



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 282^e session (novembre 2001). Le Conseil d'administration leur a confié la responsabilité, conformément aux objectifs du suivi de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail tels qu'énoncés dans l'annexe de la Déclaration:
 - a) d'examiner les informations compilées par le Bureau sur la base des réponses fournies par les Membres qui n'ont pas ratifié les conventions pertinentes aux formulaires de rapport envoyés par le Bureau conformément à l'article 19, paragraphe 5 *e*), ainsi que tous commentaires éventuels portant sur ces réponses formulés conformément à l'article 23 de la Constitution et de la pratique établie;
 - b) de présenter au Conseil d'administration une introduction à la compilation fondée sur ces rapports, appelant son attention sur les aspects méritant un examen plus approfondi;

- c) de proposer au Conseil d'administration, pour discussion et décision, tous ajustements éventuels aux formulaires des rapports qu'ils pourraient juger souhaitables¹.
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 9 au 14 janvier 2002. La compilation pour 2002² ainsi que l'Introduction ci-jointe, préparées par les experts-conseillers, sont présentées aux fins d'examen par le Conseil d'administration.
3. Dans les paragraphes 40 à 46 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 40 à 46 de l'Introduction.*

Genève, le 22 janvier 2002.

Point appelant une décision: paragraphe 4.

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

² Document GB.283/3/2.

**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

Abréviations.....	v
A. Structure de l'Introduction	1
B. Observations générales des experts-conseillers.....	1
C. Recommandations des experts-conseillers	9
D. Efforts déployés en vue du respect, de la promotion et de la réalisation des principes et droits fondamentaux au travail	11
1. Liberté d'association et reconnaissance effective du droit à la négociation collective.	12
a) Rapports	12
b) Rapports mentionnant des efforts	12
c) Difficultés mentionnées	15
d) Rapports faisant état d'une situation inchangée	16
2. Commentaires formulés par les experts-conseillers sur la liberté d'association et la reconnaissance effective du droit à la négociation collective	18
3. Elimination de toute forme de travail forcé ou obligatoire	19
a) Rapports	19
b) Rapports mentionnant des efforts	20
c) Difficultés mentionnées	21
d) Rapports faisant état d'une situation inchangée	21
4. Commentaires formulés par les experts-conseillers sur l'élimination de toute forme de travail forcé ou obligatoire	23
5. Abolition effective du travail des enfants	24
a) Rapports	24
b) Rapports mentionnant des efforts	24
c) Difficultés mentionnées	32
d) Rapports faisant état d'une situation inchangée	33
6. Commentaires formulés par les experts-conseillers sur l'abolition effective du travail des enfants	33
7. Elimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession.....	34
a) Rapports	34
b) Rapports mentionnant des efforts	34
c) Difficultés mentionnées	37
d) Rapports faisant état d'une situation inchangée	38
8. Commentaires formulés par les experts-conseillers sur l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession	38
E. Rôle des organisations d'employeurs et de travailleurs	39
1. Participation générale.....	39
2. Organisations d'employeurs.....	40
3. Organisations de travailleurs.....	41
4. Participation concernant certaines catégories de principes et droits fondamentaux au travail	42

F.	Relations entre gouvernements et organisations régionales et internationales.....	43
G.	Assistance technique	44
1.	Généralités.....	44
2.	Assistance internationale aux pays redevables d'un rapport.....	45
3.	Besoins ou demandes d'assistance internationale formulés par les pays ayant soumis un rapport	47
H.	Effet donné aux précédentes recommandations	48
1.	Rapports et dialogue.....	48
2.	Intégration interne de la Déclaration au sein du Bureau	50
3.	Vulgarisation et recherche.....	50

Annexes

Annexes tableaux.....	53
Annexe 1. Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail et son suivi.....	55
Annexe 2. Graphique relatif au suivi de la Déclaration.....	59
Annexe 3. Experts-conseillers pour le suivi de la Déclaration de l'OIT	60

Encadrés

Encadré 1. Les gouvernements n'ayant pas rempli leurs obligations de fournir des rapports en vertu du suivi de la Déclaration sur des catégories particulières de principes et de droits.....	4
Encadré 2. Ratifications récentes des conventions fondamentales	7
Encadré 3. Deux exemples de mesures prises par les organisations d'employeurs et de travailleurs, cités par les gouvernements.....	43
Encadré 4. Recherche en matière de principes et droits fondamentaux au travail	51
Encadré 5. Partenariat ISP/OIT sur l'égalité de rémunération	52

Figures

Figure 1. Age minimum d'admission à l'emploi.....	25
Figure 2. Age minimum d'admission aux travaux dangereux.....	28
Figure 3. Age le plus bas des personnes au sujet desquelles des informations ont été demandées sur leur activité économique lors du dernier recensement.....	31

Tableaux

Tableau 1. Rapports dus et reçus par catégorie de principes et droits fondamentaux, 2000-2002 .	3
Tableau 2. Comparaison entre l'âge minimum de fin de la scolarité obligatoire et l'âge minimum d'admission à l'emploi	27
Tableau 3. Mesures visant à faire respecter l'âge minimum d'admission à l'emploi	29
Tableau 4. Mesures concernant l'élimination des pires formes du travail des enfants	30
Tableau 5. Obstacles ou difficultés mentionnés dans les réponses des gouvernements – Travail des enfants.....	32
Tableau 6. Besoins ou demandes en matière d'assistance technique par catégorie de principe formulés par les gouvernements.....	47

Abréviations

ARIATA	– Initiative régionale contre la traite de femmes et d'enfants en Asie
CCG	– Conseil de coopération du Golfe
CEDAW	– Convention des Nations Unies sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes
CISL	– Confédération internationale des syndicats libres
CMT	– Confédération mondiale du travail
CT	– Coopération technique
CTBO	– Budget ordinaire pour la coopération technique
FNUAP	– Fonds des Nations Unies pour la population
HCR	– Haut Commissariat des Nations Unies pour les réfugiés
IPEC	– Programme international pour l'abolition du travail des enfants
MDT	– Equipe consultative multidisciplinaire
MERCOSUR	– Marché commun du Sud
OAT	– Organisation arabe du travail
OIE	– Organisation internationale des employeurs
OIM	– Organisation internationale des migrations
OIT/BIT	– Organisation internationale du Travail/Bureau international du Travail
OMS	– Organisation mondiale de la santé
ONG	– Organisation non gouvernementale
PNUD	– Programme des Nations Unies pour le développement
PRODIAF	– Programme OIT/Belgique destiné à promouvoir le dialogue social en Afrique francophone
SIMPOC	– Programme d'information statistique et de suivi sur le travail des enfants
UNESCO	– Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture
UNICEF	– Fonds des Nations Unies pour l'enfance
UNIFEM	– Fonds de développement des Nations Unies pour la femme
ZFE	– Zones franches d'exportation

A. Structure de l'Introduction

1. La présente Introduction à la compilation des rapports annuels dus au titre de l'examen annuel de 2002 comporte des informations sur le contenu desdits rapports et des commentaires reçus par le Bureau, ainsi que des observations et recommandations que les experts-conseillers ont formulées à partir de la compilation.
2. La nouvelle structure de la présente Introduction indique clairement à quelle occasion les experts-conseillers ont exprimé leur avis, dans les observations générales à la partie B, les recommandations à la partie C, et les sections finales de la partie D, pour chaque catégorie de principes et droits.

B. Observations générales des experts-conseillers

Le cadre de la Déclaration

3. **Valeurs partagées.** Dans un contexte de changement mondial, la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail exprime des valeurs de base et des objectifs adoptés par la communauté internationale. La dignité humaine est au cœur de ces valeurs.
4. **Nouveaux instruments.** Dans le même temps, la Déclaration fournit de nouveaux instruments pour soutenir les efforts destinés à promouvoir, réaliser et respecter ces principes et droits au travail: un examen annuel, des rapports globaux, une activité promotionnelle et une coopération technique accrue.
5. **Une question de droits de l'homme.** La promotion de la Déclaration s'inscrit dans le cadre plus large de droits de l'homme, et se construit sur la base d'instruments tels que la Déclaration universelle des droits de l'homme. Lorsque les chefs d'Etat se sont réunis au Sommet social de Copenhague en 1995, ils ont choisi quatre concepts d'importance primordiale dans le monde du travail, lesquels ont constitué la base de la Déclaration de l'OIT:
 - la liberté d'association et la reconnaissance effective du droit à la négociation collective;
 - l'élimination de toute forme de travail forcé ou obligatoire;
 - l'abolition effective du travail des enfants; et
 - l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession.
6. **Les conditions minimums communes.** Il existe un certain nombre de conditions minimums communes destinées à assurer le respect des quatre catégories de principes: la sensibilisation aux problèmes, la volonté politique de les résoudre, un cadre légal adéquat, des initiatives pratiques destinées à améliorer le quotidien des individus et des institutions visant à assurer l'application de ces droits.
7. Même si les conditions socio-économiques pour la promotion des principes et droits fondamentaux au travail peuvent varier, les principes et droits eux-mêmes sont immuables et universels. La volonté politique de les promouvoir devra se manifester quelles que soient les conditions économiques et le contexte culturel.

-
- 8. Mesures prises pour réduire l'écart.** Nous prenons connaissance avec intérêt des mesures prises pour réduire l'écart entre les principes et droits fondamentaux au travail et la situation concrète qui prédomine dans beaucoup de pays. Les rapports de cette année contiennent beaucoup de signes positifs, mais beaucoup d'entre eux montrent que plusieurs droits fondamentaux sont encore ignorés.
- 9. Interdépendance des quatre catégories.** Nous avons de plus en plus la preuve de l'interdépendance des quatre catégories de principes et droits au travail. Ces derniers se soutiennent mutuellement. Les informations que nous avons examinées indiquent une relation en particulier entre le travail forcé et les trois autres catégories. Nous sommes particulièrement préoccupés par le recours au travail forcé comme moyen de punir l'expression d'opinions politiques ou l'exercice d'activités syndicales ou comme manifestation de la discrimination sur les bases de l'ethnicité.
- 10. Pas d'exclusion de l'application des principes et droits fondamentaux.** Les principes et droits fondamentaux s'appliquent à chaque personne, sans aucune exception. Nous sommes préoccupés par le maintien de l'exclusion de groupes particuliers de l'application des dispositions législatives et l'inefficacité des mesures pratiques destinées à assurer le respect des principes et droits fondamentaux au travail. L'octroi de ces droits ne peut être interdit à des groupes particuliers, tels que les minorités ethniques ou les employés de maison, ou dans des conditions particulières, telles que celles de l'économie informelle. Quelle que soit la catégorie concernée, le refus d'accorder les droits fondamentaux aux travailleurs migrants constitue une préoccupation particulière pour nous.

L'importance du changement dans le temps

- 11. Efforts à déployer.** Le but du suivi annuel est de revoir chaque année les efforts fournis par les Etats au titre du suivi. Cela signifie pour nous que des efforts doivent être déployés chaque année pour promouvoir les principes et droits fondamentaux de la Déclaration.
- 12. Nous nous attendons à un changement.** En vertu du suivi, les gouvernements sont priés de fournir un rapport sur tous changements intervenus dans la législation ou la pratique nationales depuis le dernier examen annuel. Les changements couvrent un large spectre, depuis les légères modifications jusqu'aux remaniements plus importants. Dans le contexte d'une réforme législative, par exemple, les progrès dans le processus peuvent être signalés avant même que les textes ne soient adoptés. Dans la mesure où il s'agit de la pratique, nous ne pouvons admettre qu'il y ait réellement des situations où aucun changement ne s'est produit. La promotion des principes et droits fondamentaux au travail est une obligation permanente pour tous les Etats Membres. Pour cette raison, nous avons indiqué pour chacune des catégories de notre Introduction, les pays qui ont signalé «situation inchangée». Dans certains cas, cela veut dire qu'ils ne signalent aucun changement par rapport à la situation telle qu'elle existait trois ans auparavant.

Le mandat des experts-conseillers

- 13. Le cadre de notre travail.** Notre mandat est un élément essentiel du suivi de la Déclaration. En tant que première étape dans le processus, l'examen annuel a un rôle clé à jouer avec un suivi qui doit être promotionnel, crédible et efficace. En tant qu'experts-conseillers indépendants, nous croyons que nous devons mettre l'accent aussi bien sur les situations dans lesquelles un progrès a été réalisé que sur d'autres qui ont connu peu de progrès ou qui n'ont connu aucun progrès. Un suivi promotionnel ne signifie pas un suivi qui ferme les yeux sur les difficultés. Attirer l'attention sur ces dernières peut augmenter la prise de conscience à leur égard, et une telle prise de conscience est un premier pas vers leur prise en charge au niveau national.

Le suivi de la Déclaration et les procédures de contrôle

- 14. Eviter le double examen.** En même temps, le suivi doit éviter de faire double emploi avec les procédures de contrôle des normes de l'OIT. Il ne devrait pas y avoir en particulier de confusion entre le suivi de la Déclaration et les procédures au titre du Comité de la liberté syndicale, vu que chacun des deux contrôles remplit un rôle différent. Les informations sollicitées au titre du suivi de la Déclaration ne concernent pas les plaintes ou la manière dont les conventions sont ou devraient être appliquées. Notre rôle, aux termes du suivi de la Déclaration, consiste à s'intéresser à ce qui se passe dans la réalité au sujet des efforts déployés pour promouvoir, respecter et réaliser les principes et droits fondamentaux au travail.
- 15. Du meilleur usage du suivi.** Par ailleurs, nous notons qu'un certain nombre de mandants ne semblent toujours pas évaluer la différence entre les procédures de contrôle, d'une part, et le suivi de la Déclaration, d'autre part, ou ainsi qu'entre les exigences des conventions ratifiées et l'obligation de respecter les principes et droits fondamentaux. Lorsque les mandants utilisent les mêmes informations dans des objectifs différents, tels que la Déclaration ou les rapports au titre de l'article 22, ils n'utilisent pas le suivi de la Déclaration de manière conforme à sa nature promotionnelle, en d'autres termes ils n'en font pas le meilleur usage.

Rapports en vertu du suivi

- 16. Le taux de réponses.** Nous trouvons intéressant le fait qu'il semble ne pas y avoir de rapport entre l'importance de la population ou de l'économie d'un pays et la volonté de ce dernier de fournir un rapport en vertu du suivi de la Déclaration; des rapports ont été envoyés aussi bien par un certain nombre de petits pays avec des ressources limitées que par certains, parmi les plus grands. Le nombre total des rapports a légèrement baissé cette année (voir tableau 1); une des raisons pourrait en être que de nouveaux pays qui ne s'étaient pas encore familiarisés avec les rapports au titre de la Déclaration, étaient appelés à fournir un rapport pour la première fois (par exemple les pays qui n'avaient pas ratifié la convention n° 182). De plus, plusieurs rapports ont été présentés après la date limite et ne seront normalement examinés que l'année prochaine ¹.

Tableau 1. Rapports dus et reçus par catégorie de principes et droits fondamentaux, 2000-2002

Catégorie	Nombre dû			Nombre reçu (pourcentage reçu)			Changement de %	
	2000	2001	2002	2000	2001	2002	2001 2000	2002 2001
Liberté d'association/négociation collective	52	47	42	35 (67)	33 (70)	34 (81)	+ 3	+11
Travail forcé	41	36	28	21 (51)	19 (53)	18 (64)	+ 2	+11
Travail des enfants	92	72	102	47 (51)	49 (68)	57 (56)	+17	-12
Discrimination	43	38	31	24 (56)	28 (74)	19 (61)	+18	-13
Total	228	193	203	127 (56)	129 (67)	128 (63)	+11	- 4

Source: BIT.

Note: Le nombre de rapports dus sur le travail des enfants a augmenté pour l'examen annuel 2002 en raison de l'entrée en vigueur de la convention (n° 182) sur les pires formes de travail des enfants, 1999. Cinq rapports ont été reçus en 2002 après la date limite: un rapport concernait l'élimination de toute forme de travail forcé ou obligatoire, et quatre l'abolition effective du travail des enfants (non inclus dans les chiffres ci-dessus).

¹ Reçus des gouvernements du **Bénin, Burundi, Cameroun, Colombie, Lettonie, Nigéria, Venezuela** au sujet d'une ou de plusieurs catégories.

- 17. Le taux de réponses diffère selon la catégorie.** En ce qui concerne la liberté d'association/négociation collective et le travail forcé, nous nous félicitons de l'accroissement du pourcentage de rapports reçus. Mais nous devons exprimer notre préoccupation quant à la baisse de rapports sur la discrimination en matière d'emploi et de profession et au fait que certains gouvernements continuent à ne pas fournir de rapports. L'encadré 1 concerne les pays qui n'ont pas présenté de rapport sur une ou plusieurs catégories.

Encadré 1. Les gouvernements n'ayant pas rempli leurs obligations de fournir des rapports en vertu du suivi de la Déclaration sur des catégories particulières de principes et de droits

A. Les gouvernements n'ayant pas fourni de rapports pour 2000, 2001 et 2002 sur une catégorie particulière (au total 10 pays)

Liberté d'association et négociation collective: **Afghanistan, Fidji, Iles Salomon, Ouzbékistan** (quatre pays).

Travail forcé ou obligatoire: **Afghanistan, Iles Salomon, Ex-République yougoslave de Macédoine, Mongolie, Sao Tomé-et-Principe** (cinq pays).

Travail des enfants: **Afghanistan, Fidji, Iles Salomon, Mongolie, Ouzbékistan, Sao Tomé-et-Principe, Sierra Leone, Swaziland** (huit pays).

Discrimination: **Antigua-et-Barbuda, Fidji, Iles Salomon** (trois pays).

B. Autres gouvernements qui n'avaient pas fourni de rapport au 1^{er} septembre 2001 sur les catégories concernées (37 pays, plusieurs d'entre eux avaient entre-temps ratifié les conventions concernées)

Liberté d'association et négociation collective: **Iraq, Mauritanie, Népal, Somalie** (quatre pays).

Travail forcé ou obligatoire: **Bolivie, Népal, République fédérale de Yougoslavie, République démocratique populaire lao** (quatre pays).

Travail des enfants: **Antigua-et-Barbuda, Bangladesh, Bolivie, Bosnie-Herzégovine, Cameroun, Cap-Vert, Colombie, Congo, Costa Rica, Côte d'Ivoire, Djibouti, Erythrée, France, Grenade, Guinée, Haïti, Israël, Jamaïque, Kirghizistan, République démocratique populaire lao, Libéria, Ex-République yougoslave de Macédoine, Mauritanie, Népal, Nigéria, Ouganda, Paraguay, Saint-Kitts-et-Nevis, Somalie, Tadjikistan, Tchad, Turkménistan, République fédérale de Yougoslavie, Zambie** (34 pays).

Discrimination: **Djibouti, Grenade, République démocratique populaire lao, Libéria, Mauritanie, Nigéria, Somalie, Suriname, République-Unie de Tanzanie** (neuf pays).

- 18. Les pays n'ayant jamais fourni de rapports.** Les gouvernements des pays suivants: **Afghanistan, Antigua-et-Barbuda, Fidji, Iles Salomon, Mongolie, Ex-République yougoslave de Macédoine, Sao Tomé-et-Principe, Sierra Leone, Swaziland** et **Ouzbékistan**, n'ont jamais fourni de rapport au titre du suivi de la Déclaration (la partie A de l'encadré 1 indique les catégories pour lesquelles un rapport est dû). Référence est donc faite à ces pays dans nos recommandations (voir partie C).
- 19. La qualité des informations fournies.** Les experts-conseillers sont préoccupés du fait que les informations fournies dans un certain nombre de rapports continuent à être inadéquates. Lorsque les gouvernements sont en mesure d'obtenir des informations relatives aux formulaires de rapports, ils devraient les fournir. Le fait de présenter des rapports complets offre aux gouvernements la possibilité d'évaluer les contraintes à surmonter. Il permet aussi de préciser la manière dont l'OIT pourrait fournir un soutien aux gouvernements et aux partenaires sociaux. Nous croyons qu'il est préférable pour les pays d'indiquer les difficultés auxquelles ils sont confrontés aux fins de respecter, de promouvoir et de réaliser les principes et droits fondamentaux au travail.

20. Plus d'informations sur la pratique. En conformité avec la nature promotionnelle étendue du suivi, les experts-conseillers préféreraient avoir davantage d'informations sur la situation dans la pratique en plus des informations sur les dispositions législatives. Actuellement, peu d'informations sont relativement fournies sur les politiques et les efforts pratiques déployés pour promouvoir, respecter et réaliser les principes et droits fondamentaux au travail, alors que beaucoup de rapports abondent de détails sur la législation.

Formulaires de rapports afin de susciter des informations pratiques

21. Nouveaux formulaires de rapport. Pour la première fois cette année, les gouvernements étaient appelés à fournir des informations sur la base du nouveau formulaire de rapport sur le travail des enfants élaboré de manière à obtenir des informations plus pratiques. Nous sommes frappés par les réponses très ciblées que le nouveau formulaire de rapport a suscitées, particulièrement pour identifier les difficultés et les besoins prioritaires en matière de coopération technique. Par contre, les informations plutôt incomplètes concernant la pratique, fournies par certains gouvernements au sujet des trois autres catégories de principes, rendent encore plus nécessaire l'élaboration de nouveaux formulaires de rapports qui mettraient plus l'accent sur la situation dans la pratique.

Engagement des partenaires sociaux

22. Un engagement plus grand des organisations d'employeurs. Nous avons été encouragés par la forte déclaration de soutien à la Déclaration faite par l'Organisation internationale des employeurs, décrivant les initiatives prises par celle-ci, le matériel de formation produit, et le rôle clé qu'elle joue par rapport au Pacte mondial. Le rôle plus grand joué cette année par les organisations nationales d'employeurs en participant à l'élaboration des rapports des gouvernements et en formulant leurs commentaires à leur sujet représente aussi un développement positif.

23. Les organisations de travailleurs restent activement impliquées. Cette année, la Confédération internationale des syndicats libres et la Confédération mondiale du travail, de concert avec les syndicats qui y sont affiliés, ont présenté leurs points de vue sur les quatre catégories de principes. Elles ont été entendues par un plus grand nombre d'organisations nationales de travailleurs que par le passé; il s'agit là d'une tendance bienvenue. En plus de l'exercice de leurs propres activités, les organisations de travailleurs aux niveaux national et international ont enrichi les informations dont disposent les gouvernements.

Encourager le dialogue

24. La base d'un dialogue social véritable. Nous sommes convaincus qu'aucune négociation collective ou dialogue social véritable ne sont possibles sans que les travailleurs et les employeurs ne soient libres d'adhérer à des organisations de leur propre choix et de créer de telles organisations, sans aucune ingérence. En l'absence de respect des principes et droits en matière de liberté d'association et de négociation collective, aucun dialogue social véritable n'est possible, puisque les intéressés n'auraient alors aucun moyen de défendre convenablement leurs intérêts. L'imposition des structures syndicales uniques demeure une préoccupation particulière.

25. Les réponses des gouvernements. Nous apprécions le travail fourni par les gouvernements, notamment par ceux ne disposant que de moyens plutôt limités, pour communiquer des informations en réponse aux questions soulevées par les organisations d'employeurs et/ou de travailleurs. La plupart avaient traité sérieusement cette question, ouvrant la voie au dialogue, ce qui est encourageant. Vu le caractère délicat de certaines

questions politiques, un tel dialogue est primordial pour élaborer des solutions au niveau national.

Coopération technique

- 26. La coopération technique en augmentation.** Nous sommes satisfaits de voir que beaucoup de pays qui ont identifié leurs difficultés ont pu bénéficier de projets de coopération technique. Nous espérons que les prochains rapports refléteront les répercussions pratiques de ces projets en matière de principes et droits fondamentaux au travail. De tels projets peuvent servir d'exemples et la diffusion de leurs résultats pourrait encourager l'élaboration de projets similaires. La réponse des donateurs a été tout à fait positive, et nous recommandons vivement que cela se poursuive et se développe.
- 27. Les principes et droits fondamentaux au travail dans les situations postérieures à des conflits.** Nous déclarons à nouveau que l'absence de respect des droits et des principes fondamentaux au travail peut contribuer à l'apparition de conflits armés. Assurer à nouveau leur respect peut aider à la création d'un environnement de reconstruction et de développement durables dans les situations postérieures à un conflit. La communauté internationale ayant la possibilité de le prouver dans plusieurs pays de par le monde, nous attirons l'attention sur l'urgence d'une action de la part de l'OIT, en étroite consultation avec les Nations Unies, pour fournir une assistance en vue de la reconstruction de l'Afghanistan, y compris pour les questions qui relèvent du suivi de la Déclaration. Nous sommes convaincus que le fait d'intégrer le respect des principes et droits fondamentaux au travail dans la reconstruction de ce pays, comme dans d'autres pays, contribuera à la promotion d'une paix durable.

Intensifier l'activité promotionnelle

- 28. Divers efforts de promotion.** Les Experts-conseillers sont encouragés par les divers efforts de promotion fournis par le Bureau pour préconiser les principes et les droits énoncés dans la Déclaration et voudraient encourager un effort supplémentaire dans ce sens. Il sera important de poursuivre de telles initiatives avec les ministères du Travail et les organisations d'employeurs et de travailleurs.
- 29. Sensibilisation à large échelle.** Vu l'urgence de familiariser le public avec la Déclaration, les Experts-conseillers trouvent nécessaire d'atteindre le plus grand nombre possible de personnes. Les universités, les associations professionnelles, les milieux d'affaires, les cours d'éducation des adultes représentent des véhicules prometteurs, étant donné qu'ils pourraient avoir un effet multiplicateur. Les valeurs présentes dans la Déclaration ont besoin d'être discutées et adoptées par une large base de la population. Travaillant avec les partenaires sociaux, les groupes de la société civile peuvent être des champions efficaces des programmes de promotion des principes et droits fondamentaux au travail.

Ratification des conventions fondamentales

- 30. La ratification, une étape.** La ratification des conventions fondamentales dénote clairement l'engagement de la part d'un Etat Membre d'observer leurs dispositions, et il est encourageant de voir de plus en plus de pays ratifiant ces conventions (voir encadré 2). La promotion des principes et droits fondamentaux de la Déclaration reste la tâche de tous les Etats Membres (même de ceux qui ont ratifié les huit conventions fondamentales), des partenaires sociaux, du Bureau et de leurs différents partenaires.

Encadré 2. Ratifications récentes des conventions fondamentales

Liberté d'association et reconnaissance effective du droit à la négociation collective

Convention n° 87: **Angola, Bahamas, Guinée équatoriale, Gambie, Kazakhstan, République démocratique du Congo, Saint-Vincent-et-les Grenadines, République fédérale de Yougoslavie** (huit pays, ce qui porte à 139 le nombre total de ratifications au 31 décembre 2001).

Convention n° 98: **Gambie, Guinée équatoriale, Kazakhstan, Mauritanie, République fédérale de Yougoslavie** (cinq pays, ce qui porte à 151 le nombre total de ratifications au 31 décembre 2001).

Élimination de toute forme de travail forcé ou obligatoire

Convention n° 29: **Gambie, Guinée équatoriale, Kazakhstan, Namibie, Rwanda, République fédérale de Yougoslavie** (six pays, ce qui porte à 159 le nombre total de ratifications au 31 décembre 2001).

Convention n° 105: **Bosnie-Herzégovine, Gambie, Guinée équatoriale, Kazakhstan, Lesotho, Namibie, République démocratique du Congo, Ukraine** (huit pays, ce qui porte à 155 le nombre total de ratifications au 31 décembre 2001).

Abolition effective du travail des enfants

Convention n° 138: **Angola, Bahamas, Bénin, Brésil, Cameroun, Colombie, Gambie, Kazakhstan, Lesotho, Mauritanie, Namibie, Papouasie-Nouvelle-Guinée, République démocratique du Congo, République arabe syrienne, République fédérale de Yougoslavie** (15 pays, ce qui porte à 116 le nombre total de ratifications au 31 décembre 2001).

Convention n° 182: **Albanie, Algérie, Angola, Arabie saoudite, Argentine, Autriche, Bahamas, Bahreïn, Bangladesh, Bénin, Bosnie-Herzégovine, Botswana, Burkina Faso, Cap-Vert, Chypre, République de Corée, Costa Rica, Croatie, République dominicaine, Dominique, Emirats arabes unis, Espagne, Estonie, États-Unis, Guinée équatoriale, Finlande, France, Gabon, Gambie, Grèce, Guatemala, Guyane, Honduras, Iraq, Irlande, Japon, Kenya, Liban, Lesotho, Luxembourg, Madagascar, Malawi, Malaisie, Malte, Maroc, Mauritanie, Mongolie, Namibie, Nicaragua, Norvège, Nouvelle-Zélande, Oman, Ouganda, Pakistan, Paraguay, Philippines, République démocratique du Congo, Roumanie, Sainte-Lucie, Saint-Vincent-et-les Grenadines, Seychelles, Singapour, Slovaquie, Slovénie, Sri Lanka, Suède, République-Unie de Tanzanie, Tchad, République tchèque, Thaïlande, Turquie, Ukraine, Uruguay, Viet Nam, Zambie, Zimbabwe** (76 pays, ce qui porte à 113 le nombre total de ratifications au 31 décembre 2001).

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

Convention n° 100: **Bahamas, Gambie, Kazakhstan, Kenya, Mauritanie, Pakistan, Saint-Vincent-et-les Grenadines, République fédérale de Yougoslavie** (huit pays, ce qui porte à 156 le nombre total de ratifications au 31 décembre 2001).

Convention n° 111: **Bahamas, Emirats arabes unis, Gambie, Guinée équatoriale, Kenya, Luxembourg, Namibie, République démocratique du Congo, Saint-Vincent-et-les Grenadines, République fédérale de Yougoslavie** (dix pays, ce qui porte à 154 le nombre total de ratifications au 31 décembre 2001).

- 31. Intentions de ratifier.** Bien que le nombre de gouvernements ayant déclaré leur intention de ratifier (voir tableaux 5 à 8 en annexe) soit un signe positif, cela ne doit pas empêcher la poursuite de tous les autres efforts destinés à promouvoir les principes et droits fondamentaux au travail, de même que cela ne doit dispenser un pays de l'obligation de fournir un rapport en vertu du suivi de la Déclaration. Le fait pour un gouvernement de recueillir des informations en vue de fournir un rapport en vertu de la Déclaration l'aidera à évaluer si la situation, dans la pratique et dans la législation, est propice à une telle ratification.

Le suivi des recommandations antérieures

- 32. Les recommandations faites l'année dernière au Bureau.** Les experts-conseillers sont satisfaits de l'attention accordée par le Conseil d'administration à la série de recommandations qu'ils ont formulées l'année dernière et de la large adhésion que celles-

ci ont reçue². Dans une tentative de stimuler des efforts continus de la part des pays relevant du suivi, nous avons inclus une série de recommandations similaires cette année.

- 33.** Nous sommes heureux de savoir en particulier que la mobilisation des ressources, la fourniture de l'assistance technique et les initiatives en matière d'information des médias de la part du Bureau ont été couronnées de succès. La réponse positive de la communauté des donateurs est particulièrement satisfaisante. Des informations supplémentaires sur ces aspects figurent dans les parties G et H de la présente Introduction.
- 34. Recommandations encourageant le dialogue avec les gouvernements.** L'année dernière, nous avons attiré l'attention sur certains aspects des rapports des gouvernements en vue d'encourager le dialogue avec les gouvernements qui n'avaient fourni aucun rapport au titre du suivi de la Déclaration jusqu'à l'examen annuel de 2001. Nous sommes satisfaits de constater que la moitié de ce groupe a déjà répondu, et nous saluons les efforts fournis par ces gouvernements ainsi que par le Bureau pour parvenir à ce résultat.
- 35.** Les experts-conseillers prennent connaissance, en particulier, du dialogue à haut niveau et de l'accord sur le plan d'activités entre le Bureau et les gouvernements de l'**Arabie saoudite**, du **Bahreïn**, des **Emirats arabes unis**, d'**Oman** et du **Qatar**. Nous voudrions encourager l'approfondissement de ce processus au cours de la prochaine année et espérons voir bientôt les résultats de ces efforts en vue d'assurer le respect de ces principes et droits relatifs à la liberté d'association, dans la législation et la pratique.
- 36.** Les experts-conseillers doivent exprimer leur déception vis-à-vis du rapport sur le travail forcé élaboré conjointement par le gouvernement de la **Chine**, la Confédération des entreprises de Chine et la Fédération des syndicats de Chine, lequel déclare qu'aucun changement n'est intervenu depuis le dernier rapport. En 2001, nous avons exprimé notre inquiétude face à la persistance du travail forcé imposé à des personnes «internées à des fins de rééducation par le travail» dans ce pays. Les experts-conseillers apprécieraient de recevoir dans les prochains rapports de plus amples informations et des éclaircissements de la part du gouvernement chinois quant aux efforts qu'il a consentis depuis l'année 2000 aux fins de respecter, promouvoir et réaliser le principe de l'élimination de toute forme de travail forcé.

Le besoin d'une plus grande intégration des principes et droits fondamentaux au travail

- 37. Des efforts intégrés plus efficaces.** Les informations fournies dans la plupart des rapports montrent le besoin de mieux intégrer les efforts fournis en vue d'assurer une observation plus complète des principes et droits fondamentaux au travail. Les problèmes évoqués dans les rapports étant souvent complexes, le type d'informations reçues nous laisse penser que les réponses ne se basent que sur les informations provenant d'un service particulier du ministère du Travail. Par contre, les informations fournies dans les rapports sur le travail des enfants montrent combien les institutions coopérant à différents titres peuvent avoir un impact beaucoup plus grand que les programmes compartimentés. Une telle approche sera essentielle dans la lutte contre la traite des êtres humains, laquelle est une forme de travail forcé aussi bien qu'une pire forme de travail des enfants.
- 38. Institutions financières internationales.** Au cours des dernières années, les institutions financières internationales ont fait des progrès importants en intégrant dans leurs programmes la nécessité du respect des principes et droits fondamentaux au travail. Lorsque des institutions telles que le Fond monétaire international, la Banque mondiale et

² Document GB.280/3/1 (mars 2001), paragr. 30 à 34.

les banques régionales de développement accomplissent leurs fonctions de manière à assurer le respect des principes et droits fondamentaux au travail, une politique et une action plus cohérentes sont possibles. L'intégration au sein de ces institutions d'une telle politique représente une étape prometteuse vers un plus grand respect, dans la pratique, de toutes les catégories de principes et droits fondamentaux.

Un mot d'appréciation

39. Appréciation. Les experts-conseillers apprécient l'approbation par le Conseil d'administration du nouveau formulaire de rapport relatif à l'abolition effective du travail des enfants, ainsi que de la journée supplémentaire pour leur réunion (du 9 au 14 janvier 2002). Cela permettra d'accorder une attention adéquate à la compilation des rapports et commentaires fournis par les gouvernements et les partenaires sociaux. Nous voudrions féliciter le Bureau, en particulier le Programme focal pour la promotion de la Déclaration, pour la grande qualité de son travail et pour le préparation minutieuse de la compilation et les services fournis durant notre réunion, en particulier (9-14 janvier 2002).

C. Recommandations des experts-conseillers

Recommandations au Conseil d'administration concernant ses propres travaux

- 40.** Les experts-conseillers recommandent l'approbation des formulaires de rapport modifiés portant sur trois catégories de principes et de droits (liberté d'association et reconnaissance effective du droit à la négociation collective, élimination de toute forme de travail forcé ou obligatoire et élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession), en vue d'inclure dans les formulaires des questions visant plus spécifiquement à déterminer les difficultés à surmonter et les besoins de coopération technique pour tous les aspects de chacune des catégories.
- 41.** Durant l'examen par le Conseil d'administration du présent point à l'ordre du jour, les experts-conseillers recommandent qu'aux fins d'une discussion plus approfondie de certains aspects de la présente Introduction, le Conseil d'administration invite les gouvernements ci-après à apporter des éclaircissements sur les points suivants:
- a) l'ouverture d'un dialogue avec les onze gouvernements qui n'ont jamais présenté de rapport au titre du suivi de la Déclaration depuis son institution (**Afghanistan, Antigua-et-Barbuda**³, **Fidji, Ex-République yougoslave de Macédoine, Mongolie, Ouzbékistan, Sao Tomé-et-Principe, Sierra Leone, Iles Salomon, Somalie, Swaziland**), afin d'encourager ces pays à dresser un bilan de leur situation en matière de principes et droits fondamentaux au travail;
 - b) la poursuite des démarches effectuées par les gouvernements d'**Arabie saoudite, de Bahreïn, des Emirats arabes unis, d'Oman, et de Qatar** et, en coopération avec le Bureau, sur le principe de la liberté d'association et de la reconnaissance effective du droit à la négociation collective;
 - c) les efforts consentis par le gouvernement de la **Chine**, depuis son rapport au titre de l'examen annuel 2000, en ce qui concerne le principe de l'élimination de toute forme de travail forcé ou obligatoire.

³ Cette année, le gouvernement a effectivement répondu à un commentaire formulé par une organisation de travailleurs, mais n'a pas communiqué de rapport.

-
42. Les experts-conseillers recommandent au Conseil d'administration de demander au Bureau de s'adresser aux autorités gouvernementales d'**Afghanistan** concernant la coopération technique, en consultation étroite avec les Nations Unies, aux fins de poursuivre les efforts de reconstruction qui incluent la promotion des principes et droits fondamentaux au travail en tant qu'élément de la stratégie de développement. Les informations à ce sujet devraient être incluses dans les rapports au titre du suivi de la Déclaration.
43. Les experts-conseillers recommandent au Conseil d'administration de bien vouloir faire en sorte que le travail de grande envergure effectué par le Bureau pour la promotion des principes et droits fondamentaux au travail puisse compter sur des ressources financières suffisantes dans le cadre du budget ordinaire.

Recommandations au Conseil d'administration portant sur le Bureau

44. Les experts-conseillers recommandent au Conseil d'administration d'inviter le Bureau à :
- a) continuer à mobiliser des ressources extrabudgétaires pour répondre aux besoins des pays dans le cadre de la réalisation des principes et droits fondamentaux au travail;
 - b) offrir une assistance technique aux pays qui rencontrent des difficultés dans la réalisation des principes et des droits fondamentaux au travail, afin qu'ils puissent surmonter ces obstacles (en donnant priorité aux pays indiqués dans les paragraphes 41 et 42 ci-dessus);
 - c) déterminer les raisons pour lesquelles certains pays, notamment ceux énumérés au paragraphe 41 a) ci-dessus, n'ont pas communiqué de rapport au titre du suivi de la Déclaration, et concevoir de nouveaux moyens pour les y encourager, y compris par des rencontres à haut niveau, et leur fournir une aide dans l'élaboration de leurs rapports;
 - d) approcher une série de pays développés, en développement et en transition en vue de la mise en œuvre, dans ces pays, d'une étude nationale sur les obstacles qui les empêchent de réaliser pleinement les principes et droits fondamentaux au travail, suivie d'une discussion des résultats dans des séminaires tripartites nationaux chargés d'envisager des mesures de suivi. (Il s'agirait de prévoir une telle étude et un tel séminaire pour chaque catégorie de principes et droits au travail au cours d'une année);
 - e) favoriser la coopération entre les différents ministères d'un même pays, en tant que mesure vers l'intégration de la politique gouvernementale sur les principes et droits fondamentaux au travail;
 - f) collecter et diffuser les bonnes pratiques en ce qui concerne les mesures qui ont favorisé le respect des principes et droits fondamentaux au travail;
 - g) recourir à des méthodes innovantes les plus adéquates afin de faire connaître la Déclaration à un public plus vaste;
 - h) engager de multiples catégories d'acteurs dans des activités promotionnelles ciblées sur les principes et droits fondamentaux au travail;
 - i) continuer à demander instamment à tous les services du Bureau d'inclure la promotion des principes et droits fondamentaux au travail dans tous les aspects pertinents de leur travail, en particulier l'emploi, la protection sociale et le dialogue social; et

-
- j) œuvrer pour que d'autres institutions multilatérales, et en particulier le Fonds monétaire international, la Banque mondiale et les banques régionales de développement, dans le cadre de leurs activités au niveau national, renforcent l'intégration des principes et droits fondamentaux au travail.

Recommandations au Conseil d'administration concernant les gouvernements

45. Les experts-conseillers recommandent en outre au Conseil d'administration d'inviter les gouvernements à:
- a) remplir leurs obligations constitutionnelles de présenter un rapport au titre du suivi de la Déclaration;
 - b) utiliser les formulaires de rapport modifiés pour fournir un aperçu complet de la situation dans la pratique, en plus des renseignements sur les textes législatifs;
 - c) aider les partenaires sociaux à exprimer leurs opinions sur les rapports des gouvernements soumis au titre de la Déclaration;
 - d) se représenter plus clairement les difficultés rencontrées dans la réalisation des principes et droits fondamentaux au travail, dans le cadre d'études sur les sujets d'importance croissante, tels que la traite d'êtres humains;
 - e) éliminer les structures syndicales uniques qui demeurent en place, en vue de promouvoir la liberté d'association.

Recommandations au Conseil d'administration concernant les organisations d'employeurs et de travailleurs

46. Enfin, les experts-conseillers recommandent au Conseil d'administration d'encourager les organisations d'employeurs et de travailleurs à s'attacher plus activement à appuyer la Déclaration, conformément à sa nature promotionnelle, notamment en:
- a) préconisant activement la Déclaration parmi leurs membres, ainsi qu'auprès de leurs partenaires;
 - b) formant leurs membres à la signification dans la pratique du respect des principes et droits fondamentaux au travail;
 - c) participant à l'élaboration des rapports soumis par les gouvernements au titre du suivi de la Déclaration;
 - d) présentant des observations sur ces rapports; et
 - e) examinant, à l'échelon national dans le cadre du dialogue social, les incidences des informations contenues dans les rapports et observations.

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

Note liminaire

47. Les informations figurant dans les premières parties des sections 1 à 4 récapitulent les déclarations faites par les gouvernements dans leurs rapports et les commentaires présentés

au Bureau par les organisations nationales et internationales d'employeurs et de travailleurs au titre de l'examen annuel de 2002⁴. Dans la seconde partie de chaque section, les experts-conseillers ont présenté leurs commentaires sur les documents examinés au titre de chaque catégorie de principes et droits au travail.

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

a) Rapports

48. Sur un total de 34 pays (81 pour cent de ceux pour lesquels un rapport était dû) soumettant un rapport au titre de cette catégorie pour l'examen annuel de 2002, un seul pays (**Kiribati**) présentait un rapport pour la première fois.

b) Rapports mentionnant des efforts

49. **Modifications aux instruments législatifs.** La plupart des actions signalées dans l'examen annuel de 2002 visent la réforme des instruments législatifs. La majorité dénotent l'intention du pays d'aligner la législation en vigueur sur le principe. Elles en sont à différents stades d'avancement. Certains pays indiquent que l'adoption et/ou l'entrée en vigueur d'une législation ont couronné leurs efforts en 2001. Toutefois, la majorité d'entre eux informe de la tâche récemment entreprise, ou en cours, en matière de révision.

50. Cinq pays ont parachevé la révision de leur législation ou ont promulgué de nouvelles lois. Le gouvernement de l'**Arménie** indique que le choix des conventions à soumettre à l'Assemblée nationale pour ratification (dont les conventions n° 87 et 98) coïncide avec la rédaction du nouveau Code du travail qui doit tenir compte de leurs dispositions. Le gouvernement du **Soudan** informe que la loi de 1992 sur les syndicats a été remplacée par la loi de 2001, qui s'aligne sur le principe. Le gouvernement de la **Thaïlande** et la CISL mentionnent comme évolution constructive l'adoption de la loi sur les relations de travail dans les entreprises publiques qui accorde aux travailleurs de ces entreprises le droit de s'affilier à des syndicats et de négocier collectivement; la CISL évoque également nombre de difficultés. Toutefois, la CISL et le Congrès national des travailleurs thaïlandais font des observations sur l'incompatibilité entre ladite loi sur les relations de travail dans les entreprises publiques et la loi sur les relations de travail, quant à la possibilité pour les syndicats de travailleurs des entreprises publiques de s'affilier à des fédérations comptant des travailleurs du secteur privé. Le gouvernement, dans sa réponse, indique que la loi sur les relations de travail, modifiée, est entrée en vigueur en novembre 2001. Le gouvernement des **Emirats arabes unis** mentionne que la législation a été modifiée pour permettre à la Fédération des chambres de commerce et d'industrie d'agir sans ingérence gouvernementale.

51. Deux des rapports informant de modifications dans la législation signalent la mise en place de nouveaux mécanismes de dialogue social. Selon le gouvernement du **Canada**, a été créée dans la province du Québec une nouvelle administration du travail, chargée d'accréditer les syndicats, de régler les différends et toutes autres questions concernant l'application du Code du travail. Cet organe remplace le tribunal du travail, auparavant chargé de connaître de ces questions. Ce changement vise à offrir une plus grande souplesse lors d'enquêtes, d'interventions et de recours administratifs agréés par les

⁴ Ni les experts-conseillers ni le Bureau n'ont vérifié la véracité des déclarations reçues et reproduites dans la compilation.

partenaires sociaux. Les mesures de ce type sont encourageantes car elles visent les problèmes d'arriérés accumulés dans les tribunaux du travail et le degré d'exécution des lois sur le travail généralement faible.

- 52.** En **Arabie saoudite**, le gouvernement indique que le conseil des ministres a pris un décret approuvant le règlement relatif à la création de comités d'entreprises, qui sera appliqué une fois les formalités conclues. Il considère que ces comités marquent une évolution vers une organisation des travailleurs qui soit compatible avec les besoins et conditions propres au pays (pourcentage élevé de travailleurs étrangers). Le même règlement prévoit un conseil consultatif tripartite du travail chargé d'examiner les propositions et différentes questions liées au travail.
- 53.** Une dizaine de pays ont signalé que des modifications à la législation étaient soumises à l'approbation. Au **Brésil**, le Congrès a été saisi d'un projet de modification de la Constitution; ce projet aborde, entre autres, l'abolition du principe de l'unicité syndicale, qui continue à poser problème vis-à-vis du mécanisme du dialogue social. Plusieurs autres modifications à la législation du travail auraient été entreprises de 1998 à 2001. Leur dénominateur commun est l'accent mis sur la négociation collective. Le gouvernement de l'**Ouganda** mentionne que la révision de la législation du travail, qui est en cours depuis quelque temps avec l'assistance du BIT et du PNUD, est achevée. Les projets de lois sont prêts à être déposés.
- 54.** Au **Zimbabwe**, le Parlement est saisi du projet de loi portant modification des relations de travail, qui vise à harmoniser les lois avec la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948. Une fois ce projet, élaboré avec l'assistance du BIT et adopté, tous les employés des secteurs privé et public relèveront de la même législation du travail. Le gouvernement, qui exprime l'espoir que la loi soit promulguée avant la fin de 2001, estime qu'elle fraiera au Zimbabwe une voie à la ratification de la convention. Le gouvernement d'**Oman**, dans sa réponse aux commentaires de la CISL, informe de l'état d'avancement dans la révision du Code du travail. Les ministères du Développement social et de la Main-d'œuvre ont été créés. La promulgation de la nouvelle loi, que le gouvernement espère prochaine, attend la collecte de toutes les observations du ministère des Affaires juridiques. Son texte contient un article qui prévoit expressément la création de comités de travailleurs.
- 55.** Deux gouvernements fournissent des informations sur des entités spécialement instaurées pour réviser la législation du travail. Le gouvernement du **Kenya** a chargé en mai 2000 un groupe d'étude de réviser l'ensemble de la législation nationale du travail⁵. Il s'emploiera à intégrer les opinions de toutes les parties concernées dans les recommandations finales, attendues d'ici août 2002. Entre autres questions, l'interdiction pour les fonctionnaires publics de se syndiquer sera réexaminée. Le gouvernement affirme que les partenaires sociaux ont reçu de sa part l'assurance qu'il attachait à la question des fonctionnaires et de leur droit d'organisation toute l'attention particulière requise et qu'une décision sera bientôt prise sur le rétablissement du syndicat des fonctionnaires; il en va de même pour les organisations de professeurs, de médecins et de dentistes. Concernant le **Liban**, le gouvernement signale la création par le ministère du Travail d'un comité tripartite chargé d'examiner les modifications recommandées au projet de Code du travail, en particulier les dispositions relatives aux syndicats et au principe de la liberté d'association.
- 56.** Le gouvernement de **Myanmar** informe de sa détermination à tenir compte des observations des organes de contrôle du BIT. La **Thaïlande** bénéficie de l'assistance

⁵ Un projet relevant de la Déclaration de l'OIT, qui associe le **Kenya**, l'**Ouganda** et la **Tanzanie**, fournit un apport technique à ce groupe d'étude. Voir partie G.

technique de spécialistes du BIT en matière de normes internationales du travail. Pour entreprendre la révision de la législation, le gouvernement du **Qatar** a demandé l'assistance technique du BIT. Au **Koweït**, le gouvernement entreprend une étude qui consiste à comparer la législation en vigueur et les dispositions de la convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949, en vue de la ratifier. La Chambre de commerce et d'industrie du Koweït et la Fédération générale des syndicats du Koweït ont examiné avec les responsables gouvernementaux le contenu du rapport annuel et exprimé un avis favorable concernant la ratification.

57. Activités de promotion ou de mobilisation. Les autres actions entreprises par les gouvernements, mentionnées le plus souvent, sont des activités visant à promouvoir le principe: il s'agit de directives ou programmes organiques, comprenant la formation et l'organisation d'ateliers et de colloques (par exemple, le gouvernement du **Canada**). Le gouvernement canadien a négocié un accord de coopération entre le Canada et Costa Rica, qui cite expressément la Déclaration de l'OIT. Les signataires s'y engagent à garantir les principes et droits qu'elle consacre. Le gouvernement de **Kiribati** a lancé un programme en vue de ratifier les conventions fondamentales de l'OIT, comprenant la traduction, financée par le BIT, dans la langue nationale des conventions n^{os} 87 et 98, sous la conduite d'un comité tripartite. Ce programme sera suivi par un séminaire tripartite qui devrait préparer la voie à la ratification. Le gouvernement du **Brésil** rend compte de son vaste programme en faveur de la négociation collective, comportant des séminaires et des cours de formation, ainsi que la publication et la diffusion de manuels sur ce sujet. Les gouvernements de **Singapour** et du **Qatar** signalent avoir établi des comités spéciaux chargés d'examiner les questions liées au travail (Singapour) ou la Déclaration et les principes et droits qu'elle contient (Qatar).

58. Formation. La formation a été reconnue comme un important moyen de faire respecter le principe. Le gouvernement de **Maurice** déclare avoir alloué des crédits au fonds d'affectation spéciale pour les syndicats aux fins de programmes de formation et d'enseignement organisés par les fédérations syndicales. Le fonds a commandé une étude sur le faible taux de syndicalisation dans le pays et a, en septembre 2001, avec le concours du BIT, organisé une conférence nationale sur les syndicats en vue de tracer une voie au mouvement syndical. A la demande du gouvernement, l'université organise un cours à temps partiel sur les relations professionnelles à l'intention des fonctionnaires, syndicalistes et représentants d'organisations d'employeurs. Le gouvernement de la **Chine** relève que la Confédération des entreprises de la Chine (employeurs) a mené une enquête nationale sur le rôle de l'association d'employeurs dans le tripartisme, avec la coopération du BIT. Sur la base des résultats de cette enquête, des séminaires d'évaluation ont été organisés dans deux villes, en vue d'examiner le renforcement des associations d'employeurs et les façons de relever leur statut et d'accroître leurs rôles. Les gouvernements du **Kenya** et de l'**Ouganda** signalent également les actions fréquemment entreprises pour former des fonctionnaires ou d'autres partenaires sociaux, dans le domaine du travail. Les gouvernements du **Maroc** et de la **Mauritanie** ont, dans leurs réponses aux commentaires des travailleurs, souligné que de récents ateliers et séminaires ont porté sur des thèmes tels que la mondialisation, les normes du travail, le dialogue social, et également sur la formation des négociateurs salariaux.

59. De vastes réformes politiques. Seuls quelques pays ont procuré des informations sur les efforts faits en matière de réformes législatives ou politiques, et le contenu des cas présentés varie considérablement. Le gouvernement de **Nouvelle-Zélande** signale un nombre plus important de syndicats enregistrés, ainsi qu'une augmentation de la représentation syndicale et une large couverture des travailleurs par des conventions collectives conformément à la loi de 2000 sur les relations professionnelles. Le gouvernement d'**El Salvador** affirme avoir pu développer une politique institutionnelle plus cohérente sur les conflits professionnels. Dans la même veine, une des nouvelles activités entreprises est la consolidation du rôle du ministère du Travail et de la Sécurité

sociale en tant qu'organisme responsable de l'application de ces principes. Les inspecteurs du travail ont reçu une formation sur la prévention des conflits professionnels et on a renforcé la Commission interinstitutionnelle sur la gestion et la prévention des conflits dans les entreprises des zones franches d'exportation. Le gouvernement de **Thaïlande** signale le lancement d'un «Projet sur le développement de normes du travail pour la promotion du libre-échange». Le projet vise à assurer une meilleure connaissance et compréhension de l'importance des normes internationales du travail dans la production destinée à l'exportation en tant qu'outil pour une concurrence réussie. Le gouvernement déclare qu'il poursuivra une politique visant à promouvoir l'établissement d'un système de relations de travail qui améliorera le règlement des différends du travail.

- 60.** Plusieurs gouvernements font part de leur intention à court ou à long terme d'aligner la législation nationale sur les conventions fondamentales de l'OIT (**Emirats arabes unis, Kiribati, Liban, Maroc et Oman**, par exemple). Certains gouvernements se réfèrent à d'autres efforts en cours dans ce domaine. Par exemple, le gouvernement de **Bahreïn** affirme soutenir les efforts des travailleurs pour que ceux-ci créent leurs propres syndicats. Le gouvernement du **Brésil** insiste sur la nécessité d'encourager un esprit de négociation comme un moyen essentiel de promotion de ce principe. En **Nouvelle-Zélande**, le gouvernement indique la création d'une caisse de financement de congés de formation sur les relations de travail à l'intention des employeurs, syndicalistes et autres personnes concernées dans ce domaine.
- 61. Collecte et diffusion de données.** Plusieurs gouvernements fournissent des statistiques mises à jour récemment pour illustrer la situation dans leurs pays en matière de promotion de ce principe (**Canada, Emirats arabes unis, Inde, Mexique, Nouvelle-Zélande, Thaïlande**, par exemple). Les données vont des informations de base sur le nombre d'organisations et de leurs membres, à celui des conventions collectives, aux procédures de médiation publique (par exemple **Brésil**) ou au nombre de grèves. Certains gouvernements procurent des mises à jour des données sur les tendances du marché du travail national avant de fournir des données statistiques sur le principe étudié (par exemple le **Canada**).
- 62.** Le gouvernement de **Kiribati** est en train de créer un système d'informations sur le marché du travail et a demandé un financement pour ce projet. Le gouvernement de **Nouvelle-Zélande** signale que le département du Travail a amélioré son système de diffusion d'informations sur la loi sur les relations professionnelles et les normes minimales d'emploi, et qu'il a modifié sa base de données sur les questions relatives à l'emploi. Le gouvernement de l'**Ouganda**, avec le soutien financier du BIT, a mené une enquête incluant des questions relatives à ce principe, ce qui favorisera l'évaluation de la situation dans la pratique.

c) Difficultés mentionnées

- 63. Facteurs économiques.** Certains rapports insistent sur les difficultés à surmonter pour pouvoir pleinement promouvoir et respecter ce principe. Selon le gouvernement du **Liban**, la situation économique et sociale du pays a des conséquences défavorables dans plusieurs domaines. Le gouvernement de l'**Ouganda** note les répercussions des programmes d'ajustement structurel sur le nombre des syndiqués et sur les négociations collectives. La CISL mentionne l'influence de la situation économique sur le respect de ce principe (par exemple dans la **République islamique d'Iran**, 70 pour cent de la population vit au-dessous du seuil de pauvreté, et les plaintes en matière de salaires non versés ou d'arriérés de salaires sont très nombreuses; en **Inde**, selon la CISL, moins de 10 pour cent de la population active (soit 30 millions) sur un total de 400 millions travaillent dans le secteur industriel structuré, qui est couvert par la législation du travail). Dans sa réponse, le gouvernement de l'**Inde** indique qu'en matière de protection des droits des travailleurs, la législation du travail ne fait pas de distinction entre le secteur organisé et le secteur non

organisé. De plus, un groupe de travail spécial et un programme d'inspection ont été mis en place en vue de l'application de la législation du travail dans le secteur non organisé.

- 64. Difficultés d'ordre législatif et institutionnel.** Le gouvernement du **Brésil** reconnaît que la persistance du système du syndicat unique est un obstacle au respect du principe. Le gouvernement de **Kiribati** mentionne un cadre institutionnel et législatif inadéquat et le fait que les négociations collectives sont peu fréquentes entre les syndicats et les employeurs. Concernant le **Népal**, la CISL constate l'absence d'une structure organique dans le cadre de laquelle la négociation collective peut s'effectuer.
- 65.** Une bonne partie des informations relatives à la présence d'obstacles persistants se trouve dans les commentaires des organisations nationales et internationales de travailleurs, principalement de la Confédération internationale des syndicats libres (CISL), qui a envoyé des rapports au sujet de 34 pays. Les informations portent sur les questions suivantes: i) restrictions au droit d'organisation, ii) exclusion de certaines catégories de travailleurs de la protection en vertu du principe, iii) restrictions au droit de grève et iv) violation présumée des droits fondamentaux du travail dans les zones franches d'exportation (ZFE).

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

- 66.** Quelques gouvernements ont déclaré que la situation est restée inchangée depuis le dernier rapport, hormis quelques mises à jour mineures dans les statistiques (**Etats-Unis, Inde, Jordanie, Malaisie, Mexique, Viet Nam**).
- 67. Restrictions au droit d'organisation.** Concernant certains pays, la CISL affirme que le droit d'organisation et d'affiliation syndicale n'est toujours pas en vigueur étant donné qu'il n'existe pas de législation garantissant leur reconnaissance et leur protection (**Emirats arabes unis, Myanmar, Oman, Qatar**, par exemple). L'éternel problème est qu'il existe des obstacles juridiques et politiques à l'émergence et à l'activité d'un syndicalisme pluraliste, ce qui constitue une autre restriction grave au droit d'organisation. La CISL indique la persistance de ce type d'obstacle au **Koweït**. Le gouvernement d'**Oman** affirme dans sa réponse à la CISL qu'il s'emploie à aligner sa législation sur les normes internationales du travail et à concevoir des mécanismes garantissant le renforcement du rôle des partenaires sociaux.
- 68.** Quant au **Brésil**, la Centrale unique des travailleurs (CUT) partage l'opinion de la CISL concernant le principe du syndicat unique par territoire et catégorie professionnelle. Le gouvernement du **Brésil** constate que les prescriptions en vigueur posent certains problèmes d'application du principe. Le gouvernement de la **République de Corée** déclare que le pluralisme syndical ne sera pas introduit comme prévu en 2002 et qu'il ne le sera qu'en 2007. La CISL indique que, dans certains pays, il n'existe qu'une seule organisation ou centrale syndicale officiellement reconnue ou tolérée dans la pratique (**République islamique d'Iran, Viet Nam**, par exemple). Elle considère que certains de ces syndicats sont exposés à l'ingérence ou sont sous l'influence du gouvernement (**Chine, Iraq, République démocratique populaire lao**, par exemple). Quant aux **Etats-Unis**, la CISL soutient que si la législation garantit la liberté d'association, il se trouve que dans la pratique le droit d'adhérer à un syndicat et de participer aux négociations collectives est très largement dénié à de vastes groupes de travailleurs, aussi bien dans le secteur public que privé.
- 69.** D'autres préoccupations majeures, soulevées par la CISL, touchent à la complexité des procédures d'enregistrement lors de la création d'une organisation de travailleurs ou d'employeurs, et aux vastes pouvoirs conférés aux autorités de l'Etat de dissoudre un syndicat. On peut qualifier d'excessif le pouvoir du Conservateur du registre des syndicats

ou de l'entité habilitée à délivrer les autorisations, affirme le gouvernement du **Kenya** dans sa réponse aux commentaires de la CISL. Selon la CISL, des problèmes semblables ont été signalés dans d'autres pays (**El Salvador, Jordanie, Liban, Mauritanie** et **Singapour**). Le gouvernement du **Liban** déclare, dans sa réponse aux commentaires de la CISL, que le travail de révision de la législation libanaise est achevé et qu'un projet de loi visant à amender les dispositions du Code libanais du travail sera soumis au Parlement. Ledit projet prévoit la suppression du pouvoir de l'autorité politique de dissoudre un syndicat, ce pouvoir étant laissé à l'autorité légale compétente. Le gouvernement de **Singapour** déclare, dans sa réponse à la CISL, que l'enregistrement est censé non contrôler mais accorder des droits au syndicat, tout en évitant la prolifération de syndicats qui compromettrait les intérêts des employeurs et des travailleurs. En ce qui concerne le **Mexique**, la CISL avance que les syndicats qui ne sont pas affiliés aux grandes centrales syndicales (c'est-à-dire les syndicats indépendants) rencontrent plus de difficultés d'enregistrement que ceux qui y sont affiliés. Selon les informations fournies par le gouvernement du **Mexique**, on constate une réduction de l'écart, parmi les organisations enregistrées, entre le nombre des syndicats indépendants et celui des syndicats affiliés aux centrales syndicales nationales.

- 70. Exclusion de certaines catégories de travailleurs.** Travailleurs du secteur public, travailleurs étrangers, employés de maison, gens de mer, travailleurs agricoles et travailleurs temporaires sont parmi les catégories de travailleurs fréquemment exclues des mesures de protection au titre du principe de la liberté d'association et de négociation collective (toutes catégories confondues, notamment en **Arabie saoudite**, dans les **Emirats arabes unis**, au **Liban**, en **Malaisie** et au **Maroc**). Quant au **Kenya**, le gouvernement reconnaît, dans sa réponse aux commentaires de la CISL, que le problème persiste et qu'il doit y remédier afin d'assurer la pleine application du principe (voir à la partie G le rôle de la coopération technique du BIT à cet égard). Dans quelques pays, la CISL et les gouvernements eux-mêmes déclarent qu'aucun changement n'est intervenu dans la situation des travailleurs du service public depuis le précédent examen annuel (**Inde, Liban**, par exemple). Le gouvernement de l'**Inde** note que les travailleurs de l'Etat ont en matière de droits syndicaux un régime différent des autres travailleurs, afin de garantir leur neutralité face à un mouvement syndical national très politisé. Dans sa réponse aux commentaires de la CISL, le gouvernement du **Liban** évoque le projet de loi qui donnera aux fonctionnaires de l'Etat le droit de constituer des syndicats et associations de leur choix. Selon le gouvernement de la **Malaisie**, les employés des organismes publics ne peuvent constituer un syndicat national car ils appartiennent à des entités juridiques ayant des fonctions et des objectifs différents. Les travailleurs étrangers, sans qu'il leur soit interdit de s'organiser, n'y sont pas encouragés, vu qu'ils ne jouissent pas des mêmes privilèges que les citoyens. Concernant les travailleurs agricoles, le gouvernement du **Maroc** réfute les commentaires de la CISL quant à l'exclusion des travailleurs de cette catégorie. Dans plusieurs pays, d'autres catégories de travailleurs tels que les employés de maison, les gens de mer, les travailleurs agricoles, les travailleurs temporaires et les travailleurs étrangers sont toujours exclus du champ d'application de la législation du travail.
- 71. Restrictions au droit de grève.** Selon les commentaires de la CISL, ces restrictions perdurent, à des degrés variables, dans un certain nombre de pays. En ce qui concerne la **Chine**, la CISL indique qu'aucun changement n'a été entrepris pour rétablir le droit de grève dans la Constitution, dont il avait été retiré en 1982. Elle précise que, dans plusieurs pays, la limitation du droit de grève se présente essentiellement sous la forme de listes de «services essentiels» qui interdisent la grève à différentes catégories de travailleurs (**Inde, Népal, Nouvelle-Zélande, Singapour**, par exemple). Dans certains pays (**Iraq, Maurice, Myanmar, Ouganda, Viet Nam, Zimbabwe**, par exemple), la CISL déclare que les formalités préalables à une grève sont si compliquées qu'elles rendent l'exercice du droit de grève extrêmement difficile et parfois impossible.

72. Zones franches d'exportation (ZFE). La CISL estime que, dans certains pays, les travailleurs des ZFE ne sont toujours pas couverts par la législation du travail (**République islamique d'Iran, Soudan, Zimbabwe**, par exemple). Le gouvernement du **Zimbabwe** déclare dans sa réponse à la CISL qu'il existe dans les ZFE des règlements en matière d'emploi analogues à la loi sur les relations de travail, élaborés avec la participation des organisations d'employeurs et de travailleurs. Dans d'autres pays, selon la CISL, la législation en vigueur n'est pas convenablement appliquée dans ces zones, d'où de faibles taux de syndicalisation et des violations présumées des droits syndicaux (**El Salvador, Malaisie, Maurice, Mexique**, par exemple). Le gouvernement de **Maurice** répond à la CISL que le taux de syndicalisation est en général bas dans le pays; le gouvernement du **Mexique**, quant à lui, affirme que le nombre d'inspections du travail a dépassé les objectifs visés en 2001, y compris dans les Etats comptant de nombreuses ZFE. Selon la CISL, dans deux pays, l'**Inde** et la **République de Corée**, les droits des travailleurs dans lesdites zones sont restreints du fait du statut «de service public» ou d'«intérêt public» conféré aux entreprises qui y déploient leurs activités. Le gouvernement de l'**Inde** indique dans sa réponse à la CISL que la qualification de service public attribuée à un établissement, aux fins de la loi sur les conflits du travail, ne restreint pas les droits des travailleurs; le gouvernement de la **République de Corée** déclare que la situation des travailleurs dans les ZFE concernant les droits du travail ne diffère pas de celle des autres travailleurs.

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

73. Les experts-conseillers rappellent que tous les principes et droits intégrés à la Déclaration sont interdépendants. Lorsque le respect des principes et droits en matière de liberté d'association et de négociation collective est dénié et lorsqu'il n'existe pas de négociation collective ou de dialogue social véritables, aucun progrès réel ne peut être réalisé pour les autres catégories de principes. La liberté d'association permet aux travailleurs et aux employeurs de gérer leurs propres affaires, d'organiser des négociations entre eux et de faire entendre leur voix de la part de l'Etat. Il existe une différence essentielle entre la situation des pays dans lesquels ce droit fondamental est dénié et celle des pays où il est respecté.

74. Les experts-conseillers rappellent aussi que les principes de la liberté d'association et de négociation collective doivent être respectés quelles que soient les conditions économiques, sociales, culturelles et politiques propres à chaque pays. Chaque Etat Membre de l'OIT a l'obligation constitutionnelle de promouvoir et de réaliser ces principes universels. Les experts-conseillers notent quelques changements positifs qui ont été signalés dans les rapports au sujet de la législation sur la négociation collective et le dialogue social; cependant, nous recommandons vivement que des efforts plus concrets soient déployés rapidement en vue de la révision des législations existantes.

75. Quelques gouvernements continuent à fournir des rapports sur l'incompatibilité entre les dispositions des lois et règlements nationaux et les conventions fondamentales sur la liberté d'association et la négociation collective et le fait qu'ils n'étaient ainsi pas en mesure de ratifier ces instruments. Cela n'affecte en rien l'obligation pour eux de respecter les principes sous-jacents grâce à un cadre législatif approprié et à la réalisation pratique. Les différences qui existent entre les informations fournies dans les rapports de certains gouvernements, d'une part, et les allégations des organisations nationales ou internationales de travailleurs, d'autre part, nous montrent qu'il reste beaucoup à faire avant que beaucoup de gouvernements puissent prétendre assurer le respect de ces principes.

-
76. Les experts-conseillers regrettent la persistance d'obstacles législatifs à la réalisation du principe et voudraient mettre l'accent sur certaines restrictions législatives qui devraient être changées. Parmi celles-ci, le déni du droit d'organisation et du droit de grève, l'imposition de la structure syndicale unique et des procédures d'enregistrement des syndicats compliquées et arbitraires sont particulièrement préoccupants. Ces obstacles devraient être supprimés sans délai.
77. Dans un grand nombre de pays, plusieurs catégories de travailleurs continuent à être exclues de la protection légale. Les travailleurs migrants sont un cas particulier à cet égard. Les experts-conseillers voudraient recommander vivement aux gouvernements d'étendre à leur égard la liberté totale d'association et les droits en matière de négociation collective. D'autres catégories comprennent les travailleurs du service public, les employés de maison, les travailleurs agricoles ainsi que ceux des zones franches d'exportation. Les travailleurs des catégories professionnelles devraient de même bénéficier de ces droits dans la loi et la pratique.
78. Les experts-conseillers voudraient mettre l'accent sur l'importance du principe de liberté d'association pour tous les employeurs, et en particulier dans les petites entreprises et les entreprises des zones franches d'exportation. Nous rappelons que la liberté d'association est un droit non seulement pour les travailleurs mais aussi pour les employeurs. Nous espérons que les organisations d'employeurs continueront à jouer un rôle vital dans la promotion de ce principe. Cependant, nous notons des difficultés rencontrées dans certains pays par les employeurs dans l'exercice de leur droit à la liberté d'association.
79. La reconnaissance effective du droit de négociation collective doit être favorisée et encouragée dans l'intérêt aussi bien des employeurs que des travailleurs. Nous notons que plusieurs projets de coopération technique sous les auspices de la Déclaration (notamment aux Caraïbes et en Afrique de l'Est) fournissent aux employeurs une assistance relative à ce principe.
80. Nous sommes satisfaits du fait que les gouvernements continuent à exprimer leur intérêt dans la coopération technique avec l'OIT sur des questions liées à la liberté d'association et à la négociation collective, et nous accueillons favorablement l'engagement politique à haut niveau que de telles demandes reflètent.
81. Les experts-conseillers reconnaissent l'intention du gouvernement du **Kenya** d'étendre le droit d'organisation aux travailleurs du secteur public et de réinstaurer leur syndicat. Ils espèrent qu'une décision positive sera prise à ce propos.
82. Les experts-conseillers reconnaissent en particulier le dialogue à haut niveau et l'accord sur un plan d'activités entre le Bureau et les gouvernements d'**Arabie saoudite**, de **Bahreïn**, des **Emirats arabes unis**, d'**Oman** et du **Qatar**. Nous voudrions encourager l'approfondissement de ce processus au cours de la prochaine année et espérons voir bientôt les résultats de ces efforts en vue d'assurer le respect de ces principes et droits dans la législation et la pratique en matière de liberté d'association.

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

a) **Rapports**

83. Sur les 18 pays (64 pour cent) ayant soumis un rapport au titre de cette catégorie, quatre (**Arménie**, **Kiribati**, **Myanmar** et **Oman**) l'ont fait pour la première fois. Les informations soumises par le gouvernement de **Myanmar** portent exclusivement sur l'application d'une convention ratifiée (la convention (n° 29) sur le travail forcé, 1930), et ne relèvent donc pas du suivi de la Déclaration. En tout, 18 sur les 28 rapports (64 pour

cent) dus pour cet examen annuel ont été reçus (compte non tenu d'un rapport arrivé après l'expiration du délai).

- 84.** Certains aspects des rapports envoyés pour la première fois par les gouvernements méritent d'être évoqués. Le gouvernement de l'**Arménie** rend compte de l'état d'avancement du processus de ratification et de ses projets en vue d'adopter une nouvelle législation pour réaliser le principe. Le gouvernement d'**Oman**, qui note les entretiens à haut niveau entre Etats du Conseil de coopération du Golfe (CCG), membres de l'OIT, pour davantage sensibiliser à la Déclaration (notamment cours de formation sur les normes internationales du travail et la Déclaration), déclare que le travail forcé n'existe pas dans le pays et que la législation en vigueur suffit à garantir le respect de cette catégorie de principes et droits. Le gouvernement de **Kiribati**, qui indique également l'absence de travail forcé dans son pays, s'efforce de se doter de certains moyens statistiques pour pouvoir réunir des informations.

b) Rapports mentionnant des efforts

- 85. Sensibilisation à différents niveaux.** Le gouvernement du **Mozambique** a organisé en 2001 des séminaires tripartites nationaux afin de promouvoir la Déclaration, dans le cadre des activités de préparation à une future ratification des conventions fondamentales. Etant donné que le travail forcé ou obligatoire est l'un des moyens par lesquels se manifestent les pires formes de travail des enfants, les deux catégories de principes et de droits ont fait l'objet de séminaires tripartites nationaux, y compris à l'intérieur du pays. Dans ses observations, la CISL souligne les conséquences de la pauvreté, la vulnérabilité de certains groupes (femmes et enfants) et l'importance de la coopération entre les gouvernements de pays limitrophes en vue de traiter la question du travail forcé.
- 86.** Le gouvernement du **Qatar** se dit prêt à porter l'examen des principes et droits fondamentaux au travail au-delà du ministère du Travail. Un comité interministériel composé des ministres de la Fonction publique et du Logement, de l'Intérieur, des Finances, de l'Economie et du commerce a été établi, et il est prévu d'organiser des débats avec les personnels de différents niveaux dans les secteurs public et privé sur les répercussions des principes et droits fondamentaux pour le pays.
- 87. Mise en vigueur de la législation adéquate.** Le gouvernement de l'**Arménie** déclare que le choix des conventions de l'OIT dont la ratification est envisagée a coïncidé avec l'élaboration du projet de nouveau Code du travail, qui inclura des dispositions visant à assurer une meilleure observation du principe.
- 88.** En dépit du fait que la question de la traite internationale des personnes est d'une grande actualité, le **Canada** est le seul pays à faire une large référence au «phénomène croissant de la traite des êtres humains» auquel ce pays est exposé, autant que les autres. Conformément aux dispositions de la Convention des Nations Unies contre le crime organisé transnational et à son protocole supplémentaire visant à prévenir, réprimer et punir la traite de personnes, en particulier des femmes et des enfants, le projet de loi C-11 a été soumis au Parlement en 2001. Il vise à donner un caractère pénal, pour la première fois, à la traite des êtres humains. Le texte prévoit des amendes sévères allant jusqu'à 1 million de dollars du Canada et des peines de prison pouvant aller jusqu'à la réclusion à perpétuité.
- 89. Renforcement de la capacité.** Le gouvernement du **Qatar** a lancé des initiatives visant à renforcer ses capacités, avec l'assistance technique du BIT. Il s'agit d'accroître l'efficacité de ses services d'inspection du travail concernant la question du travail forcé, grâce à la formation et en sensibilisant aux relations entre les normes internationales du travail, les principes et droits fondamentaux au travail, les Conventions arabes du travail et les activités d'inspection.

90. Nouvelles initiatives. Dans son rapport, le gouvernement de **Madagascar** a exprimé son engagement politique à combattre le travail forcé. Un programme national a été lancé à cet effet à l'issue d'un séminaire tripartite national en octobre 2001. Ce programme recevra un appui financier provenant de fonds versés par le gouvernement français au Programme pour la Déclaration. Il consistera dans la réalisation d'une étude nationale sur l'action politique du gouvernement et un débat national sur les résultats de cette étude, suivis d'un programme d'action qui ouvrira la voie à une éventuelle ratification de la convention fondamentale pertinente. L'Union des syndicats autonomes de Madagascar (USAM) a mis en relief certains aspects préoccupants qui devront être traités. Elle note le manque d'informations qui fait obstacle à une connaissance exhaustive du travail forcé dans le pays. Elle attire également l'attention sur l'inefficacité de la commission créée par un décret datant de 1970 et chargée de proposer des mesures pour harmoniser la législation nationale avec les instruments ratifiés de l'OIT.

91. La CISL fait remarquer les conséquences défavorables de l'absence d'une conception globale du travail forcé au **Népal**. A défaut d'un cadre légal et institutionnel et d'une action gouvernementale, la déclaration ministérielle de juillet 2000 visant à faire cesser sur-le-champ la pratique du travail sous servitude a déclenché une foule de problèmes pour les anciens travailleurs sous servitude et leurs familles. Ils se sont retrouvés du jour au lendemain sans abri, sans nourriture et sans aide institutionnelle adéquate pour faciliter leur passage à une vie nouvelle. On notera que des projets relatifs au travail forcé sont en cours ou sont prévus dans ce pays, dans le cadre des activités de coopération technique du BIT et du Programme pour la Déclaration (voir partie G).

c) Difficultés mentionnées

92. Les difficultés rencontrées pour réaliser le principe de l'élimination de toute forme de travail forcé ou obligatoire sont communiquées par des organisations nationales et internationales de travailleurs, soit par le truchement de gouvernements (**République de Corée, Japon, Sri Lanka**) ou directement au BIT (organisations au **Japon** et à **Madagascar**, et la CISL concernant les **Etats-Unis**, le **Mozambique**, le **Népal**). Les organisations de travailleurs ont relevé les difficultés suivantes: pauvreté, certaines dispositions législatives et réglementaires en vigueur, pratiques d'embauche et conditions d'emploi des travailleurs migrants, y compris des employés de maison, absence de coopération intergouvernementale pour traiter les questions relatives aux migrants, faiblesse de la capacité institutionnelle à traiter la question du travail forcé et les conséquences de son élimination, non-respect d'autres principes et droits fondamentaux et de la législation en vigueur.

93. Très peu de gouvernements définissent explicitement ou implicitement les difficultés pour réaliser pleinement le principe de l'élimination du travail forcé ou obligatoire. Cinq pays seulement ont indiqué, dans leur rapport, sur les 18 au total communiqués au Bureau par les gouvernements, les difficultés auxquelles ils sont confrontés et les moyens qu'ils utilisent pour les résoudre. Les réponses exposent les efforts de sensibilisation (**Mozambique, Qatar**), l'adoption ou la révision de lois (**Arménie, Canada**), le renforcement de la capacité institutionnelle (**Qatar**), ou le lancement de vastes programmes pour éradiquer le travail forcé (**Madagascar**). Moins nombreux encore sont les pays qui ont demandé explicitement une quelconque forme de coopération technique, sans pouvoir décrire la nature exacte de leurs besoins face aux obstacles qu'ils cherchent à surmonter, même si ces besoins peuvent être considérés comme implicitement exprimés.

d) Rapports faisant état d'une situation inchangée

94. Cinq gouvernements indiquent explicitement que la situation n'a pas changé depuis leur précédent rapport (**Chine, Etats-Unis, Malaisie, Sri Lanka et Viet Nam**).

-
95. Le gouvernement du **Japon** signale que l'activité politique de tous les fonctionnaires publics, y compris les personnes sous contrat temporaire ou nomination conditionnelle, est encore soumise à des interdictions ou des restrictions légales, et toute infraction aux lois relatives au service public national, au service public local et aux personnels maritimes est passible de sanctions, y compris de travaux forcés. Dans ses commentaires, la Confédération japonaise des syndicats (JTUC-Rengo) a jugé «excessives» ces restrictions en matière de libertés civiles, en ajoutant qu'elles font obstacle à la réalisation totale du principe. La Confédération syndicale a réitéré son appel à la ratification, par le **Japon**, des conventions fondamentales pertinentes.
96. D'autres rapports gouvernementaux ont décrit comme inchangées des situations qui présentent, selon les organisations de travailleurs, les caractéristiques du travail forcé, et notamment: les interdictions d'activités politiques et collectives imposées aux fonctionnaires publics (**République de Corée**); le service public obligatoire et les restrictions aux activités des personnels des services publics, des travailleurs employés dans les services essentiels et de ceux engagés dans des conflits du travail (**Sri Lanka**); enfin, le travail carcéral (**Singapour**), y compris le travail carcéral en sous-traitance pour le compte d'entreprises commerciales privées (**Malaisie, Etats-Unis**).
97. Certaines organisations de travailleurs ont exprimé leurs vues sur la situation qui prévaut dans certains de ces pays. La Confédération coréenne des syndicats (KCTU) a affirmé que «... en Corée, la menace de punition force effectivement les salariés à travailler». Le gouvernement de la **République de Corée** juge cette assertion incompatible avec la Déclaration et son suivi, qui «devraient être de nature strictement promotionnelle et relever de la coopération technique, en vue d'aider les Membres de l'OIT à appliquer de manière efficace les conventions fondamentales». En ce qui concerne **Sri Lanka**, le Syndicat des travailleurs de Lanka Jathika (LJEWU) a déclaré qu'à sa connaissance les autorités publiques en charge de la santé ont changé de politique à l'égard de l'application de la loi n° 780 de 1961 relative au service public obligatoire. Le LJEWU et le Congrès des travailleurs de Ceylan (CWC) partagent la même inquiétude face à la dégradation des conditions de travail. Les commentaires du CWC portent sur la situation des travailleurs des plantations.
98. La CISL réitère sa préoccupation quant au travail carcéral aux **Etats-Unis** et appelle à la ratification de la convention fondamentale pertinente et à la suppression progressive du travail carcéral destiné à la production commerciale.
99. Même lorsque certains pays ont indiqué que la situation était inchangée depuis leur précédent rapport, ils ont parfois donné des indications qui ne figuraient pas dans les rapports antérieurs. Le gouvernement de **Singapour**, par exemple, se référant à la convention fondamentale qu'il avait dénoncée en 1979 se demande si «... un libellé plus explicite de la loi sur les prisons, faisant ressortir la nature facultative du travail carcéral, ne permettrait pas à Singapour d'être classé dans les pays respectant la convention (n° 105) sur l'abolition du travail forcé, 1957». Le gouvernement du **Japon** mentionne des modifications apportées à la législation qui ont des répercussions sur le respect du principe. Le gouvernement de l'**Ethiopie** n'indique pas qu'il n'y a pas eu de nouveaux développements depuis le précédent examen, mais une comparaison entre le rapport de cette année et celui de 2000 montre qu'il ne s'est rien passé de nouveau. Le gouvernement des **Philippines** déclare qu'aucun changement n'est intervenu au sujet de l'état d'avancement des initiatives de ratification et cite des extraits des dispositions de la Constitution qui garantissent la protection contre le travail forcé ou obligatoire.

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

- 100.** Les experts-conseillers sont déçus par l'absence générale de détails et de profondeur dans les rapports des gouvernements sur le travail forcé ou obligatoire. La prise de conscience sur cette question reste limitée dans le monde d'aujourd'hui, et elle ne fait pas l'objet de la même attention sérieuse que les questions relatives à l'égalité des sexes ou au travail des enfants. Cependant, des doutes subsistent quant à l'existence à travers le monde de plusieurs formes de travail forcé, telles que le quasi-asservissement de certains employés de maison ou la traite des filles. Des affirmations bien intentionnées, telles que celles présentées dans le rapport d'un gouvernement, et spécifiant que «le travail forcé n'existe ... sous aucune forme», semblent représenter une absence de prise de conscience et nécessiter davantage d'examen.
- 101.** Le personnel du Bureau nous ayant informé que le rapport global présenté à la Conférence internationale du Travail en juin 2001, *Halte au travail forcé*, a permis d'accorder à cette question une attention internationale certaine. L'OIT a besoin d'être plus active et de collaborer avec les autres organisations internationales. L'approbation par le Conseil d'administration en novembre 2001 du Programme d'action spécial de l'OIT de lutte contre le travail forcé entraînera une prise de conscience croissante et, nous l'espérons, une assistance technique pour les pays qui en expriment le besoin. Les experts-conseillers recommandent vivement aux gouvernements de participer audit programme spécial en qualité de donateurs et de bénéficiaires. Nous espérons que ce nouveau programme se reflétera dans les prochains rapports des gouvernements.
- 102.** Pour ce principe, aussi, les rapports des gouvernements fournissent essentiellement des informations sur la législation. Cependant, il est clair que même une large ratification des deux conventions de l'OIT sur le travail forcé et l'existence d'une législation nationale pertinente sont insuffisantes pour éliminer ce phénomène. Elles sont nécessaires et doivent être strictement appliquées, notamment lorsqu'il s'agit de sanctionner les auteurs; mais elles ne peuvent que représenter un début. Les poches de travail forcé doivent être identifiées, le personnel doit être formé aux niveaux national et local, les travailleurs forcés doivent être libérés, les organisations de travailleurs ruraux et organisations similaires doivent être encouragées à accueillir des travailleurs libérés du travail forcé, et la réhabilitation et les mesures de soutien économique doivent assurer que les populations libérées du travail forcé ou qui continuent à être menacées par le travail forcé puissent dire non à des personnes sans scrupules qui exploitent leur vulnérabilité. Nous voulons croire que de bonnes pratiques seront bientôt élaborées et diffusées par le BIT.
- 103.** Les experts-conseillers apprécient le fait que mention a été faite de l'une des formes de travail forcé les plus répandues et les plus dégradantes, et apparemment en expansion, à savoir le travail forcé résultant de la traite d'êtres humains. Cette forme existe à l'intérieur de pays pauvres, entre des pays pauvres ainsi qu'à partir des pays pauvres vers les pays riches. Nous voudrions que les gouvernements et les partenaires sociaux accordent plus d'attention à ce phénomène, dans leurs pays respectifs et dans les rapports présentés en vertu du suivi de la Déclaration.
- 104.** Les experts-conseillers notent que le travail forcé dans les prisons continue à concerner plusieurs gouvernements et organisations de travailleurs. Il semblerait que les chiffres concernés n'aient pas baissé, bien au contraire. Nous recommandons vivement aux gouvernements qui admettent le travail forcé dans les prisons de revoir leur législation et leur pratique.
- 105.** Les experts-conseillers sont particulièrement préoccupés par le recours au travail forcé comme moyen de sanctionner l'expression d'une volonté politique ou l'exercice d'activités syndicales, et comme manifestation d'une discrimination pour des motifs d'ethnicité.

106. Les experts-conseillers doivent exprimer leur déception vis-à-vis du rapport sur le travail forcé élaboré conjointement par le gouvernement de la **Chine**, la Confédération des entreprises de Chine et la Fédération des syndicats de Chine, lequel déclare qu'aucun changement n'est intervenu depuis le dernier rapport. En 2001, nous avons exprimé notre inquiétude face à la persistance du travail forcé imposé à des personnes «internées à des fins de rééducation par le travail» dans ce pays. Les experts-conseillers apprécieraient de recevoir, dans les prochains rapports, de plus amples informations et des éclaircissements de la part du gouvernement chinois quant aux efforts qu'il a consentis depuis l'année 2000 aux fins de respecter, promouvoir et réaliser le principe de l'élimination de toute forme de travail forcé.

5. Abolition effective du travail des enfants

a) Rapports

107. Les rapports de cette année couvrent, pour la première fois, les principes qui sont à la base de la convention (n° 182) sur les pires formes de travail des enfants, 1999. Approuvé par le Conseil d'administration lors de sa session de mars 2001⁶, le formulaire de rapport annuel sur l'abolition effective du travail des enfants diffère de celui utilisé pour les trois autres principes. De plus, il n'existait pas de comparaison possible avec les rapports précédents pour la convention n° 182, puisque les pays ne l'ayant pas ratifiée ne sont entrés dans le champ du suivi de la Déclaration que lors de l'examen annuel en cours.

108. Sur les 57 pays ayant présenté un rapport (56 pour cent des rapports dus) sur l'abolition effective du travail des enfants, 19 ont pour la première fois rendu compte au titre de cette catégorie.

b) Rapports mentionnant des efforts

109. Reconnaissance du principe. Selon les rapports des gouvernements, le principe de l'abolition effective du travail des enfants est reconnu dans la Constitution d'environ 20 pays (par exemple, **Bahamas, Cambodge, Chine, Cuba, Egypte, Ethiopie, Géorgie, Ghana, Guatemala, Inde, République islamique d'Iran, Kazakhstan, Kiribati, Lituanie, Mexique, Pakistan, Pérou, Suriname, République arabe syrienne, République tchèque, Thaïlande**). Le principe est plus souvent reconnu dans la législation (40 gouvernements déclarent être dans ce cas) et moins souvent reconnu dans les conventions collectives (seulement, par exemple, **Bahreïn, Chine, Guatemala, Lituanie, Suriname et République arabe syrienne**). Dans certains pays, il est reconnu dans la Constitution, la législation, la jurisprudence et les conventions collectives (**Chine, Guatemala, Lituanie, Suriname et République arabe syrienne**, par exemple).

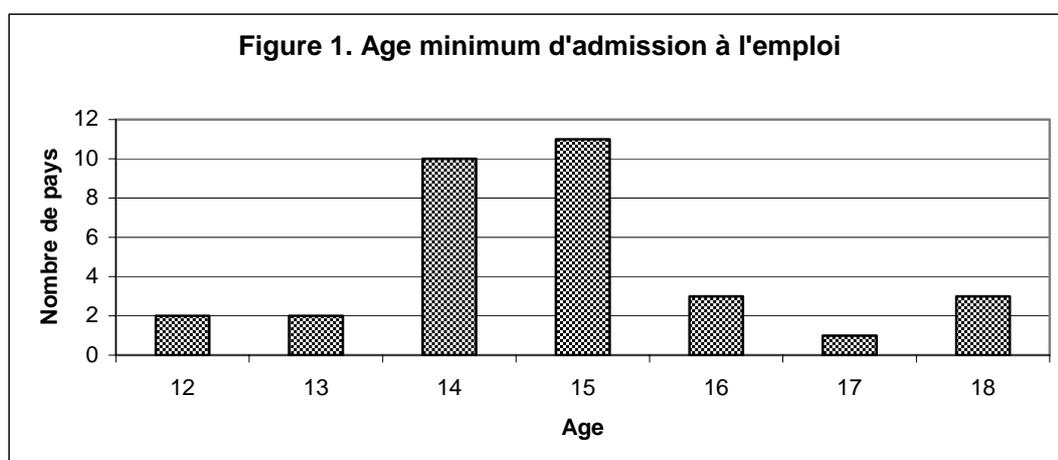
110. Politique nationale/plan national. Vingt-huit gouvernements ayant envoyé un rapport indiquent l'existence d'une politique nationale ou d'un plan national visant à assurer l'abolition effective du travail des enfants. Deux gouvernements précisent leur intention d'adopter un plan (**Géorgie** en 2002 et **Suriname** sans mention de date), alors que d'autres affirment ne pas avoir de politique dans ce sens ou ne pas avoir l'intention d'en adopter une (**Arabie saoudite, Kiribati, Lettonie et Nouvelle-Zélande**, par exemple).

111. Les politiques nationales ont des priorités différentes d'un pays à l'autre. Par exemple, le gouvernement de la **République tchèque** indique que le plan national, adopté en juillet

⁶ Document GB.280/12/1 (mars 2001).

2000, inclut un ensemble de mesures sur le long terme visant à éliminer la traite, la prostitution, les mauvais traitements et la pornographie des enfants.

- 112.** Le programme national du gouvernement du **Ghana** est axé sur la prostitution, les enfants des rues, ceux qui font des travaux domestiques, les porteurs sur la tête et ceux qui travaillent dans des mines de petite taille. Ce programme accorde la priorité aux enfants travaillant dans des conditions extrêmement dangereuses ou inhumaines, aux enfants ayant moins de 12 ans et aux filles.
- 113.** Adopté par le gouvernement du **Kazakhstan** en février 2001, le «Programme des jeunes» vise à créer l'infrastructure juridique, économique et organisationnelle nécessaire à la mise en place d'une politique publique à l'intention des jeunes. Les principaux objectifs sont notamment la sauvegarde des droits sociaux des jeunes dans les domaines du travail, de l'éducation et de la santé, et la création de conditions favorables leur permettant de satisfaire leurs besoins sociaux et économiques.
- 114.** Selon le gouvernement du **Mexique**, le Conseil national de l'enfance et de l'adolescence a été créé en juillet 2001, conformément à son plan national. Il a pour objectif d'aider au développement des enfants et des adolescents grâce à l'élaboration et la mise en pratique d'un programme gouvernemental d'action sociale en faveur des enfants.
- 115. Age minimum légal d'admission à l'emploi.** Quarante et un (91 pour cent) gouvernements ayant envoyé des rapports mentionnent l'existence d'une législation fixant un âge minimum général d'admission à l'emploi. Très peu de gouvernements indiquent l'absence d'une telle législation (**Australie, Canada, Inde et Nouvelle-Zélande**, par exemple). En **Australie** et au **Canada**, les gouvernements déclarent que l'enseignement est obligatoire dans leur pays et que les enfants en âge scolaire ne doivent pas travailler pendant l'horaire scolaire. Répondant à la question d'une différence possible selon le sexe pour l'âge minimum d'admission à l'emploi, tous les gouvernements signalent l'absence de discrimination entre les filles et les garçons. Dans la majorité des réponses, 15 ans est l'âge minimum d'admission à l'emploi (**Azerbaïdjan, Belgique, Cambodge, Géorgie, République islamique d'Iran, Lettonie, Pologne, Fédération de Russie, République arabe syrienne, République tchèque et Thaïlande**, par exemple). L'âge le plus bas – 12 ans – est la norme dans deux pays, le **Pérou** et **Trinité-et-Tobago** (le gouvernement de Trinité-et-Tobago mentionne dans son rapport la recommandation du ministère du Travail et des Coopératives pour hausser cet âge à 16 ans). L'âge le plus élevé – 18 ans – est la norme au **Mali**, au **Myanmar** et au **Qatar**. Voir la figure 1 pour la répartition des différents âges.



Source: données compilées à partir des rapports des gouvernements sur l'abolition effective du travail des enfants dans le cadre du suivi 2002 de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail.

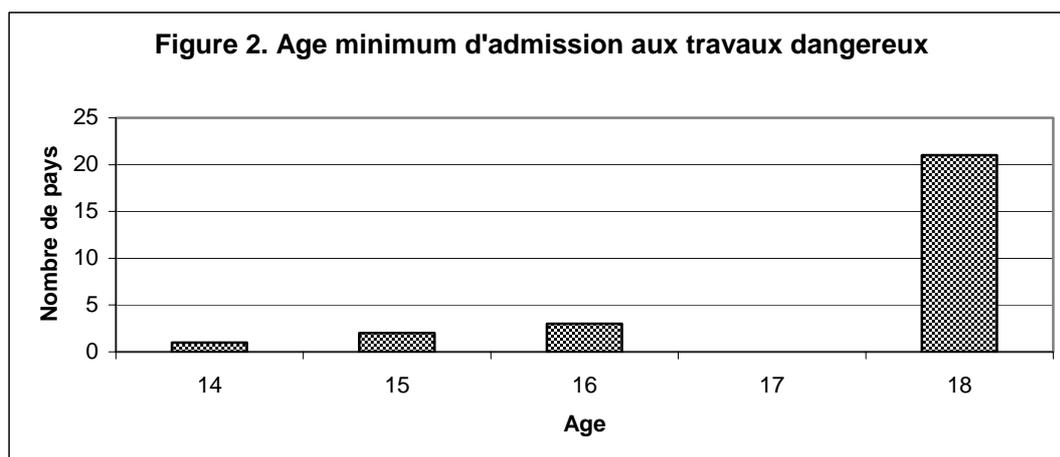
-
- 116.** La législation relative à l'âge minimum d'admission à l'emploi s'applique le plus souvent aux activités suivantes: travail effectué dans une entreprise familiale; travail effectué dans des entreprises au-dessous d'une certaine taille; travail à domicile; travaux domestiques; activité indépendante; agriculture commerciale; agriculture familiale et petite agriculture; travaux légers; travail effectué dans des zones franches; et autres activités.
- 117. Scolarité obligatoire.** Trente-deux gouvernements ayant répondu à cette question affirment que la scolarité est obligatoire dans leur pays. Par contre il n'existe pas de scolarité obligatoire dans quatre pays (**Inde, Oman, Qatar et Saint-Vincent-et-les Grenadines**). L'**Inde** envisage d'instaurer l'enseignement obligatoire gratuit en tant que mesure visant à éliminer les pires formes de travail des enfants. Le gouvernement signale l'existence du projet de loi constitutionnelle de 1997 (83^e amendement) qui instaurerait l'éducation des enfants âgés de 6 à 14 ans comme un droit fondamental. Ce projet attend d'être entériné par le Parlement. Le gouvernement d'**Oman** précise, quant à lui, que l'enseignement est gratuit, mais non obligatoire.
- 118.** Le taux d'abandon des études dans les pays ayant une scolarité obligatoire est constaté dans certains pays. La CISL observe que, au **Ghana**, bien que l'enseignement soit gratuit et obligatoire jusqu'à 14 ans, les enfants, particulièrement les filles, quittent fréquemment l'école du fait de pressions d'ordre économique. La CISL précise que le travail des enfants est très répandu dans la pratique, et elle estime que 12 pour cent des enfants âgés de 10 à 14 ans sont économiquement actifs. Le gouvernement du **Liban**, lui aussi, met l'accent sur le problème posé par le taux d'abandon des études. Malgré une scolarité gratuite et obligatoire, le fort taux de chômage chez les jeunes diplômés conduit un certain nombre d'étudiants, quoique encore très jeunes, à entrer sur le marché du travail pour gagner leur vie ou apprendre un métier ou une profession «sur le tas».
- 119.** Des statistiques permettant de comparer l'âge de fin de la scolarité obligatoire avec l'âge minimum d'admission à l'emploi existent dans seize pays: **Azerbaïdjan, Belgique, Cambodge, Cuba, Egypte, Ethiopie, Géorgie, Guatemala, Kiribati, Lituanie, Mexique, République de Moldova, Sainte-Lucie, République arabe syrienne, Thaïlande et Trinité-et-Tobago**. Dans six pays seulement, ces âges coïncident (c'est-à-dire qu'un jeune n'est pas autorisé à prendre un emploi avant de terminer sa scolarité obligatoire) – **Belgique, Cambodge, Ethiopie, Guatemala, Lituanie et Trinité-et-Tobago**. Le travail des enfants est autorisé avant la fin de la scolarité obligatoire dans sept pays: **Azerbaïdjan, Egypte, Kiribati, Mexique, République de Moldova, Sainte-Lucie et Thaïlande**. L'âge d'admission à l'emploi est très supérieur à l'âge de fin de scolarité obligatoire dans trois pays: **Cuba, Géorgie et République arabe syrienne** (voir tableau 2).
- 120.** Le gouvernement de **Sainte-Lucie** reconnaît que l'âge de fin de la scolarité obligatoire ne correspond pas à l'âge minimum d'admission à l'emploi. Le Code du travail a été révisé pour corriger cet écart en faisant passer l'âge minimum d'admission à l'emploi à 15 ans. La Chambre de commerce de Kiribati fait remarquer que le terme «général» qui qualifie «l'âge minimum» n'est pas clair et pose problème. Elle insiste sur le fait que la législation de **Kiribati** manque de cohérence à cet égard et que l'âge minimum général d'admission à l'emploi est sujet à controverse (certaines lois recommandent l'âge de 18 ans, d'autres celui de 15 ans et d'autres encore celui de 14 ans). La Confédération des travailleurs mexicains signale que, au **Mexique**, le nombre quotidien d'heures de travail est limité à six heures pour les jeunes âgés de 14 à 16 ans.

Tableau 2. Comparaison entre l'âge minimum de fin de la scolarité obligatoire et l'âge minimum d'admission à l'emploi

Pays	Age minimum de fin de la scolarité obligatoire	Age minimum d'admission à l'emploi
Azerbaïdjan	17	15
Belgique	15	15
Cambodge	15	15
Cuba	15	17
Egypte	15	14
Ethiopie	14	14
Géorgie	14	15
Guatemala	14	14
Kiribati	16	14
Lituanie	16	16
Mexique	15	14
République de Moldova	16	14
Sainte-Lucie	15	14
République arabe syrienne	12	15
Thaïlande	18	15
Trinité-et-Tobago	12	12

Source: données compilées à partir des rapports des gouvernements sur l'abolition effective du travail des enfants dans le cadre du suivi 2002 de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail.

- 121. Travaux dangereux.** Trente-trois gouvernements concernés par ce problème disposent d'une législation définissant les travaux dangereux; une dizaine n'ont pas une telle législation (**Cambodge, Guinée-Bissau, Inde, Kiribati, Mali, Nouvelle-Zélande, Oman, Pakistan, Sainte-Lucie, Suriname**, par exemple). Certains pays (**Cuba, Inde, Kazakhstan, Pérou, Sainte-Lucie, République arabe syrienne et Thaïlande**, par exemple) indiquent que le travail dangereux n'est pas directement défini par une loi unique, mais qu'il serait indirectement couvert par un ensemble de lois et/ou de règlements.
- 122.** La très grande majorité des gouvernements (26) indique le même âge minimum d'admission aux travaux dangereux pour les filles et les garçons. Les gouvernements de **Guinée-Bissau** et de **Lettonie** mentionnent cet âge pour les garçons seulement. Le gouvernement de **Myanmar** signale l'interdiction d'employer des filles à des travaux dangereux. L'âge minimum le plus fréquent pour effectuer des travaux dangereux est 18 ans (**Arabie saoudite, Azerbaïdjan, Belgique, Cambodge, Chine, Cuba, Ethiopie, Géorgie, Guatemala, Guinée-Bissau, République islamique d'Iran, Kazakhstan, Lettonie, Lituanie, République de Moldova, Nouvelle-Zélande, Fédération de Russie, Suriname, République arabe syrienne, République tchèque et Thaïlande**, par exemple). L'âge minimum le plus bas spécifié par la législation est 14 ans (en **Inde**) et 15 ans (en **Allemagne**). Voir la figure 2 pour la répartition de l'âge minimum légal selon les pays. Certains gouvernements spécifiant l'existence d'une législation sur les travaux dangereux n'indiquent pas quel est l'âge minimum d'admission à ces travaux (**Bahreïn, Ghana, Liban et Qatar**, par exemple).



Source: données compilées à partir des rapports des gouvernements sur l'abolition effective du travail des enfants dans le cadre du suivi 2002 de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail.

- 123. Lois/règlements relatifs à l'élimination des pires formes de travail des enfants.** Vingt-six (79 pour cent) gouvernements ayant répondu à cette question indiquent qu'ils disposent de lois/règlements visant à éliminer les pires formes de travail des enfants (**Allemagne, Australie, Azerbaïdjan, Belgique, Cambodge, Chine, Cuba, Egypte, Ethiopie, Géorgie, Ghana, Guatemala, Inde, République islamique d'Iran, Kazakhstan, Liban, Lituanie, Nouvelle-Zélande, Oman, Pakistan, Qatar, Fédération de Russie, Saint-Vincent-et-les Grenadines, République arabe syrienne, République tchèque et Thaïlande**, par exemple). Sept gouvernements ne disposent pas d'une telle législation (**Arabie saoudite, Bahreïn, Kiribati, Lettonie, République de Moldova, Pérou et Suriname**, par exemple). De nombreux pays mentionnent l'existence de mesures visant à adopter une législation ou à modifier la législation existante en vue de l'élimination des pires formes de travail des enfants (**Arabie saoudite, Australie, Cambodge, Canada, Ethiopie, Géorgie, Guatemala, Guinée-Bissau, Inde, République islamique d'Iran, Kazakhstan, Liban, Lituanie, Oman, Pérou, Fédération de Russie, Suriname, République arabe syrienne et République tchèque**, par exemple).
- 124.** Plusieurs pays énoncent leur intention de réformer leur législation. Le gouvernement de la **République tchèque** signale un projet de modification du Code pénal permettant de lutter contre la traite des enfants (adoption illégale) et celle des femmes (de moins de 18 ans) et étendant la protection légale à toute personne quel que soit son sexe. Selon le gouvernement, des mesures sont actuellement prises en **Géorgie** pour modifier le Code du travail afin de le mettre en conformité avec les dispositions de la convention (n° 182) sur les pires formes de travail des enfants, 1999. Le futur Code précise qu'«il n'est pas permis d'engager des personnes mineures dans les maisons de jeux, les night clubs, les cabarets, la production de matériel pornographique, la production de drogues et de substances toxiques et la prostitution». Certains gouvernements signalent qu'il ne disposent pas d'une législation dans ce domaine ni de mesures pour en adopter une (**Bahreïn, Kiribati et Lettonie**, par exemple).
- 125. Pires formes de travail des enfants.** Dans les pires formes de travail des enfants – réelles ou supposées – identifiées par les gouvernements, les plus courantes sont la vente et la traite des enfants et la prostitution (aussi bien des filles que des garçons). Il ressort des rapports des gouvernements que la vente et la traite des enfants existeraient dans un certain nombre de pays (**Cambodge, Chine, Gabon, Ghana, Guatemala, Inde, Kazakhstan, Lettonie, Lituanie, Mali, Nouvelle-Zélande, Fédération de Russie, République tchèque et Thaïlande**, par exemple). La prostitution d'enfants existerait dans tout autant de pays (**Allemagne, Australie, Cambodge, Canada, Gabon, Ghana (filles), Guatemala (filles), Inde, Kazakhstan, Lettonie, Liban (filles), Lituanie, Mali (filles), République**

de **Moldova** (filles), **Nouvelle-Zélande**, **Pérou**, **Fédération de Russie**, **Suriname**, **République tchèque**, **Thaïlande** et **Trinité-et-Tobago**, par exemple). La CISL signale l'existence de la prostitution et traite d'enfants (surtout les filles) entre des pays d'Afrique occidentale. Le recrutement forcé pour des conflits armés est la pire forme de travail des enfants la moins courante. Selon les rapports des gouvernements, 28 (91 pour cent) pays affirment que le recrutement forcé n'existe pas dans leur pays, deux pays (**Géorgie** et **République de Moldova**) n'en sont pas certains.

126. Mesures ou programmes d'action spécifique en vue de l'abolition effective du travail des enfants. Des mesures ou des programmes d'action particuliers sont mis en œuvre ou envisagés dans 38 pays. Des mécanismes d'inspection ou de supervision constituent la mesure la plus courante pour faire respecter l'âge minimum d'admission à l'emploi, les sanctions civiles ou administratives étant les moins courantes. La création d'emplois et de revenus est la mesure la moins utilisée mais la plus envisagée. Voir le tableau 3 pour une liste de mesures mises en œuvre ou envisagées.

Tableau 3. Mesures visant à faire respecter l'âge minimum d'admission à l'emploi

Ordre	Mesures	Pourcentage des gouvernements ayant communiqué des mesures		
		a) mises en œuvre	b) envisagées	Total a) + b)
1	Mécanismes d'inspection ou de supervision	45	2	47
2	Formation professionnelle et amélioration des compétences des jeunes travailleurs	40	4	44
3	Réforme des instruments juridiques	35	7	42
4	Sensibilisation ou mobilisation	38	2	40
4	Sanctions pénales	33	7	40
4	Gratuité de l'enseignement obligatoire	33	7	40
5	Mécanisme institutionnel spécial	32	7	39
6	Programmes ou projets de coopération internationale	34	4	38
6	Assistance sociale (allocations, subventions, bourses, etc.)	36	2	38
6	Réadaptation d'enfants soustraits au travail	34	4	38
7	Création d'emplois ou de revenus	25	11	36
8	Sanctions civiles ou administratives	31	2	33

Note: le total des pourcentages dépasse 100 en raison des différentes options possibles.

Source: données compilées à partir des rapports des gouvernements sur l'abolition effective du travail des enfants dans le cadre du suivi 2002 de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail.

127. La sensibilisation et la mobilisation sont les mesures les plus fréquemment mises en œuvre ou envisagées concernant l'abolition des pires formes de travail des enfants, suivies par la réforme des instruments juridiques et les mécanismes d'inspection ou de supervision. Voir le tableau 4 pour la liste complète.

128. Afin de mettre un frein à l'exploitation illégale du travail des enfants en **Chine**, le ministère du Travail et de la Sécurité sociale, le Corps législatif du Conseil d'Etat, la Commission économique de l'Etat, le ministère de la Sécurité publique, l'Administration d'Etat pour l'industrie et le commerce, le ministère de l'Education, la Fédération des syndicats de Chine, la Ligue centrale communiste des jeunes et la Fédération des femmes de Chine ont décidé de conduire en 2001 une inspection détaillée dans tout le pays sur la manière dont était appliqué le règlement sur l'interdiction du travail des enfants.

Tableau 4. Mesures concernant l'élimination des pires formes du travail des enfants

Ordre	Mesures	Pourcentage des gouvernements ayant communiqué des mesures		
		a) mises en œuvre	b) envisagées	Total a) + b)
1	Sensibilisation ou mobilisation	36	14	50
2	Réforme des instruments juridiques	25	23	48
3	Mécanismes d'inspection ou de supervision	27	18	45
4	Programmes ou projets de coopération internationale	32	11	43
5	Sanctions pénales	27	14	41
6	Formation professionnelle et amélioration des compétences des jeunes travailleurs	23	16	39
7	Sanctions civiles ou administratives	29	7	36
7	Réadaptation d'enfants soustraits au travail	20	16	36
8	Gratuité de l'enseignement obligatoire	25	9	34
8	Assistance sociale (allocations, subventions, bourses, etc.)	25	9	34
9	Mécanisme institutionnel spécial	25	7	32
9	Création d'emplois et de revenus	21	11	32

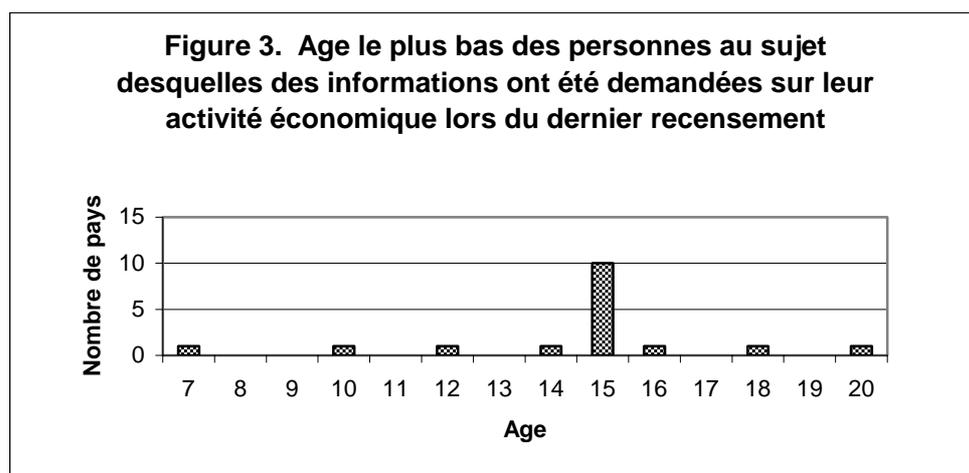
Note: le total des pourcentages dépasse 100 en raison des différentes options possibles.

Source: données compilées à partir des rapports des gouvernements sur l'abolition effective du travail des enfants dans le cadre du suivi 2002 de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail.

- 129.** Sur les 38 pays indiquant que des mesures ou programmes d'action spécifiques sont mis en œuvre ou envisagés, 20 pays affirment qu'une attention particulière est donnée aux besoins de groupes d'enfants déterminés: enfants handicapés (**Australie, Canada, Cuba, Kazakhstan** et **République arabe syrienne**, par exemple); enfants des rues (**Ethiopie, Mexique**, par exemple); enfants effectuant des travaux dangereux (**Liban, Pakistan**, par exemple); filles qui travaillent (**Inde**, par exemple); enfants défavorisés (**Belgique, Fédération de Russie**, par exemple); enfants orphelins et abandonnés (**Kazakhstan, Fédération de Russie, République arabe syrienne**, par exemple); enfants travaillant en milieu rural (**Canada, Mali, Thaïlande**, par exemple) ou enfants travaillant dans le secteur informel (**Mali, Mexique**, par exemple).
- 130. Collecte de données.** Peu de pays tiennent des statistiques relatives à l'abolition du travail des enfants. Si c'est le cas, ces statistiques concernent les sanctions prises contre ceux qui emploient des enfants, parce que ces données sont relativement faciles à regrouper à partir des minutes des tribunaux (**Belgique, Egypte, Géorgie, Guatemala, Inde, Kazakhstan, Liban, Pakistan, Fédération de Russie, Sainte-Lucie, République arabe syrienne** et **Thaïlande**, par exemple).
- 131.** Moins de pays encore tiennent des statistiques sur le nombre d'enfants retirés du monde du travail (**Cambodge, Géorgie, Guatemala, Inde, Kazakhstan, Liban, République arabe syrienne** et **Thaïlande**, par exemple), ou le nombre d'enfants ayant travaillé et qui suivent maintenant un enseignement de type scolaire ou non (**Cambodge, Géorgie, Guatemala, Inde, Kazakhstan, Liban** et **République arabe syrienne**, par exemple). Très peu de pays ont joint des éléments d'information à leur rapport. Selon les informations du gouvernement de l'**Inde**, 213 000 enfants qui avaient été retirés du travail suivent un enseignement.
- 132.** Environ 20 pays (64 pour cent de ceux redevables d'un rapport) signalent l'existence d'enquêtes gouvernementales visant à donner des informations statistiques sur l'étendue et/ou la nature du travail des enfants; moins de la moitié signale l'existence d'enquêtes régulières (**Belgique, Guatemala, Inde, Lettonie, Lituanie, Mali** et **Fédération de**

Russie, par exemple). Quand il existe des enquêtes, les résultats sont souvent ventilés par sexe, par tranche d'âge, par profession et par branche d'activité et, dans une moindre mesure, par nombre d'heures travaillées.

133. Dans la majorité des pays, l'âge le plus bas des personnes au sujet desquelles des informations sur leur activité économique ont été demandées lors du dernier recensement était 15 ans (**Australie, Chine, Cuba, Kazakhstan, Kiribati, Nouvelle-Zélande, Oman, Sainte-Lucie, Saint-Vincent-et-les Grenadines et République tchèque**, par exemple). Au **Cambodge**, des questions ont été posées sur l'activité économique des enfants à partir de 7 ans, ce qui fait de ce groupe le plus jeune jamais interrogé. La limite d'âge supérieure au sujet de laquelle sont demandés des renseignements est 20 ans (**Azerbaïdjan**). La figure 3 montre l'écart.



Source: données compilées à partir des rapports des gouvernements sur l'abolition effective du travail des enfants dans le cadre du suivi 2002 de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail.

134. **Mesures spéciales.** De nombreux pays signalent des mesures spéciales pouvant être considérées comme des exemples de réussite en matière d'abolition du travail des enfants (**Australie, Belgique, Cambodge, Canada, Cuba, Egypte, Ethiopie, Géorgie, Guatemala, Guinée-Bissau, Inde, Kazakhstan, Liban, Lituanie, Oman, Pakistan, Pérou, Suriname, République arabe syrienne, Thaïlande**, par exemple).
135. Très peu de pays donnent des détails dans leur rapport sur les mesures spéciales prises. Le gouvernement d'**Egypte** souligne les efforts faits par les syndicats pour concentrer leur attention sur les enfants travailleurs du district de Fayoum, ainsi que sur les enfants de travailleurs de l'industrie chimique et textile. Les familles de ces enfants sont encouragées à développer des projets lucratifs en coopération avec les ministères concernés, particulièrement le ministère de l'Agriculture.
136. Le gouvernement de la **Belgique** signale un projet de loi en cours de discussion sur le label social, en vue d'instaurer une production socialement responsable. Un label serait créé pour les biens et services produits de manière socialement responsable. Les entreprises respectant ces critères, à savoir le respect des quatre principes de la Déclaration, pourraient apposer ce label sur leurs produits.
137. Le Congrès des syndicats du Pakistan (APTUC) note que, sous le contrôle du gouvernement, avec l'assistance technique de l'OIT et l'aide financière des employeurs, un programme d'enseignement pour les enfants travailleurs a été lancé à Sialkot, Karachi et Mirpurkhas. La CISL ajoute que plusieurs programmes ont été mis sur pied, en coopération avec les syndicats, le Programme international de l'OIT pour l'abolition du travail des enfants (IPEC), le gouvernement, l'UNICEF, et les fabricants et importateurs,

afin de lutter contre le travail des enfants dans la fabrication des ballons de football cousus à la main et la fabrication des tapis au **Pakistan**. Selon la CISL, certains rapports indiquent que 6 000 enfants environ auraient été retirés de l'industrie du ballon de football.

- 138.** Le gouvernement de **Thaïlande** note que le ministère de la Protection du travail et du Bien-être social a créé une ligne téléphonique spéciale ainsi qu'un service postal pour recevoir les plaintes concernant le travail des enfants et les mauvais traitements infligés aux jeunes travailleurs. Il a également créé un service spécial pour assister les femmes et les enfants en cas d'urgence.

c) Difficultés mentionnées

- 139.** Les rapports des gouvernements permettent de reconnaître les difficultés rencontrées au sujet de la réalisation du principe de l'abolition effective du travail des enfants (voir tableau 5).

Tableau 5. Obstacles ou difficultés mentionnés dans les réponses des gouvernements – Travail des enfants

A. Difficultés pratiques dans les domaines suivants:					
Ressources	Sensibilisation ou compréhension	Inspection du travail	Mise en pratique de la réglementation	Absence de données	Lois en vigueur
Cambodge	Cambodge	Cambodge	Cambodge	Kazakhstan	Fédération de Russie
Cuba	Ethiopie	Liban	Liban	Nouvelle-Zélande	Suriname
Ethiopie	Liban	Pakistan	Fédération de Russie	Fédération de Russie	
Inde	Pérou	République arabe syrienne			
Pakistan					
B. Facteurs économiques:					
Pauvreté	Bas niveau de vie	Chômage ou sous-emploi	Emploi précaire ou informel	Economie de transition	
Ethiopie	Azerbaïdjan	Inde	Pérou	Azerbaïdjan	
Inde	Egypte	Liban			
Fédération de Russie	Liban				
République arabe syrienne					
C. Autres facteurs:					
Politiques	Culturels	Migration incontrôlée		Supervision de l'«économie grise»	
Cuba	Ethiopie	Fédération de Russie		Belgique	

- 140.** Dans les pays précisant les difficultés rencontrées pour faire respecter le principe de l'abolition effective du travail des enfants, certains ne voient pas la nécessité d'une coopération technique avec le BIT pour les surmonter (**Belgique, Cuba, Nouvelle-Zélande**, par exemple). Les besoins considérés comme prioritaires sont l'amélioration des compétences des organismes gouvernementaux responsables (inspection et administration

du travail, par exemple) et la mise en place d'un programme assorti de délais d'exécution pour l'éradication des pires formes de travail des enfants.

d) Rapports faisant état d'une situation inchangée

141. Le gouvernement des **Etats-Unis** indique dans son rapport qu'aucun changement n'est intervenu depuis la soumission de son rapport précédent.

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

142. Pour les experts-conseillers, la participation plus soutenue des gouvernements et des partenaires sociaux à la lutte contre le travail des enfants dans le monde semble attester d'une prise de conscience de l'indésirabilité de laisser les enfants travailler prématurément ou se livrer à des activités qui leur nuisent. Les rapports expriment l'attention accrue vouée au principe de l'abolition du travail des enfants comme priorité du développement humain.

143. Il est regrettable de constater que les rapports confirment que la modernisation et l'élévation des revenus par habitant ne fassent pas disparaître toutes formes de travail des enfants. Les pays riches ne sont pas à l'abri de ce qui passe aujourd'hui pour en être les pires formes – travaux dangereux, prostitution, traite, etc. Les pays qui en auraient les moyens doivent en particulier s'attaquer plus vigoureusement à la traite internationale.

144. Selon plusieurs rapports reçus de pays en développement ou en transition, la pauvreté, en particulier dans l'agriculture et le secteur informel, est à l'origine de multiples formes de travail des enfants. Le manque d'instruction, la législation inappropriée ou insuffisamment appliquée sont autant d'autres facteurs. Le fait que les rapports mentionnent l'adoption de plans d'action nationaux, ainsi que la démarche commune et les programmes assortis de délais d'exécution de l'IPEC laissent espérer un possible renversement de tendance. Nous exhortons les organisations internationales qui doivent contribuer à la saine conduite des affaires publiques, à la scolarisation et à la réduction de la pauvreté – telles que les institutions financières internationales, le PNUD, l'UNICEF et l'UNESCO – à orienter leurs travaux en consultation avec les gouvernements, les partenaires sociaux et l'OIT, de sorte que les programmes assortis de délais d'exécution de l'IPEC atteignent leurs objectifs.

145. Deux raisons expliquent pourquoi les enfants sont assujettis au travail plus qu'il ne convient: la médiocrité de la scolarité primaire et le décalage entre la fin de la scolarité obligatoire, et l'âge minimum d'admission au travail relevé dans plusieurs rapports. La collaboration des organismes publics appropriés, en particulier des institutions de planification, financières ou économiques, qui jouent un rôle décisif dans l'attribution des ressources dans les pays en développement et en transition, nous apparaît d'autant plus nécessaire.

146. Les experts-conseillers souhaiteraient que les gouvernements concernés fournissent davantage d'informations sur le recrutement forcé ou obligatoire d'enfants dans les conflits armés, ainsi que, d'une façon générale, sur la situation des enfants du secteur informel dans la pratique.

147. Les experts-conseillers se félicitent de constater, dans les rapports, que les organisations nationales et internationales d'employeurs et de travailleurs se préoccupent plus activement qu'avant de cette question, de leur propre initiative et au sein des mécanismes de consultation tripartite ou plus large établis pour combattre le travail des enfants. Nous reconnaissons également le rôle joué par des groupes de la société civile en matière de sensibilisation, de reconnaissance du problème, etc.

148. Les experts-conseillers ont été informés que le rapport global, qui sera soumis à l'examen de la Conférence internationale du Travail en juin 2002, est consacré à la question du travail des enfants. Nous espérons qu'il suscitera de nouvelles initiatives, des recherches approfondies et renforcera les programmes contribuant efficacement à l'abolition du travail des enfants, en particulier l'IPEC.

149. Enfin, nous sommes satisfaits du nouveau formulaire de rapport qui a servi, cette année, à traiter la question du travail des enfants. Il a permis de fournir des renseignements plus utiles et plus vastes, même si persiste une tendance à entrer dans les détails juridiques, parfois inutiles. Le nouveau formulaire a également aidé les mandants à mieux définir leurs besoins dans ce domaine.

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

a) *Rapports*

150. Sur les 19 pays (61 pour cent de ceux redevables d'un rapport) qui ont présenté un rapport sur l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession, deux, dont l'un est devenu Membre de l'OIT en 2000, ont, pour la première fois, rendu compte de cette catégorie de principes (**Kiribati** et **Saint-Vincent-et-les Grenadines**).

b) *Rapports mentionnant des efforts*

151. **Législation.** Certains gouvernements indiquent qu'ils sont en passe d'adopter de nouvelles lois (**Estonie, Pakistan**, par exemple) ou de réviser celles qui existent pour mieux traduire le principe (**Malaisie, Ouganda**, par exemple), ou qu'ils prévoient de le faire (**Maurice**, par exemple). Le gouvernement du **Pakistan** envisage une nouvelle loi sur l'adoption d'un système d'évaluation des emplois au lieu de travail⁷. Le gouvernement de la **Thaïlande**, répondant aux commentaires du Congrès national du travail de Thaïlande (NCTL) sur l'inégalité entre les hommes et les femmes, notamment en matière d'augmentations salariales et d'âge de la retraite, déclare avoir entériné nombre de lois, règlements et résolutions pour garantir entre autres l'égalité à cet égard. Le gouvernement de l'**Ouganda** indique que le projet de décret sur l'emploi qui s'applique à la promotion du principe de non-discrimination dans l'emploi est à l'examen.

152. La quasi-totalité des rapports de gouvernements affirment que la Constitution et la législation contiennent des dispositions sur la non-discrimination. Parmi ces gouvernements, certains indiquent que la discrimination n'existe pas en général (**Bahreïn, Oman, Qatar**) ou qu'elle vise certains domaines tels que la religion et la race (**Estonie**, par exemple). Ces lois invoquent divers motifs de discrimination – race, couleur, sexe, religion, opinion politique, origine et milieu social (**Kiribati, Saint-Vincent-et-les Grenadines**). Plusieurs gouvernements notent que leurs lois nationales étendent la protection contre la discrimination aux motifs suivants: langue (**Estonie**, par exemple); croyance (**Kiribati**, par exemple); âge (**Oman, Thaïlande**, par exemple); invalidité (**Bahreïn, Maurice, Ouganda, Thaïlande**, par exemple); condition sociale (**Estonie**, par exemple) et travailleurs migrants (**Maurice, Thaïlande**, par exemple). Le gouvernement de l'**Estonie** déclare que la loi sur les salaires interdit d'augmenter ou de réduire les

⁷ Les experts-conseillers ont été avertis que la nouvelle loi envisagée participe des efforts déployés par le gouvernement pour favoriser l'égalité de rémunération, conformément à ses nouvelles obligations en vertu de la convention n° 100 (récemment ratifiée). Le Bureau fournit à cet égard une assistance technique au gouvernement.

rémunérations au motif du sexe, de la nationalité, de la couleur, de la race, de la langue maternelle, du milieu social, d'activités précédentes, de la religion, d'opinions politiques ou autres.

- 153.** Les gouvernements respectifs de **Maurice** et de **Thaïlande** font remarquer que les travailleurs migrants relèvent aussi des lois qui s'appliquent aux travailleurs nationaux. La CISL affirme qu'à **Maurice** les travailleurs migrants se heurtent à des conditions de vie et de travail difficiles. Le gouvernement de **Maurice** répond que ces travailleurs bénéficient des mêmes conditions d'emploi, horaires de travail et salaires que leurs homologues locaux dans la branche correspondante. Le gouvernement indique que son «unité spéciale», au ministère du Travail, inspecte les entreprises employant de la main-d'œuvre étrangère et enquête à la suite de réclamations de la part d'étrangers concernant leurs conditions de travail. Le gouvernement de la **Malaisie** précise que les travailleurs migrants ne sont pas visés par les dispositions non discriminatoires mentionnées dans son rapport, au motif qu'ils sont arrivés récemment dans le pays et sont titulaires de contrats de travail temporaires dans des emplois et secteurs déterminés. Toutefois, le gouvernement fait valoir qu'ils ressortent des tribunaux nationaux pour l'application du principe.
- 154.** La Confédération libre des travailleurs de Mauritanie (CLTM) prétend que les esclaves et descendants d'esclaves (*haratine*) sont marginalisés et exclus de la législation relative aux conditions de travail, autant que des droits privés sociaux et économiques et autres. Répondant à cette observation, le gouvernement de la **Mauritanie** affirme que l'esclavage n'existe pas dans le pays, que nul n'est esclave ni considéré comme tel. Il ajoute que les déclarations de la CLTM sur les pourcentages d'esclaves ou de descendants d'esclaves et sur leur traitement dans la législation en vigueur sont erronées ⁸.
- 155.** Quelques gouvernements (**Bahreïn, Estonie, Oman, Thaïlande**, par exemple) indiquent qu'ils prévoient des dispositions et mesures législatives spéciales visant à protéger, voire stimuler, les possibilités d'emploi pour certains groupes exposés à la discrimination. Le gouvernement de la **Thaïlande**, par exemple, cite le décret royal sur la réadaptation des invalides (1991) qui encourage les entreprises d'au moins 200 employés à engager un invalide. De plus, selon le gouvernement, une formation professionnelle est dispensée gratuitement aux personnes atteintes d'invalidité, élargissant ainsi leurs possibilités d'emploi et leurs choix professionnels. Le gouvernement ajoute avoir instauré des services de placement pour les travailleurs invalides. De même, selon le gouvernement de l'**Ouganda**, la Constitution nationale prévoit des mesures de discrimination positive en faveur de groupes marginalisés en raison du sexe, de l'âge ou d'invalidité, aux fins de rétablir l'équilibre. Le gouvernement d'**Oman** mentionne également des dispositions législatives spéciales pour les femmes, concernant le travail de nuit et des types de travail réservés aux invalides. Le gouvernement de l'**Estonie** déclare qu'il est interdit d'employer des femmes dans certaines catégories d'emplois et d'activités.
- 156.** Pour faire appliquer la législation sur la non-discrimination, les gouvernements mentionnent différents dispositifs: tribunaux (**Malaisie, Mauritanie**, par exemple); inspection des lieux de travail (**Japon, Maurice**, par exemple) et instruction des plaintes déposées (**Maurice, Singapour**, par exemple). Le gouvernement de **Singapour** déclare que toutes les plaintes alléguant des actes discriminatoires déposées au ministère de la Main-d'œuvre sont instruites et que les employeurs fautifs reçoivent un avertissement et la recommandation de ne pas se livrer à de tels actes. Le gouvernement précise que ces employeurs prennent avertissements et recommandations au sérieux, ce qui a contribué à l'élimination d'annonces discriminatoires de vacances de postes.

⁸ Le Bureau a informé les experts-conseillers qu'un nouveau programme qui associe la **Mauritanie** est prévu sur les quatre catégories de principes et droits fondamentaux au travail.

157. Institutions de promotion de l'égalité. Certains gouvernements déclarent que des instituts ont été créés ou qu'ils envisagent d'en établir aux fins d'appliquer la législation (**Maurice**, par exemple), de favoriser la réalisation du principe d'une manière générale et d'y aider (**Estonie, Myanmar, Ouganda**, par exemple). Ces instituts tendent à s'attacher essentiellement aux questions d'égalité entre hommes et femmes. A **Maurice**, un bureau de l'égalité a été instauré au ministère de la Femme, du Bien-être de la famille et du Développement de l'enfant, pour mettre en place un système d'administration du principe et assurer le recentrage des femmes à tous les échelons: ministères et départements comptent en leur sein des responsables des questions relatives aux femmes. Un conseil national des femmes dirige des séances d'alphabétisation et de conseils familiaux. En outre, le gouvernement mentionne le Comité consultatif national sur la condition féminine, qui est chargé d'assister et d'orienter le bureau précité et comprend des groupes de la société civile, organisations non gouvernementales, organes de presse, universitaires, cadres et divers ministères et départements. La CISL affirme, dans ses observations sur **Antigua-et-Barbuda**, qu'il existe une direction des questions féminines aux fins d'encourager la promotion économique des femmes qui, toutefois, n'a eu qu'un «effet négligeable». Dans sa réponse, le gouvernement réfute cette déclaration. Nombre de gouvernements citent des exemples d'autres organismes gouvernementaux chargés de s'occuper des questions de discrimination, notamment, le Bureau de l'égalité des droits au ministère des Affaires sociales d'**Estonie**, de ministres et fonctionnaires d'Etat, tels que le ministre chargé des questions d'éthique et d'intégrité relevant du Cabinet présidentiel et l'Inspecteur général du gouvernement (**Ouganda**); ainsi que des groupes non gouvernementaux – groupes de femmes (**Estonie, Kiribati**, par exemple) et groupes confessionnels (**Kiribati**). Leurs rapports laissent entendre qu'il faut seconder ces organismes, fonctionnaires et membres de la société civile dans les efforts voués par les gouvernements à l'application effective du principe.

158. Motifs de discrimination. Les renseignements sur la discrimination fondée sur le sexe sont d'une manière générale, dans l'ensemble des rapports, plus nombreux comparés à d'autres motifs (par exemple race, religion, origine, milieu social). La CISL souligne, à propos des **Etats-Unis** et de **Maurice**, le «plafond de verre» qui empêche les femmes d'avancer dans leur carrière et d'être promues à des postes supérieurs. Le gouvernement des **Etats-Unis**, qui déclare qu'il n'y a eu aucun changement depuis son rapport soumis au titre de l'examen annuel de 2000 (document GB.277/3/2) avait déjà mentionné des dispositions non discriminatoires concernant notamment la parité. Selon la CISL, les femmes, à **Maurice**, sont moins représentées aux postes supérieurs et, d'après les données de 1999, elles n'occupent qu'un quart des postes de direction. Le gouvernement de **Maurice** répond que la part des femmes aux postes supérieurs a progressé dans le secteur public et que, depuis 2000, le nombre de secrétaires permanentes est passé de une à neuf. Le nombre de femmes aux postes de direction représente aujourd'hui quelque 30 pour cent. Le gouvernement du **Qatar** mentionne également une participation accrue des femmes depuis quelques années dans les secteurs privé et mixte. Les travailleuses constituent 10 pour cent de la main-d'œuvre du secteur mixte, alors que dans les banques et les assurances, les femmes y représentent 38 pour cent. Le gouvernement fait état des mesures prises par le Département du travail en vue de procurer un emploi aux hommes et aux femmes dans les secteurs privé et public et le secteur bancaire. Ledit département collaborerait avec les employeurs dont les critères de recrutement se fondent sur le niveau d'instruction et les qualifications professionnelles des candidats. Quelques gouvernements mentionnent d'autres motifs de discrimination que ceux visés par la convention n° 111 et les mesures prises à leur encontre. Certains signalent des mesures relatives aux personnes frappées d'invalidité (gouvernements du **Bahreïn**, de **Maurice**, d'**Oman**, de l'**Ouganda**, de **Thaïlande**, par exemple). La CISL fait de même concernant les **Etats-Unis** et **Maurice**.

159. Quant aux travailleurs migrants, les gouvernements de deux pays mentionnent qu'ils relèvent aussi des lois qui s'appliquent aux travailleurs nationaux (**Maurice** et **Thaïlande**) et, dans le cas de la **Malaisie**, le gouvernement précise que «le principe est appliqué par les

tribunaux du travail et les conseils de prud'hommes», qui visent également les travailleurs migrants.

- 160. Sensibilisation et mobilisation.** Plusieurs gouvernements indiquent qu'ils ont participé à des activités de sensibilisation (**Japon, Thaïlande**, par exemple) ou envisagent d'en entreprendre (**Maurice**, par exemple). Le gouvernement du **Japon** informe que le Département de l'égalité en matière d'emploi, au Bureau préfectoral du travail, se rend dans les bureaux au motif de la loi sur l'égalité en matière d'emploi. Il s'informe du système d'administration de l'emploi dans chaque entreprise, l'application de ladite loi et renseigne sur les bonnes pratiques relatives à l'égalité des chances et de traitement pour les hommes et les femmes.
- 161.** Les rapports de quelques gouvernements mentionnent certains des éléments clés contribuant à la discrimination en matière d'emploi et de profession et les mesures prises pour y parer (**Maurice, Thaïlande**, par exemple). Selon un extrait du plan d'action national sur la parité, annexé à la réponse du gouvernement de **Maurice** aux commentaires de la CISL, le manque d'encouragement à la maison et à l'école est l'une des raisons des désavantages que les femmes peuvent subir en matière d'emploi et de profession. Le gouvernement dit avoir demandé l'assistance technique du BIT en vue d'aligner sur la convention n° 100 la réglementation en matière de salaires pour les hommes et les femmes. Le gouvernement de la **Thaïlande** constate que les travailleuses ayant suivi l'enseignement élémentaire sont moins nombreuses que les travailleurs et que la loi adoptée s'est soldée par une augmentation des possibilités en matière d'éducation pour les filles.
- 162.** Le gouvernement de **Maurice** signale qu'il entreprend une réforme profonde de l'enseignement pour favoriser la formation des filles et élargir leurs perspectives d'emploi. Des programmes de formation aux techniques de la communication sont également prévus à l'intention des femmes. De même, le gouvernement de la **Thaïlande** affirme avoir davantage sensibilisé employeurs et travailleurs aux questions relatives à l'égalité dans l'emploi et au besoin d'encourager la formation professionnelle des femmes. Le gouvernement de la **Malaisie** déclare que des instituts d'études supérieures et des centres de formation sont ouverts à tous les membres de la société multiraciale malaisienne.

c) Difficultés mentionnées

- 163. Législation.** La CISL a présenté des observations sur les efforts réalisés au **Pakistan**, où une législation propre aux zones franches d'exportation (ZFE) ne contiendrait aucune disposition interdisant la discrimination. Ces zones comptent pourtant 80 pour cent de travailleuses, qui, selon la CISL, ne sont pas protégées contre la discrimination. Elle ajoute que les femmes et les minorités religieuses subissent une discrimination légale, et que la discrimination fondée sur le sexe est généralisée en matière d'emploi.
- 164.** Elle mentionne des insuffisances dans la législation nationale de **Maurice** qui entravent l'action entreprise pour soutenir le principe. Même si la législation dispose en matière d'emploi d'invalides (toutes les grandes entreprises doivent leur réserver 3 pour cent des emplois), aucune loi n'existe sur leur accès aux lieux de travail. Le gouvernement de **Maurice** répond que la législation en vigueur vise cette question et qu'un projet de règlements est également élaboré à cet égard.
- 165. Application.** L'application de la législation est une question sur laquelle s'est prononcée la Confédération libre des travailleurs de Mauritanie (CLTM). Celle-ci reconnaît que la **Mauritanie** a prévu des dispositions légales en matière de non-discrimination. Cependant, d'insuffisants services d'inspection du travail, en raison notamment d'effectifs réduits, le manque de ressources et l'attitude des inspecteurs qui «se conduiraient comme des auxiliaires des employeurs», font que ces services ne parviennent pas à faire respecter la

législation en vigueur. Le gouvernement de **Mauritanie** réfute la déclaration concernant les liens entre employeurs et inspecteurs du travail. Il reconnaît néanmoins qu'il faut renforcer le potentiel de l'administration du travail et en appelle donc à l'assistance du BIT à cet égard.

166. La CISL présente des commentaires également sur l'application de la législation aux **Etats-Unis**, où en raison des lacunes dans la loi sur l'immigration, les employeurs recouraient grandement aux travailleurs migrants clandestins qui pâtissent de discrimination.

167. Autres considérations. Quelques gouvernements soulignent l'absence de données pertinentes (**Ouganda, Pakistan**, par exemple) ou de capacité institutionnelle (**Kiribati**, par exemple) pour analyser effectivement la situation dans la pratique, dans leurs pays respectifs. Selon le gouvernement de l'**Ouganda**, les ajustements structurels ont touché plus durement les travailleuses que les travailleurs; selon le gouvernement de la **Thaïlande**, la récession a eu des effets analogues. Certains gouvernements mentionnent la culture, les coutumes, croyances et normes comme obstacles aux efforts visant à soutenir le principe (**Kiribati, Maurice, Thaïlande**, par exemple).

d) Rapports faisant état d'une situation inchangée

168. Deux gouvernements déclarent expressément qu'il n'y a eu aucun changement depuis le précédent rapport (**Etats-Unis** et **Namibie**). Le rapport du gouvernement de **Bahreïn** est pratiquement le même que celui présenté pour 2001 (document GB.280/3/2 (mars 2001)).

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

169. Les experts-conseillers déplorent la diminution du nombre et de la qualité des rapports présentés au titre de cette catégorie. Une telle tendance risque d'ébranler le principe de l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession et ne traduit pas le caractère persistant, multiforme et inquiétant des pratiques discriminatoires sur le marché du travail dans le monde. Les experts-conseillers rappellent combien il importe de fournir des informations tant qualitatives que quantitatives pertinentes pour évaluer l'état d'avancement de la lutte contre la discrimination au travail et, en particulier, l'efficacité des différentes structures institutionnelles et mesures politiques.

170. La plupart des rapports s'attachent essentiellement à la discrimination entre hommes et femmes. Toutefois, les experts-conseillers souhaiteraient qu'une attention accrue soit également vouée à d'autres motifs, notamment religion, opinion politique, ascendance nationale, race ou origine sociale. Leur corrélation avec la discrimination fondée sur le sexe doit être définie.

171. Les rapports mentionnent des motifs pour lesquels la discrimination au travail est interdite, mais ne précisent pas en quoi elle consiste et comment elle se manifeste. Les experts-conseillers soulignent la nécessité d'aborder ces questions pour que les gouvernements et les partenaires sociaux puissent examiner minutieusement les inégalités-types et concevoir des mesures antidiscriminatoires crédibles et efficaces.

172. Les experts-conseillers remarquent que les rapports de cette année ne signalent aucune évolution favorable dans les taux de chômage des femmes par rapport aux hommes, leur maintien dans un cadre étroit de professions, les obstacles à leur avancement, les disparités salariales entre hommes et femmes ou la disproportion de types d'emplois hors normes parmi les femmes.

-
- 173.** Les rapports ne prêtent guère d'attention aux inégalités de rémunération entre hommes et femmes ou entre travailleurs du sommet et du bas de l'échelle des professions (à l'exception en particulier du **Pakistan**, de **Maurice** et de **l'Estonie**). C'est au bas de l'échelle que se trouvent souvent les travailleurs discriminés en raison de leur race, couleur, origine, milieu social ou religion – tels que travailleurs migrants, membres des minorités ethniques ou travailleurs non qualifiés. L'égalité de rémunération est un élément clé du principe de l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession. Elle est essentielle non seulement pour les conditions et le statut des catégories de travailleurs défavorisées ou vulnérables, mais aussi pour réduire la pauvreté, promouvoir l'équité sociale et accroître la productivité. Les experts-conseillers demandent aux gouvernements de donner, dans les prochains rapports, des informations sur les mesures envisagées pour lutter contre les inégalités salariales.
- 174.** Les experts-conseillers sont satisfaits du fait que les rapports mentionnent les travailleurs migrants, mais suggèrent de consacrer de nouveaux efforts à supprimer les obstacles et le traitement discriminatoire que subit cette catégorie de travailleurs.
- 175.** Les rapports relèvent la nécessité d'élaborer des stratégies à multiples facettes et niveaux pour combattre la discrimination au travail. Ils énumèrent également toute une série de facteurs (tels que carences juridiques, croyances et normes culturelles et de société, déficiences institutionnelles, conditions socio-économiques défavorables ou restructurations économiques) qui entretiennent des pratiques discriminatoires à l'égard de certains groupes de travailleurs. Toutefois, les rapports n'entrent en général pas dans les détails, mais s'étendent sur les dispositions juridiques. Les experts-conseillers recommandent vivement aux gouvernements de fournir davantage d'informations à l'avenir sur toutes manifestations de pratiques discriminatoires.
- 176.** Les experts-conseillers souhaitent souligner les divergences entre les renseignements fournis par respectivement les gouvernements et les syndicats. Ils exhortent gouvernements et partenaires sociaux à maintenir un dialogue sur le principe de la non-discrimination. Tout progrès dépend de l'engagement et du soutien de toutes les parties concernées.
- 177.** Nous sommes satisfaits de constater que la Conférence mondiale contre le racisme, la discrimination raciale, la xénophobie et l'intolérance qui y est associée (Durban, Afrique du Sud 2001) exhorte, dans son programme d'action, les Etats à tout faire pour appliquer pleinement les dispositions de la Déclaration de 1998 de l'OIT et «encourage les syndicats et les entreprises à promouvoir les pratiques non discriminatoires sur le lieu de travail». Toutefois, les experts-conseillers notent avec regret que les rapports présentés au titre du suivi de cette année ne contiennent aucune information pertinente sur ce sujet.
- 178.** Au vu de ce qui précède, les experts-conseillers invitent le Conseil d'administration à adopter le nouveau formulaire de rapport concernant l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession. Ils estiment que ce formulaire aiderait les gouvernements à fournir des renseignements plus pertinents et précis et les partenaires sociaux à se livrer à un examen des moyens de lutte contre la discrimination les plus efficaces et les plus appropriés.

E. Rôle des organisations d'employeurs et de travailleurs

1. Participation générale

- 179.** Les rapports reçus pour l'examen annuel du présent exercice confirment l'intérêt soutenu des partenaires sociaux pour la Déclaration de l'OIT et son suivi. Cet intérêt est attesté par le degré de participation des organisations d'employeurs et de travailleurs à l'élaboration

des rapports et leur participation, à divers degrés, aux efforts visant à promouvoir la Déclaration et à prôner le respect de ses principes.

2. Organisations d'employeurs

180. L'Organisation internationale d'employeurs. L'un des progrès très encourageants constaté cette année a été la déclaration reçue de l'Organisation internationale d'employeurs (OIE), qui expose sa position et ses activités relatives à la Déclaration et son suivi, dont les principaux éléments sont reproduits ci-après sans modification:

L'OIE et ses membres demeurent fermement attachés à leur initiative qui a conduit à l'adoption de la Déclaration en 1998. L'OIE continue de soutenir la promotion tant de la Déclaration en soi que de son suivi. Depuis 1998, les efforts des organisations d'employeurs, au lieu de se concentrer sur la formation de leurs membres aux façons d'aborder le contenu de la Déclaration, visent la coopération avec eux dans des projets ou initiatives particuliers destinés à en concrétiser le principe. L'OIE a édité, en anglais, espagnol et français, un *Guide pour les employeurs sur la Déclaration* qui a été diffusé dans le monde entier. Elle y explique le rôle des organisations d'employeurs dans le suivi et encourage ses membres à davantage sensibiliser leurs propres adhérents aux principes. L'appel lancé par le Secrétaire général des Nations Unies au monde des affaires, visant à examiner neuf principes universels dans les domaines du travail, des droits de l'homme et de l'environnement, par le biais du Pacte mondial, a conduit l'OIE à jouer un rôle principal, parmi les employeurs, pour promouvoir les principes, en particulier ceux touchant le domaine du travail, que consacre la Déclaration et qui doivent être défendus dans le même esprit. L'OIE souligne ces principes dans son guide précité concernant le Pacte mondial. Dans le matériel de formation élaboré, elle continuera de promouvoir lesdits principes parmi ses membres. Un autre exemple de l'attachement de cette organisation à la promotion des principes de la Déclaration est l'actualisation de son *Manuel sur le travail des enfants* (1998) qui a été réalisée en coopération avec le Bureau des activités pour les employeurs (ACT/EMP) du BIT et le Programme international de l'OIT pour l'abolition du travail des enfants (IPEC). Tout en poursuivant son objet principal de former et d'aider les employeurs à faire face à cette situation, le manuel contient désormais une mine d'informations et d'exemples concrets du sérieux avec lequel les employeurs envisagent la question. Pour conclure, l'OIE continue de soutenir résolument la Déclaration et les principes qu'elle consacre. La Déclaration illustre les façons dont le BIT devrait et peut réagir aux questions sociales pressantes, par la voie du consensus. Toutefois, pour que cet atout soit réellement maintenu, la Déclaration doit conserver son soutien tripartite.

181. Organisations nationales d'employeurs. La majorité des gouvernements ont communiqué un exemplaire de leurs rapports aux organisations nationales d'employeurs, conformément à l'article 23 2) de la Constitution de l'OIT. Nombre d'entre eux les ont non seulement adressés aux organisations d'employeurs et de travailleurs pour information et commentaires éventuels, mais ils ont également organisé, avec elles, des consultations durant les phases préparatoires. Cette approche semble avoir été largement utilisée pour l'élaboration des rapports sur le travail des enfants, au sujet desquels nombre de gouvernements ont consulté des organisations d'employeurs et tenu compte de leurs opinions (**Australie, Belgique, Chine, Cuba, Egypte, Géorgie, Ghana, Guinée-Bissau, Inde, Kazakhstan, Kiribati, Lettonie, Mexique, Fédération de Russie, Sainte-Lucie, République arabe syrienne, République tchèque, Thaïlande**, par exemple). Les gouvernements de la **Chine** et des **Comores** se sont entretenus avec les employeurs pour établir leurs rapports sur le principe de l'élimination de la discrimination; le gouvernement de **Singapour**, quant à lui, a intégré dans son rapport à ce sujet les commentaires de la Fédération nationale des employeurs de Singapour.

182. Selon plusieurs gouvernements, les organisations d'employeurs n'ont pas fait de commentaires sur les rapports qu'ils leur ont communiqués. Dans le cas contraire, leurs commentaires ont été soit consignés dans les rapports des gouvernements (**Kiribati, Mexique, Nouvelle-Zélande**, par exemple, sur la liberté d'association), soit adressés au BIT (**République de Corée** sur la liberté d'association et le travail forcé). Dans certains

cas, les deux démarches ont été adoptées (**République de Corée, Kiribati, Nouvelle-Zélande**, par exemple).

- 183.** La réception de rapports des gouvernements a permis à certains employeurs d'exprimer leurs opinions sur des questions au sujet desquelles ils ne partagent pas l'avis du gouvernement. Par exemple, la Chambre de commerce de Kiribati, contrairement au gouvernement de ce pays, perçoit le travail des enfants comme un phénomène nouveau dans certaines parties du pays et définit les priorités de coopération technique pour y parer.
- 184.** Outre contribuer à l'élaboration des rapports, les organisations nationales d'employeurs participent également aux activités visant à mettre en pratique les principes et droits fondamentaux au travail. Plusieurs rapports de gouvernements mentionnent que les employeurs prennent part à l'élaboration et la réforme des politiques et de la législation en matière de travail et de questions sociales, aux questions relatives aux institutions du travail, à la conception et la mise en œuvre de projets et programmes dans les domaines visés par les principes et droits fondamentaux au travail, aux études et enquêtes directives et aux activités de sensibilisation.

3. Organisations de travailleurs

- 185. Organisations internationales de travailleurs.** La Confédération internationale des syndicats libres (CISL) a de nouveau contribué à l'examen annuel, en faisant connaître ses commentaires sur la situation dans divers pays, alors que la Confédération mondiale du travail (CMT) encourageait ses affiliés à élaborer des déclarations qu'elle a ensuite transmises au BIT. La CISL a envoyé des observations sur les quatre catégories de principes, la liberté d'association et la négociation collective représentant la plus grande part (34 pays). A l'instar des précédents examens, ces observations ont fait réagir nombre de gouvernements, qui ont saisi l'occasion de lever le voile sur de récents changements et d'autres prévus.
- 186. Organisations nationales de travailleurs.** Pour la majeure partie, les opinions des organisations nationales de travailleurs sont parvenues par la même voie que celles des employeurs. Selon plusieurs gouvernements, les organisations de travailleurs sont consultées et leurs opinions prises en compte dans l'élaboration du rapport (**Belgique, Cambodge, Comores, Ethiopie, Guatemala, Nouvelle-Zélande, Fédération de Russie, Singapour**, par exemple). Elles peuvent figurer dans les rapports des gouvernements en tant qu'observations (**Egypte, Nouvelle-Zélande**, par exemple), être transmises au BIT par le gouvernement (**Brésil, République de Corée, Kiribati, Mexique, Pakistan, Sri Lanka, Thaïlande**, par exemple), communiquées directement au Bureau (**Japon, Madagascar**, par exemple), ou adressées par l'intermédiaire d'une organisation internationale de travailleurs telle que la CMT (**Bangladesh, Lituanie, Pakistan, Pologne**, par exemple). Parfois, en l'absence de rapport du gouvernement, les commentaires des travailleurs sont l'unique source d'information (**Gabon, Sao Tomé-et-Principe**, par exemple). Ils peuvent inciter aussi les gouvernements qui n'avaient pas encore présenté de rapport à fournir des renseignements (**Mauritanie**).
- 187.** La plupart des gouvernements signalent que les organisations de travailleurs, comme celles représentant les employeurs, jouent un rôle très actif dans les organes ou manifestations tripartites, tout en menant des activités et en entreprenant conjointement avec les employeurs pour examiner les questions relatives aux principes et droits fondamentaux au travail.

4. Participation concernant certaines catégories de principes et droits fondamentaux au travail

- 188. Liberté d'association et négociation collective.** Les rapports indiquent que c'est essentiellement dans le cadre d'activités consultatives, directives et organiques tripartites que les organisations d'employeurs et de travailleurs contribuent aux efforts visant à promouvoir et réaliser cette catégorie de principes et droits. Elles prennent part aux comités tripartites pour examiner les modifications à la législation du travail (gouvernement du **Liban**, par exemple) et les propositions de ratification des conventions fondamentales (gouvernement du **Koweït**, par exemple) et pour échanger leurs points de vue et leurs expériences dans des ateliers et séminaires (gouvernements du **Brésil**, du **Maroc**, de **Singapour**, par exemple). Selon les rapports, les partenaires sociaux sont associés à des activités visant à perfectionner compétences et connaissances dans différents secteurs clés (tels que négociation collective et règlement des différends au **Brésil**; négociations salariales en **Chine**; cours universitaires à temps partiel en matière de relations professionnelles à **Maurice** et séminaires de formation sur le renforcement de l'administration des relations de travail en **Ouganda**). Ils jouent un rôle essentiel dans l'action tendant à traiter les problèmes liés au travail, tels que l'emploi pour des travailleurs licenciés au motif de compression d'effectifs (par l'intermédiaire du groupe d'étude national tripartite sur l'emploi à **Singapour**) et à favoriser un esprit de dialogue social constructif (par exemple grâce aux réseaux d'administration et de relations du travail financés par le gouvernement, au **Canada** et, comme l'indique le gouvernement du **Maroc**, par des séminaires et ateliers nationaux et régionaux tripartites sous l'égide du Projet OIT/Belgique destiné à promouvoir le dialogue social en Afrique francophone (PRODIAF). Le gouvernement de la **Chine** indique que la Confédération des entrepreneurs de Chine a réalisé une enquête nationale sur le rôle des organisations d'employeurs dans le tripartisme, ainsi que des séminaires complémentaires sur les façons de constituer des organisations de ce type, de relever leur statut et d'accroître leurs rôles. Certaines des initiatives susmentionnées ont été lancées avec un soutien du BIT (**Brésil**, **Chine**, **Maurice**, **Maroc** et **Ouganda**, par exemple).
- 189. Travail forcé ou obligatoire.** Quelques gouvernements seulement mentionnent expressément les rôles des partenaires sociaux en matière de travail forcé ou obligatoire et la promulgation de nouvelles lois à ce sujet (**Canada**, par exemple). Au **Mozambique**, ont été organisés des séminaires tripartites sur la Déclaration et son suivi, ainsi que sur l'examen des conventions fondamentales en vue de leur ratification. Le gouvernement de l'**Ethiopie** reconnaît l'importance des mécanismes de consultations tripartites pour aborder les questions de travail et relève que le dialogue social est toujours plus favorablement accueilli dans le cadre des relations de travail dans le pays. Dans le cas de **Madagascar**, le gouvernement déclare que le tripartisme est la pierre angulaire du programme national récemment lancé pour combattre le travail forcé. Les partenaires sociaux ont été associés à toutes les mesures préparatoires et participeront à la mise en œuvre du programme, que finance le gouvernement de la **France**.
- 190. Travail des enfants.** De nombreux gouvernements font part du rôle tenu par des organisations d'employeurs et de travailleurs dans l'élaboration et l'exécution des mesures ou programmes particuliers en vue d'abolir effectivement le travail des enfants: **Allemagne**, **Bahamas**, **Belgique**, **Cambodge**, **Ethiopie**, **Géorgie**, **Ghana**, **Inde**, **Kazakhstan**, **Kiribati**, **Liban**, **Lituanie**, **Mexique**, **Mozambique**, **Nouvelle-Zélande**, **Pakistan**, **Pérou**, **Pologne**, **Qatar**, **Fédération de Russie**, **Sainte-Lucie**, **République arabe syrienne** et **Thaïlande**, par exemple. Cette participation revêt de multiples formes. Les gouvernements du **Cambodge**, de l'**Inde**, du **Liban** et du **Pakistan** mentionnent des comités directeurs nationaux (IPEC). En **Belgique**, au **Pérou** et en **Thaïlande**, les conseils nationaux du travail traitent les questions concernant l'abolition effective du travail des enfants. Le Conseil tripartite de Lituanie s'occupe des problèmes sociaux, économiques et liés au travail, dont celui des enfants.

191. Les gouvernements d'**Allemagne**, de **Géorgie**, de la **Fédération de Russie**, de **Sainte-Lucie** et de **Thaïlande** indiquent qu'ils consultent les organisations d'employeurs et de travailleurs au sujet de la réforme législative. **Sainte-Lucie** a créé un groupe de travail tripartite qui a élaboré un projet de Code du travail en 2001. L'accord général 2000-01 entre les confédérations syndicales, associations d'employeurs et le gouvernement de la **Fédération de Russie** prévoit l'élaboration de propositions en vue d'améliorer la législation sur l'emploi, notamment celui des jeunes. L'accord général de 2001 entre le gouvernement et les organisations d'employeurs et de travailleurs du **Kazakhstan** comprend pour la première fois une section spéciale sur les droits et garanties des femmes et des jeunes; les accords par région et secteur, de même que les accords collectifs devront respecter les droits de ces deux groupes.

Encadré 3. Deux exemples de mesures prises par les organisations d'employeurs et de travailleurs, cités par les gouvernements

Le gouvernement de l'**Ethiopie** signale que les organisations de travailleurs ont mené des enquêtes dans des plantations déterminées et conçu des mécanismes d'intervention appropriés fondés sur les résultats. Selon le rapport, cette action a abouti à des programmes de sensibilisation visant les collectivités proches des plantations, ainsi que les familles d'enfants qui travaillent.

Dans le cas du **Ghana**, le gouvernement relève que l'Association des employeurs et le Congrès des syndicats du Ghana participent à la recherche, aux collectes de données, à la formation, ainsi qu'à d'autres activités menées dans le cadre d'un plan d'action visant l'élimination des pires formes de travail des enfants.

192. Des réunions, séminaires et/ou colloques tripartites se sont tenus en **Chine**, au **Mozambique** et en **Thaïlande**. Le gouvernement du **Qatar** compte demander l'assistance du BIT pour organiser à l'intention de fonctionnaires et de travailleurs des secteurs public et privé un colloque ou réunion qui examinera la Déclaration.
193. **Egalité en matière d'emploi et de profession.** Des arrangements tripartites au niveau officiel en vue de favoriser l'égalité des chances et de traitement dans l'emploi et la profession ont été signalés par certains pays. Le gouvernement de l'**Estonie** mentionne expressément l'action et le rôle des organisations d'employeurs, rappelant qu'en 2000 la Confédération des employeurs a lancé un projet de formation des minorités russes dans le nord-est du pays pour acquérir les compétences en matière de création d'entreprises indépendantes. Le gouvernement de **Myanmar** mentionne la participation de l'Association des femmes chefs d'entreprise de Myanmar à des séminaires destinés à sensibiliser à la condition féminine dans le monde du travail. Le gouvernement de **Singapour** fait remarquer la présence d'employeurs et de travailleurs au comité tripartite qui a rédigé les Directives tripartites sur les offres d'emploi non discriminatoires, lesquelles, selon le gouvernement, sont largement observées. Quant aux travailleurs, une organisation nationale (Congrès syndical du Pakistan) a mentionné le concours des syndicats dans les enquêtes menées sur la situation relative à cette catégorie de principes et les mesures prises pour promouvoir le principe au **Pakistan**.

F. Relations entre gouvernements et organisations régionales et internationales

194. Comme dans les précédents examens annuels, les gouvernements mentionnent, le cas échéant, dans leurs rapports, des organisations régionales et internationales.
195. Les gouvernements de certains pays signataires d'accords régionaux mentionnent ces derniers eu égard à la Déclaration de l'OIT pour témoigner des efforts déployés sur différents fronts en vue de respecter, promouvoir et réaliser les principes et droits fondamentaux au travail. Dans certains cas, les activités mentionnées dans les précédents rapports sont citées de nouveau, du fait qu'elles se poursuivent au titre desdits accords. Le

rapport du gouvernement du **Brésil** sur le principe de la liberté d'association et de la négociation collective fait état de la *Déclaration sur les questions sociales et le travail* du Marché commun du Sud (MERCOSUR) qui mentionne la Déclaration de l'OIT sur les principes et droits fondamentaux au travail et contient des dispositions visant à promouvoir ces principes et droits. En tant que membre du MERCOSUR, le Brésil est signataire de ladite *Déclaration*. Le gouvernement fait également valoir que des séminaires de sensibilisation et de formation à la négociation collective et au règlement des différends ont été organisés avec l'assistance du BIT et de l'Organisation des Etats américains.

- 196.** Les réunions régionales fraient d'autres voies aux mesures collectives à prendre en vue de promouvoir les principes et droits fondamentaux au travail. Le gouvernement de la **Thaïlande** mentionne trois réunions sur des thèmes liés aux principes relatifs au travail forcé et au travail des enfants, à savoir une conférence régionale sur la traite de femmes et d'enfants, un séminaire ministériel pour la région Asie/Pacifique concernant l'abolition de la criminalité transnationale et un séminaire sur les initiatives de la même région pour combattre la traite de femmes et d'enfants.
- 197.** Selon le gouvernement du **Liban**, l'Organisation arabe du travail (OAT) déclare s'être engagée avec le BIT et le gouvernement du **Liban** à promouvoir les principes et droits fondamentaux au travail. Concernant le principe de la liberté d'association et la reconnaissance effective du droit à la négociation collective, les gouvernements d'**Arabie saoudite** et du **Qatar** font valoir que les Etats membres du Conseil de coopération du Golfe (GCC) et le BIT poursuivront le dialogue et la coopération technique.
- 198.** Certains gouvernements mentionnent des instruments des Nations Unies dont leurs pays sont signataires, pour montrer qu'en signant ces instruments, les pays s'engagent à promouvoir les principes et droits fondamentaux au travail (les gouvernements du **Myanmar**, de l'**Ouganda** et de la **Thaïlande**, par exemple, mentionnent la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes). Quelque 25 gouvernements signalent qu'ils collaborent avec des organisations internationales autres que le BIT (OIM, OMS, PNUD, UNESCO, UNICEF et UNIFEM), essentiellement dans les domaines du travail des enfants et de la traite de femmes et d'enfants, qui relèvent du travail forcé (**Australie, Belgique, Cambodge, Canada, Cuba, Honduras, Inde, Kazakhstan, Liban, Mali, Fédération de Russie, République arabe syrienne, République tchèque, Thaïlande**, par exemple).

G. Assistance technique

1. Généralités

- 199.** Les experts-conseillers rappellent que la Déclaration de 1998 impose, eu égard au nouvel instrument qu'elle constitue, des obligations, non seulement aux Etats Membres, mais également à l'OIT d'aider ces derniers à respecter, promouvoir et réaliser les principes et droits fondamentaux sous-jacents aux huit conventions fondamentales. Le programme de la Déclaration, fer de lance des activités de l'Organisation, a servi de pivot aux donateurs désireux d'aider les pays qui ont demandé une assistance à remplir leurs engagements⁹. Il n'y a pas lieu de mentionner ici les nombreuses activités qui aident les pays à appliquer les

⁹ Afin d'en savoir plus sur les activités d'assistance technique relevant du programme de la Déclaration – entreprises ou envisagées – on peut consulter les plans d'action soumis au Conseil d'administration de novembre (voir documents GB.279/TC/3 (nov. 2000) et GB.282/TC/5 (nov. 2001)).

conventions fondamentales ratifiées, ou à les ratifier. Celles-ci se sont appuyées sur les services largement spécialisés au sein de diverses sections du siège et des bureaux extérieurs et relèvent tant du budget ordinaire que de fonds extrabudgétaires.

200. Les experts-conseillers sont encouragés par la réponse des donateurs en vue d'aider les pays qui manifestent la ferme volonté nécessaire. La section ci-après expose l'assistance technique d'une certaine ampleur financée par les **Pays-Bas**, la **France** et les **Etats-Unis** dans des pays redevables d'un rapport. L'assistance du BIT vise, en l'occurrence, à les aider à mieux respecter et réaliser les principes et droits fondamentaux au travail, et même à ratifier lesdites conventions. Nous souhaitons attirer l'attention sur l'existence de ce type d'assistance, dont une partie peut bénéficier de la coopération technique financée par le budget ordinaire de l'Organisation. La dernière section récapitule les besoins et les demandes énoncés dans les rapports.

2. Assistance internationale aux pays redevables d'un rapport

201. Toutes catégories. Les quatre catégories de principes et droits fondamentaux ont été l'objet d'un projet financé par les **Pays-Bas** en **Bolivie** portant sur les questions législatives, statistiques et institutionnelles comprenant une campagne de presse. Les activités financées par des fonds français au **Bénin** et en **Mauritanie** ont visé à déceler les obstacles s'opposant à la ratification ou à la bonne application des conventions fondamentales. L'étude de base du BIT a donné lieu à des séminaires tripartites nationaux qui ont adopté plusieurs plans d'action et activités de suivi ¹⁰.

202. Liberté d'association et reconnaissance effective du droit à la négociation collective. Trois pays d'Afrique orientale (**Kenya**, **Ouganda**, **Tanzanie**) participent à un projet financé par les Etats-Unis, qui aborde la réforme de la législation du travail, l'administration du travail, les tribunaux du travail et autres instances de règlement des différends, ainsi que l'amélioration des relations entre employeurs et travailleurs. Une bonne partie de l'assistance a déjà été fournie en matière de mesures à prendre pour assurer le respect du principe de la liberté d'association et de la négociation collective, notamment un séminaire sur les conventions n^{os} 87 et 98, élaboration d'une nouvelle législation du travail au **Kenya** et un séminaire sur la nouvelle législation du travail à l'intention de parlementaires de l'**Ouganda**. Le rapport annuel envoyé cette année par le gouvernement de l'**Ouganda** détaille le projet. Les experts-conseillers ont été informés du soutien résolu fourni par les partenaires des trois pays au projet qui devrait permettre de mieux respecter le principe.

203. Un projet particulièrement novateur dans 14 pays ou territoires des **Caraïbes**, mené de concert avec de petites, moyennes et grandes entreprises (en collaboration avec les ministères du Travail et des organisations d'employeurs et de travailleurs) porte sur l'innovation et la compétitivité par le biais de partenariats sur le lieu de travail et le respect des droits fondamentaux des travailleurs. Il préconise des pratiques exemplaires en matière de participation des travailleurs, prévention et règlement des différends, non-discrimination, qui sont souhaitables en soi, mais également valables pour l'entreprise, sur le plan de sa productivité et compétitivité.

204. Les experts-conseillers ont en outre appris que d'autres projets relatifs au respect du principe de la liberté d'association et de la négociation collective, qui viennent d'être approuvés, commenceront au début de 2002. Par exemple, le BIT aidera les

¹⁰ Publiée dans le cas du Bénin, voir Bertin C. Amoussou: *Défis et opportunités pour la Déclaration au Bénin*, document de travail de la Déclaration 3/2002 (BIT, Genève, août 2001).

gouvernements et les partenaires sociaux au **Maroc** et en **Jordanie** à renforcer les compétences administratives du ministère du Travail, mieux faire comprendre et appliquer la législation du travail et favoriser le dialogue social et la négociation collective dans les entreprises et secteurs. Au **Viet Nam**, un projet permettra au ministère d'élaborer des politiques modernes en matière de relations professionnelles, ainsi que d'encourager la démocratie sur le lieu de travail et les mécanismes de règlement des différends, tant dans l'entreprise qu'aux échelons provincial et national.

- 205. Elimination de toute forme de travail forcé ou obligatoire.** Un projet, mené conjointement au **Népal** par la Déclaration et l'IPEC et financé par les **Etats-Unis**, vise à aider le gouvernement à éliminer le régime du travail en servitude et réadapter adultes et enfants qui y sont astreints. Grâce au renforcement des capacités et à la sensibilisation, aux échelons national et local, de même que par des interventions directes relayées par des ONG, les ex-travailleurs en servitude deviendront des salariés et recevront une formation professionnelle et des crédits, tandis que les enfants seront scolarisés et socialisés. Un projet financé par la **France** vient d'être lancé à **Madagascar**, où le gouvernement souhaiterait ratifier la convention n° 105 et instaurer une politique générale visant à combattre toutes formes de travail forcé.
- 206. Travail des enfants.** Le programme focal de l'OIT pour l'abolition du travail des enfants (IPEC) a mis en œuvre des projets ou regroupé des opérations dans un certain nombre de pays qui ont récemment ratifié les conventions n°s 138 et/ou 182 et qui ne sont plus redevables d'un rapport au titre du suivi de la Déclaration. Les pays tenus de soumettre un rapport annuel au titre de la Déclaration et dans lesquels l'IPEC intervenait au moment de la rédaction de la présente Introduction, comprennent: **Bangladesh, Cambodge, Colombie, (Costa Rica ¹¹), Egypte, Ethiopie, Ghana, Guatemala, Haïti, Honduras, Inde, Jamaïque, République démocratique populaire lao, Liban, Madagascar, Mali, Mongolie, Népal, Nigéria, Ouganda, Pakistan, Paraguay, Fédération de Russie, Tanzanie, Thaïlande, Viet Nam et Zambie.**
- 207. Discrimination en matière d'emploi et de profession.** Le gouvernement de **Maurice** indique le mandat d'une mission consultative de l'OIT entreprise par le Bureau en août 2001 et comprenant les objets suivants: assistance à la réforme des instruments législatifs pour que la législation nationale reflète mieux les dispositions de la convention n° 100 et le principe en général; sensibilisation à l'égalité entre hommes et femmes au travail; et examen de la nécessité de créer une commission sur l'égalité des chances et son apport à la promotion de l'égalité des chances et de traitement eu égard au principe.
- 208.** L'OIT a également contribué à promouvoir, dans d'autres Etats Membres, les grands concepts du principe de non-discrimination. Selon le gouvernement de **Thaïlande**, le Bureau a coopéré avec le ministère du Travail et de la Protection sociale à un projet intitulé «Davantage de possibilités d'emploi pour les femmes en Thaïlande», qui visait à habiliter les intéressées. De même, le gouvernement de l'**Estonie** précise que le Bureau a mis en place un projet pilote pour de plus nombreux et meilleurs emplois pour les femmes et qu'il organisera un séminaire tripartite sur le principe. Le gouvernement du **Qatar** atteste l'œuvre accomplie par le BIT pour promouvoir la Déclaration: le Bureau en a exposé les principes aux employés et a fourni une assistance technique au Département du travail. Le gouvernement continue d'assurer à l'Association des familles (institution privée) un soutien à la réalisation d'études et des avis d'expert en matière de possibilités d'emploi pour les femmes. Le gouvernement de la **Chine** a coopéré avec le BIT à l'organisation de séminaires pour préparer la ratification de la convention n° 111, auxquels ont participé des

¹¹ Le Costa Rica a ratifié la convention n° 182, entre la date limite de soumission des rapports annuels et l'élaboration de la présente Introduction.

institutions tant gouvernementales que non gouvernementales. Le tout dernier s'est tenu en septembre 2001.

3. Besoins ou demandes d'assistance internationale formulés par les pays ayant soumis un rapport

209. Les gouvernements et organisations d'employeurs et de travailleurs ont mentionné de nombreux besoins et formulé leurs demandes d'assistance en matière de liberté d'association et de reconnaissance effective du droit à la négociation collective, d'élimination du travail forcé ou obligatoire, d'abolition effective du travail des enfants et d'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession. Le tableau 6 indique les gouvernements qui ont exprimé leurs besoins par l'intermédiaire des rapports.

210. Parmi les organisations nationales de travailleurs, la Bangladesh Sanjukta Sramic Federation (BSSF), la Chambre de commerce de Kiribati et le Congrès syndical du Pakistan (APTUC) ont formulé plusieurs demandes visant l'élimination du travail des enfants. La Confédération japonaise des syndicats (JTUC-Rengo) a demandé si le BIT pouvait, au titre de la coopération technique, envoyer au **Japon** un expert pour expliquer la situation et l'expérience d'autres pays eu égard à la convention n° 111.

Tableau 6. Besoins ou demandes en matière d'assistance technique par catégorie de principe formulés par les gouvernements

Type de coopération technique*	Liberté d'association et négociation collective	Travail forcé ou obligatoire	Abolition effective du travail des enfants**	Elimination de la discrimination
<i>Sensibilisation; information sur les droits des personnes; et mobilisation</i>	Qatar (colloque sur la sensibilisation), Kenya (assistance à la promotion de la Déclaration)	Qatar (colloque sur la sensibilisation)	Ethiopie, Géorgie, Ghana, Guinée-Bissau, Pakistan, Trinité-et-Tobago	Qatar (colloque sur la sensibilisation)
<i>Renforcement de la capacité des organismes gouvernementaux responsables (inspection et administration du travail par exemple)</i>	Brésil, Ouganda, Thaïlande		Azerbaïdjan, Cambodge, Chine, Egypte, Ethiopie, Géorgie, Ghana, Guatemala, Guinée-Bissau, République islamique d'Iran, Kazakhstan, Liban, Mali, Pakistan, Suriname, République arabe syrienne, République tchèque	Comores
<i>Coopération transfrontière</i>			Géorgie, Ghana	
<i>Collecte et analyse de données</i>	Thaïlande (amélioration des statistiques pertinentes)	Kiribati	Egypte, Guatemala, République islamique d'Iran, Lituanie, Pakistan, Fédération de Russie, Sainte-Lucie, Suriname	Kiribati (analyse de données)
<i>Création d'emplois et de revenus, amélioration des compétences professionnelles</i>			Azerbaïdjan, Géorgie, Ghana, Inde, Pakistan, Pérou, Fédération de Russie, République arabe syrienne, Thaïlande	
<i>Coordination interinstitutionnelle</i>			Géorgie, Pakistan	
<i>Réforme des instruments juridiques</i>			Guatemala, Guinée-Bissau, Fédération de Russie, République tchèque	Kiribati (ratification de la convention n° 111)

Type de coopération technique*	Liberté d'association et négociation collective	Travail forcé ou obligatoire	Abolition effective du travail des enfants**	Elimination de la discrimination
<i>Conseil en matière de politique</i>	Kiribati (ratification convention n° 98)		République islamique d'Iran, Liban, Lituanie, Myanmar, Suriname, République tchèque	Kiribati (ratification de la convention n° 111), Thaïlande
<i>Echange d'expériences entre pays ou régions</i>	Brésil		Azerbaïdjan, Géorgie	
<i>Systèmes de protection sociale</i>			Azerbaïdjan, Géorgie, Ghana, Guinée-Bissau, Kazakhstan, République de Moldova, Myanmar, Pakistan, Pérou, Suriname, Thaïlande	
<i>Programme pour l'élimination des pires formes de travail des enfants</i>			Azerbaïdjan, Cambodge, Comores, Ethiopie, Géorgie, Ghana, Guinée-Bissau, Kazakhstan, République de Moldova, Pakistan, Pérou, Fédération de Russie	
<i>Renforcement de la capacité des organisations d'employeurs et de travailleurs</i>			Egypte, Géorgie, Pakistan, Fédération de Russie, Thaïlande	Comores (et dialogue social)
<i>Etudes techniques</i>		Sri Lanka (législation et pratiques nationales pertinentes)		
<i>Formation des fonctionnaires d'autres services (police, justice, travailleurs sociaux, enseignants, par exemple)</i>			Ghana, Guinée-Bissau, Liban, République de Moldova, Pakistan, Sainte-Lucie, République arabe syrienne, Thaïlande	
<i>Traduction des documents pertinents</i>			Arménie	

* Figurent entre parenthèses, après le nom du pays, les demandes particulières. **Le nombre relativement important de pays qui apparaissent sous cette rubrique est sans aucun doute dû en partie aux nouveaux formulaires de rapports utilisés.

H. Effet donné aux précédentes recommandations

1. Rapports et dialogue

211. Dans leur Introduction de 2001, les experts-conseillers avaient formulé une série de recommandations¹². Le Conseil d'administration a examiné le projet de formulaires de rapports révisés et a approuvé celui qui concerne l'abolition effective du travail des enfants. Cette question sera réexaminée lors de la session de mars 2002 du Conseil d'administration. Le Conseil a approuvé la recommandation visant à prolonger d'un jour la réunion des experts-conseillers.

¹² Document GB.280/3/1 (mars 2001), paragr. 30 à 34.

-
212. Des efforts ont été consentis afin d'entamer un dialogue avec la plupart des pays n'ayant pas encore fourni de rapport. En même temps, il a été reconnu que certains pays se trouvent toujours dans des situations exceptionnelles et qu'il ne serait pas réaliste d'attendre un rapport de leur part, à l'instar de l'**Afghanistan**.
213. Dans les Caraïbes, le spécialiste des normes internationales du travail de l'EMD a déployé des efforts particuliers à **Antigua-et-Barbuda**, à **Grenade**, à **Sainte-Lucie** et à **Saint-Vincent-et-les Grenadines**. Ces efforts ont abouti à la présentation de rapports de la part des deux derniers pays précités. En Asie, des missions ont eu lieu en **République démocratique populaire lao** et en **Mongolie**. Ces visites ont facilité le dialogue entre le Bureau, les ministères du Travail et les partenaires sociaux de ces pays sur la question du suivi de la Déclaration. C'est ainsi que la **République démocratique populaire lao** a présenté un rapport à temps pour être pris en compte dans l'examen de cette année.
214. Le Bureau de zone et l'EMD locale ont entrepris un vaste travail de sensibilisation, qui devrait se traduire par la présentation de rapports des **Fidji** et des **Iles Salomon** lors du prochain cycle. Les spécialistes de l'EMD en Afrique et dans les Etats arabes ont également continué à prodiguer une assistance active aux gouvernements pour la présentation de rapports au titre de la Déclaration. Il semble que la traduction des formulaires de rapport en langue russe – et des efforts concertés entre l'équipe de la Déclaration et l'EMD de Moscou - aient encouragé certains pays à s'acquitter de leurs obligations de rapport (**Arménie** et **Kazakhstan**).
215. Les experts-conseillers ayant recommandé au Conseil d'administration de demander des informations complémentaires à plusieurs pays du Golfe, une délégation du BIT, conduite par le Directeur général, accompagné du Directeur exécutif pour les normes et les principes et droits au travail, s'est rendue en **Arabie saoudite**, puis à **Bahreïn**. Dans ce dernier pays, le Bureau a pris part à une réunion des ministres du Travail et des Affaires sociales du Conseil de coopération du Golfe (CCG), qui réunit l'**Arabie saoudite**, **Bahreïn**, les **Emirats arabes unis**, le **Koweït**, **Oman** et le **Qatar**. Un accord a été conclu entre le Conseil des ministres du Travail et des Affaires sociales des pays du CCG et l'OIT, sur la mise en œuvre d'une série d'activités pour 2002-03. Il s'agit notamment de séminaires nationaux et sous-régionaux, sur des thèmes qui seront choisis en fonction des demandes spécifiques. Parmi ces thèmes figurent la liberté d'association, le dialogue social et l'élimination du travail forcé, de la discrimination et du travail des enfants. Des demandes ont été reçues de la part de l'**Arabie saoudite**, des **Emirats arabes unis** et du **Qatar**. Une mission est prévue en 2002 afin d'envisager les futures dispositions réglementaires portant création de comités de travailleurs en **Arabie saoudite**. Cette initiative sera suivie d'activités analogues aux **Emirats arabes unis** et à **Bahreïn**. En 2000 et 2001, le Centre international de formation de Turin, de l'OIT, a étayé ces activités de cours sur la Déclaration et les conventions fondamentales à l'intention de fonctionnaires chargés des questions de travail.
216. En ce qui concerne la recommandation des experts-conseillers concernant la **Chine**, le gouvernement a signé un mémorandum d'accord avec le Bureau, prévoyant notamment des activités de suivi de la Déclaration. Celles-ci devraient, comme on l'espère, fournir au Bureau des occasions ultérieures de dialogue avec le gouvernement, y compris à propos du travail forcé. Dans son rapport annuel de cette année sur le sujet, la **Chine** a fourni de plus amples informations sur ses efforts en vue de promouvoir le principe de l'abolition effective du travail des enfants.
217. Quant aux recommandations formulées par les experts-conseillers en matière de dispositions à prendre par le Bureau, il y a lieu de souligner la valeur de l'assistance apportée aux pays afin qu'ils s'acquittent de leurs obligations de présenter un rapport et de la traduction des formulaires de rapport en langue russe. Une autre réalisation pratique est la mise en place d'une base de données simplifiée sur le travail des enfants, à partir des

informations obtenues par le biais du nouveau formulaire de rapport sur ce thème. Cette base de données sera utile non seulement pour le prochain rapport global sur le travail des enfants, mais aussi pour le Programme international de l'OIT pour l'abolition du travail des enfants.

- 218.** La mobilisation des ressources externes s'est poursuivie avec un certain succès (de la part de l'**Allemagne**, des **Etats-Unis**, de la **France**, des **Pays-Bas** et du **Royaume-Uni**). Elle a permis de mettre en place un nouveau programme d'action contre le travail forcé. Avec le concours du gouvernement italien et du BIT, le Centre international de formation de Turin, de l'OIT, a lancé un programme destiné à former magistrats et juristes aux principes de la liberté d'association.

2. Intégration interne de la Déclaration au sein du Bureau

- 219.** Les réunions et l'échange d'informations avec le Secteur de l'emploi et le Secteur du dialogue social ont contribué à l'intégration de la Déclaration au sein du Bureau. Si ces réunions ont favorisé l'échange de vues et sensibilisé le personnel du BIT à la Déclaration, les projets de coopération technique et d'autres activités de coopération dès le stade de la conception se sont révélés plus efficaces. Les projets financés par les Etats-Unis en sont un exemple. La plupart de ces projets sont mis en œuvre en coopération avec les bureaux extérieurs et des unités d'autres secteurs, en particulier ceux dont l'activité est en rapport avec le dialogue social. Ainsi, dans le cadre du projet de la Déclaration relatif à la promotion d'une coopération entre employeurs et travailleurs, l'équipe multidisciplinaire du Bureau de l'OIT à Port-of-Spain a organisé, en novembre 2001, un séminaire tripartite sous-régional sur la grande voie vers la productivité et la compétitivité grâce à la participation des travailleurs et à l'égalité entre eux (*The High Road to Productivity and Competitiveness through Workers' Participation and Equality*).

- 220.** Un autre moyen d'intégration a consisté à recourir à des spécialistes d'autres unités des quatre secteurs, qui ont été chargés d'expliquer les principes et les droits dans le contexte spécifique de leurs domaines d'activité, lors de séances d'information et de séminaires de formation destinés à la Confédération mondiale du travail et à l'Internationale de l'éducation. Un moyen plus général d'aider d'autres fonctionnaires à promouvoir la Déclaration est de concevoir un exposé multimédia de la Déclaration.

3. Vulgarisation et recherche

- 221.** Des liens ont été établis avec la Banque africaine de développement, afin d'informer son personnel de la Déclaration, ainsi qu'avec la Banque asiatique de développement, par le biais d'une étude commune sur les effets de la discrimination, du travail forcé et du travail des enfants. D'autres activités sont prévues pour 2002-03 avec ces banques ainsi qu'avec d'autres institutions financières internationales pour qu'elles intègrent les principes énoncés par la Déclaration dans leurs orientations politiques et leurs activités pratiques. En 2000, le Programme focal pour la promotion de la Déclaration (IFP) a coopéré avec la Banque mondiale, le Département du développement international (DFID) au **Royaume-Uni**, l'Institut Nord-Sud du **Canada** et avec une série d'ONG et de syndicats œuvrant pour le développement, et a initié le personnel de l'Agence canadienne de Développement international (CIDA) à la Déclaration en matière de réduction de la pauvreté.

- 222.** En 2001, le Programme focal pour la promotion de la Déclaration (IFP) a participé à un atelier sur les droits de l'homme, la sécurité des avoirs et de la vie et le développement durable, organisé par l'ODI (*Overseas Development Institute*) du **Royaume-Uni**. Cet atelier a réuni des représentants de la Banque mondiale, de l'UNICEF, du Programme des Nations Unies pour le développement, de l'Union européenne, d'organismes bilatéraux donateurs/gouvernements, et d'ONG de pays en développement. Son objet était d'amener

la Banque mondiale, dans son rapport 2002-03 qui portera sur le développement durable, à intégrer tout particulièrement le concept du développement social dans la notion de durabilité. Un autre lien a été établi avec l'Union interparlementaire, aux fins de l'élaboration commune d'un manuel sur la Déclaration, qui permettra une large diffusion des principes auprès des décideurs politiques et des membres de la société civile.

- 223.** Les séminaires tripartites organisés à Ankara pour les pays d'Asie centrale (mai 2000) et à San José pour les pays d'Amérique centrale (octobre 2001) sont parmi ceux qui ont porté sur la Déclaration.
- 224.** Quant aux activités avec les employeurs, on notera la collaboration avec leurs organisations dans la région Asie-Pacifique afin d'élaborer des études de cas de bonnes pratiques dans les entreprises, au titre d'un ou de plusieurs principes de la Déclaration, en vue de leur utilisation dans le cadre du Pacte mondial. C'est un moyen d'inciter de plus nombreuses entreprises de pays en développement à adhérer au Pacte mondial.
- 225.** Les activités menées avec la Confédération mondiale du Travail en 2000 et avec l'Internationale de l'éducation en 2001 ont été conçues en étroite coopération avec les partenaires syndicaux, afin de former leurs responsables sur le terrain. Les principaux objectifs étaient d'accroître la participation des travailleurs au suivi de la Déclaration, y compris à l'élaboration des rapports, et de définir les méthodes d'utilisation de la Déclaration et de ses principes dans le cadre de leurs campagnes de syndicalisation et à des fins de négociation collective.
- 226.** En outre, et après le lancement de ses activités promotionnelles par la diffusion d'une affiche sur les droits au travail, l'IFP a produit et/ou diffusé des films vidéo, parallèlement aux deux premiers Rapports globaux sur la liberté d'association et la négociation collective, et sur le travail forcé. L'IFP a également diffusé des annonces des services publics à la télévision et fait exécuter d'autres matériels pour la radio et la télévision (par exemple la radio en Afrique de l'Est, la télévision en Russie). L'un des moyens d'obtenir un meilleur retentissement dans la presse est de former le personnel des médias aux principes contenus dans la Déclaration. Le site web (www.ilo.org/declaration) ne cesse de s'étoffer.
- 227.** Les efforts de recherche du Programme focal pour la promotion de la Déclaration portent visiblement leurs fruits, avec le lancement d'une série de documents de travail, dont six ont été publiés en 2001 (voir encadré 4). Ces documents portent sur certains éléments dans les pays d'Asie méridionale et d'Afrique de l'Ouest et s'ajoutent à trois documents plus théoriques élaborés en 2000.

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

Le Programme focal pour le suivi de la Déclaration vient de lancer sa série de documents de travail, dont voici ceux publiés jusqu'ici:

- Ercelawn A. et Nauman M., *Bonded Labour in Pakistan*, juin 2001;
- Mishra L., *A perspective plan to eliminate forced labour in India*, juillet 2001;
- Amoussou B.C., *Défis et opportunités pour la Déclaration au Bénin*, août 2001;
- Oumarou M., *Défis et opportunités pour la Déclaration au Niger*, août 2001;
- Meurs D., *Egalité de rémunération au Mali*, août 2001; et
- Konate S., *Défis et opportunités pour la Déclaration au Burkina Faso*, septembre 2001.

En 2002, des recherches directives porteront notamment sur le travail forcé. En collaboration avec d'autres unités du BIT et l'Internationale des services publics (secrétariat syndical international), l'IFP a parrainé un travail de recherche sur l'égalité de rémunération dans le service public des pays en développement, et a réuni les chercheurs et les spécialistes en la matière provenant des pays industrialisés (voir encadré 5). Les résultats seront publiés en 2002 et serviront ensuite à l'élaboration d'un guide pratique.

Encadré 5. Partenariat ISP/OIT sur l'égalité de rémunération

L'OIT et l'Internationale des services publics (ISP) ont uni leurs efforts en vue de promouvoir dans le monde l'égalité de rémunération dans le service public. De mai à octobre 2001, des enquêtes sur les lieux de travail ont été menées dans un certain nombre de pays qui se trouvent à différents stades du développement socio-économique.

Ces enquêtes visaient à évaluer l'ampleur des disparités salariales entre hommes et femmes du secteur public, ainsi que les tentatives et stratégies des syndicats pour les réduire. Des chercheurs nationaux ont été chargés en Argentine, en Lettonie, aux Philippines, et en Namibie d'effectuer des études sur le lieu de travail dans le secteur de la santé. Les résultats des recherches par pays ont été examinés lors d'une consultation technique entre l'ISP et l'OIT sur ce sujet (Genève, 27-29 novembre 2001) et font l'objet d'un manuel.

- 228.** On s'attache à présent à encourager d'autres chercheurs, au sein du Bureau et dans d'autres institutions, à analyser les thèmes de la Déclaration et à présenter leurs travaux à des séminaires. Parallèlement, il devient manifeste qu'il est préférable d'analyser le lien entre les principes et droits fondamentaux au travail et les questions générales de développement d'un point de vue concret. Il s'agit davantage de recenser convenablement les bonnes pratiques plutôt que d'entreprendre des recherches théoriques et abstraites.

Annexes tableaux

Annexe tableau 1. Rapports annuels des gouvernements sur la liberté d'association et la reconnaissance effective du droit à la négociation collective, dus et soumis pour l'examen annuel de 2002 (à l'exclusion des rapports tardifs)

Arabie saoudite, Arménie, Bahreïn, Brésil, Canada, Chine, République de Corée, El Salvador, Emirats arabes unis, Etats-Unis, Guinée-Bissau, Inde, République islamique d'Iran, Jordanie, Kenya, Kiribati, Koweït, République démocratique populaire lao, Liban, Maroc, Malaisie, Mauritanie, Mexique, Myanmar, Nouvelle-Zélande, Oman, Ouganda, Qatar, Saint-Vincent-et-les Grenadines, Singapour, Soudan, Thaïlande, Viet Nam, Zimbabwe (34 pays).

Annexe tableau 2. Rapports annuels des gouvernements sur l'élimination de toute forme de travail forcé ou obligatoire, dus et soumis pour l'examen annuel de 2002 (à l'exclusion des rapports tardifs)

Arménie, Canada, Chine, République de Corée, Etats-Unis, Ethiopie, Japon, Kiribati, Madagascar, Malaisie, Mozambique, Myanmar, Oman, Philippines, Qatar, Singapour, Sri Lanka, Viet Nam (18 pays).

Annexe tableau 3. Rapports annuels des gouvernements sur l'abolition effective du travail des enfants, dus et soumis pour l'examen annuel de 2002 (à l'exclusion des rapports tardifs)

Allemagne, Arabie saoudite, Arménie, Australie, Autriche, Azerbaïdjan, Bahamas, Bahreïn, Belgique, Cambodge, Canada, Chine, Comores, Cuba, Egypte, Estonie, Etats-Unis, Ethiopie, Gabon, Géorgie, Ghana, Grèce, Guatemala, Guinée-Bissau, Honduras, Inde, République islamique d'Iran, Kazakhstan, Kiribati, Lettonie, Liban, Lituanie, Mali, Mexique, République de Moldova, Mozambique, Myanmar, Nouvelle-Zélande, Oman, Pakistan, Pays-Bas, Pérou, Pologne, Qatar, Fédération de Russie, Sainte-Lucie, Saint-Vincent-et-les Grenadines, Singapour, Soudan, Suriname, République arabe syrienne, République-Unie de Tanzanie, République tchèque, Thaïlande, Trinité-et-Tobago, Viet Nam (56 pays).

Annexe tableau 4. Rapports annuels des gouvernements sur l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession, dus et soumis pour l'examen annuel de 2002 (à l'exclusion des rapports tardifs)

Bahreïn, Chine, Comores, Etats-Unis, Estonie, Japon, Kiribati, Koweït, Malaisie, Maurice, Myanmar, Namibie, Oman, Ouganda, Pakistan, Qatar, Saint-Vincent-et-les Grenadines, Singapour, Thaïlande (19 pays).

Annexe tableau 5. Intentions de ratifier les conventions de l'OIT n^{os} 87 et 98¹

Convention n° 87: Arabie saoudite, Arménie*, Bahreïn, Brésil, El Salvador, Etats-Unis, Fidji, Iraq, République islamique d'Iran, Jordanie*, Kenya*, Kiribati*, République démocratique populaire lao, Liban*, Maurice, Maroc*, Népal, Nouvelle-Zélande, Oman, Ouganda, Qatar, Iles Salomon, Soudan, Thaïlande, République-Unie de Tanzanie, Zimbabwe* (26 pays).

Convention n° 98: Arabie saoudite, Arménie*, Bahreïn, Canada, El Salvador, Etats-Unis, République islamique d'Iran, Kiribati*, Koweït, République démocratique populaire lao, Myanmar, Nouvelle-Zélande, Oman, Qatar, Thaïlande (15 pays).

¹ D'après les renseignements figurant dans les documents GB.282/LILS/7 et GB.282/8/2 (nov. 2001). Les pays mentionnés ont manifesté leur intention de ratifier les conventions. A noter que ces pays en sont à différents stades du processus de ratification – depuis le moment où la ratification est envisagée jusqu'à l'envoi de son instrument au Bureau international du Travail (mais non encore reçu ou enregistré par le Directeur général).

Note: Les pays qui avaient manifesté leur intention de ratifier et l'ont fait au 31 décembre 2001 ne figurent pas dans la présente liste.

* Les gouvernements de ces pays ont mentionné leur intention de ratifier dans leur rapport établi au titre de l'examen annuel de 2002.

Annexe tableau 6. Intentions de ratifier les conventions de l'OIT n^{os} 29 et 105¹

Convention n^o 29: Arménie*, Bolivie, Canada*, République de Corée, Etats-Unis, Ethiopie, Kiribati, Lettonie, Mongolie, Mozambique*, Népal, Philippines*, Sao-Tomé-et-Principe, Viet Nam (14 pays).

Convention n^o 105: Arménie*, République de Corée, Ex-République yougoslave de Macédoine, Japon, Kiribati, République démocratique populaire lao, Madagascar*, Mongolie, Népal, Oman, Qatar, Sao Tomé-et-Principe, Sri Lanka, Viet Nam (14 pays).

¹ D'après les renseignements figurant dans les documents GB.282/LILS/7 et GB.282/8/2 (nov. 2001). Les pays mentionnés ont manifesté leur intention de ratifier les conventions. A noter que ces pays en sont à différents stades du processus de ratification – depuis le moment où la ratification est envisagée jusqu'à l'envoi de son instrument au Bureau international du Travail (mais non encore reçu ou enregistré par le Directeur général).

Note: Les pays qui avaient manifesté leur intention de ratifier et l'ont fait au 31 décembre 2001 ne figurent pas dans la présente liste.

* Les gouvernements de ces pays ont mentionné leur intention de ratifier dans leur rapport établi au titre de l'examen annuel de 2002.

Annexe tableau 7. Intentions de ratifier les conventions de l'OIT n^{os} 138 et 182¹

Convention n^o 138: Arabie saoudite, Arménie*, Bahreïn, Canada, Cap-Vert, Comores*, Côte d'Ivoire, Djibouti, Estonie, Etats-Unis, Fidji, Gabon, Ghana*, Grenade, Haïti, Inde, République islamique d'Iran, Jamaïque, Kiribati, République démocratique populaire lao, Lettonie, Liban, Mali, Mexique, Mongolie, Mozambique*, Myanmar, Nigéria, Oman, Ouganda, Ouzbékistan, Paraguay, Pérou, Qatar, Saint-Kitts-et-Nevis, Sainte-Lucie, Saint-Vincent-et-les Grenadines, Sao Tomé-et-Principe, Soudan*, Suriname, Tchad, République tchèque*, Thaïlande, Trinité-et-Tobago (44 pays).

Convention n^o 182: Allemagne*, Antigua-et-Barbuda, Arménie*, Australie, Azerbaïdjan, Belgique*, Bolivie, Cameroun, Chine, Comores*, Côte d'Ivoire, Djibouti, Egypte*, Erithrée, Ethiopie, Fidji, Géorgie*, Haïti, Inde, République islamique d'Iran*, Israël, Jamaïque, Kazakhstan*, Kiribati, Lettonie, Lituanie, République de Moldova*, Mozambique*, Myanmar, Népal, Nigéria, Pays-Bas*, Pérou, Pologne, Ouzbékistan, Fédération de Russie, Soudan*, Suriname, République arabe Syrienne, Tadjikistan, Trinité-et-Tobago, Venezuela (42 pays).

¹ D'après les renseignements figurant dans les documents GB.282/LILS/7 et GB.282/8/2 (nov. 2001). Les pays mentionnés ont manifesté leur intention de ratifier les conventions. A noter que ces pays en sont à différents stades du processus de ratification – depuis le moment où la ratification est envisagée jusqu'à l'envoi de son instrument au Bureau international du Travail (mais non encore reçu ou enregistré par le Directeur général).

Note: Les pays qui avaient manifesté leur intention de ratifier et l'ont fait au 31 décembre 2001 ne figurent pas dans la présente liste.

* Les gouvernements de ces pays ont mentionné leur intention de ratifier dans leur rapport établi au titre de l'examen annuel de 2002.

Annexe tableau 8. Intentions de ratifier les conventions de l'OIT n^{os} 100 et 111¹

Convention n^o 100: Antigua-et-Barbuda, Bahreïn, Etats-Unis, Fidji, Kiribati, Koweït*, République démocratique populaire lao, Maurice, Namibie, Oman, Ouganda, Qatar, Iles Salomon, Singapour*, Suriname, République-Unie de Tanzanie (16 pays).

Convention n^o 111: Chine, Comores*, Djibouti, Estonie*, Etats-Unis, Fidji, Japon, Kiribati*, République démocratique populaire lao, Maurice, Nigéria, Oman, Ouganda, Iles Salomon, Suriname, République-Unie de Tanzanie, Thaïlande (17 pays).

¹ D'après les renseignements figurant dans les documents GB.282/LILS/7 et GB.282/8/2 (nov. 2001). Les pays mentionnés ont manifesté leur intention de ratifier les conventions. A noter que ces pays en sont à différents stades du processus de ratification – depuis le moment où la ratification est envisagée jusqu'à l'envoi de son instrument au Bureau international du Travail (mais non encore reçu ou enregistré par le Directeur général).

Note: Les pays qui avaient manifesté leur intention de ratifier et l'ont fait au 31 décembre 2001 ne figurent pas dans la présente liste.

* Les gouvernements de ces pays ont mentionné leur intention de ratifier dans leur rapport établi au titre de l'examen annuel de 2002.

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 une coopération technique et des services de conseil destinés à promouvoir la ratification et l'application des conventions fondamentales;
 - b) en assistant ceux de ses Membres 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.

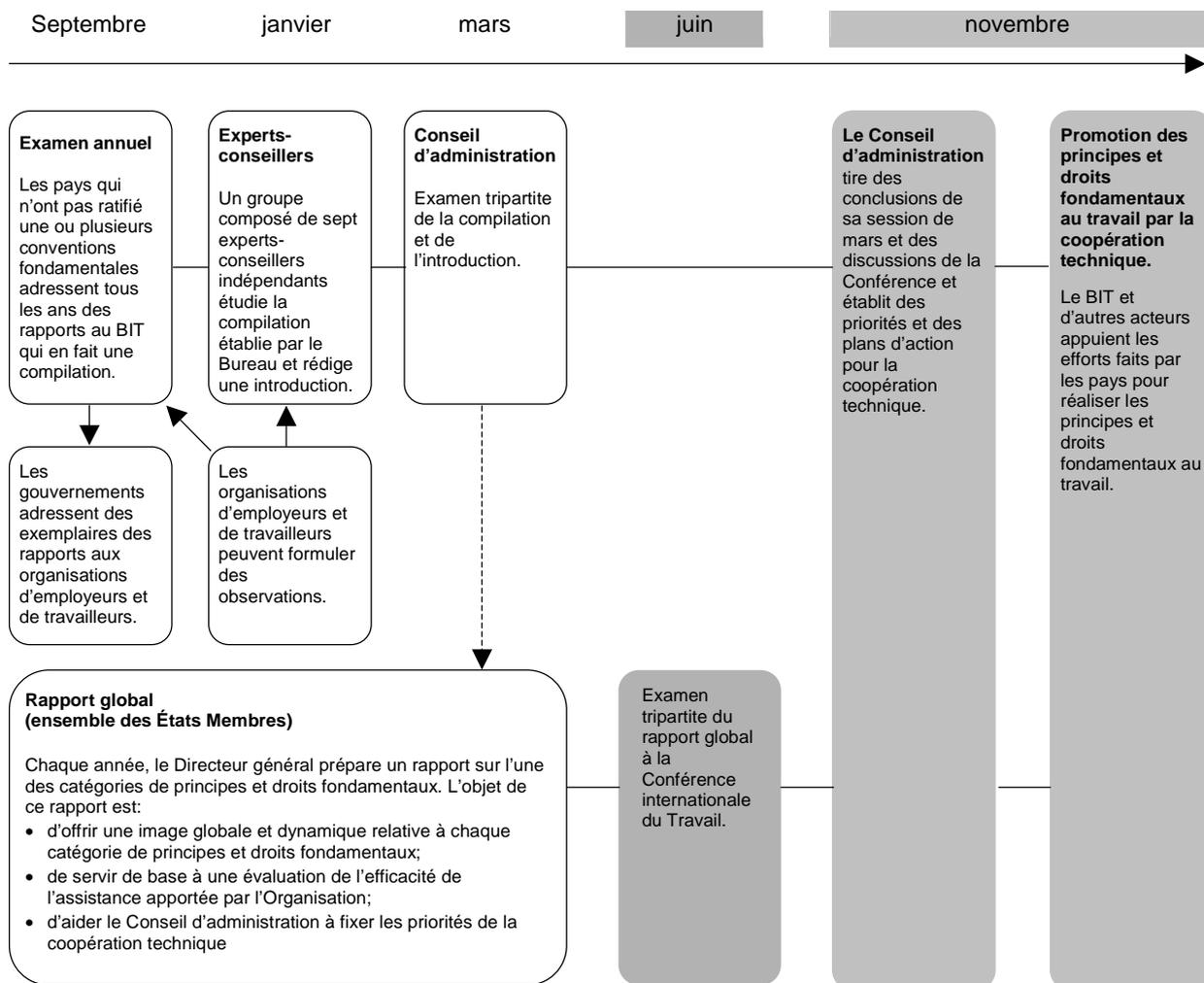
EN FOI DE QUOI ont apposé leurs signatures, ce dix-neuvième jour de juin 1998:

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 pour le suivi de la Déclaration de l'OIT

M^{me} Thelma Awori (Ouganda-Libéria)

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

M^{me} Maria Cristina Cacciamali (Brésil)

Professeur à l'Ecole d'économie de l'Université de São Paulo (USP), Brésil; Présidente du Programme de troisième cycle sur l'intégration en Amérique latine; Directrice technique de l'Association des économistes de São Paulo et Vice-présidente de l'Association brésilienne pour les études sociales. Coordinatrice du Projet de coopération internationale sur «la mondialisation, la réglementation sociale et les modèles contemporains de développement au Brésil dans le contexte d'une intégration régionale», en coopération avec l'Institut des hautes études sur l'Amérique latine (IHEAL) de l'Université de Paris III (Sorbonne nouvelle) et de l'Université de Lille I (France). Auteur de publications sur les marchés du travail, les politiques publiques et le secteur informel; consultante auprès d'institutions nationales et internationales. Diplômes: maîtrise et doctorat en économie, Université de São Paulo, Brésil.

M^{me} Maria Nieves Confesor (Philippines)

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

M. Ahmed El Borai (Egypte)

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

M^{me} Mária Ladó (Hongrie)

Conseillère principale auprès du Bureau de l'emploi (Budapest) et chef du groupe du travail interministériel sur la politique sociale, responsable de la politique d'adhésion de la Hongrie dans ce domaine. Ancienne directrice de l'Institut de recherche sur le travail. Conférencière en relations professionnelles et dialogue social européen à l'Université Szeged. Membre du Groupe de haut niveau sur l'avenir des relations professionnelles et sur la réforme de la gestion, créé par la Commission européenne conformément à l'Agenda pour la politique sociale adopté au Conseil européen de Nice en décembre 2000. A été consultante/collaboratrice externe pour diverses institutions internationales, y compris la Banque mondiale et l'OIT, en matière d'emploi et de relations professionnelles. Auteur de nombreux ouvrages et articles en hongrois et en anglais. Diplômes: diplôme en ingénierie et diplôme de troisième cycle en ingénierie de l'entreprise (Université technique de Budapest); doctorat en sociologie de l'Université des sciences économiques de Budapest (ancienne Université Karl Marx).

M. Jean-Jacques Oechslin (France)

A la retraite. Ancien 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. Robert White (Canada)

A la retraite. Président émérite du Congrès du travail du Canada et ancien président du Syndicat unifié des travailleurs canadiens de l'automobile. A présidé la Commission syndicale consultative (CSC) auprès de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE), le Conseil syndical du Commonwealth et le Comité des droits humains et syndicaux de la Confédération internationale des syndicats libres. Diplômes: diplômes honoraires de l'Université de York, de l'Université de Windsor, de St-François Xavier et de l'Université de Western Ontario.