Aux **Bahamas**, le gouvernement a signalé qu'il n'existait pas de comité ou de mécanisme administratif spécifique pour surveiller l'observation des principes et les faire appliquer en dehors du tribunal du travail. Le gouvernement de la **Grenade** a cité les articles des lois sur le travail et l'emploi, qui spécifient l'amende et/ou la durée d'emprisonnement applicables à toute personne qui ne respecte pas le principe de non-discrimination.
132. **Référence à d'autres conventions ratifiées et à d'autres instruments internationaux.** Certains gouvernements (par exemple **Maurice, Suriname, République-Unie de Tanzanie, Thaïlande et Ouganda**) ont rappelé qu'ils avaient ratifié la Convention des Nations Unies sur l'élimination de toutes formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDAW). Plusieurs gouvernements (par exemple **Koweït, Ouganda, République-Unie de Tanzanie et Thaïlande**) ont cité les autres conventions de l'OIT ainsi qu'un certain nombre d'instruments internationaux qu'ils ont signés, parmi lesquels: la Convention des Nations Unies sur les droits politiques de la femme, le Pacte international des Nations Unies relatif aux droits civils et politiques et le Pacte international des Nations Unies relatif aux droits économiques, sociaux et culturels.
133. **Evaluation de la situation concrète.** Au-delà de leurs différences en termes de PIB par habitant, de résultats économiques, de base industrielle, de rapport entre la population urbaine et la population rurale, plusieurs pays affichent une réduction et une détérioration de la qualité des emplois pour les deux sexes, mais plus particulièrement pour les femmes.
134. Si les inégalités sexospécifiques dans l'emploi sont variables selon les pays d'Afrique, on constate néanmoins certains traits communs. Il s'agit par exemple d'une plus forte proportion de femmes dans les régions rurales, d'une proportion de femmes actives dans l'agriculture supérieure à celle des hommes et d'une réduction de l'écart entre hommes et femmes en termes de participation au marché du travail, bien que cet écart reste encore considérable (**Comores, Djibouti, Nigéria**). Aux **Comores** par exemple, les informations figurant dans les annexes du rapport du gouvernement montrent que la participation des femmes au marché du travail dans les régions rurales (30,5 pour cent) est supérieure au taux qui prévaut dans les régions urbaines (17,4 pour cent), et les travailleuses sont concentrées dans l'agriculture (77 pour cent). En **Ouganda**, les informations annexées au rapport du gouvernement indiquent que le taux de participation des femmes dans les régions rurales est de 55,2 pour cent contre 34,8 pour cent dans les régions urbaines.
135. Certains gouvernements ont fait ressortir les conséquences négatives de la stagnation économique et des crises financières sur la vie des femmes, leur éducation, leur sécurité d'emploi et leur vie professionnelle. Il en résulte que de nombreuses femmes exercent des emplois atypiques, en particulier dans le secteur non structuré, hors de portée de la législation du travail et de la protection sociale (**Djibouti, Thaïlande, Ouganda**). La CISL a également mentionné la concentration des femmes dans le secteur non structuré, et en particulier dans le petit commerce (80 pour cent au **Kenya**). Il est tout de même réjouissant de constater qu'en **Thaïlande** la proportion de femmes travailleuses familiales non rémunérées a baissé de 54,2 pour cent en 1990 à 31 pour cent en 1998. Aux **Bahamas**, on observe une réduction du décalage entre la participation des femmes et celle des hommes au marché du travail, qui est passé de 15,2 pour cent en 1990 à 13,3 pour cent en 1997. On

remarque en particulier une forte concentration de travailleuses dans le secteur des services, soit 93,3 pour cent contre 70,2 pour cent chez les hommes en 1997.

136. **Ségrégation professionnelle sexospécifique.** Les femmes tendent à rester cantonnées dans une gamme relativement étroite de professions (par exemple **Thaïlande**). Selon la CISL, les femmes sont démesurément représentées dans les catégories d'emplois à bas salaires (**Singapour**) et leur présence aux postes de direction est encore relativement faible dans différents pays (**Comores, République-Unie de Tanzanie, Ouganda**).
137. Pour ce qui est du **Japon**, la CISL a cité l'enquête de 1995 du ministère de l'Emploi, qui montre que la plupart des entreprises n'embauchent que des travailleurs hommes pour les postes de direction: la proportion de femmes aux postes de direction est quatre fois plus faible que leur taux de participation au marché du travail.
138. Certains rapports signalent toutefois une légère amélioration de la situation. En **Ouganda** par exemple, le gouvernement a souligné que la proportion de femmes dans les postes de décision au plus haut niveau a augmenté pour passer de 16 pour cent en 1994 à 18,5 pour cent en 1997. De même, le gouvernement de **Singapour** a précisé que le nombre de femmes aux postes administratifs, techniques et d'encadrement était en hausse, et a évoqué la mise au point d'un système de rémunération fondé sur le mérite, accordant à chacun, homme ou femme, une rémunération adéquate. La CISL a confirmé qu'au cours des quinze dernières années la part des femmes dans tous les emplois techniques et d'encadrement est passée de 35,1 pour cent à 40,4 pour cent, tandis que dans les fonctions administratives et de direction, elle est passée de 10,5 pour cent à 18,2 pour cent.
139. **Formation et éducation.** Selon les rapports d'un certain nombre de pays, les disparités des niveaux d'éducation des hommes et des femmes restent considérables, en particulier en Afrique. Aux **Comores** par exemple, il ressort d'une étude annexée au rapport d'actualisation du gouvernement que le rapport exprimant la disparité entre filles et garçons en matière de scolarisation primaire est très variable selon les îles. En **République démocratique du Congo**, la CMT a fait observer que le taux de scolarisation primaire des filles était de 32,3 pour cent en 1998, contre 49 pour cent chez les garçons. Dans l'enseignement secondaire, les taux de scolarisation sont de 28,6 chez les filles et de 45,4 chez les garçons. Du reste, plus de la moitié de la population féminine était analphabète en 1998 (soit 52,9 pour cent), alors que ce taux chez les hommes était de 28,6 pour cent. Ces chiffres de la CMT sur l'analphabétisme des femmes semblent assez élevés, mais le gouvernement ne les a ni confirmés ni démentis.
140. Certains pays ont noté des progrès dans la situation des femmes. Le gouvernement de **Singapour** a mentionné que, pour l'exercice 1999, les femmes constituaient 47 pour cent d'un total de 23 448 participants ayant suivi différents programmes de formation. Dans le cadre du Programme de redéploiement des compétences lancé par le Congrès national des syndicats de Singapour avec une subvention du gouvernement, les femmes constituaient 41 pour cent des 14 286 personnes en formation en 1999. En **Thaïlande**, le taux d'inscription des femmes dans les écoles supérieures d'ingénieurs de l'enseignement public a progressé de 12,5 pour cent en 1993 à 15,7 pour cent en 1997. Le gouvernement de la **République-Unie de Tanzanie** a indiqué que la proportion de femmes inscrites dans les établissements d'enseignement supérieur était passée de 17 pour cent en 1995-96 à 29 pour cent lors de l'année budgétaire suivante.
141. **Disparités salariales.** Plusieurs gouvernements ont signalé une réduction des disparités salariales entre hommes et femmes ces dernières années. En **Thaïlande** par exemple, dans les zones urbaines, le salaire moyen des femmes représentait en 1998 environ 70 pour cent de celui des hommes dans le secteur manufacturier et dans le secteur des services; il était toutefois plus élevé dans le secteur agricole (83,6 pour cent du salaire des hommes). Le gouvernement de **Singapour** a également signalé une réduction des disparités salariales entre hommes et femmes dans sa réponse aux commentaires de la CISL, qui disait que le système en vigueur, fondé sur l'ancienneté, était cause d'importants écarts de salaires. Le gouvernement de **Singapour** a précisé dans sa réponse que ces différences de rémunération tenaient davantage à des facteurs liés au monde du travail (différences de niveau d'éducation, d'expérience et de choix professionnels, et des responsabilités familiales) qu'à des pratiques discriminatoires au travail.

-
142. Le gouvernement de l'**Estonie** a signalé que l'écart entre les salaires masculins et féminins s'était intensifié au cours des années quatre-vingt-dix et que la structure d'âge des chômeurs se modifiait sous l'effet des restructurations de l'économie.
143. **Réformes législatives et politiques.** Les gouvernements des **Comores** et de **Djibouti** ont exprimé leur intention d'ajuster leur législation afin de la mettre en conformité avec cette catégorie de principes et droits. La **République-Unie de Tanzanie**, envisageait de modifier sa Constitution pour inclure le sexe dans les motifs de discrimination. Le gouvernement de l'**Ouganda** a fait savoir qu'une réforme législative visant à protéger les groupes vulnérables était à l'étude. Le gouvernement des **Bahamas** a annoncé qu'une loi interdisant la discrimination en matière d'emploi était à présent en instance d'adoption. De même, le gouvernement de l'**Estonie** a exprimé son intention d'élaborer une législation sur le droit à l'égalité, dans le cadre de son plan d'action pour une réforme de la législation. Le ministère des Affaires sociales a déjà créé un Bureau de l'égalité des droits, chargé de donner effet au principe d'égalité.
144. Selon la CISL, le renforcement de la loi de 1986 sur l'égalité des chances dans l'emploi au **Japon** constitue une étape importante vers la réduction de la discrimination en matière d'emploi et de profession. En 1997, le Parlement japonais avait adopté des amendements à cette loi, qui est entrée en vigueur en avril 1999. Les amendements ont pour effet de renforcer les mesures de protection de la maternité durant la grossesse et après l'accouchement, afin de faciliter aux femmes la réintégration du marché du travail à l'issue d'un congé lié aux responsabilités familiales.
145. **Autres mesures pour améliorer l'égalité des chances.** Plusieurs gouvernements ont pris un certain nombre d'initiatives visant à corriger les disparités entre hommes et femmes dans l'emploi et la rémunération. Ces initiatives vont de l'adoption de plans d'action nationaux (à **Maurice** et en **République démocratique du Congo**) à la promulgation de lois sur l'action positive en matière d'emploi (en **Namibie**), à l'établissement de dispositifs nationaux pour l'égalité des chances (en **Ouganda**, en **Namibie**, en **Thaïlande** et en **République démocratique du Congo**), jusqu'à des activités de sensibilisation et de promotion visant les décideurs politiques et l'opinion publique en général (à **Djibouti**, en **Mauritanie** et en **Thaïlande**). Une initiative particulièrement intéressante est celle menée en **Thaïlande** par la Commission nationale sur les questions féminines et le Département de l'éducation et des programmes scolaires, en vue de réviser les manuels scolaires qui présentent les hommes et les femmes dans des rôles économiques et sociaux différents et inégaux. D'autres mesures incluent des composantes propres aux femmes dans le cadre des programmes de développement de l'esprit d'entreprise (**Thaïlande**) ou portent sur des programmes de formation visant à faciliter l'insertion des femmes (**République-Unie de Tanzanie**) ou leur réintégration dans le marché du travail (**Singapour**).
146. En **Mauritanie**, le gouvernement a exprimé son intention de réviser la législation et de renforcer sa capacité d'administration des affaires sociales. Le gouvernement de **Maurice** a noté qu'il envisageait la possibilité d'une fixation des salaires fondée sur le contenu du travail plutôt que sur la sexospécificité dans les secteurs suivants: cultures de plein champ et cultures maraîchères, industrie sucrière, industries de la transformation du sel et de la production de thé.
147. Les travailleurs souffrant d'un handicap constituent, à l'instar des femmes, un autre groupe social visé par une vaste série de mesures correctives. En **Ouganda** par exemple, le ministère de l'Égalité, du Travail et du Développement social a créé un Conseil national pour les personnes handicapées. Celui-ci a pour finalité principale de garantir l'égalité des chances aux personnes souffrant d'un handicap, de surveiller la prestation de services aux personnes handicapées et de stimuler et promouvoir la prestation de services utiles entre les différents groupes de la société. A **Singapour** a été lancé, selon la CISL, un vaste programme de formation en entreprise et de placement des personnes handicapées. Un code sur l'accessibilité des bâtiments aux personnes souffrant d'un handicap physique est en vigueur dans ce pays depuis 1990. En **Thaïlande**, sept centres ont été créés, qui offrent des cours de formation professionnelle à 910 personnes handicapées, tandis que 50 personnes ont obtenu un emploi-formation au Centre de développement de la formation professionnelle pour les personnes handicapées.
148. **Besoins en coopération technique.** Plusieurs gouvernements ont demandé l'assistance technique du BIT dans différents domaines. Le gouvernement des **Comores** a souligné l'importance de l'assistance technique du BIT pour la réforme de sa législation et de sa réglementation du travail, afin de mieux refléter les principes et droits ancrés dans les conventions fondamentales. Il a également demandé un

appui afin de mettre en œuvre un plan national d'action visant à promouvoir le principe de non-discrimination en matière d'emploi et de profession. Le gouvernement de **Djibouti** a demandé l'assistance du BIT pour réaliser une enquête nationale sur la discrimination envers les femmes, tandis que le gouvernement de l'**Ouganda** a indiqué que l'assistance technique du BIT lui serait précieuse pour mettre en œuvre des enquêtes et des travaux de recherche, et définir les indicateurs requis pour évaluer les pratiques discriminatoires et les inégalités dans l'emploi et la profession. Le gouvernement de **Mauritanie** a insisté sur l'importance de l'assistance technique et financière qu'il a reçue du BIT pour la révision de sa législation et, plus généralement, pour renforcer la capacité de son administration des affaires sociales. Le gouvernement de **Maurice** a demandé l'assistance technique du BIT pour établir des systèmes neutres de fixation des salaires assurant l'égalité de traitement entre hommes et femmes dans certains secteurs de l'économie. Le gouvernement de **Namibie** a évoqué l'assistance technique reçue du BIT pour l'élaboration d'une législation sur la discrimination, qui a par la suite été adoptée. Il a également cité la formation des membres et des responsables de la révision législative siégeant au sein de la Commission sur l'égalité en matière d'emploi.