



Dixième séance

Jeudi 10 juin 2004, 10 h 15

Présidence de M. Ray Guevara et de M. Maatough

RAPPORT GLOBAL EN VERTU DU SUIVI DE LA DÉCLARATION DE L'OIT RELATIVE AUX PRINCIPES ET DROITS FONDAMENTAUX AU TRAVAIL: SEANCE INTERACTIVE

Original espagnol: Le PRÉSIDENT

C'est un grand plaisir pour moi de déclarer ouverte la dixième séance de la Conférence internationale du Travail qui sera entièrement consacrée à la discussion du rapport global présenté en vertu du suivi de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail.

Ce rapport est le premier des rapports globaux présentés à la Conférence dans le cadre du deuxième cycle qui s'étale sur quatre ans. Il s'intitule *S'organiser pour plus de justice sociale* et porte sur la liberté d'association et la reconnaissance effective du droit de négociation collective. Ce rapport contient une évaluation des tendances qui ont été décelées dans ce domaine au cours des quatre dernières années depuis qu'en l'an 2000 on a publié le premier rapport global sur ces droits fondamentaux, sous le titre *Votre voix au travail*.

L'ensemble des informations que nous vous communiquons sont très importantes et figurent dans le rapport 1B déjà cité ainsi que dans le *Compte rendu provisoire* n° 7 qui traite des différentes activités de suivi menées par le Bureau au titre de la Déclaration.

Nous espérons que le débat d'aujourd'hui sera animé et interactif; c'est pourquoi nous nous trouvons dans une salle qui se prête mieux à un échange dynamique d'idées et d'informations. Les participants se sont placés comme en séance plénière et se sont réunis par groupes: le groupe gouvernemental, le groupe des employeurs et groupe des travailleurs.

La discussion aura lieu de la façon suivante: tout d'abord, le Secrétaire général présentera le rapport global. Puis, je donnerai la parole au porte-parole du groupe des employeurs et à celui du groupe des travailleurs et, ensuite, aux représentants des groupes régionaux. Les orateurs qui le souhaitent pourront ensuite prendre la parole.

Original anglais: Le SECRÉTAIRE GÉNÉRAL de la CONFÉRENCE

S'organiser pour plus de justice sociale est le titre que porte le deuxième rapport global en vertu du suivi de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail. Il est déjà bien accueilli en plénière. Nous devons ici en approfondir l'analyse.

Il y a quatre ans, le premier rapport global intitulé *Votre voix au travail* indiquait notre engagement de parvenir au respect universel de ces droits fondamentaux au travail et d'identifier les priorités d'un programme d'activités promotionnelles de l'OIT.

Je rappellerai que la Déclaration elle-même donne au Bureau la responsabilité de préparer un tableau d'ensemble dynamique sur chaque catégorie de principes fondamentaux pour un cycle de quatre ans. Il s'agit donc ici de la première partie du second rapport.

Je voudrais maintenant soulever six points. Le rapport indique où nous en sommes et dans quelle direction nous devons orienter notre action pour que les droits fondamentaux de la liberté syndicale et de la négociation collective deviennent une réalité pour les gens et pour les institutions civiles.

Premièrement, l'importance de ces droits fondamentaux est largement reconnue. De fait, le nombre de ratifications a augmenté et, si nous continuons au rythme actuel, nous atteindrons notre objectif, à savoir la ratification universelle des conventions n° 87 et 98 en 2015. Je pense qu'il ne faudra pas attendre aussi longtemps, mais 2015 étant aussi l'année qui a été fixée pour la réalisation des objectifs du Millénaire pour le développement en matière de réduction de la pauvreté il sera bon qu'en 2015 nous puissions constater que tous les pays se sont engagés à respecter les principes et droits fondamentaux au travail, en particulier les pays grands et importants, développés ou en développement, qui ne l'ont pas encore fait. Ces quatre dernières années, nous avons mis en œuvre, avec les pays intéressés, des programmes promotionnels novateurs qui découlent directement de notre examen du rapport global soumis à la Conférence de 2000.

Deuxièmement, notre action évolue. Notre système de contrôle est utilisé par de plus en plus d'organisations qui s'efforcent de surmonter des obstacles de divers types et de plus ou moins grande importance, qui les empêchent d'exercer leurs droits. Voilà qui indique une acceptation salutaire du processus de l'OIT qui permet d'identifier et de résoudre des problèmes. Ce processus, très souvent, conduit à un dialogue constructif sur la façon de modifier la loi, d'améliorer un système administratif ou de traiter un problème donné. Son efficacité réside dans le fait que chacun sait que ce processus fonctionne en toute franchise mais aussi de façon équitable. Notre nouveau défi commun est de créer les conditions administratives, sociales et politiques qui conduiront à considérer comme normal le fait de s'affilier à un syndicat ou à une organisation

d'employeurs, et d'y jouer un rôle actif. C'est un point important. Dresser des obstacles pour empêcher un employeur ou un travailleur de s'organiser c'est empêcher ce qui devrait être considéré comme normal. L'idée de base que nous devons défendre en toute circonstance c'est qu'il s'agit là d'un choix civique. Qui a le droit de s'opposer à ce choix qui relève de la démocratie? Ce point est fondamental: c'est un choix individuel auquel les individus ont droit. Et ce choix ne saurait être entravé.

Je crois que, si nous adoptons cette attitude, l'impact en sera considérable. Après tout, les lois les plus efficaces en matière de travail sont celles qui sont profondément ancrées dans la société et qui sont respectées non par crainte des sanctions des tribunaux mais parce qu'elles sont intégrées, comme un réflexe, dans l'action des gouvernements et dans les structures de représentation des employeurs et des travailleurs.

L'idée de base de la liberté d'association et de la négociation collective c'est que la négociation sur un pied d'égalité entre ses participants est, à la différence du règlement de conflits, la façon la plus rapide, la plus économique et la plus juste de résoudre les problèmes et de créer des possibilités de progrès.

Troisièmement, en dépit des progrès réalisés, beaucoup de groupes de travailleurs sont confrontés à d'énormes défis pour s'organiser dans leurs pays. La plupart de ces travailleurs sont peu rémunérés, ne jouissent pas ou guère de la sécurité de l'emploi et du revenu. Ils travaillent parfois dans des conditions dangereuses et sont soumis à des pratiques discriminatoires de divers types – beaucoup sont des femmes qui travaillent dans l'agriculture.

L'approche adoptée en 2002 à la Conférence offre une base solide pour l'action en faveur des travailleurs et petites entreprises de l'économie informelle. Les syndicats et les associations professionnelles sont les mieux placées pour les soutenir et les aider à s'organiser. Beaucoup parmi vous le font déjà et je vous en félicite. Les groupes qui ont le plus de difficultés à faire reconnaître leurs droits devraient bénéficier de toute notre attention dans la prochaine phase des activités de suivi.

Quatrièmement, la coopération technique est un élément clé. La Déclaration est un cadre important que nous pouvons utiliser pour fournir la coopération technique et un appui à nos mandants. Le plan d'action qui a suivi le premier rapport global sur la liberté syndicale énumérait une cinquantaine de pays qui avaient requis une assistance technique. Au cours des quatre dernières années, le Bureau a travaillé avec beaucoup d'entre eux aux priorités qu'ils ont choisies. Le volume des financements de l'assistance technique a permis de lancer plusieurs projets de taille non négligeable dans des pays de toutes les régions. Je remercie tous les gouvernements qui ont apporté une contribution et les exhorte, ainsi que les autres, à continuer à nous aider dans nos travaux de promotion. L'appui de certains pays très importants a été fondamental pour monter beaucoup de ces projets.

Cinquièmement, renforcer les capacités est vital. Dans beaucoup de pays, la loi prévoit des exceptions qui affaiblissent le droit d'association et de négociation collective pour tous; on le constate dans l'économie informelle mais aussi dans les zones franches d'exportation. Remédier à ces lacunes est difficile et je pense que nous devons agir plus rapidement. Nous en sommes capables, me semble-t-il,

car dans beaucoup de cas, les blocages ne résultent pas d'un manque de volonté politique, mais de la difficulté de services publics débordés à élaborer des réformes législatives et à mettre en place les structures requises pour l'application. Mais, ce à quoi il faut s'attaquer immédiatement, et une fois pour toutes, c'est l'idée absurde que les travailleurs des zones franches d'exportation ont moins de droits que les autres travailleurs du même pays. Sincèrement, c'est une idée incroyable. C'est une condition absurde qui a été imposée aux pays en développement. Tous ne s'y sont pas pliés heureusement. Les organisations d'employeurs et de travailleurs doivent renforcer leur capacité d'organisation, en particulier dans le secteur informel. Il leur faut aussi développer leurs compétences en matière de négociation, entre elles et avec les autorités nationales.

Sixièmement et finalement, la mondialisation lance de nouveaux défis. Le rapport montre que la négociation collective est répandue et qu'elle s'adapte à l'évolution du marché toujours en mutation. Il faut retenir que les pays qui ont des institutions assez fortes en matière de protection sociale et de négociation, sont plus aptes à gérer la volatilité d'une économie mondiale de plus en plus interdépendante et, d'une façon générale, les inégalités de revenu y sont moins marquées.

La leçon à en tirer est la suivante: organisez-vous, formez vos négociateurs, décidez des arrangements qui vous conviennent le mieux, soyez-prêts à les adapter si les circonstances changent et surtout maintenez le dialogue. L'objectif est d'accroître la productivité et la compétitivité, et simultanément le revenu et la protection, d'une façon juste et équitable. Les droits permettent d'y arriver, ce qui toutefois n'est pas garanti; cela dépend aussi de la capacité et de l'expérience des négociateurs, mais quand le rapport de forces est trop déséquilibré, la loi doit garantir l'équité dans la relation. Un nombre croissant de demandes de conseils nous sont adressées concernant la façon d'établir des structures et techniques de négociation, notamment des mécanismes de règlement des conflits, adaptées à la pression, de plus en plus forte, de la concurrence. Nous avons des pressions concurrentielles qui s'exercent de plus en plus fortement. C'est ce que, dans le rapport, nous qualifions de «méthode basée sur des marchés du travail dynamiques». La seule façon de répondre à cette demande est de partager l'expérience de nos mandants, partout dans le monde, pour que chaque pays puisse tirer parti du savoir collectif lorsqu'il cherche à adapter son propre système.

En résumé, que la mondialisation soit juste dépend, dans une très large mesure, de l'existence d'organisations de travailleurs et d'employeurs fortes, fondées sur le respect de la liberté syndicale, ce qui revient à dire qu'il faut s'organiser pour plus de justice sociale.

Au cours des quatre dernières années, il est devenu de plus en plus clair que pour promouvoir la liberté d'association en tant que droit au travail, il nous faut comprendre son lien étroit avec la démocratie, avec l'efficacité d'un développement axé sur le marché et avec la justice sociale.

La Déclaration décrit les conventions fondamentales comme donnant des droits de base, lorsque travailleurs et employeurs sont libres de constituer des organisations et de s'affilier celles de leur choix; ils sont alors libres aussi de lutter contre le travail forcé, contre le travail des enfants et contre

la discrimination. Le droit de s'organiser permet de s'attaquer à la pauvreté et à l'injustice à la racine; s'organiser pour plus de justice sociale est un pas vers l'intégration de notre réflexion sur les droits, sur nos autres priorités stratégiques. Le rapport nous exhorte à tout faire pour surmonter les obstacles à la ratification et à l'application des conventions pertinentes, il prône le renforcement des travaux de recherche et de collecte de données, qui permettent de mieux comprendre comment ces principes facilitent l'établissement de marchés du travail qui favorisent les droits, le développement économique, l'investissement et la réduction de la pauvreté. Il est important également d'améliorer les services consultatifs axés sur le savoir, la coopération technique, notre capacité de sensibilisation et de promotion. Vos interventions vont donner des orientations au Bureau pour préparer un plan d'action qui sera soumis au Conseil d'administration en novembre.

En conclusion, je voudrais vous dire qu'en ma qualité de Directeur général je suis toujours à l'écoute de cas individuels de syndicalistes, en particulier, de dirigeants syndicaux qui sont emprisonnés ou de diverses façons persécutés, tout simplement parce qu'ils essaient de syndiquer leurs camarades, dans l'exercice légitime de leurs fonctions syndicales. Je me suis également moi-même occupé de cas qui touchent des employeurs. Donc, tenez-moi au courant, je suis là pour vous. Parfois, une intervention opportune de ma part, une déclaration publique ou une médiation discrète, ou encore la mobilisation de nos bureaux locaux ou régionaux, permettent d'offrir au bon moment la protection nécessaire.

Original espagnol: Le PRÉSIDENT

Avant d'entamer la discussion proprement dite, je voudrais vous rappeler que la feuille qui nous est remise dans la salle propose un certain nombre de points visant à donner au débat une orientation utile pour la Conférence et pour le Bureau. Il ne faut pas oublier que la discussion du rapport global est un moyen de fournir des informations et des idées permettant d'orienter le plan d'action concernant le principe de la liberté d'association et de la reconnaissance effective du droit de négociation collective pour les quatre années à venir. Ce plan d'action sera présenté à la session de novembre 2004 du Conseil d'administration.

Dans le chapitre 5 du rapport, il est suggéré de mieux faire connaître et de promouvoir ce principe et ce droit et d'améliorer les services qui sont fournis à cet égard aux mandants. Quelques-unes des questions que la Conférence voudra peut-être examiner pourraient être les suivantes, comme cela est indiqué sur la feuille qui vous a été distribuée.

1) Etes-vous d'accord avec la conclusion générale selon laquelle, malgré la persistance de sérieux problèmes, l'application de ce principe et de ce droit a beaucoup progressé, tant en ce qui concerne la liberté d'association que pour ce qui est de la reconnaissance effective du droit de négociation collective?

2) Quelles sont les possibilités de promouvoir la négociation collective à différents niveaux et de l'élargir à des sujets tels que l'égalité, la compétitivité, la productivité, l'innovation, l'organisation du travail et les nouvelles formes d'emploi?

3) Etes-vous d'accord avec l'idée d'axer les prochains travaux sur les secteurs et groupes identifiés dans le rapport – l'agriculture, le secteur public, les

zones franches d'exportation, les travailleurs migrants, les travailleurs domestiques et ceux travaillant dans l'économie informelle? Quels sont les secteurs que vous jugeriez prioritaires?

4) A quels types de recherche et de collecte d'informations devrions-nous donner la priorité, de telle sorte qu'elles soient utiles aux gouvernements, aux organisations d'employeurs et de travailleurs en vue d'améliorer la mise en œuvre de ce principe et de ce droit?

5) En ce qui concerne le chapitre 4 sur la coopération technique, quel est, à votre avis, la meilleure façon de poursuivre ces activités?

6) Quels devraient être, à votre avis, les thèmes majeurs du plan d'action pour les quatre prochaines années qui devra être soumis au Conseil d'administration en novembre 2004?

Je crois que nous sommes prêts à ouvrir le débat.

Original anglais: M. TROTMAN (délégué des travailleurs, Barbade, s'exprimant au nom du groupe des travailleurs)

Aujourd'hui, nous entamons le deuxième cycle de rapports établis en vertu du suivi de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail et je souhaite tout d'abord remercier le Directeur général, ainsi que toute son équipe, du travail considérable qui a été fait pour que cinq de ces rapports aient pu nous être soumis.

Ce n'est certes pas une tâche aisée. Nous sommes parfaitement conscients du fait que certains problèmes subsistent quant à l'élaboration de ces documents, et à la manière dont nous les examinons. Nous sommes convaincus que nous devrions chercher le moyen d'amener chaque pays et chaque groupe d'employeurs et de travailleurs à présenter des rapports afin que ce travail devienne beaucoup plus intéressant et mieux ciblé.

Le Conseil d'administration devra peut-être être invité, à l'issue de nos débats, à étudier plus à fond, en novembre ou ultérieurement, comment nous pourrions rendre plus rigoureux et plus efficace cet exercice.

Cela ne veut pas dire, bien entendu, que ce qui a été fait par le personnel, et par les divers contributeurs, ne soit pas un travail extrêmement efficace et ils doivent en être remerciés.

Je voudrais remercier aussi tout particulièrement le Directeur général des observations très claires qu'il a formulées ce matin. Je reviendrai d'ailleurs sur quelques-unes et je pense que mes collègues, à leur tour, s'y référeront également. Permettez-moi de revenir sur sa deuxième observation, à savoir que le droit d'association, d'organisation doit être considéré comme pouvant être exercé tout à fait normalement sans requérir l'approbation de quiconque. C'est un principe tout à fait fondamental et, comme je l'ai dit, j'y reviendrai dans quelques instants.

L'autre question très importante évoquée dans un cinquième point, à savoir que le renforcement des capacités est crucial et qu'il faut nous attaquer aux obstacles qui, de temps à autre, entravent l'exercice de la liberté d'association, surtout ceux liés à ce que l'on pourrait appeler des positions idéologiques, par exemple le fait de supposer que quelqu'un qui travaille dans une zone franche d'exportation est une personne de deuxième classe qui n'a donc pas les mêmes droits et privilèges que ceux qui travaillent ailleurs, ou bien que les gens qui travaillent dans l'administration sont des citoyens de deuxième

classe et n'ont pas droit à la même liberté d'association que les autres.

Voilà donc un excellent point de départ pour ce qui sera certainement une discussion passionnante. J'affirme sans détours que la liberté d'association fait partie des droits fondamentaux de l'homme. Il s'agit d'un droit fondamental que l'on doit tenir pour acquis et que chacun doit pouvoir exercer indépendamment de la taille ou de la richesse de son pays.

Ceux d'entre nous qui viennent régulièrement à la Conférence ont souvent entendu des excuses de la part de certains pays selon lesquelles ils ne pourraient pas respecter la liberté d'association, ni d'ailleurs le droit de négociation collective parce qu'ils sont pauvres ou ne disposent pas du savoir-faire technique nécessaire. J'affirme, comme l'a fait le Directeur général lui-même, que c'est un droit tout à fait fondamental, aussi fondamental que le droit à la vie. Bien entendu, il existe des endroits où le droit à la vie n'est pas aussi évident que vous ou moi pourrions le croire. Il faut donc affirmer sans cesse qu'il s'agit d'un droit fondamental au même titre que tous les autres droits fondamentaux. Nous espérons qu'à la fin de cet exercice, chacun ici recherchera les moyens de permettre à l'OIT d'être mieux à même d'influencer les gouvernements à travers le monde, pour les amener à mettre véritablement en œuvre l'objectif préconisé par le Directeur général et que tous les Etats reconnaîtront effectivement, d'ici 2015, la liberté d'association.

Pour ceux qui assistent pour la première fois à la Conférence ou font cet exercice pour la première fois, il convient également de réfléchir à la nécessité de ce débat. Pourquoi ce débat doit-il être interactif? A notre avis, les organisations et surtout une organisation telle que l'OIT doivent représenter quelque chose, doivent croire dans certaines choses, choses qui doivent être la raison d'être de notre présence ici et des échanges que nous avons, année après année.

Nous défendons à l'OIT les principes et les droits fondamentaux au travail, au point que les gouvernements et les partenaires sociaux sont convenus que, même lorsque les pays n'ont pas ratifié les conventions, ils doivent néanmoins respecter les principes et droits fondamentaux au travail.

Nous sommes par ailleurs d'avis que ceux qui ne croient pas à ces principes et droits fondamentaux du travail ont adhéré à l'OIT pour des raisons qui ne sont pas les bonnes.

Ils devraient se demander ce qui les a amenés à reconnaître la valeur de cette Organisation, et s'ils pensent que l'Organisation a une certaine valeur, ils doivent alors décider d'appliquer les principes fondamentaux au travail qui en sont l'élément vital.

Nous voudrions également qu'ils reconnaissent, comme nous, que les organisations ne peuvent progresser que si elles sont capables de juger leur position par rapport à leur point de départ et aux objectifs qu'elles se sont fixés.

En bref, nous espérons que les gouvernements d'Etats Membres de l'OIT acceptent avec nous que la justice sociale universelle est bien le principe qui sous-tend toute l'Organisation et qu'ils sont en mesure de savoir à quelle étape ils se trouvent du chemin qui mène de l'absence de justice à la justice universelle si tel est notre objectif. Il est tout à fait approprié que nous ayons des réunions interactives telles que celles-ci.

Nous avons déjà eu l'occasion de dire que nous apprécions dûment le travail fait par les différentes équipes de l'OIT sur le terrain jusqu'à présent et, à ce propos, nous voudrions ajouter que nous reconnaissons la nature tout à fait fondamentale de ces activités, et c'est pourquoi nous ne jugerons pas le travail qui a été fait dans le domaine de la liberté d'association, uniquement selon le critère du nombre de ratifications. Il ne s'agit pas non plus de considérer le luxe dont jouissent certains ni le nombre d'emprunts et d'investissements que les uns et les autres ont réussi à obtenir. Malheureusement, dans certains pays la liberté syndicale est sacrifiée sur l'autel de la compétitivité à court terme. Le Directeur général en a d'ailleurs déjà parlé et nous reconnaissons que le rapport lui-même traite d'une façon tout à fait claire de certains pays qui font de la publicité pour leur environnement économique libre de toute influence syndicale, en d'autres termes où les travailleurs n'ont pas la liberté d'exercer les libertés naturelles qui sont les leurs.

S'il ne s'agissait que d'un ou de deux cas où l'on pourrait considérer qu'il s'agit d'une aberration, mais la réalité c'est que beaucoup trop de pays estiment qu'ils n'ont d'autre choix que de se comporter ainsi s'ils veulent pouvoir attirer des investissements de la part d'entreprises commerciales ou de la part d'institutions internationales.

Nous devons donc nous attaquer de front à ce problème, et dénoncer certains dysfonctionnements car il s'agit bien de la vie humaine et de la liberté humaine. Nous tenons à affirmer que le rapport présente des faits tout à fait évidents et nous devons donc être prudents dans les conclusions que nous formulerons. Nous, les travailleurs, ne devons pas nous contenter de voir combien de pays supplémentaires ont ratifié les conventions, mais nous devons également nous demander quels autres indicateurs pourraient nous permettre de déterminer si lesdites améliorations sont réelles.

Comment faut-il comprendre l'évaluation que nous pouvons faire des progrès éventuels qui auraient été réalisés depuis quatre ou cinq ans?

A notre avis, c'est à l'aune du respect de la législation, mais aussi de la mise en application pratique que se mesure l'évaluation.

Que disons-nous en réalité? Nous disons en substance qu'existent peut-être des preuves indiquant qu'un nombre croissant de pays ont ratifié la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, et que nous sommes très satisfaits, qu'un plus grand nombre de pays l'aient ratifié, mais que cela ne suffit pas. En effet, un pays ne peut se contenter de ratifier une nouvelle convention pour satisfaire ses pairs, sans l'appliquer dans la pratique.

Cette convention doit être incorporée dans la législation du pays et ensuite, nous devons pouvoir être à même de constater que le gouvernement, en tant que principal employeur, et que les employeurs, au sein de la collectivité en question, la mettent véritablement en pratique, conformément aux dispositions qu'ils sont tenus d'observer. Dans ces conditions, nous devons nous demander pourquoi nous nous heurtons aux problèmes signalés de temps à autre par la Confédération internationale des syndicats libres (CISL).

Dans l'édition 2002 du rapport annuel de la CISL, il est indiqué que 213 syndicalistes ont été assassinés dans le monde, pour la plupart parce qu'ils souhaitaient exercer leur droit légitime et naturel qu'est

la liberté d'association. L'édition 2003 en mentionne 129. En 2002, outre les 213 personnes qui ont été assassinées, 1 000 personnes ont été victimes de violence alors qu'elles exerçaient leur droit, 2 562 personnes ont été arrêtées et détenues pour avoir exercé ce droit légitime qui est le leur, à savoir le droit de constituer des organisations de leur choix et de s'affilier à ces organisations.

Quelque chose ne va pas. Ce n'est pas au niveau des statistiques que le bât blesse puisque les statistiques sont à notre avis précises, mais au niveau des collectivités qui sont engagées dans le dispositif qui conduit à de telles statistiques.

Dans le cadre de notre débat, il faut que nous puissions nous attaquer à ce problème et que nous soyons capables d'avancer des idées utiles.

Le rapport intitulé *S'organiser pour plus de justice sociale* indique que la situation en Colombie demeure un problème, ce n'est pas un pays que je choisis au hasard, il figure dans le rapport, ainsi que la République de la Moldovie, le Zimbabwe et le Bélarus. Le Bangladesh est un autre pays qu'il faut mentionner et qui parle de «comités de bien-être» plutôt que de syndicats indépendants, où les travailleurs n'ont pas à demander la permission à leur employeur ni au gouvernement pour pouvoir exercer leurs droits en toute liberté. Les animaux ne demandent pas la permission de s'associer, ils le font tout naturellement et nous sommes censés être une race tout de même plus avancée que les animaux. En quoi sommes-nous si différents des animaux que nous devons demander la permission de faire quelque chose qui est aussi naturel qu'exercer la liberté d'association?

Donc, nous sommes très satisfaits de ce rapport. Bien entendu, nous sommes très heureux de constater que les pays sont de plus en plus nombreux, mais nous tenons à rappeler néanmoins que 50 pour cent des travailleurs à travers le monde continuent de se voir privés de la liberté d'association parce que cinq grandes puissances mondiales n'ont pas ratifié la convention n° 87 et la convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949, à savoir: l'Inde, le Brésil, la Chine, le Mexique et les Etats-Unis. Néanmoins, ce sont des grands pays du monde que nous admirons énormément, nous les admirerions encore beaucoup plus s'ils ratifiaient ces conventions.

Cela ne veut pas dire, bien entendu, que les travailleurs soient systématiquement privés de toute liberté d'association.

Mais je veux dire tout simplement que, si nous appartenons à une organisation qui a été édiflée et structurée sur la base de ce principe fondamental de la liberté d'association, alors ces pays qui sont si puissants et influents devraient montrer la voie aux autres et donner l'exemple en ratifiant ces conventions. C'est une contradiction tout à fait flagrante dont nous sommes témoins chaque jour lorsque nous nous entretenons avec des pays plus petits ayant moins d'influence

Je suis convaincu que le Directeur général et son équipe se heurtent au même type de problème chaque fois qu'ils ont à s'entretenir avec différents pays.

Moi-même, à mon humble niveau, j'ai été sollicité par de nombreux gouvernements et de nombreux syndicalistes pour examiner la pratique en vigueur dans certains autres pays. J'ai pu alors me rendre compte des contradictions dues au fait que ces pays-

là essaient de dire aux autres pays comment il faut respecter les pratiques fondamentales et la loi.

Nous demandons à regarder la réalité en face. La réalité est qu'il y a un gouffre entre les paroles et les actes. Il y a les paroles, d'une part, et, d'autre part, nous constatons que la réalité sur le terrain est très sensiblement différente de ces paroles qui restent un vœu pieu.

Une fois que le rapport aura été publié, le monde entier pourra constater que les justifications employées pour priver les travailleurs de leurs droits fondamentaux reposent sur de faux postulats.

Le rapport traite assez longuement des arguments économiques en faveur de la convention n° 87. Le BIT cite ses propres études mais également des études faites par l'OCDE et la Banque mondiale, entre autres, pour démontrer que la corrélation négative entre le succès économique et les droits fondamentaux n'est, jusqu'à présent, étayé par aucune preuve empirique.

Le rapport nous rassure en indiquant que la bonne marche, la viabilité, la créativité et la capacité d'adaptation d'une économie passent nécessairement par le respect des droits fondamentaux.

Or il est important de reconnaître que, même si cela est affirmé dans le rapport, il nous faut revenir à ce qu'a dit d'emblée le Directeur général, revenir à notre point de départ, à savoir que nous ne devons pas chercher à promouvoir la liberté d'association parce que la Banque mondiale et l'OCDE parlent d'avantages économiques ou d'une corrélation ou non-corrélation entre la liberté d'association et les avantages économiques que peut en retirer un pays, mais plutôt parce qu'il s'agit bien d'un droit fondamental pour tous les travailleurs où qu'ils se trouvent.

Nous voudrions maintenant revenir à ce qu'a dit le Directeur général à propos de la situation dans les zones franches d'exportation. Selon nous, les travailleurs de ces zones sont particulièrement vulnérables. Nous devons aussi mentionner la situation des travailleurs agricoles, pour lesquels l'exercice de la liberté syndicale comporte un risque. Nous devons surtout nous rendre compte de l'importance de ces deux secteurs.

Le secteur agricole est important parce que chaque pays a une base agricole; dans ce secteur, des tentatives sont faites pour affaiblir les normes s'appliquant aux travailleurs.

On comptait 500 zones franches d'exportation en 1998, 850 en l'an 2000. Il en existe 3 000 aujourd'hui. Il est connu que, dans certaines d'entre elles, les travailleurs ne doivent pas avoir de droits syndicaux; de plus, nous pouvons citer des cas où travailler dans ces zones revient à aller en prison, car les conditions de travail s'apparentent à celles existant dans les camps. On y recense toutes sortes d'abus et des cas de travail indécent de la part de pays qui appuient, élaborent et promeuvent l'Agenda pour le travail décent.

Il doit donc y avoir une contradiction. Les travailleurs qui exercent leur droit de s'organiser dans ces zones sont bien souvent placés sur liste noire et sont exposés à des représailles, y compris des menaces physiques. Selon nous, c'est un problème qui a des répercussions très graves, et nous espérons que nous ne chercherons pas à nous voiler la face par souci de diplomatie. Nous comprenons bien que toutes les violations relevées ne peuvent être signalées au Bureau international du Travail. Nous savons pertinemment que certains ne signalent pas ces viola-

tions soit parce qu'ils ont peur, soit parce qu'ils disent que cela est inutile et qu'un signalement a pour seul effet de s'exposer soi-même à de nouvelles menaces de mauvais traitement, car personne ne s'intéresse à la question.

L'Organisation internationale du Travail s'y intéresse. C'est notre avis en tant que travailleurs. Nous pensons que l'OIT a prouvé qu'elle s'y intéressait. Ce débat nous donne l'occasion de montrer jusqu'à quel point ces questions nous inquiètent et nous préoccupent.

Le rapport traite, comme il se doit, du problème de l'organisation des personnes non-syndiquées. Il en est question dans l'introduction. Ce débat permet d'aborder le problème du secteur informel. Nous devons nous occuper de cette question et prévoir des structures pour que les travailleurs de ce secteur bénéficient de la protection requise.

Ces personnes doivent être protégées afin de pouvoir se faire entendre et de pouvoir exercer une influence à leur niveau, au niveau national et à l'étranger.

Le rapport doit également traiter des obstacles au libre exercice des droits des travailleurs, obstacles qui subsistent aujourd'hui. J'en ai déjà parlé: nous devons faire disparaître les contradictions entre le discours et la réalité. Nous devons faire échec à toute tentative visant à limiter le droit syndical. Le rapport traite de la ratification universelle par tous les gouvernements mais doit exiger davantage de ratifications.

Il devrait également exiger de la part de tous les employeurs un engagement à caractère social en faveur de la liberté syndicale, liberté qu'ils doivent promettre de respecter. Il doit mentionner les efforts d'organisation que tous les syndicats doivent déployer grâce à l'assistance de leur gouvernement et de l'OIT.

Le rapport se réfère aux efforts des syndicats en matière d'organisation. Il parle également de la sensibilisation des consommateurs et des pressions exercées par la communauté internationale, qui sont autant de facteurs contribuant à l'amélioration de la situation. Il y a donc de bonnes nouvelles.

Les premières conventions collectives ont été signées au Guatemala, dans la zone franche d'exportation; les travailleurs du Honduras et de Sri Lanka ont obtenu la reconnaissance de leurs syndicats; et nous avons cru comprendre que le Bangladesh s'était engagé à réformer la politique que nous avons évoquée tout à l'heure. On compte plus de 50 millions de travailleurs dans les zones franches d'exportation. Beaucoup n'ont pas le droit de s'organiser ni le droit à la négociation collective; 435 millions de personnes travaillent dans le secteur public, plus de la moitié de la population mondiale est employée dans l'agriculture, et plus de 80 millions de travailleurs migrants le sont dans le secteur informel. Le droit de s'organiser et le droit de négocier des conditions de travail décentes dans le cadre de négociations collectives ne doit pas être considéré comme un luxe.

Il faut que chacun des mandants de l'OIT fasse pression pour renforcer ces droits que nous considérons comme des droits fondamentaux pour tout un chacun.

Au cours du débat, mes collègues du groupe des travailleurs formuleront certaines observations. J'espère que vous voudrez bien les entendre étant donné que leur contribution a pour objet le renforcement du droit de s'organiser et du droit à la négocia-

tion collective. Nous pensons que l'assistance technique de l'OIT est nécessaire pour parvenir à organiser les non syndiqués, ce qui constitue notre principal objectif. Nous pensons que ce deuxième support doit être placé dans le cadre d'un processus; les gouvernements, les employeurs, les travailleurs et le Bureau ne doivent pas en rester là. Nous devons tous veiller à ce que, d'ici à 2015, la liberté d'association existe et soit respectée.

Original anglais: M. POTTER (délégué des employeurs, Etats-Unis, s'exprimant au nom du groupe des employeurs)

Pour commencer, je voudrais féliciter le Bureau d'avoir convoqué notre réunion dans cette salle parce que c'est un endroit où nous pouvons effectivement communiquer face à face; c'est un endroit propice à la conversation. Je sens, peut-être est-ce en raison de l'environnement dans lequel nous nous trouvons, que le climat de la réunion va être différent de celui des quatre réunions précédentes.

Nous apprécions beaucoup la présence du Directeur général parmi nous aujourd'hui. Et nous prisons tout particulièrement son intervention, car il est manifeste qu'il a parlé avec le cœur et, ce faisant, il s'est associé à un important programme, issu de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail, et nous nous en félicitons.

Nous souhaiterions que le Directeur général et les membres de l'équipe de la Déclaration sachent que, si nous avons quelques critiques à émettre sur le rapport ou sur l'orientation de la Déclaration, cela est à prendre dans l'esprit dont celle-ci est emprunte, car ce que nous voulons c'est que la Déclaration trouve son plein potentiel dans le cadre des principes de l'OIT.

L'intervention de M. Trotman est opportune car il a d'abord souligné l'importance de cette discussion interactive et la nécessité pour les gouvernements de tenir leurs engagements en vertu de la Déclaration. C'est pourquoi nous avons une vision quelque peu différente de la question de la ratification. Nous pensons que ce qui est le plus important, en définitive, pour la Déclaration c'est l'application pleine et entière de tous les principes. Certes, la ratification est un élément important, mais très souvent c'est un geste symbolique et pas vraiment réel. Ce qui nous intéresse ici c'est le respect et la mise en œuvre du premier principe de la Déclaration, à savoir la liberté d'association et la reconnaissance effective du droit de négociation collective.

Le rapport global de cette année, qui marque le commencement du second cycle du suivi de la Déclaration, est une amélioration substantielle et bienvenue par rapport au premier que nous avons examiné en 2000. Ce rapport global est bien écrit, lisible, et il n'est pas trop juridique. Nous en félicitons le Bureau.

Je crois qu'il est important que nous ne perdions pas de vue l'objet de la Déclaration. Il est dit au paragraphe 2 que l'ensemble des Membres ont l'obligation de respecter, promouvoir et réaliser, de bonne foi, et conformément à la Constitution, les principes concernant les droits fondamentaux qui sont l'objet des huit conventions de l'OIT portant sur les droits de l'homme et des travailleurs en particulier.

Ce rapport global traite du premier principe, la liberté d'association et la reconnaissance effective du droit de négociation collective, fondé sur les conventions n^{os} 87 et 98. L'engagement des gouvernements porte sur tout le champ d'application de

ces deux conventions, sans les obligations juridiques détaillées des deux conventions, à moins que, bien sûr, l'Etat Membre ait ratifié l'une ou l'autre de ces conventions, ou les deux. Il va de soi que les Membres n'ont pas d'obligation en ce qui concerne les dispositions spécifiques des conventions qu'ils n'ont pas ratifiées. De plus, la portée de la Déclaration n'est pas plus large que celle des conventions.

En vertu du premier principe, ce que la Déclaration vise à promouvoir c'est un environnement propre à la liberté d'association et à la reconnaissance effective du droit de négociation collective. Lorsqu'un tel environnement existe, alors il appartient aux organisations d'employeurs et de travailleurs d'exercer leur droit d'association à leur gré.

Bien que nous comprenions que le rapport global ait pour but de dresser un tableau global dynamique du principe examiné, comme l'année dernière, les employeurs continuent d'être préoccupés par l'étendue de la nature des trois premiers chapitres de ce rapport, qui traite, certes bien, des tendances mondiales, mais sans établir de distinction entre les politiques qui relèvent de l'application de telle ou telle convention. Par ailleurs, aucun problème n'a été soulevé en ce qui concerne le chapitre traitant des accords-cadres et nous pensons que l'accent a trop été mis sur cette question. En effet, ce qui nous intéresse avant tout dans le contexte de la Déclaration ce sont les problèmes qui font obstacle à la réalisation de ce principe.

Comme nous l'avons dit pour le rapport global de 2000, ce qu'il faut organiser c'est déterminer les politiques sous-jacentes à la mise en œuvre du principe de liberté d'association et de reconnaissance effective du droit de négociation collective. M. Trotman a mentionné une politique qui, nous pouvons en convenir, est un principe fondamental, à savoir le droit à la vie. C'est précisément ce type de question fondamentale qui nous intéresse.

Le Directeur général d'ailleurs, dans son intervention d'ouverture, a donné les bases d'une discussion sur les questions fondamentales qui sont une préoccupation absolue en vertu de la Déclaration et de son premier principe.

Lors de la discussion, en 2000, nous avons proposé deux ou trois autres politiques possibles, qui découlent de ce premier principe, à savoir: le droit des employeurs et des travailleurs de constituer des organisations de leur choix et de s'y affilier; le droit de s'occuper de leurs affaires internes sans ingérence des autorités publiques; le droit des organisations d'employeurs ou de travailleurs d'être protégées contre tous actes d'ingérence des unes à l'égard des autres.

Il convient de ne pas perdre de vue la base constitutionnelle et juridique des principes et des droits visés dans la Déclaration.

Dans le contexte de ce rapport global, ces distinctions ne sont pas établies, ce qui nuit à la précision du rapport. Par exemple, le rapport utilise continuellement une version abrégée du premier principe de la Déclaration, ce qui peut entraîner une certaine confusion sur la teneur exacte du principe. Cette confusion aurait pu être résolue d'emblée par une note en bas de page disant que: «Aux fins du présent rapport, nous allons employer une version abrégée du premier principe, mais il est bien entendu que cela ne réduit en rien la portée dudit principe.»

Le second point de la discussion illustre lui aussi ce que nous venons de dire. La façon d'aborder la

négociation collective manque de précision. En vertu de la Déclaration, il convient d'examiner comment, quand et où la coopération technique de l'OIT peut permettre de résoudre les graves dysfonctionnements. A notre avis, il n'est pas précisément indiqué quels sont les dysfonctionnements dans le domaine de la négociation collective. Au lieu de cela, le rapport aborde des questions annexes.

Il faut avant tout traiter les problèmes fondamentaux. Il faut que nous parvenions à aborder de manière concrète les principales questions concernant la négociation collective.

Le rapport global a en partie pour objet d'évaluer l'efficacité de l'assistance fournie par l'OIT. Le chapitre 4 définit les programmes d'assistance technique destinés à promouvoir le premier principe. Or, il ne nous est donnée aucune information sur la date à laquelle ces programmes ont démarré, à quel stade ils en sont, ni sur leur efficacité, tout du moins à court terme sur les enseignements qui en ont été tirés, au-delà des notions générales que le rapport fournit sur les activités de suivi nécessaires et sur le nombre de programmes à venir? Tout ceci aurait pu constituer des informations fort utiles qui nous auraient placés dans une meilleure position pour donner des orientations quant aux futurs plans d'action.

Rien dans ce rapport ne nous permet de procéder à une évaluation exhaustive, conformément à ce que la Commission de la coopération technique du Conseil d'administration a demandé en novembre 2000 dans le cadre de ce second rapport global sur le premier principe. C'est d'autant plus gênant qu'au paragraphe 382 il est dit qu'il «faudra améliorer la façon dont on extrait et exploite les données produites par les projets de coopération technique de l'OIT, en ce qui a trait à l'analyse des problèmes, à l'évaluation de l'impact des projets sur les groupes cibles, et aux leçons tirées sur le plan des politiques des changements entraînés dans un pays par ces projets».

Plusieurs de mes collègues employeurs prendront la parole ce matin et cet après-midi et se prononceront sur les programmes mis en place dans le cadre de la Déclaration de l'OIT. Un autre objectif du suivi consiste à définir les priorités en matière de coopération technique et de plans d'action. Nous estimons que l'accent qui a été mis et qui est mis aujourd'hui encore sur la ratification des conventions nos 87 et 98 n'est pas la priorité qui convient. Nous pensons que cela a peut-être été une bonne chose au départ mais qu'à ce stade, la ratification ou l'absence de ratification ne signifie rien en soi et n'est pas révélateur de la mise en œuvre ou non du premier principe dans la pratique. La priorité, dans les années à venir, doit être donnée à l'application de ce principe par tous les pays, qu'ils aient ou non ratifié les conventions.

Il est stupéfiant de lire au paragraphe 379 que l'OIT n'a pas «un état à jour de la législation ayant trait à la liberté d'association et à la reconnaissance effective du droit de négociation collective».

Dans l'ensemble, le rapport donne très peu d'informations concrètes sur la volonté de définir des priorités.

Il faudrait faire une analyse globale des lacunes ou des erreurs dans le choix des politiques pour identifier les besoins. Le rapport reconnaît la difficulté d'identifier les besoins réels, mais cela ne préjuge en rien que les programmes conçus en vertu du suivi de la Déclaration seront ciblés et orientés, au cours des quatre prochaines années, plutôt

qu'aléatoires et diffus, au gré des demandes faites au titre de la coopération technique. Il faudrait privilégier une stratégie proactive de réaction rapide pour les situations graves nécessitant une intervention immédiate.

Au début de ce second cycle du suivi de la Déclaration, nous abordons une nouvelle phase. Durant ces quatre premières années, la plupart des gouvernements, dans leurs exposés, ont rendu hommage à la valeur de la Déclaration et ont affirmé leur engagement à son égard. Comme les Experts-conseillers ont indiqué au paragraphe 9 de l'examen des rapports annuels en vertu du suivi de la Déclaration «la Déclaration parle du respect, de la promotion et de la réalisation des principes et droits fondamentaux au travail. Ces concepts méritent réflexion. Le respect consiste à avoir la volonté politique de réaliser les principes; il ne s'agit pas de simples paroles de pure forme. La promotion c'est la mobilisation, soutenue par des actions et des programmes visant un changement positif. La réalisation signifie des améliorations dans la vie quotidienne des femmes et des hommes ainsi que dans leur famille, leur lieu de travail et leur communauté. Par conséquent, l'aspect promotionnel de la Déclaration, c'est le changement ainsi que la possibilité d'évaluer les progrès, tant sur le plan de la législation que de la pratique. Tout ce travail demande un effort continu de sensibilisation. La promotion c'est l'initiation d'un progrès à partir d'un point de départ donné – aussi bas soit-il – vers la pleine réalisation des principes et droits de la Déclaration».

Les employeurs sont d'accord avec les Experts-conseillers. En conséquence, nous allons nous tourner vers les gouvernements aujourd'hui, pour leur demander de faire plus que de se contenter de prêter serment d'allégeance à la Déclaration et d'énoncer des platitudes. L'engagement constitutionnel en vertu de la Déclaration nécessite de la part des Etats Membres qu'ils expliquent ce qu'ils font pour respecter, promouvoir et mettre en œuvre ce premier principe. Le moment est venu pour les pays qui demandent une assistance technique d'expliquer ce qu'ils font pour promouvoir et réaliser ce principe. Cela permettra une discussion interactive, ce qui est fondamental si l'on veut cibler l'action, arrêter des priorités et faire de la Déclaration une réussite.

Original arabe: M. AL-TAYER (Ministre du Travail et des Affaires sociales, Emirats arabes unis, parlant au nom du Conseil de coopération du Golfe)

Au nom de Dieu, Clément et Miséricordieux. C'est un plaisir pour moi de rendre hommage à cette Conférence au nom des ministres des Affaires sociales des Etats du Conseil de coopération du Golfe, dont les membres sont l'Arabie saoudite, les Emirats arabes unis, Bahreïn, Oman, le Koweït et le Qatar, ainsi que du Yémen.

Au cours de cette séance spéciale consacrée à la discussion sur le suivi de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail, nous discutons de la Déclaration qui a pour but d'établir la justice sociale.

Mon devoir m'amène à exprimer, à l'intention du Directeur général, tous mes remerciements pour son rapport remarquablement rédigé qui traite du premier principe de la Déclaration, la liberté d'association et la négociation collective, et qui s'intitule *S'organiser pour plus de justice sociale*.

Nous aimerions exprimer notre appui à ce rapport pour son contenu, ses vues, ses objectifs et ses directives bien organisées pour s'atteler à cette tâche.

Nous sommes tout à fait d'accord avec le Directeur général sur les avis concernant la possibilité pour les sociétés d'appliquer cette Déclaration pour consolider la démocratie et élever le taux de croissance industriel. Nous avons entamé une procédure de mise en œuvre de plusieurs principes de cette Déclaration. Nous sommes également d'accord avec le Directeur général sur le défi auquel nous devons faire face. A cet égard, nous avons déjà commencé, avec succès, la mise en œuvre du suivi de la Déclaration au cours de ces dernières années, dans certaines proportions.

Nous continuons de déployer des efforts pour assurer une meilleure application.

Une lecture objective de l'évolution de la situation dans nos pays au cours des dernières années montre des cas de succès et indique les mesures prises pour renforcer notre engagement et augmenter la représentation des travailleurs en insistant sur la liberté d'association selon l'esprit de la Déclaration.

En 2002, nous avons adopté une législation syndicale – la Confédération générale des travailleurs de Bahreïn a été créée – et nous avons assisté à la participation des différents mouvements syndicaux sur les plans local et international.

Le Royaume d'Arabie saoudite a également pris des mesures pour appliquer les décisions du Conseil des ministres concernant la création de comités de travailleurs, et certains de ces comités ont commencé à fonctionner. Pour la première fois, les dirigeants de ces deux comités de travailleurs participent d'ailleurs à notre Conférence.

D'autre part, le projet de loi soumis au Conseil de la Choura d'Arabie saoudite tient compte des normes du travail et de la nécessité de coordonner les activités avec l'OIT. Le nouveau Code du travail adopté à Oman contient un chapitre spécifique concernant le droit à la négociation collective pour créer des comités de travailleurs, conformément aux dispositions des conventions internationales et pour promouvoir le dialogue social.

En mai dernier, le Sultanat d'Oman a adopté plusieurs décrets ministériels concernant les règles et la composition des comités de travailleurs dans les entreprises ainsi que des règles et règlements pour le fonctionnement de la représentation des travailleurs. Ils donnent aux travailleurs le droit de choisir leurs propres représentants dans les comités de travailleurs. Ces comités constituent le cadre permettant aux travailleurs de s'organiser dans chaque entreprise afin qu'ils puissent défendre leurs droits et leurs intérêts et les représentent dans toutes les questions ayant trait à leur protection, notamment dans les réunions et conférences locales, régionales, internationales et arabes.

Les Emirats arabes unis ont élaboré un projet de loi autorisant la création d'institutions du travail. Cette loi en est à sa dernière phase avant son adoption.

L'Etat du Koweït a pris, dans le cadre du suivi, une mesure essentielle en adoptant la loi n° 11/2003, qui permet aux travailleurs de l'administration publique et du secteur pétrolier de s'organiser sur un pied d'égalité avec les travailleurs du secteur privé.

La République du Yémen a également renforcé la liberté d'association en créant une structure législative conformément aux instruments internationaux.

Elle a adopté une législation en matière de travail et a procédé à l'organisation d'élections en vue de la création de la Confédération générale des syndicats de travailleurs au début de cette année.

Dans le cadre des mesures prises pour moderniser l'Etat, l'Emir a adopté la Constitution permanente de l'Etat du Qatar en tant qu'étape supplémentaire vers la création de l'Etat des institutions au Qatar.

En mai 2004, une nouvelle loi du travail a été promulguée contenant un chapitre concernant la négociation collective et donnant la possibilité aux travailleurs de créer leurs propres comités d'entreprise pour défendre leurs droits et être représentés dans toutes les questions ayant trait au domaine du travail.

La nouvelle législation fournit aussi aux travailleurs le droit de créer des comités généraux de relations professionnelles. Ces comités généraux sont membres de la Confédération générale des travailleurs du Qatar. Cette législation accorde également le droit de grève et le droit pour les employeurs et les travailleurs de négocier collectivement des conventions collectives. Elle prévoit aussi des droits égaux en matière de travail, d'emploi et de formation et entre les travailleuses et les travailleurs.

Dans le cadre de la promotion de la Déclaration et des normes internationales du travail et leur respect, l'Etat d'Oman a ratifié la plupart des conventions fondamentales de l'OIT, et ce de façon progressive au cours des derniers mois.

La commission d'experts a félicité, dans son rapport de cette année, l'Etat pour les mesures qu'il a prises. La commission d'experts a aussi accueilli favorablement les mesures prises par le Conseil de coopération du Golfe. A cet égard, nous souhaiterions réaffirmer la volonté de poursuivre le dialogue et la coopération constructive entre les partenaires sociaux. Ces efforts ont abouti récemment à l'organisation de réunions conjointes et de séminaires, qui reflètent la négociation collective dans les pays du CCG. La dernière réunion s'est tenue en avril dernier au Qatar: l'atelier régional sur la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail, qui a réuni des représentants des partenaires sociaux du CCG avec l'appui de l'OIT.

Il va sans dire que parler du droit d'association est un progrès dans la mise en œuvre des droits des travailleurs. L'augmentation du taux de ratification des conventions internationales ne prendra sa véritable signification que lorsque nous procéderons à une évaluation des réformes et des mesures de modernisation adoptées par les pays du CCG. Celles-ci ont pour objectif principal d'améliorer les capacités des travailleurs et des institutions sociales et d'assurer leur participation active aux prises de décisions et à la mise en œuvre des réformes. Nous essayons ainsi de renforcer le rôle de la société civile sur la base des principes inaliénables de l'Islam appelant à la concertation, la paix et l'égalité. C'est à cela que se réfère le rapport global lorsqu'il dit que «les autorités de ces pays sont conscientes de la portée de l'établissement de mécanismes pour l'élection de personnes à la tête d'organisations représentatives du monde du travail».

Nous voudrions réaffirmer ici que la volonté politique doit être suivie de mesures efficaces qui permettent aux travailleurs de créer leurs propres instances représentatives. Le dialogue et le renforcement de ses mécanismes sont une aspiration de toutes les sociétés dynamiques qui essaient de parvenir

au progrès. C'est un dialogue fondé sur l'acceptation de la diversité des expériences dans un monde où les tentatives d'imposer une culture unique pourraient priver la mondialisation de son visage humain en cherchant à uniformiser tous les aspects de la vie quotidienne.

Ce que l'humanité cherche à établir aujourd'hui c'est de remplacer la confrontation par le dialogue et d'accepter la diversité et les représentations multiples pour construire une société de paix, de stabilité et de justice où les générations à venir réussiront à construire un avenir meilleur. Merci de votre attention.

Original anglais: M. DE GEUS (Ministre des Affaires sociales et de l'Emploi, Pays-Bas)

Monsieur le Président, le 10 juin 2004 est une date très importante. En effet, nous célébrons deux événements de portée mondiale aujourd'hui. Le premier est l'élection d'un nouveau Parlement européen élargi et le second est la discussion sur le deuxième rapport relatif à la liberté d'association et au droit de négociation collective dans le cadre du suivi de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail, qui se déroule ici à Genève. Je suis très heureux de pouvoir prendre part à ces deux événements de portée mondiale, et si je dois vous quitter prématurément, ce sera pour voter au nouveau Parlement européen. Je suis donc très heureux de participer à cette discussion et je voudrais structurer mon intervention autour de cinq éléments.

Premièrement, je tiens à dire que la Déclaration et son suivi revêtent une très grande importance pour les Pays-Bas. Malheureusement, au cours des deux dernières années, le nombre de personnes participant à la discussion sur le rapport a diminué. Pour manifester notre préoccupation, nous avons organisé en novembre dernier un séminaire informel à La Haye auquel ont participé une soixantaine de participants venus du monde entier et représentant les mandats de l'OIT. Tous les participants ont fait part de leur engagement envers la Déclaration et son suivi, et j'espère que l'esprit et l'énergie qui ont régné à l'occasion de ce séminaire prévaudront ici aujourd'hui et à l'avenir dans les organes de l'OIT pour l'aider à accomplir sa tâche difficile.

En ce qui concerne maintenant le deuxième élément, j'ai lu le rapport avec un vif intérêt et il faut bien conclure que le tableau d'ensemble reste inquiétant. Au cours des quatre dernières années, nous avons assisté à un progrès constant du nombre de ratifications des deux conventions en question. C'est bien entendu un pas dans la bonne direction mais, parallèlement, force est de constater qu'elles ne sont pas pleinement appliquées. Les Pays-Bas souhaitent que le rapport global reste un instrument solide pour assurer le suivi de la Déclaration relative aux principes et droits fondamentaux au travail car il permet d'avoir une vue d'ensemble des événements qui se sont produits dans le monde et indique les priorités qui devraient être fixées pour la prochaine période quadriennale. Il ne fait aucun doute qu'une ratification universelle des conventions pertinentes demeure une priorité. Mais cela ne suffit pas lorsque la ratification universelle s'accompagne de violations flagrantes de ces droits. La question essentielle est donc de savoir comment mobiliser la volonté nécessaire pour réduire le hiatus entre la ratification des conventions et leur mise en œuvre. J'ai écouté très attentivement les inter-

ventions des travailleurs et des employeurs et je suis très heureux de constater que cette préoccupation est commune à tous.

Je voudrais maintenant évoquer les actions qui doivent être prises.

Le projet de points de conclusion que vous nous avez soumis est très utile. Cinq actions semblent importantes.

Tout d'abord, les actions de suivi. Comment assurer le suivi des résultats sociaux et économiques et établir un lien démontrant que les résultats sociaux sont intimement liés la croissance économique et à la prospérité?

Après le suivi, il convient de transmettre des messages positifs. Comment communiquer, quels investissements faut-il faire dans le domaine de la communication pour informer le monde?

Troisièmement, il faut se demander comment mettre l'accent sur les secteurs, sur les régions? C'est là une question extrêmement importante, pas seulement d'un point de vue rationnel et intellectuel, mais également politique, afin de répondre aux demandes des parties d'un secteur ou d'une région.

Quatrièmement, il faut coopérer avec des institutions telles que la Banque mondiale et le FMI. J'en reparlerai ultérieurement, la coopération internationale est très importante.

En dernier lieu, comme l'a dit M. Trotman, il faut se demander comment protéger les personnes qui jouent un rôle de porte-parole et qui sont vulnérables. Il est important de protéger ces personnes.

J'en arrive maintenant aux forces alliées. Je vais vous expliquer comment le rapport de la Commission mondiale sur la dimension sociale de la mondialisation peut se transformer en allié. Mais je dois dire tout d'abord que le titre de cette commission est trop compliqué pour qu'on puisse en parler de façon simple. On a l'habitude d'utiliser le sigle anglais qui n'existe pas en français. J'ai essayé de le remplacer par quelque chose de symbolique et de percutant, qui évoque immédiatement le contenu de ce rapport, et il m'est venu à l'esprit la phrase suivante: «engagement mondial envers les droits sociaux, porteur de croissance». C'est l'essence même de ce rapport. Nous devons rester dans l'axe de ce rapport, ce qui nous serait utile pour l'examen des différentes questions qui nous occupent.

Le rapport réaffirme non seulement l'importance de la promotion, du respect et de l'application des normes fondamentales à travers le monde, mais demande également instamment une plus grande cohérence entre les programmes économiques, sociaux et financiers, c'est-à-dire une coopération plus effective des organisations internationales; cela signifie aussi que les gouvernements devraient parler d'une seule voix dans les différentes organisations dans lesquelles ils interviennent.

Cela dit, qu'il n'est guère surprenant que les pays du G8, par exemple, parlent d'un rapport comme celui-ci, puisqu'il ne traite pas seulement de justice sociale mais aussi de croissance économique. A propos d'alliés, nous ne devons pas oublier que ce ne sont pas seulement les gouvernements et les employeurs, mais aussi les travailleurs et les syndicats dans le monde entier qui peuvent manifester leur solidarité avec leurs collègues. Dans des pays tels que la Colombie, cette solidarité va s'exprimer par le biais de la Fédération nationale des syndicats chrétiens. C'est sans doute la troisième manifestation la plus importante aujourd'hui. Cette expres-

sion de solidarité à travers le monde constitue aussi une force alliée très importante.

Ma dernière observation concerne le rôle de l'OIT en tant que garant et responsable de la promotion des normes du travail. C'est un rôle incontestable. Nous en appelons à l'OIT pour que son important mandat ait plus de visibilité dans la communauté internationale, puisqu'il devient de plus en plus évident que le respect des normes du travail et des droits syndicaux contribue au développement économique.

Cette année, nous célébrons le 85^e anniversaire de l'OIT. Cette Organisation qui est tout à fait unique a de nombreuses réalisations à son actif, bien que, comme le démontre le rapport global, de nombreux défis nous attendent encore. Les Pays-Bas s'engagent à aider l'OIT à relever et à surmonter ces défis.

(M. Maatough prend place au fauteuil présidentiel.)

Original anglais: M. POTTER (délégué des employeurs, Etats-Unis, s'exprimant au nom du groupe des employeurs)

En tant que participant à la Conférence de La Haye de novembre dernier, permettez-moi de féliciter chaleureusement les Pays-Bas pour avoir accueilli cette conférence. Cette réunion a eu notamment le mérite de permettre pour la première fois au groupe des employeurs d'évaluer les événements qui se sont produits ces quatre dernières années.

Le fait que la réunion d'aujourd'hui se tienne ici, dans cette salle, est l'un des résultats de cette réunion, comme en témoigne aujourd'hui la bonne humeur de Monsieur le ministre des Affaires sociales et de l'Emploi des Pays-Bas. Mais le succès de ce séminaire est aussi dû à ses grands talents de pianiste.

Je souhaite, par ailleurs, saluer la déclaration du représentant des Emirats arabes unis qui est conforme aux dispositions de la Déclaration, étant donné que le représentant a donné des indications très concrètes sur les mesures qui ont été prises et les actions engagées pour mettre en œuvre la Déclaration dans le pays.

Original anglais: M. TROTMAN (délégué des travailleurs, Barbade, s'exprimant au nom du groupe des travailleurs)

Je n'ai pas l'intention d'intervenir trop souvent dans ce débat mais, comme M. Potter, il me paraît indispensable de prendre la parole à ce stade. Il a évoqué l'intervention des Emirats arabes unis. Nous y reviendrons plus longuement plus tard pour dire qu'ils sont dans la bonne direction. Nous aimerions néanmoins en savoir plus sur les syndicats et pas seulement sur les comités d'entreprise.

Je voulais surtout parler de l'intervention de Monsieur le ministre des Affaires sociales et de l'Emploi des Pays-Bas, M. De Geus. Je suis d'accord avec M. Potter en ce qui concerne ses talents de pianiste, mais je voudrais également ajouter qu'il m'a obligé à chanter alors que ma voix n'était pas tout à fait prête. Je suis prêt désormais à enregistrer mon premier disque si vous êtes disposé à m'accompagner au piano. Vous pouvez vous mettre d'ores et déjà en contact avec mon agent pour que ce disque puisse être mis en vente dès 2004.

Nous voudrions remercier vivement les Pays-Bas pour cette réunion qui nous a préparés à notre démarche d'aujourd'hui. Ce sont des hôtes tout à fait remarquables, et cela a été l'occasion pour les em-

ployeurs et les travailleurs d'examiner avec sérieux la question du suivi et les principes qui sous-tendent cette démarche, et nous tenons à les remercier de leur contribution.

Original arabe: M. NEFFATI (Ministre des Affaires sociales et de la Solidarité, Tunisie)

Je souhaite remercier le Directeur général pour ses efforts concernant le rapport global en vertu du suivi de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail, 2004. Je suis très heureux de participer à cette discussion car la Tunisie accorde une importance capitale à la question de la justice sociale. La justice sociale ne peut s'effectuer sans développement. Il faut ainsi respecter les principes de base du travail et c'est là une condition préalable au renforcement de la capacité de compétition.

La négociation collective permet aux travailleurs de lutter pour leurs droits, et établit des relations justes entre les différents partenaires. La liberté syndicale et la négociation collective jouent un rôle prépondérant dans le développement économique et social et contribuent au développement des relations entre les différents partenaires permettant de réaliser les objectifs. Elles établissent ainsi l'équilibre nécessaire au sein des marchés.

Les organisations syndicales jouent un rôle fondamental dans le renforcement des droits des travailleurs. Elles permettent aussi d'établir des normes de travail face, notamment, aux changements que connaît le monde. Des séminaires et des réunions devraient être organisés afin de permettre la participation à des discussions qui facilitent la défense des intérêts des différents partenaires et le suivi du respect de leurs droits.

La Tunisie considère les droits de l'homme comme des droits fondamentaux. Nous déployons des efforts considérables pour établir ces droits car nous les considérons comme essentiels et indivisibles.

Le développement économique et social est un des droits des employeurs et des travailleurs. C'est pour cela que nous préparons et mettons en œuvre des plans visant tel ou tel aspect du développement de même que nous déployons des efforts pour appliquer des plans d'action dans le domaine du travail. Le droit de négociation collective fait partie des libertés syndicales et des droits des syndicalistes dans notre pays. Nous devons reconnaître le droit des organisations syndicales à la négociation collective sur les plans national et mondial. Je pense que l'OIT doit jouer un rôle prépondérant afin d'aider les pays à appliquer ces principes.

Original arabe: M. EL AMAWY (Ministre de la Main-d'œuvre et de l'Emigration, Egypte)

Permettez-moi d'emblée d'exprimer tout mon plaisir de participer à cette réunion importante, étant donné que la liberté d'association et de la négociation collective constituent un pilier essentiel des droits fondamentaux de l'homme et font partie intégrante et indissociable du processus démocratique et du mécanisme permettant de relier des objectifs sociaux et la croissance économique.

Le rapport indique qu'il y a près de 80 millions d'actifs travaillant dans des pays qui ne sont pas les leurs, dont la plupart travaillent tout en bas de l'échelle professionnelle. Je suis d'accord avec le contenu de ce rapport selon lequel il faut effectivement leur permettre de participer aux efforts visant

à faire reconnaître leur droit de négociation collective et le droit de leurs représentants de participer et de négocier sur un pied d'égalité avec les autres, en vue de la conclusion de conventions collectives.

Le rapport confirme l'importance du respect des normes du travail qui règnent au sein de chaque collectivité. C'est un principe que nous appuyons pleinement, car il représente l'incarnation même de l'esprit et de la lettre de la Déclaration relative aux principes et droits fondamentaux au travail, comme cela est indiqué dans le rapport. Il est essentiel de souligner que le suivi de l'application de cette Déclaration prévoit bien un effort par étape.

Il faut tenir compte également du fait que les systèmes de relations professionnelles varient d'une région à l'autre. L'Egypte respecte les principes des droits de l'homme et s'est engagée à mettre en œuvre les normes du travail. C'est pourquoi l'Egypte a adopté un système de consultations tripartites pour les différends du travail et pour l'élaboration ou l'amendement de la législation du travail, en tenant compte des intérêts de toutes les parties intéressées.

Cette réunion qui se tient aujourd'hui sur le rapport global représente un pas en avant dans les efforts que nous déployons pour consolider et faire reconnaître le droit de négociation collective, et nous appuyons pleinement les recommandations et propositions qui nous sont présentées. Je partage pleinement l'avis selon lequel de nombreux problèmes demeurent, mais il ne fait aucun doute que ces problèmes et ces difficultés vont de pair avec certaines améliorations dans le domaine de la négociation collective qui nous rapproche de la solution de ces problèmes. Il est indispensable de renforcer le droit de négociation collective de manière égale et nous aurons certainement ici un échange de vues extrêmement important qui permettra de consolider le dialogue.

Il me paraît essentiel de mettre l'accent sur les droits des travailleurs du secteur informel et du secteur agricole, ces derniers méritant la priorité absolue. En outre, la coopération technique est un domaine où il faut mettre en place le mécanisme nécessaire chargé de mener des études et des enquêtes et d'élaborer des statistiques, notamment en ce qui concerne les travailleurs migrants.

S'agissant du rapport du Directeur général sur la situation des travailleurs dans les territoires arabes occupés, compte tenu des pratiques israéliennes dans les territoires arabes occupés portant sur la fermeture d'un grand nombre de syndicats et d'institutions professionnelles dans lesquels des militaires font irruption, confisquant leurs documents, procédant à l'arrestation et à l'expulsion de syndicalistes et imposant des restrictions à leur liberté de déplacement, et comme l'a dit le Directeur général au début de la réunion, l'OIT devrait, dans le cadre de ses responsabilités fondamentales, garantir l'exercice des droits et libertés syndicaux des travailleurs dans les territoires arabes occupés.

En conclusion, permettez-moi d'exprimer mes remerciements au Directeur général pour son rapport et j'espère sincèrement, que lors de sessions futures, nous pourrions prendre acte d'améliorations par rapport à ces pratiques que j'ai mentionnées. Je voudrais ajouter combien nous avons apprécié l'intervention de notre frère des Emirats arabes unis qui s'est référé aux nombreuses améliorations introduites dans les Etats du Conseil de coopération du Golfe par rapport au respect de ces droits et critères fondamentaux.

Le rapport du Directeur général, *S'organiser pour plus de justice sociale*, nous offre un aperçu de la situation des syndicats dans le monde, comme l'a indiqué Sir Roy Trotman au nom de notre groupe.

Le rapport en question met en relief plusieurs améliorations survenues au cours des quatre dernières années: lancement de la réforme de la législation du travail dans la région du Golfe; promotion de la liberté d'association, conçue comme une pièce maîtresse de la stratégie mondiale de lutte contre la pauvreté; mise en œuvre de nouvelles formes de coopération entre les employeurs et les travailleurs.

Même si ce rapport ouvre une perspective intéressante sur l'avenir, force est de constater, malheureusement, que le nombre de travailleurs syndiqués a baissé depuis notre dernier examen de cette question, il y a quatre ans. Ce recul, perceptible aussi bien dans les pays développés que dans les pays en développement, concerne la quasi-totalité des régions.

Aux Etats-Unis, 42 millions de travailleurs déclarent qu'ils s'affilieraient volontiers à un syndicat s'ils en avaient la possibilité, mais le fait est que la loi n'offre même pas la possibilité de se syndiquer à des catégories entières de la main-d'œuvre – soit des millions de personnes dans les secteurs agricole et du travail domestique, et parmi les cadres. Des millions d'autres personnes, qui auraient tout à fait le droit de se syndiquer, en sont empêchées par les stratégies d'intimidation, de harcèlement et de menaces de licenciement mises en œuvre par les employeurs.

Aux Etats-Unis, au moins un travailleur sur quatre participant directement à une campagne de syndicalisation est victime d'un licenciement antisyndical. Même lorsque les travailleurs réussissent, malgré les représailles des employeurs, à faire reconnaître leur droit à être représenté par un syndicat, ils ne parviennent pas, dans plus d'un tiers des cas, à obtenir une convention collective, les négociations étant faussées par un recours délibéré à la mauvaise foi. Enfin, la capacité qu'ont les employeurs de remplacer les grévistes quand bon leur semble reste fondamentalement une atteinte à l'exercice effectif du droit d'association.

Dans le secteur public, les fonctionnaires fédéraux de plusieurs Etats ne peuvent pas exercer certains de leurs droits fondamentaux, notamment celui de négocier les conditions d'emploi essentielles et le droit de grève. L'administration actuelle refuse, en outre, le droit de représentation syndicale à 170 000 employés du secteur de la sécurité du territoire, notamment 60 000 personnes affectées à la sécurité des aéroports, sous prétexte que l'exercice de leur droit à s'organiser est incompatible avec les impératifs de la sécurité nationale.

Le rapport du Directeur général nous apprend que dix-huit Membres seulement de l'OIT n'ont pas encore ratifié la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, ou la convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949. Les Etats-Unis font partie de ces 18 pays. De fait, notre législation, que ce soit au niveau fédéral ou à celui des Etats, n'est pas conforme aux dispositions de ces conventions fondamentales; il est de ce fait peu probable qu'elles soient ratifiées dans un avenir proche.

En 2000, le gouvernement des Etats-Unis a présenté à l'OIT en 2000 un rapport sur la liberté d'association et le droit de négociation collective, dans lequel il reconnaît que la législation du travail comporte des lacunes qui la rendent inapte à garantir le respect de ces droits.

C'est pour toutes ces raisons que le mouvement syndical des Etats-Unis, les défenseurs des droits de l'homme ainsi que de nombreux membres du Congrès préconisent l'adoption d'une loi sur le libre choix du salarié qui rendra la législation du travail des Etats-Unis davantage conforme aux normes de l'OIT.

Cette loi, dont les défenseurs comptent 200 membres de la Chambre des représentants et 31 membres du Sénat, prévoit la reconnaissance du syndicat – s'il est établi qu'il bénéficie du soutien de la majorité –, des procédures informelles de médiation et d'arbitrage et la prise de sanctions plus sévères à l'encontre des employeurs qui recourraient à des stratégies antisyndicales. Même si cette loi est adoptée, plusieurs pans de la législation du travail américaine resteront en conflit avec les principes et les droits relatifs à la liberté d'association et à la négociation collective.

Le rapport du gouvernement des Etats-Unis de 2000 évoque la possibilité d'une assistance technique de l'OIT, dans le but de recenser ces lacunes et de formuler des recommandations pour y remédier. Il est temps que le gouvernement demande officiellement l'appui de l'OIT.

Notre gouvernement devrait également mettre en œuvre les recommandations du Comité de la liberté syndicale concernant le cas Hoffman, en vue d'inscrire dans la loi le droit des travailleurs émigrés à la liberté syndicale.

Au début de son rapport, le Directeur général rappelle que la véritable question ne peut et ne doit pas être de savoir si la liberté d'association et le droit de négociation collective doivent être respectés, mais quelle est la meilleure façon de les respecter et d'en user. Compte tenu de la précarité du travail dans l'économie mondialisée d'aujourd'hui, compte tenu également de ce que, dans les circonstances actuelles, il est de plus en plus important pour les travailleurs de pouvoir se faire entendre et d'être représentés, il est temps que l'OIT ne se contente plus de débats, quel que soit d'ailleurs l'intérêt que présente celui d'aujourd'hui.

Très concrètement, nous devons rappeler aux gouvernements et aux employeurs qu'ils doivent tenir la promesse qu'ils ont faite de protéger et de promouvoir les normes fondamentales du travail.

Original portugais: M. PAIS ANTUNES (secrétaire d'Etat du travail, Portugal)

Je voudrais, avant toute chose, féliciter le Directeur général pour la qualité du rapport qu'il nous a soumis, en vertu du suivi de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail, qui traite de la liberté syndicale et de s'organiser pour plus de justice sociale.

Il y a quatre ans, nous avons discuté du premier rapport sur la liberté d'association et le droit de négociation collective. A ce moment-là, la délégation portugaise, s'exprimant au nom de l'Union européenne, avait suggéré que les rapports suivants donnent une image plus dynamique, en exposant par exemple la situation telle qu'elle se présente dans les diverses régions par rapport à ces droits fondamentaux.

C'est avec grand plaisir que nous constatons des améliorations substantielles dans la présentation du rapport qui nous est soumis cette fois-ci. On y trouve un exposé de la situation générale en matière de liberté d'association et de négociation collective, et nous constatons avec regret qu'il y a encore beaucoup à faire et que la route est longue avant que ces droits fondamentaux soient réellement reconnus et respectés dans tous les Etats Membres.

La moitié environ des travailleurs, et aussi des employeurs du monde entier, ne sont pas couverts par ces conventions fondamentales, qui traitent de la liberté d'association et du droit de négociation collective.

Pour ce qui est de certains Etats Membres qui n'ont pas encore ratifié ces conventions, nous disposons de très peu d'informations à leur égard. Nous sommes préoccupés de constater que, dans beaucoup de régions du monde, il existe toujours des discriminations et des persécutions dont sont victimes les syndicalistes du fait de leur activité syndicale. Il existe des violations extrêmement graves de la liberté syndicale. Nous constatons aussi qu'il y a un grand nombre de situations où le droit de négociation collective n'est pas vraiment reconnu.

L'analyse que nous trouvons dans le rapport est d'actualité et rapporte ainsi la situation de certains travailleurs qui éprouvent les plus grandes difficultés à faire respecter leurs droits syndicaux. Je pense en particulier aux travailleurs du secteur public, de l'agriculture et des zones franches d'exportation. Je pense également aux travailleurs migrants, aux travailleurs domestiques et aux travailleurs de l'économie informelle qui, dans de nombreuses régions du monde, doivent faire face à des difficultés énormes en matière de droits syndicaux.

Permettez-moi de mentionner tout particulièrement deux groupes de travailleurs particulièrement vulnérables. Au cours de ces dernières décennies, les zones franches d'exportation se sont développées considérablement. Cependant, la législation qui s'applique dans certaines de ces zones franches d'exportation ne garantit pas toujours les droits syndicaux des travailleurs qui y sont employés. Parfois, la législation garantit ces droits sur le papier mais, dans la pratique, de nombreux obstacles empêchent de les exercer ou de les faire reconnaître. Nous savons que l'absence de droits syndicaux peut conduire à encourager des investissements dans les zones franches, mais ces situations, que l'on peut qualifier de *dumping* social, sont inacceptables. Non seulement elles portent atteinte aux intérêts des travailleurs des zones franches, mais elles minent également les possibilités d'emploi dans les pays où les droits fondamentaux au travail sont respectés. Ces situations sont clairement rejetées dans la Déclaration de l'OIT, qui souligne à juste titre que les normes au travail ne peuvent pas être utilisées à des fins commerciales protectionnistes.

Je voudrais également évoquer la situation très préoccupante des travailleurs migrants en matière de droits syndicaux. Ces travailleurs doivent jouir des droits fondamentaux. Les travailleurs migrants clandestins, donc sans papiers, doivent aussi pouvoir jouir de ces droits. Même si leur situation n'est pas régularisée, même s'ils sont contraints de quitter leur pays, ces travailleurs migrants-là, qui sont des clandestins, tant qu'ils travaillent, doivent se voir reconnaître pleinement la jouissance des droits fon-

damentaux comme n'importe quel autre travailleur. La position du Comité de la liberté syndicale en la matière et aussi celle du Conseil d'administration doit être mieux connue car, à l'ère de la mondialisation, on ne peut pas tolérer qu'il continue à exister des travailleurs qui ne jouissent d'aucun droit.

Le rapport global en vertu du suivi de la Déclaration de l'OIT vise à servir de base pour évaluer l'assistance technique accordée par l'Organisation et établir les priorités futures en matière de coopération. C'est dans ce sens que le gouvernement du Portugal appuie les propositions du Directeur général, à savoir que c'est en collaboration avec les gouvernements que les syndicats et les organisations d'employeurs devraient concentrer leurs efforts dans quatre domaines fondamentaux: 1) la ratification des conventions fondamentales qui traitent de la liberté syndicale et de la négociation collective; 2) l'aide aux groupes de travailleurs les plus vulnérables; 3) le développement du cadre législatif et des institutions publiques qui régissent le marché du travail; 4) des activités de sensibilisation, de mobilisation de la société pour mieux faire connaître et promouvoir ces droits fondamentaux au travail.

M. ZAÏS (*délégué gouvernemental, Algérie*)

Monsieur le ministre du Travail et de la Sécurité sociale de l'Algérie étant absent, je dirai quelques mots à sa place.

La liberté d'association et la négociation collective sont devenues aujourd'hui une pratique dans beaucoup de pays. Le mérite revient à notre Organisation d'avoir pesé de tout son poids pour que le dialogue social, la négociation collective et la liberté d'association deviennent une réalité tangible. De notre point de vue, il s'agit, à l'avenir, d'assurer un suivi de la mise en œuvre des conventions et recommandations correspondantes en évaluant, analysant et mesurant les progrès réalisés dans ces différents domaines, extrêmement importants dans le monde du travail.

C'est à ce niveau de perfection et de perfectibilité qu'il convient d'orienter notre travail et de développer les pratiques de la liberté syndicale et du droit à la négociation collective. Toutes les formules visant cet objectif doivent être appliquées dans le cadre des programmes de coopération, dans les centres de l'OIT et dans les différents pays Membres. Les prochains travaux devront être focalisés sur l'économie informelle et les travailleurs migrants. Ils nous semblent prioritaires, tout au moins pour mon pays, qui, durant la phase actuelle, caractérisée par son passage à l'économie de marché, a vu se développer le phénomène du travail informel. La coopération technique de l'OIT, nous la souhaitons plus forte que par le passé et comme fondement de la pérennité et de l'irréversibilité des stratégies de développement économique et social des pays Membres qui mettent en œuvre les droits fondamentaux au travail. L'appui, l'assistance technique et l'expertise de l'OIT sont absolument nécessaires pour réaliser la justice sociale et le progrès social auxquels aspirent nos différents pays, et particulièrement le nôtre.

Original anglais: M. KONDITI (*délégué des employeurs, Kenya*)

Merci de me donner la possibilité de faire quelques commentaires sur certains points et dans le cadre du débat sur le rapport global.

Je voudrais formuler ici deux ou trois remarques. D'abord, à propos du développement des ressources humaines et plus particulièrement de la formation.

Nous voudrions remercier l'OIT d'avoir donné la possibilité à deux membres de notre personnel de suivre des cours au Centre international de formation de Turin en 2003. Le premier cours portait sur l'égalité hommes-femmes, la lutte contre la pauvreté et la promotion de l'emploi, qui sort des quotas très importants de nos jours.

Le deuxième cours portait sur le rôle des organisations d'employeurs dans la lutte contre le travail des enfants. Nous sommes très heureux d'avoir pu bénéficier de ces cours et d'autres, dispensés par le Centre. C'est pour cela que nous lançons un appel à l'OIT pour qu'elle ne nous oublie pas à l'avenir, nous, Fédération des employeurs du Kenya ni les autres employeurs, lors d'une prochaine possibilité de formation à Turin.

Il y a aussi la question de la réforme du droit et plus précisément du droit du travail. Le Kenya est en train de traduire dans la pratique les principes et droits fondamentaux au travail. Dans le cadre du projet de l'OIT, désigné par le sigle anglais SLAREA, qui avait pour objectif de renforcer les relations professionnelles en Afrique de l'Est, et qui était financé par les ministères du Travail des Etats-Unis, le gouvernement a chargé en 2001 un groupe de travail, tripartite, de revoir notre législation du travail. Le 28 avril 2004 ce groupe a soumis son rapport, accompagné de projet de loi pour chaque texte qui, selon lui, devait être mis en application.

Certains d'entre nous voudraient dire leur reconnaissance à l'OIT, et au ministère du Travail des Etats-Unis, pour cette assistance.

Les résultats de ce projet se font déjà sentir, surtout dans la gestion de nos relations professionnelles, puisque désormais le gouvernement et les partenaires sociaux non seulement encouragent le tripartisme, mais encore s'efforcent de résoudre les conflits du travail, soit directement entre les deux parties concernées. Je veux parler des employeurs et des travailleurs soit lorsque cela n'est pas possible, en ayant recours à la médiation du gouvernement. Et pour donner une idée de notre réussite, j'indiquerai seulement que sur les 2 323 conflits signalés au ministère du Travail, seuls 142 ont été portés devant le tribunal d'arbitrage.

Cela démontre que les organisations d'employeurs et de travailleurs, ou les employeurs eux-mêmes, s'efforcent de résoudre les différends à l'amiable.

Ces projets de loi proposent des changements qui sont d'une importance capitale pour les relations professionnelles dans notre pays. Nous pensons qu'ils se trouvent en ce moment dans une phase délicate et qu'ils doivent absolument être traduits dans des textes de loi opérationnels. Nous voudrions, par conséquent, faire appel à l'OIT. Nous le savons, les Etats-Unis ont déjà fait savoir à l'OIT qu'ils ne pouvaient pas financer la deuxième phase du processus qui consisterait à donner force de loi à ces recommandations. C'est pourquoi nous lançons un appel à l'OIT pour voir si elle peut nous aider à achever ce travail.

Au Kenya, environ 57 pour cent de la population vit au-dessous du seuil de la pauvreté. Si ces lois pouvaient être appliquées, nous serions en mesure de renforcer nos efforts tripartites, dans la lutte contre le travail des enfants et aussi dans la lutte contre le VIH/SIDA sur le lieu de travail. Nous pourrions également créer davantage d'emplois et réduire de ce fait la pauvreté dans le pays. La Fédération des employeurs du Kenya a lancé un projet

sur le travail des enfants dans le contexte du programme IPEC, ainsi que des projets sur le problème du VIH/SIDA dans le monde du travail et sur le développement des petites et moyennes entreprises, avec l'assistance du PNUD. Dans ces domaines aussi, nous aimerions que l'OIT nous aide à renforcer nos activités.

Il y a encore un autre aspect que je voudrais mentionner et c'est celui de la responsabilité sociale des entreprises. Le dialogue social par la négociation collective est assez bien implanté (ou, devrais-je plutôt dire, relativement bien implanté) au Kenya. En général, les parties connaissent leurs droits et leurs obligations, ainsi que la marche à suivre en cas de différend. Notre procédure en matière de négociation collective ne comprend pas les ONG qui sont des organisations dont la raison d'être est de promouvoir le bien-être social, le développement, la bienfaisance, la recherche et la mobilisation de ressources.

Depuis peu, cependant, les employeurs constatent qu'un nombre croissant d'ONG prétendent défendre le principe de la responsabilité sociale de l'entreprise. Elles invoquent toute une série de codes de conduite ou de codes de bonnes pratiques qu'elles veulent imposer aux employeurs, et surtout à ceux qui ont des entreprises d'exportation.

Certains de ces codes mentionnent les normes internationales de l'OIT, et ces ONG les ont utilisées pour appeler à des grèves illégales, surtout dans le secteur de la floriculture et les zones franches d'exportation. Selon nous, ces ONG outrepassent leur mandat et leurs domaines d'activité, et à vrai dire, elles perturbent nos entreprises et nuisent à notre système de relations professionnelles.

La Fédération des employeurs du Kenya considère que la responsabilité sociale des entreprises doit être assurée volontairement car c'est une bonne chose pour les affaires et elle œuvre dans ce sens, du moins dans le secteur agricole – café et sisal – surtout en collaboration avec le Département pour le développement international (DFID) du Royaume-Uni.

Néanmoins, nous pensons que les ONG n'ont pas à intervenir dans les relations professionnelles et nous ne voudrions pas non plus qu'elles soient encouragées à le faire en utilisant la notion de responsabilité sociale des entreprises. Nous avons en effet constaté que ces ONG ne sont pas soucieuses de la création d'emplois pour la population kenyane et surtout pour les jeunes. Ce que nous voulons c'est qu'elles respectent les règles qui régissent le tripartisme au Kenya.

Nous demandons à l'OIT et, à travers elle, au Conseil d'administration d'étudier l'usage fait de cette notion de responsabilité sociale des entreprises et son impact sur les affaires ainsi que de formuler des recommandations qui permettraient de la promouvoir en tant qu'initiative volontaire.

La liberté d'association et la liberté de négociation collective favorisent la croissance de l'emploi. Nous aimerions bénéficier d'une assistance pour créer des emplois. Nous le savons tous, la création d'emplois ne relève pas de la seule responsabilité du gouvernement et le secteur privé ne peut être le moteur de la croissance économique, s'il doit assumer des charges élevées.

Or il y a une certaine tendance dans la région du monde d'où je viens à répercuter les coûts sociaux sur les employeurs, ce qui augmente leurs frais.

Par conséquent, nous aimerions que l'OIT élabore un guide qui aiderait le gouvernement et les partenaires sociaux à réfléchir à des questions fondamentales telles que la productivité et les charges des entreprises. Je pense en effet que ce sont là des questions déterminantes pour la création d'emplois et pour conserver un niveau d'emploi élevé. Les licenciements et les mises à la retraite ne seraient envisagées qu'en dernier recours.

M. SEGUIN (*délégué gouvernemental, France*)

Je voudrais d'abord souligner combien, selon nous, la question de la liberté d'association, au sens de la liberté de se syndiquer, et celle du droit à la négociation collective représente un enjeu central dans le débat sur la dimension sociale de la mondialisation. Ces droits constituent, en effet, aujourd'hui, un élément essentiel de la bonne gouvernance, dont le récent rapport de la Commission mondiale rappelle la nécessité à tous les niveaux. Ces droits organisent l'expression et la représentation des acteurs de l'économie réelle et, à ce titre, ils permettent de trouver une conciliation entre les lois du marché et les objectifs sociaux. Il nous semble donc que ce doit être une priorité pour notre Organisation de faire complètement reconnaître, dans l'ensemble du système multilatéral, l'idée selon laquelle le dialogue social constitue un élément essentiel et déterminant de la bonne gouvernance.

Un deuxième point, à mes yeux très important, est que ces droits constituent le socle des droits fondamentaux et de tous les droits sociaux reconnus par l'OIT. Dans tous les domaines, les actions de promotion impulsées par notre Organisation rencontreront vite leurs limites si elles ne peuvent s'appuyer sur l'effet levier d'une dynamique du dialogue social dans chaque Etat. De même, les volets sociaux des plans d'ajustement structurel ou les cadres stratégiques de réduction de la pauvreté, resteront confrontés à une logique purement financière s'ils n'intègrent pas une participation active des partenaires sociaux.

La troisième idée que je voudrais exprimer c'est que l'exercice de ces droits offre après tout la meilleure réponse à la problématique de l'harmonisation des conditions sociales de la concurrence. La Déclaration de 1998 insiste, à juste titre, sur le fait que les droits fondamentaux au travail ne peuvent être utilisés comme des instruments de protectionnisme déguisé. Or la reconnaissance du droit à la négociation collective ne porte en rien atteinte à l'avantage comparatif dont bénéficient les pays à faibles coûts salariaux ou à un système de protection sociale moins avancé. Mais elle crée, dans le long terme, les conditions d'une réduction progressive des disparités sous l'effet de l'action des partenaires sociaux ou de dialogues tripartites nationaux.

J'en viens maintenant aux questions intéressantes soulevées par le chapitre 3 du rapport du Directeur général qui ont trait au dialogue social à l'échelle mondiale. Si, comme le rappelle ce rapport, il est prématuré d'envisager de véritables conventions collectives mondiales – des accords collectifs de travail réglant, au plan mondial, des questions de conditions de travail et de salaires –, on note avec intérêt la signature d'au moins 27 accords-cadres internationaux, le plus souvent référés à la Déclaration de l'OIT. Ces accords signés dans de grands groupes multinationaux ou dans des secteurs très intégrés de l'économie mondiale, visent en particulier à préciser les conditions d'adaptation aux évolu-

tions des marchés, à garantir le droit à la représentation syndicale, à la négociation collective ainsi qu'à des mécanismes paritaires, etc. Il nous faudra, me semble-t-il, suivre avec beaucoup d'attention ce mouvement qui s'amorce, le soutenir et le faciliter.

Voilà, je souhaiterais enfin rendre un hommage fort au Comité de la liberté syndicale. Dans une situation toujours précaire sur de nombreux points du globe, cet instrument a facilité l'évolution positive de nombreuses législations. Il a permis de mettre fin à de très nombreux abus touchant des représentants syndicaux, des travailleurs, des employeurs. C'est un élément original de gouvernance sociale mondiale au sein de l'OIT, et cet acquis essentiel mérite d'être consolidé dans un contexte où mondialisation signifie aussi mondialisation de l'opinion.

Voilà, et pour conclure, je tiens à féliciter le Directeur général et son équipe pour la qualité de leur rapport. La France soutient les objectifs que développe le rapport, et elle appuiera les actions du Bureau et du Centre de Turin qui contribueront à leur réalisation. Je vous remercie.

Original anglais: M. FARSHORI (délégué gouvernemental, Pakistan)

Monsieur le Président, merci de me donner la possibilité de faire des observations sur le rapport global, qui traite de questions fondamentales, y compris du droit d'organisation et de négociation collective, droit fondamental à l'ère de la mondialisation. La situation globale telle que l'a décrit le rapport est encourageante, mais certains domaines relevant des relations professionnelles au niveau tripartite doivent être traités. Il est clair, comme l'indique le rapport, qu'il convient de promouvoir les droits fondamentaux et de mettre l'accent sur les secteurs formels et non organisés de l'économie.

Nous sommes pleinement d'accord pour dire que si l'on ne fait pas participer les acteurs les plus importants du développement économique, à savoir les travailleurs, aucune amélioration visible du développement économique et industriel ne sera possible. Toutefois, nous estimons que la liberté d'association et le droit de négociation collective doivent être structurés et réglementés de manière responsable conformément à la loi. La compréhension nécessaire entre employeurs et travailleurs doit viser à accroître la productivité et à faire partager à tous les bénéficiaires de façon équitable.

Les intérêts des travailleurs et des employeurs doivent être harmonisés. L'impact de la liberté d'association et du droit de négociation collective dépend étroitement du contexte et de l'environnement dans lequel ils s'effectuent. Nous estimons également qu'il faut créer un marché du travail dynamique assurant la participation des employeurs, des travailleurs et du gouvernement qui tienne compte de l'impact social de la délocalisation.

Le travail décent en tant qu'outil d'élimination de la pauvreté est un concept à la fois nouveau et innovant. Il est vrai que les intérêts des travailleurs seront protégés si l'on met en œuvre les programmes relatifs au travail décent et à l'élimination de la pauvreté. Le Pakistan a l'intention de mettre en œuvre le document de stratégie pour la réduction de la pauvreté, dès qu'il fera l'objet d'un consensus au niveau tripartite.

S'agissant de la question de la ratification des conventions, nous estimons qu'il reste encore beaucoup à faire et que la non-ratification des instru-

ments affecte le fonctionnement du marché du travail et crée des distorsions en matière de compétitivité entre les économies de même niveau.

Les institutions internationales qui traitent de questions liées au travail doivent mettre l'accent sur l'importance de la ratification des conventions, notamment de celles relatives à la sécurité et au bien-être des travailleurs. Le rapport met l'accent également sur les travailleurs qui ne jouissent pas du droit d'organisation, tels que les fonctionnaires, les employés du secteur agricole, les travailleurs des zones franches d'exportation, les travailleurs migrants et les employés domestiques. Ces questions, de même que celles qui ont trait à l'économie informelle, sont importantes et doivent être traitées de façon graduée, selon un programme précis.

Il conviendrait également de pouvoir disposer de données complètes relatives aux travailleurs et aux employeurs. Cela est fondamental pour organiser la négociation dans le contexte de l'économie mondiale. Ces informations sont soit indisponibles, soit fragmentées, alors qu'elles faciliteraient la communication entre les employeurs mais aussi entre les travailleurs. Le développement des syndicats peut être effectué tant au niveau des entreprises qu'au niveau sectoriel. L'échec et le succès de la négociation de l'accroissement de la productivité, de la main-d'œuvre et du déclin de la croissance peuvent se faire dans un cadre mondial. La recherche empirique permettra d'établir une corrélation étroite entre le développement d'institutions de négociation, la productivité, et en conséquence, la croissance économique. Parallèlement, le renforcement des capacités du gouvernement, des employeurs, et des travailleurs est nécessaire pour garantir la liberté d'association et le droit de négociation collective. Ceci implique des améliorations qualitatives des connaissances dont disposent les participants tripartites. La réforme de la législation du travail, l'amélioration de la prévention des conflits et l'adoption de mécanismes d'amélioration de l'information et de la sensibilisation doivent faire l'objet d'une attention prioritaire. Le soutien de l'OIT à cet égard est très important. La négociation collective pour la fixation des salaires et des prestations sociales est la méthode la plus transparente et la plus efficace disponible dans l'économie de marché fiscale.

Au Pakistan, le Conseil bilatéral des travailleurs et des employeurs a été créé en vue de créer des partenariats pour la paix, la productivité et la prospérité. Cela a créé un cadre pour atténuer les relations tendues entre employeurs et travailleurs et parvenir à un consensus sur les principales questions nécessitant le soutien et l'approbation du gouvernement.

Original espagnol: M^{me} ARANGO DE BUITRAGO (conseillère technique et déléguée suppléante gouvernementale, Colombie)

Nous saluons le rapport global présenté en vertu du suivi de la Déclaration relative aux principes et droits fondamentaux au travail, adoptée par l'Organisation en 1998.

En ce qui concerne mon pays, nous avons déployé d'immenses efforts pour promouvoir la Déclaration. En mars 2003, nous avons tenu le premier forum national sur cette question, auquel ont participé des organisations de travailleurs et d'employeurs ainsi que le gouvernement représenté par le Vice-président de la République. Cela a été l'occasion de mener une réflexion sur un document élaboré à la

demande expresse de notre gouvernement, par le bureau sous-régional pour les pays andins.

L'OIT, par le biais du directeur du bureau régional, a présenté les aspects les plus importants de la Déclaration et son impact sur le renforcement de la liberté syndicale.

A l'occasion de ce forum, le gouvernement colombien a pris l'engagement devant l'OIT et les partenaires sociaux, d'organiser des séminaires régionaux tripartites pour promouvoir la Déclaration et diffuser sa pratique dans d'autres lieux que la capitale. Cela s'inscrit dans le cadre de la stratégie adoptée par le gouvernement pour promouvoir aux niveaux local et régional également, une politique de respect des droits de l'homme, afin que les autorités locales et régionales, les acteurs sociaux et les collectivités elles-mêmes prennent leurs engagements face à cette question et que naisse ainsi une culture nationale et locale de respect des droits de l'homme, y compris des droits fondamentaux au travail.

Nous avons organisé jusqu'à présent huit séminaires régionaux, et sept autres sont prévus d'ici la fin de l'année. Nous espérons conclure ce processus par un deuxième forum national qui recueillera les conclusions et recommandations des forums régionaux.

Il aurait été impossible de mener à bien cet effort sans l'appui du programme de coopération technique de l'OIT. Malheureusement, dans quelques mois, les ressources que nous avons obtenues à ce titre seront épuisées. Il faudrait que les mandats qui souhaitent renforcer la liberté syndicale en Colombie, ainsi que l'OIT, fassent le nécessaire pour permettre la poursuite de la coopération technique offerte par l'OIT à la Colombie.

Nous voudrions apporter quelques précisions au sujet de certaines affirmations présentées dans le rapport concernant le cas de la Colombie. Le gouvernement constate avec préoccupation que ce rapport présente à la page 27, dans l'encadré 2.1, certaines informations sur lesquelles nous voudrions apporter des précisions.

Tout d'abord, il est affirmé qu'une minorité des assassinats de syndicalistes et de dirigeants syndicaux en Colombie sont commis par des groupes d'opposition armés. Les groupes clandestins qui œuvrent en marge de la loi, qui agressent la population civile, ne sont pas et ne peuvent être considérés comme faisant partie de l'opposition. Ce sont des groupes terroristes financés par les trafiquants de stupéfiants et reconnus comme tels par des pays et des groupements de pays.

D'autre part, en ce qui concerne la situation de l'opposition dans mon pays, je voudrais citer les paroles du Vice-président de la République prononcées à l'occasion d'un discours récent, et je cite: «Cette politique de sécurité démocratique a également entouré de garanties les partis d'opposition, les opposants au gouvernement, les organisations de la société civile. Nous avons encore beaucoup à faire pour vaincre l'intolérance dans notre société et améliorer nos habitudes politiques. Néanmoins, il est évident que la démocratie ne cesse de se renforcer en Colombie. Elle devient plus pluraliste, plus légitime et est assortie d'un nombre croissant de garanties. Il est tout aussi vrai que la violence est aujourd'hui le principal obstacle au développement de la démocratie en Colombie. Les Colombiens et les Colombiennes ne comprennent pas comment on peut justifier en tant qu'opposition armée des grou-

pes qui ne connaissent pas de limites et qui craignent la confrontation politique d'idées. Des gens comme Lucho et Angelino Garzón, Sergio Fajardo, Antonio Navarro, Gustavo Petro, Wilson Borja, et beaucoup d'autres, qui assument aujourd'hui des fonctions publiques, ne font-ils pas partie de l'opposition? N'ont-ils pas parié sur la volonté populaire et gagné sans recourir aux armes?»

Outre ce qui précède et compte tenu de l'esprit tripartite qui anime l'OIT dans toutes ses activités, notre gouvernement souhaite être consulté avant que ne soient publiés ce genre d'affirmations ou des chiffres concernant le nombre de violations des droits humains, d'assassinats de syndicalistes et de dirigeants syndicaux et que les chiffres des différents organismes d'enquête de l'Etat soient également cités, et pas seulement les sources syndicales.

Deuxièmement, dans l'encadré 2.1 que j'ai déjà cité, il est affirmé en guise de conclusion que la poursuite de ce programme spécial dépend, entre autres, de la situation future du pays et des chances de trouver des solutions pacifiques.

Nous voudrions interpréter cette affirmation, non pas comme indiquant la façon dont nous devrions mener notre politique afin de surmonter les problèmes de violence terroriste dans notre pays, aspects qui relèvent de la compétence exclusive du gouvernement, mais comme une condition à la poursuite du programme de coopération. Ce n'est que dans une telle perspective que de telles affirmations sont acceptables.

Nous sommes soutenus par notre conviction inébranlable qu'il est indispensable de surmonter la situation de violence liée au trafic de stupéfiants qui afflige notre pays et qui touche non seulement des syndicalistes et dirigeants syndicaux, mais également d'autres groupes de la population comme les juges, les journalistes, les procureurs, le personnel médical, etc.

Cette situation où des actes d'agression aveugle sont commis contre la population civile a amené le peuple colombien à choisir massivement la voie de la démocratie en élisant Alvaro Uribe président de la République. Près de deux ans plus tard, le président continue à jouir d'une cote de popularité de 75 pour cent, grâce précisément à la politique qu'il n'a cessé de mener.

Les Colombiens et les Colombiennes se sentent beaucoup plus en sécurité aujourd'hui et sont plus confiants en l'avenir de notre pays. Je voudrais souligner qu'en 2003 il n'y pas eu 40 000 fonctionnaires licenciés comme l'affirme le rapport. Nous avons déjà eu l'occasion d'expliquer le programme de transformation de la fonction publique qui prévoit que certains postes à pourvoir ne seront pas pourvus et qu'il y aura des départs en préretraite. En d'autres termes, dans quatre ans, 40 000 personnes ne feront effectivement plus partie de l'administration publique. Mais parmi ces personnes il y aura un certain pourcentage de personnes qui n'en feront plus partie en raison de mesures de restructuration. Je voudrais néanmoins souligner qu'une partie de ce programme de réformes est lié au programme de protection sociale, qui empêche d'écarter des mères chefs de famille et des handicapés et dont ont bénéficié 14 120 personnes. Nous avons également adopté des mesures de formation gratuite pour les personnes qui ne font plus partie de l'administration et qui pourront ainsi accéder à de nouvelles possibilités d'emploi. Nous

avons prévu, entre autres, des services d'orientation professionnelle et d'aide à la reconversion.

Pour conclure, je voudrais réaffirmer la volonté inébranlable de notre gouvernement de promouvoir la Déclaration relative aux principes et droits fondamentaux. A cet égard, comme nous l'avons dit à la Commission d'application des normes, nous souhaitons voir se poursuivre les mesures de coopération technique dans le cadre du programme spécial pour la Colombie.

Original anglais: M. SHENOY (délégué gouvernemental, Inde)

J'aimerais commencer par remercier l'OIT d'avoir présenté un document complet, intitulé *S'organiser pour plus de justice sociale*, sur la liberté d'association et le droit à la négociation collective.

Le droit à la négociation collective est un exercice démocratique rationnel où les représentants des travailleurs et de la direction sont sur un pied d'égalité et débattent de toute question qui peut faire l'objet de négociation. Ce droit devrait donc exister pour les travailleurs de tous les secteurs.

L'Inde estime que les travailleurs agricoles et ruraux devraient aussi pouvoir y recourir; c'est la raison pour laquelle elle a ratifié la convention (n° 11) sur le droit d'association (agriculture), 1921, et la convention (n° 141) sur les organisations de travailleurs ruraux, 1975.

Le rapport a reconnu à juste titre qu'il était très difficile de garantir le droit à la négociation collective en l'absence d'une organisation appropriée des travailleurs agricoles, des travailleurs migrants, des travailleurs domestiques, des zones franches d'exportation et surtout de l'économie informelle.

Dans le monde entier, le nombre de travailleurs syndiqués baisse. Il faudrait d'abord s'efforcer de maintenir le nombre de travailleurs syndiqués, puis d'augmenter ce nombre dans le secteur informel, car c'est seulement lorsque les travailleurs seront syndiqués que nous pourrions généraliser les négociations collectives.

La mondialisation a entraîné davantage de compétitivité et de précarité, et a eu pour conséquence des exigences plus élevées en matière de productivité.

Outre les salaires, la productivité doit devenir un élément important des négociations collectives dans les années à venir.

Des mécanismes efficaces de règlement des différends sont nécessaires pour garantir la paix sociale. La négociation collective, la conciliation, l'arbitrage sont des éléments clés, mais s'ils ne permettent pas de trouver une solution, il faudrait pouvoir s'adresser à une autre instance en dernier recours. Dans notre pays nous nous heurtons à quelques difficultés, notamment du fait que les travailleurs syndiqués ne représentent que 8 pour cent des travailleurs; 92 pour cent d'entre eux sont employés dans l'économie informelle.

Des efforts seront faits sur le plan international afin d'augmenter le nombre de ratifications. Numériquement parlant, ce chiffre est très élevé, mais cela ne signifie pas grand' chose si l'on tient compte de la proportion de travailleurs pour qui cette ratification change quelque chose.

Pour des raisons techniques, nous avons des difficultés à ratifier les conventions n°s 87 et 98. Les fonctionnaires ont de nombreux droits; certains exercent des fonctions élevées. Ils ont un Conseil du personnel, un mécanisme consultatif mixte et des tribunaux administratifs à part. Ils bénéficient d'une

sécurité d'emploi élevée, garantie dans la Constitution de l'Inde. Nous estimons que les principes des conventions fondamentales sont ancrés dans notre tradition politique, qui se caractérise par la liberté sociale, la liberté de la presse et l'indépendance du pouvoir judiciaire.

Notre Constitution garantit la liberté d'association, la liberté d'organisation, la liberté d'expression et toutes les autres formes de libertés qui sont autant de protections contre l'exploitation et la discrimination.

En tant que droits fondamentaux, ces droits sont garantis par la Constitution et constituent des remparts contre l'arbitraire de l'exécutif et du législatif.

En conclusion, je souhaiterais réaffirmer l'engagement de mon pays en faveur de la liberté d'association et du droit à la négociation collective, et notre détermination à respecter l'esprit de ces principes au travail en Inde.

Original anglais: M^{me} TORSØE (Secrétaire d'Etat, Ministère du Travail et de l'Administration publique, Norvège)

La Norvège se félicite du rapport *S'organiser pour plus de justice sociale*. Comme le titre du rapport le laisse penser, le dialogue social entre gouvernements démocratiques et organisations de travailleurs et d'employeurs est peut-être la condition préalable la plus importante pour que règne la justice sociale.

A mon avis, ce n'est pas une coïncidence si tant de pays riches du monde ont depuis longtemps reconnu la liberté d'association et le droit à la négociation collective, alors que les pays où ces droits fondamentaux ne sont pas reconnus restent parmi les plus pauvres.

La liberté syndicale n'est pas seulement une question de la justice sociale. Nous lisons dans le rapport que dans certains Etats Membres de lourdes menaces pèsent sur les travailleurs et les employeurs qui essaient de s'organiser: assassinat, mise en détention et sévices sont encore courants.

Le rapport nous montre que la ratification des conventions (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, et (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949, est presque universelle. Mais la moitié des travailleurs du monde ne jouissent pas de la protection des conventions n°s 87 et 98 car certains des pays les plus peuplés n'ont pas ratifié ces conventions.

Certaines catégories de travailleurs rencontrent des difficultés particulières à exercer leurs droits fondamentaux. Ceux qui travaillent dans l'agriculture et les zones franches d'exportation, les travailleurs migrants et domestiques et ceux travaillant dans le secteur informel se heurtent à des situations difficiles même dans des pays qui ont déjà ratifié la convention.

Il est de plus en plus prouvé que les principes et droits fondamentaux au travail ont joué un rôle important dans l'amélioration du développement économique et la productivité, de la gestion de l'entreprise et du fonctionnement du marché du travail.

En 2000, l'OCDE a constaté que les pays qui ont renforcé les normes fondamentales du travail ont augmenté le niveau de compétence de leur main-d'œuvre et créé un climat propice à la croissance de la productivité et à l'innovation.

Lorsque l'on veut faire connaître le travail de l'OIT, il est donc important de donner des exemples concrets de travailleurs ayant exercé leurs droits et

obtenu des résultats. Il faudrait recueillir des informations sur des exemples précis de bonnes pratiques en matière de négociation collective et de dialogue social susceptibles d'être imités.

L'OIT doit travailler de près sur une base tripartite avec les pays qui n'ont pas ratifié ces conventions pour trouver des moyens pour éliminer les obstacles à la ratification. La législation du travail est le fondement du respect de la liberté d'association et de la reconnaissance du droit à la négociation collective. L'OIT a une expérience très longue dans l'assistance qui peut être apportée aux pays pour qu'ils réforment leur législation du travail. Il est très important que l'OIT ait des capacités suffisantes dans ce domaine pour répondre aux demandes d'assistance des pays Membres.

Le rapport de la Commission mondiale sur la dimension sociale de la mondialisation a été discuté il y a quelques jours. Ce document montre très clairement qu'il y a encore beaucoup à faire si l'on veut que tous aient une part équitable des bienfaits de la mondialisation. Nous pensons qu'une mesure importante à cet égard réside dans l'élaboration d'institutions tripartites et le développement de la coopération au niveau national.

En conclusion, je souhaiterais dire que la Norvège est fermement favorable à un nouveau plan d'action mis à jour, et nous pensons que le rapport du Directeur général *S'organiser pour plus de justice sociale* contient beaucoup de propositions qui se refléteront dans le plan d'action. Comme l'indique le rapport toutefois, des changements durables dépendent de la volonté des gouvernements et des partenaires sociaux dans chaque pays et de leurs capacités à concevoir des mesures appropriées. L'objectif doit être l'exercice de ces droits fondamentaux comme fondement pour un développement démocratique.

Original allemand: M^{me} ENGELEN-KEFER (déléguée des travailleurs, Allemagne)

Je pense que l'OIT est sur la bonne voie dès lors qu'elle se soucie davantage de faire respecter les droits fondamentaux des travailleurs, droits qui occupent, sans aucun doute, une position clé. Sans le droit à la liberté syndicale et à la négociation collective, les travailleurs sont dans l'impossibilité d'exercer leurs autres droits et il ne saurait y avoir de développement économique durable. L'existence des syndicats permet aux travailleurs d'œuvrer ensemble pour garantir leurs droits. La mondialisation a rendu le travail des syndicats plus ardu et plus nécessaire. Dans les interventions qui ont eu lieu ce matin, on a pu entendre très clairement qu'il y a, aujourd'hui sans doute comme par le passé, de nombreuses violations du droit à la liberté syndicale.

Alors, je voudrais évoquer maintenant quelques aspects importants pour nous. Nous pensons qu'il est essentiel que ce droit puisse s'appliquer dans les meilleurs délais pour empêcher toutes représailles contre les travailleurs syndiqués. En effet, nous constatons continuellement, justement lorsque nous traitons les cas soumis au Comité de la liberté syndicale, que les procédures traînent souvent en longueur, parfois sur cinq à sept ans, et ces retards ne peuvent que limiter le droit à la liberté syndicale.

Nous observons aussi de nouvelles formes de discrimination en matière de liberté syndicale. On a entendu ici à maintes reprises que de nombreux pays interdisent aux travailleurs étrangers d'adhérer à un syndicat ou qu'il existe des contrats types qui

permettent aux employeurs d'exclure certains travailleurs du droit à la négociation salariale, et cela vaut en particulier pour d'importantes catégories de travailleurs dans le service public, y compris dans des pays développés.

La convention n° 98 établit le droit à la liberté syndicale, et c'est quelque chose d'autre, je tiens à le souligner, que la mendicité collective; c'est aussi quelque chose de très différent des négociations salariales imposées par le gouvernement. J'estime, pour ma part, que le rapport du Directeur général présente une vision particulièrement perspicace de pays comme la Bulgarie, la Roumanie, la Moldavie. Là, il faudrait dire très clairement que selon les dispositions de la convention n° 98, la liberté d'association couvre la liberté et l'égalité ainsi que le droit pour les deux parties de négocier sur un pied d'égalité.

J'en viens à un point capital pour nous, à savoir le droit de grève, qui découle du droit d'association.

Certains disent que le droit de grève n'est pas mentionné, de manière explicite, dans la convention n° 98. C'est vrai non pas parce que le droit de grève doit être exclu de cette convention, mais plutôt parce que la définition de ces normes, la jurisprudence à l'OIT et les précédents établis par décision de justice ont montré que le droit de grève fait partie intégrante de la liberté d'association.

Je pense qu'il nous faut coopérer avec les Etats Membres pour assurer la pleine application de ces deux conventions fondamentales de l'OIT. Nous avons besoin en premier lieu de l'appui des Etats Membres pour l'application et l'intégration de ces droits des travailleurs dans toutes les organisations internationales. Nous avons également besoin de cet appui dans les activités bilatérales, et nous appelons aussi les gouvernements à assurer au plan national l'application de ces droits fondamentaux des travailleurs.

(La séance est levée à 13 h 15.)

Onzième séance

Jeudi 10 juin 2004, 15 h 15

Présidence de M. Attigbe et M. Ray Guevara

RAPPORT GLOBAL EN VERTU DU SUIVI DE LA DECLARATION DE L'OIT RELATIVE AUX PRINCIPES ET DROITS FONDAMENTAUX AU TRAVAIL: SEANCE INTERACTIVE (SUITE)

Le PRÉSIDENT (M. ATTIGBE)

Lors de la séance de cet après-midi, nous poursuivrons la discussion du rapport global intitulé *S'organiser pour plus de justice sociale*.

Original anglais: M. Potter (délégué des employeurs, Etats-Unis, s'exprimant au nom du groupe des employeurs)

Je souhaiterais faire une brève déclaration sur nos travaux. Il me semble pour commencer que, dans l'ensemble, les gouvernements ont été beaucoup plus concrets – qu'il s'agisse des explications qu'ils nous ont fournies sur leur action ou du respect des engagements qu'ils ont pris dans le cadre de la Déclaration – et qu'il convient de les en féliciter. Quatre gouvernements seulement sont restés dans le registre des généralités, ce qui n'est guère constructif.

Un gouvernement a abordé des questions qui sont du ressort d'autres instances de contrôle de l'OIT et sont traitées par ces dernières. Notre propos n'est pas d'examiner la situation particulière de chaque pays. Il est plus judicieux d'entreprendre ce type d'examen dans un autre cadre, afin d'éviter que certaines questions ne soient traitées deux fois.

Original anglais: M. TROTMAN (délégué des travailleurs, Barbade, s'exprimant au nom du groupe des travailleurs)

J'approuve les propos de M. Potter, mais j'estime qu'il serait utile que ceux d'entre vous qui ont rédigé un texte le corrigent et y insèrent quelques éléments susceptibles d'aider le Conseil d'administration – et, en particulier, le groupe de travail qui lui fournit un appui – à déterminer comment il serait possible d'améliorer les activités de l'OIT dans ce domaine. Ce sont les propositions concrètes qui nous intéressent vraiment, et non pas la simple énumération des actions entreprises dans les divers pays.

Original anglais: M. ANAND (conseiller technique des employeurs, Inde)

Nous examinons de ce rapport depuis ce matin et le Bureau a évoqué un certain nombre de points pour notre discussion. Je souhaiterais intervenir sur le dernier point.

Quel devrait-être, à votre avis, pour les quatre prochaines années les thèmes majeurs du plan

d'action qui devra être soumis au Conseil d'administration de novembre 2004?

S'organiser pour plus de justice sociale est un document qui présente de façon élégante des raisonnements et réflexions à visée promotionnelle dûment argumentés. Cependant, si je considère l'ensemble du rapport, il m'apparaît évident que nous devrions nous interroger sur la validité des enjeux pour l'avenir, tels qu'ils sont exposés au paragraphe 394.

J'ai lu ce rapport il y a quelques semaines. J'ai eu un doute au sujet du paragraphe d'introduction n° 3. Peut-être suis-je minoritaire, mais je dois dire que je ne suis pas convaincu par ce paragraphe.

En dépit de ce qui a été dit par mes amis au sujet de la convention sur la liberté syndicale et la négociation collective, respectivement les conventions n° 87 et 98, que l'on s'efforce de présenter au paragraphe 3 comme des facteurs positifs dans un développement économique bien géré, les conventions sont essentielles pour la liberté démocratique et pour la dignité humaine, je l'admets, cela ne fait pas de doute – mais elles ne suffisent pour servir l'objectif d'une justice sociale durable.

Ces conventions ne sont qu'un moyen par rapport à un objectif, mais elles ne constituent pas une fin en soi. Un développement économique solide est aussi de nature à favoriser la justice sociale qui est l'objectif ultime si l'on considère le texte de la Déclaration dans son ensemble.

Dans un certain nombre de pays, mentionnés au tableau 3.5 et dans l'annexe 2, l'économie s'est développée, notamment aux Etats-Unis, en Inde et dans bien d'autres pays, sans que les conventions susmentionnées aient été ratifiées.

C'est pourquoi je considère que l'inverse est également vrai. La croissance économique elle-même aboutit à la mise en place des fondements de la justice sociale. A mon sens, il existe une possibilité de repenser les priorités de la coopération technique et c'est bien là le but principal de cet examen quadriennal. L'examen annuel porte sur quatre composantes, mais au total, nous voulons savoir quel sera l'avenir de la coopération technique.

L'OIT est un institut de recherche et, en toute équité, je crois qu'il devrait entreprendre chaque année une étude des analyses de coûts-avantages des intrants et de ce qu'ont permis d'obtenir les ressources investies dans cette tâche au cours du demi-siècle depuis que ces deux conventions ont été adoptées. Ce serait une façon objective d'examiner

cette requête isolée, j'admets en effet qu'elle puisse être isolée, mais cela en vaudrait la peine.

Je crois que la première partie s'efforce de promouvoir la Constitution de l'OIT étayée par la Déclaration de Philadelphie avec son adage repris par le Directeur général, «la pauvreté, où existe, est une menace pour la prospérité de tous». En dépit d'un investissement de ressources financières et humaines pour promouvoir la ratification de ces conventions, la pauvreté persiste dans de vastes parties du monde. Quatre milliards de personnes se trouvent encore tout en bas de la pyramide des revenus dans le monde, soit en dessous de 1 500 dollars par an.

La partie III de l'annexe présente les objectifs et modalités de cet examen quadriennal, à savoir qu'ils doivent servir de base pour évaluer l'efficacité de l'assistance fournie et établir des priorités à travers les mesures prises en matière de coopération technique.

Dans la partie IV, alinéa 2, de l'annexe, la présente Conférence est invitée à déterminer si elle réalise de manière satisfaisante l'objectif global formulé dans la partie I. Là, j'aimerais répéter ce que dit la partie I, à savoir la nécessité de promouvoir la Constitution de l'OIT et la Déclaration de Philadelphie, avec cet adage «la pauvreté, où qu'elle existe, est une menace la prospérité de tous».

Les obligations assumées par l'OIT en matière d'éradication de la pauvreté, du fait de leurs répercussions politiques sur le plan social et économique, sont désormais assumées par l'ensemble du système des Nations Unies. Le rapport de la Commission des Nations Unies intitulé *Libérer les entreprises* renouvelle l'appel à la conscience du monde de l'entreprise pour servir les masses et les pauvres. A mon avis le monde des entreprises ne comprend pas seulement des employeurs, mais également les dirigeants syndicaux.

Le prochain rapport de développement de la Banque mondiale de 2005 mettra probablement l'accent sur la même question: les gens et les masses, et l'amélioration de leur situation économique.

L'esprit d'entreprise est maintenant le nouveau leitmotiv dans l'ensemble du système multilatéral, mais pour ce qui est de l'infrastructure humaine et d'une bonne culture du travail pour l'avenir, les priorités énoncées dans le paragraphe 394, formulées en des termes faibles et allusifs, n'occupent pas une place centrale dans ce rapport, d'où le concept d'urgence est absent, comme si le monde et l'humanité étaient statiques et immuables. Ces priorités exposées dans ce document ne vont pas promouvoir les objectifs et buts énoncés dans la Déclaration.

Finalement je crois que le développement des compétences, l'esprit d'entreprise, une culture du travail constructif, l'intégration des économies informelles, l'amélioration des emplois dans les secteurs agricoles et manufacturiers et, dans les services, par le biais de projets pilote parrainés par le secteur de l'emploi, dans le monde sous-développé, doivent occuper la première place sous le titre *Défis et priorités*. Offrir de nouvelles perspectives et repenser les programmes de formation au Centre de Turin, c'est également une nécessité.

Cependant, ma dernière phrase sera la suivante: parlant au nom de quatre milliards de personnes au bas de la pyramide, je vous demande, Monsieur le Directeur général d'initier avec vision et courage une action dans cette voie de façon à ce qu'au XXI^e siècle l'OIT puisse écrire une page d'histoire

en établissant les bonnes priorités. Les partenaires sociaux vous accompagnent. Si cela n'est pas fait, cet examen tel qu'il est présenté, ne sera qu'une maigre consolation pour les générations futures, et plus maigre encore pour les jeunes de demain.

Original anglais: M. BUWALDA (délégué gouvernemental, Nouvelle-Zélande)

J'aimerais féliciter l'OIT de ce rapport global intitulé *S'organiser pour plus de justice sociale*. Quatre ans après avoir discuté du premier rapport global intitulé *Votre voix au travail*, il est encourageant de lire dans le rapport de cette année que la liberté d'association et la liberté de négociation collective dans le monde suivent une évolution généralement positive.

Mais cela est compensé par de gros problèmes qui restent à résoudre dans ce domaine. Le gouvernement néo-zélandais félicite l'OIT pour le rôle actif qu'il a joué au cours des quatre dernières années pour s'assurer que les principes de liberté d'association et de négociation collective soient promus pour ses mandats.

Nous apprécions également l'observation importante formulée au paragraphe 275 du rapport au sujet des actions de coopération technique: celles-ci peuvent certes servir de modèle en contribuant au renforcement des capacités d'un nombre d'acteurs fortement limité, mais la viabilité du changement dépend de la détermination du gouvernement et des partenaires sociaux de chaque pays. En d'autres termes, s'organiser pour plus de justice sociale est un processus de partenariat et ne consiste pas à imposer le changement par le haut. Mon gouvernement appuie fermement ce principe.

La Nouvelle-Zélande est présentée dans le rapport comme un pays où la loi sur les relations de travail, qui marque une nouvelle adhésion à la négociation collective, s'inscrit dans la promotion de relations de travail productives.

Mon gouvernement est résolu à veiller à ce que la négociation collective soit protégée par notre législation qui, à son tour, doit constamment s'adapter à l'évolution des exigences de la société.

Le gouvernement a récemment présenté un projet de réforme de la législation sur les relations de travail qui s'appuie sur les fondements de la loi sur les relations de travail d'il y a quatre ans.

Ce projet vise à renforcer la loi de façon à mieux réaliser ses objectifs essentiels – promouvoir la négociation collective de bonne foi, et le règlement efficace des problèmes liés aux relations de travail. Ce projet fait obstacle à toute tentative d'affaiblir ou d'éviter la négociation collective et fournit des moyens plus efficaces de résoudre les problèmes de relation de travail.

Le rapport global indique l'engagement renouvelé de l'OIT de centrer son attention sur les secteurs où les travailleurs rencontrent des difficultés particulières en matière d'organisation. La Nouvelle-Zélande approuve cette stratégie, mais nous ne souhaiterions pas que l'OIT limite son action aux six secteurs traités dans le rapport.

Au cours de l'année écoulée, la Nouvelle-Zélande a signalé au niveau international son adhésion à la négociation collective de bonne foi en ratifiant la convention n° 98 de l'OIT. Nous avons aussi cherché à travailler avec l'OIT dans la sous-région du Pacifique et de l'Asie du Sud-Est, pour promouvoir la liberté d'association et la négociation collective en tant que composantes du travail décent et nous

avons accueilli un forum tripartite sud-régional sur le travail décent qui avait pour but de promouvoir le dialogue entre les partenaires sociaux dans toute la région.

Nous saluons les efforts déployés par le bureau sous-régional pour l'Asie du Sud-Est et le Pacifique pour soutenir les gouvernements et les partenaires sociaux qui élaborent des plans d'action tripartite en vue de parvenir au travail décent, et nous attendons avec intérêt la présentation de ces plans à la prochaine réunion régionale pour l'Asie et le Pacifique.

Nous recommandons les plans d'action comme outils pour réaliser le travail décent et pour assurer en permanence de bonnes relations entre les gouvernements et les organisations de travailleurs et d'employeurs dans le domaine de la législation du travail du point de vue de la politique et de la pratique.

Pour l'avenir, le gouvernement de la Nouvelle-Zélande admet que beaucoup reste à faire sur le plan international pour veiller à ce que la liberté d'association et la négociation collective soient accessibles à tous les travailleurs pour mettre un terme, en priorité, à l'assassinat de syndicalistes.

Nous estimons que la ratification des conventions n° 87, 98, n'est qu'une étape car il s'agit surtout d'appliquer le droit à la liberté d'association et à la négociation collective dans chaque Etat.

Comme il est indiqué au paragraphe 5 du rapport, des pays ont ratifié les conventions n° 87 et n° 98 et n'ont ensuite rien fait pour les mettre en œuvre. En effet, le rapport note aussi que dans certains cas la situation est même devenue plus précaire.

C'est pourquoi l'objectif de l'action future de l'OIT devrait être de soutenir l'application des principes exposés dans la Déclaration et les obligations résultant des conventions fondamentales, en présentant la ratification comme une étape et non comme une fin en soi.

En conclusion, nous nous réjouissons d'œuvrer en partenariat avec l'OIT et ses mandants pour veiller à ce que tous les peuples, dans le monde du travail, jouissent de la liberté d'association et du droit à la négociation collective.

Original anglais: M^{me} SSENABULYA (déléguée des employeurs, Ouganda)

Merci, Monsieur le Président, du privilège que vous m'accordez de pouvoir vous parler de l'expérience des employeurs dans le cadre de ce débat sur le rapport intitulé *S'organiser pour plus de justice sociale*, qui est un rapport global en vertu du suivi de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail.

Tout d'abord, permettez-moi de féliciter le Directeur général, ainsi que son équipe, qui ont fait un excellent travail comme le montre le rapport dont nous discutons aujourd'hui.

L'assistance technique est très importante pour la promotion des principes qui sont consacrés dans la Déclaration et elle a certainement porté des fruits en Ouganda.

La fédération que je représente à eu l'honneur de profiter de cette assistance technique par le biais du programme de renforcement des relations professionnelles en Afrique de l'Est, que l'OIT a lancé en 2001. Nous remercions l'OIT et le gouvernement des Etats-Unis de leur appui.

Grâce à cette assistance technique, la fédération est désormais mieux connue et elle est mieux équipée pour offrir des services à ses membres. Beau-

coup de ses organisations Membres ont, elles aussi, été renforcées et peuvent maintenant améliorer les relations professionnelles dans les entreprises.

Les résultats sont remarquables. Beaucoup d'employeurs se sont en effet rendu compte qu'il était nécessaire de se regrouper, ce qui les a amenés à adhérer à notre fédération. Par ailleurs, nos membres, des employeurs, ont également compris qu'il était important pour eux de faire entendre leur voix à l'échelon local, ce qui nous a conduit à créer six commissions de district.

Un secrétariat solide et équipé pour apporter un soutien rapide et efficace aux membres a pu aider l'Association ougandaise des sociétés de valeurs mobilières à conclure une convention collective, avec le Syndicat unifié des travailleurs des transports et des industries diverses, qui représente 15 000 travailleurs. Cette convention collective était en chantier depuis plusieurs années, mais avec l'aide de notre organisation, ils ont pu la terminer en deux mois.

De même, grâce au soutien de la fédération, l'Association ougandaise des producteurs de thé et l'Union nationale des travailleurs agricoles ont pu signer rapidement une convention collective qui couvre 30 000 travailleurs.

Il est important de rappeler que le Bureau dispose d'un certain nombre de moyens novateurs, autres que le recours à la législation, pour promouvoir les principes consacrés dans la Déclaration.

En tant que fédération, nous avons lancé il y a trois ans pour les employeurs un concours consistant à identifier les entreprises qui ont les meilleures méthodes de gestion des ressources humaines et qui respectent la loi. Cet exercice a été accueilli avec enthousiasme par de nombreux employeurs qui ont alors pris l'initiative d'améliorer les conditions de travail dans leurs entreprises. Un certain nombre d'enseignements peuvent être tirés de cette expérience. Par exemple, mieux vaut féliciter les employeurs qui obtiennent de bons résultats et ne pas les juger constamment en fonction de ce qu'ils font de «bien» ou de «mal» ni les accuser systématiquement d'exploitation.

Il y a une autre leçon que nous tirons de cet exercice, c'est l'utilisation des médias pour faire connaître les principes contenus dans la Déclaration, pour éduquer la population, les travailleurs et les employeurs. Nous invitons le Bureau à s'inspirer de ce qui a été fait en Afrique de l'Est pour attirer l'attention sur la Déclaration par le truchement des médias.

Nous nous heurtons à certaines difficultés, parmi lesquelles le fait que la majorité des entreprises emploient entre un et vingt travailleurs et que la plupart d'entre elles ne sont pas membres de notre fédération. Cela signifie que les employeurs et les travailleurs qu'ils emploient ne bénéficient pas des principes consacrés par la Déclaration. Nous demandons donc à l'OIT de nous aider à faire en sorte que la Déclaration s'applique à ces employeurs et à ces travailleurs.

De même, je voudrais demander au Bureau qu'il intensifie les programmes relatifs à l'utilisation des médias, car cela permettra d'éduquer et d'informer un très grand nombre de personnes.

Original espagnol: M. VILLAVICENCIO RIOS (délégué gouvernemental, Pérou)

Pour commencer, je voudrais souligner l'importance du rapport que nous sommes en train

d'examiner, rapport qui est consacré à beaucoup de questions fondamentales ayant trait au droit de la liberté d'association ou droit de liberté syndicale et à la reconnaissance effective de la négociation collective. Le concept ample de liberté syndicale, ainsi qu'il a été développé par les organes de contrôle de l'OIT, englobe un certain nombre d'éléments et je pense que, en effet, il est important de parler de liberté syndicale parce que cela permet d'aborder chacune de ces questions de manière logique et cohérente. Cela dit, je voudrais profiter de cette occasion pour aborder un sujet que je n'ai pas trouvé dans le rapport à l'examen. Il s'agit de la protection de la liberté syndicale. Nous tous, qui vivons dans le cadre des relations professionnelles, savons que la protection des droits fondamentaux, actuellement, ne signifie pas simplement que les gouvernements doivent éliminer des obstacles. Elle concerne aussi l'obligation qu'ont tous les intéressés de rendre ces droits efficaces et effectifs.

A propos des droits du travail et, en particulier de la liberté syndicale, chacun sait que, s'il n'y a pas un ensemble de mécanismes normatifs et de procédures qui visent à protéger la liberté syndicale, ce droit ne pourra pas être appliqué. Chacun reconnaît que la protection efficace de la liberté syndicale est nécessaire pour que les droits du travail puissent être effectivement exercés.

Je regrette qu'il n'y ait pas dans le rapport une analyse, ne serait-ce que régionale, des différents mécanismes utilisés dans les pays qui permettent de s'assurer que ce droit se traduit dans les faits et qu'il n'est pas simplement le sujet des conventions de l'OIT, des déclarations universelles ou des pactes importants qui en ont fait un élément du patrimoine juridique de l'humanité.

Je suggère de prévoir, dans le plan d'action qui doit être mis en œuvre les quatre prochaines années, une analyse non seulement de l'ensemble des mécanismes normatifs mais aussi des mécanismes de procédure, analyse qui nous permettra de savoir véritablement dans quelle mesure ce droit est en vigueur dans les différents pays.

Ce qui est important, c'est qu'il y ait, dans le plan d'action, des éléments qui nous permettent de savoir véritablement ce qui se passe dans les faits. Et cette réalité dépasse le simple énoncé des différentes conventions n^{os} 87, 98, 135, 151, 154. Il s'agit, en fait, de savoir ce que font les gouvernements dans les différents pays. Il faut donc que ce rapport ne contienne pas simplement une analyse du comportement des gouvernements, mais aussi une analyse du comportement des employeurs, en ce qui concerne par exemple l'application des conventions n^{os} 87, 98. Nous savons que la première convention porte plutôt sur les obligations des Etats et, la deuxième, sur les obligations des employeurs, et que les deux portent sur la liberté syndicale. Aussi, nous suggérons que le plan d'action ait trait à un ensemble d'éléments qui devraient nous permettre de savoir si, non seulement les Etats mais aussi les organisations d'employeurs satisfont aux obligations, sur le plan international, qui découlent de ces conventions. Je crois qu'à cette fin la jurisprudence des organes de contrôle, principalement le Comité de la liberté syndicale, est très utile, et qu'il faut y recourir directement pour réaliser cette analyse.

*Original espagnol: M. ECHAVARRÍA SALDARRIAGA
(conseiller technique et délégué suppléant des employeurs,
Colombie)*

Les employeurs et les entrepreneurs colombiens sont très heureux de pouvoir signaler qu'il y a eu des progrès, dans l'évolution de notre pays, notamment pour ce qui est du respect des droits des citoyens.

La Colombie connaît une situation où le développement des droits, quels qu'ils soient, est difficile. Mais l'OIT peut se déclarer très satisfaite du programme de coopération technique proposé à notre pays car, en effet, on constate des résultats évidents. Permettez-moi très rapidement de vous les décrire.

Tout d'abord, ce programme a permis l'organisation de beaucoup de séminaires portant notamment sur le dialogue social comme solution aux conflits du travail, sur la protection des dirigeants syndicaux, la défense des droits des travailleurs; des réunions ont ainsi eu lieu dans différentes régions du pays, qui ont associé employeurs et travailleurs. Une action a également été menée concernant le travail des enfants ainsi que la formation des juges et des magistrats qui traitent des crimes contre tous les secteurs de la société, et en particulier les travailleurs. Ce programme, comme l'a dit ce matin le délégué gouvernemental, est à cours de ressources et requiert un appui important de la communauté internationale.

Passons maintenant aux indicateurs politiques et économiques. Sur le plan politique, la Colombie est aujourd'hui plus gouvernable: il y a eu renforcement des institutions grâce à une ouverture démocratique. Deux représentants importants des syndicats colombiens ont été élus à des fonctions publiques importantes, l'Etat a accentué sa présence sur tout le territoire national. La police et l'armée sont présentes aussi sur l'ensemble du territoire, ce qui est un minimum si l'Etat veut assurer certaines garanties à l'égard des citoyens. La violence a reculé, pas simplement à l'encontre des syndicalistes, mais aussi de la population en général, ce qui a suscité un regain de confiance dans le pays. Par ailleurs, un processus qui a été engagé pour la réinsertion des groupes armés illégaux. Des négociations sont prévues avec certains groupes d'autodéfense qui attaquaient les institutions. Récemment le gouvernement mexicain a proposé ses bons offices pour faciliter les négociations avec l'armée de libération nationale, deuxième groupe de la guérilla. Il faut noter que tant les groupes d'autodéfense que la guérilla ont été déclarés mouvements terroristes par les Etats-Unis, par l'Union européenne et par le Japon. Ces groupes sont généralement rejetés tant par la communauté internationale, que par la société civile en Colombie.

L'Etat mène des réformes structurelles pour réduire ses dépenses car le déficit représente un pourcentage élevé du produit intérieur brut. Nous autres employeurs avons dû pour cette raison accroître notre contribution fiscale dernièrement. L'impôt sur le revenu a augmenté de 10 pour cent, de sorte qu'il s'établisse à 38,5 pour cent. Un impôt sur la fortune – 6 pour cent – a été créé pour financer la présence de l'Etat sur tout le territoire, à titre de contribution à la sécurité démocratique.

Cela a renforcé la confiance des entrepreneurs, de sorte que l'investissement, tant national qu'étranger, a augmenté de 30 pour cent au cours de l'année dernière. Nos enquêtes du dernier trimestre mon-

trent que la production a progressé de 8 pour cent, les ventes de 7 pour cent et la croissance devrait atteindre 5 pour cent cette année – contre 4,5 pour cent l’an dernier et moins de 1,5 pour cent les années précédentes. Cette expansion économique a permis de créer plus de 1,2 million d’emplois dans le pays, ce qui ne peut que contribuer au progrès économique et social.

Ces quelques éléments montrent que l’OIT peut se sentir très fière parce que son programme de coopération a donné d’excellents résultats. Il y a lieu néanmoins de le renforcer, car c’est de cette manière là que nous allons pouvoir mettre un terme au conflit interne en Colombie. Les résultats ne sont pas encore complètement satisfaisants, mais ils vont dans le bon sens.

Pour terminer, je voudrais ajouter que la communauté nationale a sa part de responsabilité parce que le trafic des stupéfiants, notre problème principal, finance les groupes armés de tous bords. La communauté internationale doit donc nous aider à remédier à ce problème, qui concerne toute l’humanité et pas simplement les Colombiens.

Original allemand: M^{me} BOEGNER (déléguée suppléante des travailleurs, Autriche)

Au nom de la délégation des travailleurs autrichiens, et notamment de la Fédération autrichienne des travailleurs et de son président, je voudrais remercier le Directeur général, M. Juan Somavia, ainsi que ses collaboratrices et collaborateurs.

Grâce à l’initiative de la création de la Commission mondiale sur la dimension sociale de la mondialisation et grâce à l’élaboration du Rapport global en vertu du suivi de la Déclaration de l’OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail, ils ont relevé l’énorme défi que pose la mondialisation aussi bien pour les relations professionnelles que pour les systèmes sociaux de toutes les sociétés au Nord et au Sud.

Permettez-moi, maintenant, de faire trois remarques sur le rapport global.

Premièrement, même s’il y a eu des améliorations dans certains domaines, on constate néanmoins que dans beaucoup de pays, la liberté syndicale fait encore l’objet de restrictions importantes. En effet, le rapport global attire très justement l’attention sur le fait que des syndicalistes qui s’engagent activement pour faire valoir leurs droits paient souvent de leur liberté, voire de leur vie cet engagement. Ainsi, en Colombie, des syndicalistes et des activistes du mouvement social sont assassinés par des escadrons de la mort et, d’après les informations provenant des syndicats de ce pays, une amélioration ne s’esquisse pas. Il est scandaleux également de voir que des milliers de civils sont contraints aux travaux forcés par le régime militaire au Myanmar, et qu’au Bélarus, la liberté d’association est quasiment réduite à néant, pour ne citer que quelques exemples.

En tant que travailleurs autrichiens nous souhaiterions appuyer les efforts de l’OIT pour assurer l’application pleine et entière des conventions qui ont été signées, notamment celles qui concernent la liberté syndicale, la lutte contre le travail forcé et l’égalité des droits, et ce, grâce à des discussions avec des responsables, grâce à des missions d’enquête ou encore grâce à des critiques faites publiquement.

Nous pensons du reste qu’il est tout à fait légitime que l’OIT demande à la communauté internationale de prendre des mesures à l’encontre des

Etats qui violent continuellement les droits de l’homme et les droits syndicaux et ce, à grande échelle. L’exemple de l’Afrique du Sud qui fête son dixième anniversaire depuis l’instauration de la démocratie montre à quel point un tel engagement de l’OIT peut s’avérer porteur.

Deuxièmement, dans beaucoup de cas, et le rapport l’indique clairement, les limites apportées à la liberté d’association tiennent de la pression qu’exerce la mondialisation. Des gouvernements refusent d’entamer un dialogue social afin d’imposer des politiques sociales et économiques réclamées par certains grands groupes multinationaux, par certaines institutions financières internationales et par certains conseillers politiques qui font fi des intérêts des travailleurs.

En outre, le rapport insiste à juste titre encore sur le fait qu’un dialogue social bien mené, associé à des normes du travail élevées dans le domaine social et de l’emploi est un élément essentiel du développement durable. Les gouvernements qui s’intéressent au développement social à long terme ont donc tout intérêt à dénoncer ces conditions économiques défavorables en instaurant un consensus national dans le domaine économique et social.

Et, troisièmement, nous estimons nécessaire, face aux exigences de la mondialisation, que l’OIT, qui se veut gardienne des droits sociaux fondamentaux qui figurent dans les différentes conventions, soit renforcée au niveau politique et institutionnel. Cela concerne notamment l’activité normative à laquelle nous ne pouvons pas renoncer, mais aussi le contrôle de la mise en application des normes qui ont été adoptées.

Il importe également de renforcer l’Organisation internationale du Travail face aux institutions financières et économiques internationales. Les syndicats ainsi que les organisations des groupes sociaux plus défavorisés ont de grands défis à relever. C’est notamment le cas d’associations de femmes et d’agriculteurs qui doivent créer une véritable dimension sociale.

Nous ne voulons pas d’un ordre mondial où l’on donne libre cours aux forces du marché – c’est-à-dire aux intérêts des entreprises multinationales des pays du Nord – et où ce sont ces forces qui fixent le cadre du développement social. Nous souhaitons au contraire une société où l’on respecte pleinement les droits des syndicats, les droits de l’homme et où les activités et les structures économiques obéissent à la justice et à la solidarité. Il importe d’accorder la priorité à ces valeurs sociales qui sont essentielles à l’instauration d’un développement durable. Elles doivent donc être prises en compte dans les accords commerciaux ou les conventions financières qui sont négociées actuellement dans le cadre des organisations internationales. Nous sommes convaincus que ce sont là des conditions indispensables à la réalisation d’un plan d’action en faveur de la liberté syndicale et de la négociation collective.

Original anglais: M. MWAKWERE (Ministre du Travail et du Développement des ressources humaines, Kenya)

Permettez-moi de remercier très sincèrement le Président d’avoir bien voulu me donner la parole afin que je m’exprime au nom du gouvernement du Kenya.

Nous nous félicitons de la discussion sur le rapport global de cette année intitulé *S’organiser pour plus de justice sociale* établi en vertu du suivi de la

Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux du travail.

Notre délégation note que le rapport reconnaît que si des progrès significatifs ont été réalisés dans l'acceptation des principes de liberté d'association et du droit de négociation collective, de graves problèmes subsistent.

Il est en outre dit, que les atteintes au droit d'association des employeurs et des travailleurs se poursuivent sous des formes diverses dont les plus graves sont l'assassinat, la violence et le déni des droits légaux qu'ont les organisations d'exister, de fonctionner.

Le rapport dit également qu'environ la moitié des travailleurs et des employeurs du monde ne bénéficient pas de la protection que leur confèrent les dispositions des conventions n^{os} 87 concernant la liberté syndicale et la protection du droit syndical et 98, concernant l'application du droit d'organisation et de négociation collective, 1949.

Il identifie des groupes de travailleurs qui demeurent confrontés à de graves obstacles dans l'exercice de la liberté d'association et la reconnaissance réelle de leur droit d'organisation. Ces groupes vulnérables sont les travailleurs du secteur public, les travailleurs agricoles, les travailleurs dans les zones franches d'exportation, les travailleurs migrants, les travailleurs domestiques et les travailleurs du secteur informel, qui sont en majorité des femmes.

A ce propos, le gouvernement du Kenya reconnaît avec le Bureau, que «si la liberté d'association n'est pas respectée ni promue, il ne peut y avoir de négociation collective, ni de dialogue social significatif». D'où le thème de notre débat: s'organiser pour plus de justice sociale.

Permettez-moi de réaffirmer qu'au Kenya, aujourd'hui, le principe de la liberté d'association et le droit de négociation collective sont pleinement reconnus et promus par le gouvernement. Le regrettable incident mentionné au paragraphe 88 du rapport à propos de l'arrestation illégale du président de l'organisation patronale du Kenya n'est qu'un incident malheureux. Le gouvernement actuel ne permettra pas qu'il se reproduise.

Le gouvernement du Kenya a une politique claire qui a toujours été d'encourager la constitution d'organisations d'employeurs et de travailleurs fortes, indépendantes et financièrement viables. Le gouvernement du Kenya se réjouit de ce que la Fédération des employeurs du Kenya et l'Organisation centrale des syndicats sont bien organisées et suffisamment compétentes pour entreprendre des négociations de conventions collectives de façon responsable et définitive sur les conditions d'emploi.

Nous observons avec plaisir que le rapport global reconnaît que le gouvernement du Kenya a autorisé la constitution d'un syndicat de fonctionnaires pour défendre les intérêts des travailleurs du secteur public, en général. Permettez-moi de rappeler que le Kenya a la conviction que le respect de la liberté d'association et la reconnaissance du droit de négociation collective jouent un rôle central dans la mise en œuvre pratique de l'Agenda pour un travail décent de l'OIT, dans un contexte d'économie mondialisée.

Le gouvernement du Kenya s'engage à proposer du travail décent à tous les travailleurs, en défendant les normes de l'OIT. A ce propos, le Kenya jusqu'à présent a ratifié et pleinement mis en œuvre 49 conventions de l'OIT au total, dont 7 des 8 conventions fondamentales.

Permettez-moi d'exprimer la reconnaissance de mon gouvernement pour l'assistance technique apportée par l'OIT dans la révision des six chapitres centraux de notre législation du travail, travail de révision qui vient d'être achevé, et qui permettra d'harmoniser notre législation nationale avec les différentes conventions internationales du travail que nous avons ratifiées.

Ces nouvelles lois seront bientôt appliquées et couvriront toutes les questions, notamment la liberté d'association pour tous les travailleurs, y compris les travailleurs des zones franches d'exportation et les travailleurs occasionnels; elles permettront également d'avoir une meilleure protection de la maternité, l'égalité de traitement entre hommes et femmes, de lutter contre le harcèlement sexuel et de renforcer le tribunal national du travail.

Pour renforcer la liberté d'association et atteindre notre objectif, à savoir s'organiser pour plus de justice sociale, la délégation du Kenya est convaincue qu'il faut relever les défis suivants. Premièrement, il faut que tous les Etats Membres de l'OIT ratifient et mettent en œuvre les conventions n^{os} 87 concernant la liberté syndicale et la protection du droit syndical, et 98 concernant l'application des principes du droit d'organisation et de négociation collective, 1949. Deuxièmement, il faut défendre la liberté des différents groupes vulnérables comme les travailleurs du secteur public, les travailleurs agricoles, les travailleurs des zones franches d'exportation, les travailleurs migrants et ceux du secteur informel. Troisièmement, l'OIT doit prévoir des ressources budgétaires suffisantes pour la mise en œuvre effective des différents projets relatifs à la liberté d'association dans le cadre de la Déclaration. Et, enfin, elle doit approfondir sa base de connaissances et renforcer également ses activités de conseils, de sensibilisation et de mobilisation afin de promouvoir les deux conventions fondamentales sur la liberté d'association.

Enfin, nous souscrivons au concept selon lequel le respect de ces principes et droits fondamentaux au travail est bon pour les affaires, pour le travail, pour le gouvernement et la société civile aux plans national et international.

Original anglais: M. SALMENPERÄ (délégué gouvernemental, Finlande)

En réponse à l'appel lancé par le Vice-président employeur concernant l'action des petits pays dans le domaine du droit à la négociation collective, je suis fier de pouvoir dire que la Finlande s'en sort plutôt bien. Le taux de syndicalisation est parmi les plus élevés au monde, et le champ des conventions collectives est parmi les plus vastes. Nous sommes parmi les plus compétitifs.

Cela ne veut pas dire que nous ne pouvons pas nous améliorer. Pour revenir à mon texte d'origine, je voudrais commencer par féliciter le Directeur général et ses collaborateurs pour ce rapport qui, une fois encore, met l'accent de façon très pertinente sur l'un des droits essentiels au travail.

Le droit d'organisation est clairement le pilier central d'une répartition équitable de la prospérité apportée par le travail, et sur lequel repose le travail décent. Il est également fondamental pour une bonne gestion de la mondialisation si nous voulons atteindre une plus grande justice pour tous. Il est facile de comprendre que le chemin à parcourir vers une mondialisation plus juste est encore long. En effet, le rapport souligne que la moitié des travail-

leurs dans le monde ne bénéficient toujours pas de la protection qu'offre la ratification des conventions fondamentales: la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, et la convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949.

L'évolution est plutôt encourageante dans ce domaine, mais la situation globale est toujours très préoccupante. Le rapport montre également très clairement comment la mise en œuvre du droit d'organisation et de négociation collective va plutôt dans le sens d'une meilleure compétitivité, au lieu de le menacer. En matière de droits fondamentaux, ceci ne saurait servir à les défendre, car les droits fondamentaux de l'homme se passent de justifications secondaires.

Ceci, juste pour dire que les craintes en la matière ne sont pas fondées, et il ne faut pas voir en elles des obstacles aux politiques de promotion de ces droits fondamentaux.

Le rapport nous explique tout à fait clairement la nécessité pour les futurs travaux de promouvoir les droits fondamentaux au travail relatifs à la liberté syndicale et à la négociation collective. Mon gouvernement soutient les conclusions et les recommandations du rapport à ce propos.

Nous rappelons la nécessité d'étudier la façon dont la liberté d'association peut être promue dans les projets de coopération technique des organisations multilatérales, comme cela est indiqué dans le paragraphe 383. S'agissant de la collecte des données, mon gouvernement est conscient des difficultés existantes. Cela dit, il conviendrait d'améliorer et de mettre à jour les données mondiales sur la portée de la négociation collective, car c'est ainsi que l'on peut se rendre compte de la mise en œuvre dans la pratique du principe de la liberté syndicale.

Original arabe: M. AOUN (délégué gouvernemental, Liban)

Tout d'abord, au nom du Comité de la liberté syndicale de l'Organisation arabe du travail et au nom de la délégation gouvernementale du Liban, je voudrais remercier le Directeur général du BIT pour le rapport global qui nous a été présenté, *S'organiser pour plus de justice sociale*, rapport qui nous donne une idée générale de la situation de la liberté syndicale dans le monde.

Nous considérons que la notion de liberté syndicale découle des notions de démocratie et de droits de l'homme qui soulignent la nécessité de garantir la liberté d'expression et la liberté syndicale. Nous voudrions souligner que, pour promouvoir ces droits ou les droits économiques, sociaux, culturels et démocratiques, il convient de promouvoir la liberté syndicale et la liberté d'expression, car l'avenir de l'humanité dépend du progrès démocratique.

La liberté syndicale doit être adaptée aux intérêts supérieurs de l'Etat, et pour cela, nous nous devons de moderniser l'Etat dans l'intérêt des citoyens.

S'agissant des références à certains pays arabes dans le rapport, notamment en ce qui concerne la liberté syndicale dans ces pays et le processus de démocratisation, nous nous référons à ce qui a été signalé dans le rapport et voudrions ajouter que la volonté politique de la plupart des Etats arabes s'oriente vers davantage de démocratie et de liberté syndicale. Il faudrait rendre hommage à la Confédération internationale des syndicats arabes qui a joué un rôle primordial dans l'Organisation arabe du

Travail, qu'il s'agisse du suivi politique par rapport aux gouvernements arabes concernés ou à la suite des pressions exercées dans le cadre des plaintes présentées.

On peut dire qu'il existe une prise de conscience de l'importance de la liberté syndicale et que celle-ci s'imposera de plus en plus. Il convient de souligner aussi que les guerres et les conflits dans le monde arabe, notamment l'occupation par Israël des territoires arabes, ont entravé le processus de développement économique et social et retardé le développement de la démocratie dans nos pays.

Pour ce qui est de la coopération technique, nous voudrions proposer que l'OIT renforce ses activités de formation dans le domaine normatif. Nous avons dans ce domaine une expérience en rapport avec le Centre de Turin, car l'activité normative est concernée davantage que le monde politique par la promotion de la liberté syndicale et des principes qui s'y rapportent.

Les juges président les tribunaux du travail et sont concernés par le règlement de certains différends professionnels. Les gouvernements consultent les juges avant l'adoption d'un décret ou d'une décision administrative concernant à la liberté syndicale ou la négociation collective.

Les juges administratifs examinent les conventions et les recommandations internationales avant qu'elles ne soient ratifiées et, par conséquent, il convient de renforcer le rôle de l'OIT dans le domaine de la formation des juges dans les différents pays.

En conclusion, je voudrais souligner que la liberté syndicale dans mon pays est garantie par la Constitution et les lois, et nous espérons qu'elle se développera encore davantage. Merci.

Original anglais: M. AHMED (délégué des travailleurs, Pakistan)

Au nom de la délégation des travailleurs du Pakistan, nous qui venons d'un pays en développement du continent asiatique, nous partageons les convictions exprimées par le Directeur général dans son rapport, *S'organiser pour plus de justice sociale*, dont nous le remercions. Nous sommes également d'accord avec les observations de notre porte-parole, M. Trotman, qui a décrit les différents problèmes auxquels se heurtent les travailleurs dans l'exercice de leurs droits à la liberté syndicale et à la négociation collective.

Nous pensons que ces droits sont, par nature, universels et par conséquent applicables du Nord au Sud et d'Est en Ouest à tous les travailleurs. Nous nous réjouissons de l'appui manifesté par les représentants des gouvernements et des employeurs en faveur du respect de ces droits et constatons que les choses évoluent dans le bon sens au Moyen-Orient et dans les pays du Golfe où, nous a-t-on dit, la législation sera mise en conformité avec les principes qui régissent ces droits.

Le rapport indique que plusieurs grands pays industrialisés n'ont pas ratifié ces conventions fondamentales. Nous attendons d'eux, à juste titre, qu'ils le fassent et démontrent par cet acte de volonté politique leur attachement à ces principes fondamentaux.

Selon le rapport, 142 pays ont ratifié les conventions n° 87, 154 et 98. Mais il y a encore un long chemin entre la ratification et l'application. Chaque année, le rapport de l'OIT sur l'application des normes fait état de tous les pays qui ont ratifié les

conventions mais qui ne les ont pas encore complètement mises en application. L'écart entre ratification et application se manifeste non seulement au niveau de la législation mais aussi à travers les difficultés rencontrées par les travailleurs qui veulent exercer leurs droits – victimisation, assassinats, arrestation, etc.

Nous souhaitons que les Etats Membres qui ont ratifié la convention, lisent attentivement le rapport afin de respecter et de remplir les obligations qu'ils ont contractées en ratifiant les conventions. Ils doivent modifier leurs lois conformément aux exigences des conventions afin que les travailleurs puissent jouir des droits que celles-ci énoncent.

Venant d'un pays en développement, je me réjouis que le rapport donne un coup de projecteur sur la situation des travailleurs agricoles, qui constituent la majorité des travailleurs de mon pays et qui, souvent, se trouvent pratiquement en situation d'esclavage. Ils doivent s'organiser non seulement pour résoudre leurs problèmes et améliorer leur situation sociale et économique mais aussi pour faire appel à la solidarité nationale car ils sont les plus pauvres d'entre les pauvres.

De même, dans le contexte de la mondialisation de l'économie, nous voyons que les travailleurs des zones franches d'exportation sont privés de leurs droits. Les travailleurs migrants sont, eux-aussi, très nombreux. Les pays d'origine et de destination devraient collaborer davantage, afin d'éliminer la discrimination dont ils sont victimes et d'améliorer leurs conditions de travail, car ces travailleurs migrants contribuent à leur richesse.

Le système tripartite tel que nous le connaissons au niveau international, devrait être renforcé au niveau national grâce à une plus étroite coopération entre le gouvernement et les organisations représentatives de travailleurs et d'employeurs.

Nous nous félicitons de ce que le système tripartite existe et nous pensons qu'il faut le renforcer en améliorant encore la coopération entre les gouvernements, de travailleurs et d'employeurs.

Au Pakistan, nous avons ratifié six des sept conventions fondamentales mais de nombreuses lois qui violent les droits fondamentaux sont toujours en vigueur. Nous insistons donc auprès du gouvernement pour qu'il modifie la législation et respecte pleinement ses obligations internationales.

Du fait de la déréglementation et des restructurations, les travailleurs peuvent être licenciés facilement et il faudrait donc que l'OIT œuvre plus activement à l'amélioration du dialogue social, dans le cadre de ses programmes focaux, non seulement sur le dialogue social mais aussi sur l'emploi et sur la protection sociale, afin de renforcer les capacités des partenaires sociaux et pour promouvoir la justice sociale et le travail décent.

Nous nous félicitons de l'orientation donnée au plan d'action proposé dans le rapport.

Le travail décent ne sera une réalité tant aux niveaux national et international que lorsque nous aurons une véritable société démocratique, développant l'éducation, la formation, la recherche et la technologie. Le travail décent pour tous doit être un objectif universel dans le cadre du système multilatéral. Ce n'est qu'ainsi que les sociétés et le système multilatéral pourront trouver des solutions à tous ces problèmes et relever les défis posés par la mondialisation, et la nécessité d'une plus grande dimension sociale dans la mondialisation.

Original anglais: M. ANDERSON (conseiller technique et délégué suppléant des employeurs, Australie)

Je salue d'emblée la présence des représentants des syndicats du monde entier, certains d'entre eux travaillant dans un contexte où ils sont privés de certaines libertés fondamentales, qui nous semblent évidentes dans certains pays comme l'Australie.

Notre contribution donne aux employeurs australiens la possibilité non seulement de se féliciter de la publication du rapport global mais également de réaffirmer leur soutien à la Déclaration adoptée en 1998. Le rapport global représente un défi et en même temps prête à controverse, et c'est fort bien ainsi. Certaines observations du rapport global intéressent tout particulièrement les employeurs australiens: l'observation selon laquelle on décèle une tendance positive et aussi celle qui indique que des problèmes graves subsistent. Le rapport note encore qu'il est nécessaire de trouver l'équilibre idéal dans chaque pays entre ce qui est négocié au niveau central et le niveau approprié de négociation au niveau local.

Il est observé plus avant dans le rapport qu'il y a des carences dans le domaine des données et des informations au sujet de la représentation des organisations d'employeurs et de travailleurs au niveau mondial. Figure enfin l'observation, très importante à mon sens, selon laquelle il y a des écarts considérables entre les pays, entre les économies, voire au sein des pays, concernant l'adoption de la négociation collective et la façon dont la Déclaration est mise en œuvre.

Les employeurs australiens ont depuis longtemps reconnu la liberté d'association et le droit à la négociation collective. Il existe des mécanismes bien établis pour l'exercice de ces droits. En rapport avec la négociation collective, le nombre des conventions collectives a beaucoup augmenté dans les secteurs publics et privés en Australie, en particulier au cours des 14 dernières années et pourtant il faut obtenir davantage dans certaines entreprises.

Je dois cependant apporter des éclaircissements sur deux points. Pour qu'elle aboutisse, la négociation collective doit être soumise à l'attitude des parties et des participants. La négociation collective en soi n'est pas le remède miracle. Il ne faut pas avoir une conception irréaliste ou partielle de la négociation collective comme si elle était idéale dans toutes les situations. Dans la Déclaration, l'élément clé, c'est la reconnaissance effective du droit de négociation collective. Il faut donc, dans les cas où la négociation collective n'aboutit pas, ce qui arrive parfois, trouver d'autres solutions au niveau de la liberté d'association pour permettre néanmoins l'exercice des droits fondamentaux.

Quant à la liberté d'association, le rapport signale à juste titre que cette liberté a toujours été associée à la liberté d'expression, à la liberté des médias, à la liberté de réunion et au suffrage universel. Il y a en plus une liberté qui est fondamentale, c'est la liberté contractuelle car sans liberté contractuelle, il n'y a pas véritablement de liberté d'association.

Notre structure syndicale est très forte en Australie et la structure des organisations d'employeurs est également très solide. Le rapport fait état de carences dans les données et je pourrais peut-être faire avancer la discussion en citant certains chiffres assez récents issus d'une étude effectuée en Australie par un organisme chargé de la promotion et de la défense de la liberté syndicale. Cette étude montre

que 92 pour cent des salariés ont reconnu que la liberté syndicale est laissée à l'appréciation de chaque individu et aussi que 3 pour cent seulement des syndicalistes estiment qu'ils ont fait l'objet de menaces de la part de leur employeur actuel au début de leur engagement afin qu'ils adhèrent à un syndicat ou qu'ils en restent membres. Un pour cent seulement de salariés ont estimé avoir été l'objet de menaces de la part de leur employeur, dès leur entrée en fonction afin de les empêcher de s'affilier à un syndicat ou de les contraindre à s'en retirer. Quarante-trois pour cent des salariés dans l'ensemble ont estimé que leur choix syndical était respecté par l'employeur et une proportion similaire de personnes interrogées ont admis que le choix de se syndiquer est respecté sur le lieu du travail. Cela correspond aux conclusions du rapport: des tendances vont dans la bonne direction, même si, dans certains domaines, des problèmes subsistent.

Le défi qui nous attend pourrait être résumé de la façon suivante: il faut absolument maintenir cette tendance positive. Il est tout aussi important que les gouvernements et ceux qui travaillent dans nos circonscriptions s'emploient à résoudre les problèmes là où ils existent.

En outre, et c'est là un problème qui peut être repris par cette Organisation et par ses mandants, il faut que la liberté d'association et la négociation collective s'adaptent aux conditions locales et aux réalités économiques. En améliorant cela, les droits des salariés seront protégés et les employeurs verront l'utilité de favoriser l'organisation collective de leurs salariés parce qu'ils savent qu'ils obtiendront de meilleurs résultats économiques. Associer les résultats sociaux et économiques est en fait l'objectif fondamental de cette Déclaration.

Original anglais: M. RICHARDS (délégué gouvernemental, Royaume-Uni)

Le Royaume-Uni se félicite du rapport global. Il a été l'objet d'un travail ardu et nous remercions le Bureau et tous ceux qui ont pris part à son élaboration.

Comme nous le savons tous, les droits fondamentaux que sont la liberté d'association et le droit à la négociation collective sont consacrés dans la Constitution de l'OIT depuis 1919.

Mais ces principes fondamentaux doivent toujours être au centre de l'attention internationale. Les objectifs de l'OIT pour la ratification universelle et, bien sûr, l'application des conventions n^{os} 87 et 98, sont des objectifs louables qui ont le plein appui du Royaume-Uni. Le Royaume-Uni est signataire des deux conventions. Nous avons d'ailleurs été un des premiers Etats Membres de l'OIT à les ratifier, il y a plus de cinquante ans de cela.

Aujourd'hui j'aimerais parler très rapidement des dernières évolutions au Royaume-Uni en ce qui concerne les objectifs de ces conventions. Au cours des quatre dernières années, à peu près, plusieurs évolutions importantes ont eu lieu dans le domaine de la législation syndicale, dont beaucoup proviennent de la loi sur les relations d'emploi de 1999. En juillet 2002, le gouvernement a revu cette loi, comme il s'y était engagé, en consultant les employeurs, les syndicats et tous les partenaires concernés. Il a été conclu qu'aucun changement fondamental n'était nécessaire, et que simplement quelques ajustements de la loi s'imposaient. Donc, le gouvernement a présenté un projet de loi, actuellement devant le Parlement, pour procéder à ces

ajustements, tirant parti des éléments positifs de la loi de 1999. A titre d'exemple, les droits des travailleurs syndiqués seront renforcés, puisqu'ils auront le droit de profiter des services offerts par les syndicats et ne pourront être contraints de renoncer à ce droit. En outre, les syndicats auront plus de latitude pour expulser ou radier les militants racistes.

Le rapport global mentionne le lien entre la liberté d'association et le règlement des conflits au travail. C'est un point extrêmement important pour le Royaume-Uni. Ainsi, la loi prévoit que tout membre syndiqué a le droit d'être accompagné par un représentant syndical en cas de litige ou en cas d'audience disciplinaire, lequel représentant pourra exercer pleinement son rôle. C'est en effet très important, et encore plus à partir d'octobre, lorsque de nouveaux règlements et des procédures de règlement des conflits du travail entreront en vigueur.

Les syndicats jouent un rôle important en tant que partenaires sociaux. Le gouvernement souhaite que les syndicats adoptent de nouvelles méthodologies de travail et se modernisent. Dans le nouveau projet de loi, des financements précis seront mis à la disposition des syndicats pour se moderniser, pour s'adapter au marché du travail et pour tenir compte des besoins croissants de leurs membres. Ainsi, le gouvernement fournira-t-il une aide financière directe aux syndicats pour appuyer des projets novateurs qui ne pourraient pas voir le jour autrement. La nouvelle loi encouragera aussi le partenariat sur le lieu de travail et fera en sorte que la consultation et l'information soient des réalités dans l'entreprise en mettant en œuvre les directives européennes à ce sujet.

Le rapport global souligne à juste titre l'importance du tripartisme et le rôle des partenaires sociaux. Toutes les mesures que je viens de vous décrire ont été rendues possibles par une consultation très large tant formelle qu'informelle avec les syndicats, les employeurs et toutes les autres parties concernées. Le gouvernement souhaite en effet travailler en concertation avec toutes les parties intéressées.

De manière générale, nous nous félicitons de ce qui est dit dans le rapport sur les travailleurs du secteur informel et la nécessité d'améliorer leur capacité à s'organiser. Comme ce sont souvent les personnes pauvres qui travaillent dans le secteur informel, c'est bien entendu un défi très important. Il faut parfois pour cela, comme il est dit dans le rapport, inventer de nouveaux instruments pour organiser et inventer de nouvelles formes de partenariat.

Original anglais: M^{me} Byers (déléguée des travailleurs, Canada)

Il n'existe sans doute pas de question plus chère au cœur d'un syndicaliste que celle qui a trait à la liberté syndicale et à la négociation collective. Les questions autour desquelles nous axons notre lutte sont les suivantes: comment faut-il s'organiser pour créer des emplois décents et assurer aux travailleurs une sécurité économique et sociale? Quelle est la meilleure voie à suivre pour que les travailleurs, leurs familles et leurs communautés, puissent bénéficier d'une véritable justice sociale? Nous connaissons les avantages économiques et sociaux de la syndicalisation. Le mouvement syndical lutte pour renforcer et étendre les droits des travailleurs, pour qu'ils aient un meilleur salaire et bénéficient de meilleures conditions de travail, et pour améliorer la qualité de vie des ménages et des communautés.

Dans mon pays, aucun droit n'a été accordé d'emblée aux travailleurs. Il a fallu nous organiser et progresser étape par étape dans la conquête de ces droits, et nous devons aujourd'hui lutter quotidiennement pour les conserver. Nous savons que si nous parvenons à obtenir des droits pour nos membres, notre devoir social est de tout faire pour que ces droits soient également accessibles à ceux qui ne sont pas syndiqués. Notre responsabilité en matière de justice sociale ne se limite pas à la seule cause des travailleurs syndiqués. Dans le rapport global intitulé *S'organiser pour plus de justice sociale*, on peut lire la phrase suivante: «La difficulté principale en matière de liberté d'association et de droit de négociation collective consiste à octroyer ces droits à un nombre accru de personnes, notamment à celles qui travaillent dans l'économie informelle ou dans des secteurs généralement moins accessibles aux mandants traditionnels de l'OIT».

Il devient de plus en plus complexe et de plus en plus difficile de s'organiser pour obtenir la justice sociale. Dans le débat qui porte sur les aspects purement économiques de la mondialisation, on laisse souvent de côté la dimension sociale de cette dernière. C'est ce à quoi nous devons nous opposer – faute de quoi les travailleurs vont continuer de perdre leurs droits en matière d'organisation et de négociation collective. Pour nous, la défaite d'un groupe de travailleurs, quel qu'il soit, est nécessairement une défaite collective.

S'il tient vraiment à affronter les problèmes de la mondialisation, notre pays doit élaborer, avec les partenaires sociaux, des politiques économiques axées sur le long terme dont l'objectif soit de créer des emplois décents, c'est-à-dire des emplois sûrs, à plein temps, assortis de prestations qui permettent aux travailleurs de se sentir dignes, pendant leur vie active comme pendant les années de retraite. Faute d'une telle politique à long terme, de plus en plus de personnes seront contraintes de travailler dans l'économie informelle, où les emplois seront précaires, les salaires peu élevés, et les prestations sociales inexistantes. La population souffrira d'une telle situation, et les travailleurs subiront une érosion – voire la disparition totale – de leurs droits en matière de liberté d'association et de négociation collective. Or nous savons qu'aucun pays ne peut mettre en place une économie vigoureuse lorsque les droits des travailleurs sont menacés.

Les jeunes travailleurs, les travailleurs de couleur, les travailleurs autochtones et les travailleurs handicapés ont tous des exigences très claires. Ils savent que le fait d'être syndiqué est un atout, et souhaitent que davantage de personnes, et notamment les membres de leurs groupes, puissent en bénéficier. Ils se syndiqueraient sans hésiter si la législation garantissait véritablement le respect de la liberté d'association et les droits des travailleurs à la négociation collective. N'est-il pas stupéfiant de constater qu'au Canada, le droit de se syndiquer, consacré par la charte des droits et libertés de la Constitution, soit le seul droit dont l'exercice doive se faire de manière clandestine et dans la crainte des représailles?

Nous sommes confrontés à de nombreuses difficultés. Au Canada, nous nous sommes préoccupés aussi bien du secteur public que du secteur privé. Il importe en effet que les deux secteurs fonctionnent correctement, pour être en mesure de continuer à créer des emplois stables qui permettent aux travailleurs de se sentir dignes et respectés.

En ce qui concerne le secteur privé, les trois secteurs dans lesquels il sera difficile d'octroyer aux travailleurs tous les droits en matière de liberté d'association et de négociation collective sont le secteur agricole, le secteur de la production industrielle et celui des services.

Bien que le Canada assure une grande partie de la production alimentaire mondiale, les travailleurs du secteur agricole sont souvent ceux qui ont les plus grandes difficultés à se syndiquer et à pouvoir bénéficier de conventions collectives. Lorsque nous essayons de nous organiser, les employeurs et les pouvoirs publics engagent des poursuites contre nous. C'est ainsi qu'en Ontario il nous a fallu aller jusqu'à la Cour suprême. Nous avons en effet respecté scrupuleusement la loi pour finalement nous entendre dire que les travailleurs agricoles n'avaient pas le droit de participer aux négociations collectives. La Cour suprême a confirmé nos droits et amendé la législation. Mais ce scénario se répète d'un bout à l'autre du pays. Les travailleurs employés dans les exploitations agricoles de type industriel bénéficient de peu de droits et sont moins protégés.

Il importe également que nous puissions répondre de manière équilibrée aux besoins des deux catégories de travailleurs migrant – ceux qui viennent de l'étranger et ceux qui se déplacent à l'intérieur de leur propre pays. Notre pays a été construit par les premières nations et par les immigrants. Le partenariat entre ces deux groupes se poursuit, mais nos politiques économiques doivent veiller à développer leurs compétences de manière égale.

Les activités statistiques de l'OIT sont très importantes, car il s'agit là d'un domaine dans lequel nous rencontrons de nombreuses difficultés. Nous devons examiner la situation des travailleurs canadiens, mais savoir également nous situer à l'échelon mondial, connaître l'évolution mondiale en matière de migration des compétences, chercher les moyens de faire reconnaître les droits de liberté d'association et de négociation collective, chez nous, mais aussi dans tous les autres pays. Nous espérons collaborer avec l'OIT pour faire en sorte que les objectifs évoqués dans le rapport global concernent l'ensemble des travailleurs, et pour que chacun puisse travailler dans la dignité, l'égalité et la justice.

Original anglais: M. SHEPARD (conseiller technique et délégué suppléant gouvernemental, Etats-Unis)

La protection des droits des travailleurs est une des valeurs américaines fondamentales et une composante essentielle du système démocratique américain. Les principes et les droits des travailleurs sont consacrés dans la législation, la pratique et les politiques de notre pays. Depuis deux cents ans, notre Constitution garantit au peuple le droit de s'assembler paisiblement. Depuis 1935, notre loi sur les relations professionnelles protège le droit des travailleurs de s'affilier à des syndicats sans crainte de représailles, et un conseil des relations professionnelles a été créé pour faire respecter ce droit. Cette loi dispose clairement que les salariés ont le droit de s'organiser et de former des organisations de travailleurs, d'y adhérer ou de les aider, de se faire représenter par des représentants de leur choix lors des négociations collectives et de s'engager dans d'autres activités concertées à des fins de négociations collectives ou d'autre assistance ou protection mutuelle.

Notre très fort attachement aux droits des travailleurs se reflète dans notre constant soutien aux programmes d'assistance technique de l'OIT pour mettre en œuvre les principes de la Déclaration relative aux principes et droits fondamentaux au travail. La Déclaration reconnaît l'obligation de l'OIT d'aider ses Membres et engage l'OIT à offrir une assistance technique et des services consultatifs pour promouvoir et faire appliquer les normes fondamentales du travail, y compris grâce à la mobilisation de ressources extérieures et de soutien.

Depuis 2000, le Département du travail a contribué à hauteur de plus de 60 millions de dollars aux programmes d'assistance technique de l'OIT et à l'appui de la Déclaration. Il a œuvré en étroite collaboration avec l'Organisation pour aider les pays à faire respecter les droits nécessaires pour assurer leur développement, la justice sociale et la démocratie. Les principes de la Déclaration font partie intégrante de nos accords commerciaux. Des politiques fortes en matière de relations industrielles sont au cœur même des nouveaux accords de libre échange et sont très importantes dans le cadre de nos négociations avec les autres pays. Dans tous les accords de libre-échange négociés récemment et dans ceux qui sont en train de se négocier actuellement, nous avons demandé à nos partenaires commerciaux d'affirmer notre obligation mutuelle, en tant que Membres de l'OIT, d'assurer que les principes de la Déclaration soient entièrement protégés dans les législations du travail nationales.

Je remercie le Directeur général et son personnel pour ce précieux rapport qui contient tant d'informations. Il est important que l'OIT produise un rapport global sur la situation des droits des travailleurs et il est également important que nous continuions à examiner ce sujet, ici à l'OIT, et dans nos propres pays.

Original anglais: M. ATWOLI (délégué des travailleurs, Kenya)

Je remercie le Président de m'accorder l'honneur de m'exprimer à mon tour sur ce rapport si important.

Au nom des travailleurs du Kenya et de mes collègues sur le continent, je tiens à dire que ce rapport global est fort instructif et intéressant pour nous autres praticiens de l'activité sociale.

Je remercie aussi le Directeur général et son équipe pour ce travail exceptionnel: le rapport traite de tous les domaines qui nous préoccupent. Enfin, je ne saurais taire la façon si éloquenté dont notre porte-parole, le camarade Roy a présenté les différents aspects de l'application de la justice sociale.

J'aimerais maintenant parler des conventions fondamentales qui sont au nombre de huit. Sur les 177 Etats Membres de l'OIT, un certain nombre n'ont encore pas encore ratifié certaines de ces conventions, et notamment la plus emblématique, la convention n° 87. Une campagne de haut niveau doit être entreprise pour que tous les Etats Membres puissent ratifier l'ensemble des conventions fondamentales. Il s'agit de s'assurer également qu'elles soient appliquées convenablement, ce qui veut dire veiller à ce qu'elles soient incorporées dans la législation nationale, car la plupart de nos pays ont tendance à promettre au monde entier qu'ils vont ratifier ces conventions mais tardent à le faire.

Le programme d'éducation et de formation par le renforcement des capacités des partenaires tripartites est indispensable pour favoriser des relations harmonieuses entre les partenaires sociaux. La for-

mation devrait se concentrer sur les compétences en matière de négociation collective et de règlement des conflits. On donnera ainsi aux organisations d'employeurs et de travailleurs les moyens d'assurer la paix sociale, facteur important pour le développement et favorable à la productivité et à la croissance économique.

Il importe que les conventions fondamentales s'appliquent au secteur informel, aux services publics, à l'agriculture, au secteur domestique et aux zones franches d'exportation (ZFE). Je dois remercier nos collègues des Etats-Unis qui, par l'intermédiaire du Centre américain pour la solidarité internationale du travail, nous ont aidés au Kenya à recruter et organiser plus de 18 000 travailleurs dans les ZFE dans les syndicats qui, j'en suis convaincu, veilleront aux conditions d'emploi de ces travailleurs.

Le BIT devrait donc s'attacher à établir des programmes adaptés pour aider ces travailleurs à s'organiser dans leurs syndicats respectifs et inciter les employeurs errants à rejoindre les fédérations dans leur pays. Je crois que cela peut se faire par le biais des organisations d'employeurs et de travailleurs.

Dans la négociation collective, les travailleurs se trouvent souvent dans une situation malaisée, car ils ne disposent pas de données sur la performance économique de l'entreprise. Aussi longtemps que nous aurons ce problème, il nous sera extrêmement difficile d'opérer sur un pied d'égalité. C'est pourquoi je demanderais au BIT de chercher des moyens d'aider les organisations de travailleurs à obtenir ces informations, qui leur faciliteraient la tâche pour parvenir à des accords amiables, notamment en ce qui concerne la productivité de l'entreprise, puisque la production est notre objectif à tous.

En outre, tous les partenaires sociaux devraient participer à l'établissement des indices du coût de la vie, ce qui garantirait qu'ils soient précis et qu'ils reflètent véritablement son évolution et autres données en matière d'inflation. Cela garantirait aussi que tous les éléments composant le panier de la ménagère – logement, éducation, alimentation, habillement – soient pris en compte.

Je suis conscient que nos amis les employeurs ne seront peut-être pas d'accord sur cette proposition, mais nous devons favoriser la transparence et l'équité pour tous les partenaires sociaux.

A mon avis, voilà en résumé quelles devraient être les priorités du plan d'action pour les quatre années à venir.

Tout d'abord intensifier la campagne de ratification des huit conventions fondamentales de l'OIT. Ensuite étendre ces conventions à l'agriculture, d'autant plus qu'au Kenya, les employeurs ne respectent aucune loi et l'exploitation règne. J'ai l'honneur d'être le secrétaire général du Syndicat Kenyan des travailleurs des plantations.

Ces conventions doivent être étendues aussi au secteur informel, aux services publics et domestiques et autres groupes vulnérables qui ont besoin de protection.

Enfin, il faut créer un cadre institutionnel pour les partenaires sociaux et renforcer le tripartisme, fondement de la paix sociale. Nous devons empêcher tout partenaire de la société civile ou les ONG de s'immiscer dans ce modèle tripartite tellement respecté. Nous ne souhaitons pas créer la confusion dans quelque domaine que ce soit de notre pratique et je crois qu'en procédant de la sorte, on favorise la

productivité, la croissance économique et le développement.

M. PRINCE (*délégué des travailleurs, Suisse*)

Permettez-moi en préambule d'exprimer la profonde gratitude des travailleuses et travailleurs de Suisse pour la pertinence, l'impact et l'actualité du rapport portant sur la dimension sociale de la mondialisation.

Nous partageons l'opinion extrêmement positive et le soutien qui se dégage de la part de la Conférence pour le rôle que joue M. le Directeur général avec beaucoup de conviction en faveur du renforcement et de l'application effective des normes internationales du travail à l'échelle de la planète.

Permettez-nous, M. le Président, d'interpeller M. le Directeur général sur deux thèmes qui nous tiennent à cœur et que nous considérons comme importants au sens du plan d'action pour les quatre prochaines années. Premièrement, on peut lire au paragraphe 2 de l'excellent rapport intitulé *S'organiser pour plus de justice sociale* que «le principe fondamental de la liberté d'association et le droit de négociation collective sont une expression de la dignité humaine». «En tant que partie intégrante du jeu démocratique, ils sont également essentiels à la réalisation des autres droits fondamentaux énoncés dans la Déclaration de l'OIT.»

Or selon les indications qui figurent au paragraphe 209 dudit rapport, force est de constater la portée réduite, voire très réduite, de la négociation collective dans certains pays industriels dont le taux de couverture des conventions collectives du travail est insuffisant. Ce qui est malheureusement le cas de la Suisse, du Canada, du Japon et des Etats-Unis.

Le Directeur général pourrait-il, au nom de l'OIT, tenter de convaincre les gouvernements de ces pays riches, démocratiques et développés de recourir à l'assistance technique du BIT pour les aider à promouvoir la convention n° 98 sur le droit d'organisation et de négociation collective au sens de l'article 4 de celle-ci qui stipule que des mesures appropriées doivent, si nécessaire, être prises pour encourager la négociation volontaire afin de régler par ce moyen les conditions d'emploi, et ceci que ces pays aient ou non ratifié la convention n° 98?

Par ailleurs les Etats Membres de l'OIT étant les bénéficiaires immédiats des normes internationales du travail et de l'assistance technique du BIT, il apparaît que les organisations internationales seraient exclues de leur champ d'application. A cet égard, nous tenons à féliciter le Directeur général d'avoir soutenu et introduit la négociation collective au BIT. Il est dès lors souhaitable que la pratique du BIT soit désormais partagée par les hauts fonctionnaires des autres organisations internationales, ce qui est loin d'être le cas aujourd'hui. De surcroît, toutes les personnes munies de l'autorité du Directeur général devraient pratiquer aussi l'art de négocier de bonne foi. Car la négociation collective doit naturellement être cultivée et consolidée, et s'élargir encore au BIT pour embrasser dans la transparence toutes les questions susceptibles d'intéresser l'une ou l'autre des parties en présence pour le grand bien de l'Organisation ainsi que celui de celles et de ceux qui y travaillent.

Nous demandons au Directeur général de sensibiliser au nom de l'OIT les autres organisations internationales à commencer par celles qui participent au système des Nations Unies, à l'importance capitale que revêt pour elle-même et en leur sein la néces-

saire mise en œuvre de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail.

Pour illustrer l'importance de cette question, qu'il nous soit permis de signaler qu'un syndicat du personnel de l'ONU, ici à Genève, s'est vu interdire sous peine de sanction pour ses adhérents, de devenir membre associé de l'Union syndicale suisse, organisation démocratique pourtant honorablement connue et membre de la Confédération internationale des syndicats libres, ce qui constitue une atteinte inadmissible à la liberté d'association.

Nous ne doutons pas que le Directeur général portera sa bienveillante attention à nos préoccupations qui ont trait à la promotion du travail décent partout dans le monde y compris dans certains pays développés à propos de la convention n° 98 d'une part, et au sein des organisations internationales qui ne devraient pas prendre exemple sur les zones franches d'exportation, d'autre part.

Original anglais: M. DZVITI (conseiller technique gouvernemental, s'exprimant au nom de M. Mangwana, Zimbabwe, ministre des Services publics, du Travail et du Bien-être social)

Le gouvernement du Zimbabwe souhaiterait se joindre aux autres délégués qui sont intervenus avant moi pour féliciter le Directeur général et ses collaborateurs d'avoir élaboré un rapport global riche en informations. Le rapport global permet de comparer notre situation, celle d'autres pays, et la façon dont les conventions n° 87 et n° 98 sur la liberté syndicale et la négociation collective sont appliquées, tant en droit que dans la pratique.

Cette comparaison est nécessaire et il est utile de savoir comment d'autres sociétés s'organisent pour améliorer leur propre système.

Au Zimbabwe, la liberté d'association est consacrée par la Constitution et par la loi sur le travail. Le Zimbabwe a ratifié les conventions n° 87 et n° 98. A l'heure actuelle nous sommes en train de perfectionner la loi sur le travail avec l'aide d'un projet de l'OIT, ce dont nous sommes reconnaissants. Si j'ai bien entendu ce matin, le porte-parole des travailleurs a affirmé qu'au Zimbabwe, des travailleurs sont tués parce qu'ils croient à la liberté syndicale.

J'affirme que nous n'avons connaissance d'aucun cas de personne qui aurait été tuée au Zimbabwe en raison de ses activités syndicales.

La question de la liberté d'association dans le monde du travail, en particulier en ce qu'elle a trait au débat politique dans un sens plus large, est un motif de préoccupation pour bien des économies en développement et des économies en transition.

Le rapport global à l'examen tient compte de conclusion du Comité de la liberté syndicale qui a estimé en 1996, que les gouvernements ne devraient pas essayer de se servir des syndicats pour poursuivre des objectifs politiques....

(L'orateur est interrompu.)

Original anglais: M. TROTMAN (délégué des travailleurs, Barbade, s'exprimant au nom du groupe des travailleurs)

Je demande la parole pour une motion d'ordre.

Dans le système parlementaire on dit qu'il ne faut pas induire la chambre en erreur et la personne qui parle au nom du Zimbabwe induit cette chambre en erreur. Moi je n'ai jamais dit qu'au Zimbabwe on tuait les gens. Je n'ai jamais mentionné de pays où était assassinés les gens. J'ai fait référence à des personnes qui ont été assassinées, mais je n'ai jamais mentionné de pays. Je parlais du Zimbabwe

pour dire que le Zimbabwe est cité en tant que pays dans lequel il y a des problèmes, et qu'il faudrait le signaler au procès-verbal. Le membre qui vient d'intervenir devrait présenter ses excuses. Merci.

Original anglais: M. DZIVITI (conseiller technique gouvernemental, Zimbabwe)

J'ai donc mal entendu et c'est pourquoi je voudrais présenter mes excuses et retirer cette partie de mon intervention.

Comme j'étais sur le point de le dire, les syndicats ne devraient pas, non plus, promouvoir essentiellement des intérêts politiques.

Nous pensons que certains gouvernements, notamment dans les pays développés, interviennent dans la vie politique de pays en développement en appuyant les activités politiques de syndicats dans ces pays, afin de provoquer des changements de régime. Les interventions de ces gouvernements vont à l'encontre d'un véritable dialogue social tripartite dans des pays concernés.

On ne saurait considérer qu'un syndicat, soutenu par un gouvernement étranger, dont l'objectif politique est de renverser le gouvernement en place, agit avec le gouvernement et les organisations d'employeurs pour résoudre les problèmes économiques et sociaux du pays.

En ce qui concerne le Zimbabwe, des dirigeants syndicalistes, qui sont également des membres importants de partis politiques d'opposition, cherchent à renverser le gouvernement.

Ces dirigeants syndicaux, qui aspirent à former un gouvernement, se prononcent en faveur du dialogue social tripartite.

(L'orateur est à nouveau interrompu.)

Original anglais: M. POTTER (délégué des employeurs, Etats-Unis, s'exprimant au nom du groupe des employeurs)

Nous avons un endroit où l'on va discuter de ce genre de question, c'est samedi matin, à la Commission de l'application des normes, et je crois que ce qui vient d'être dit dépasse largement ce qui est contenu dans le rapport global.

Original anglais: DZVITI (conseiller technique gouvernemental, Zimbabwe)

Je sais qu'il y aura des discussions sur d'autres questions au Zimbabwe, mais, étant donné que l'on parle de la mondialisation aujourd'hui, il m'a semblé de mon devoir de dire quel était le sentiment du Zimbabwe.

Pour conclure, je dirai que l'Agenda pour un travail décent ne peut pas être mis en œuvre dans une situation de pauvreté absolue. Il est donc souhaitable que les syndicats, les employeurs et les gouvernements agissent ensemble.

C'est la raison pour laquelle le Zimbabwe appuie les conclusions du rapport global. Le rapport global dit que l'OIT doit examiner de plus près les moyens permettant de recourir aux droits et principes de la négociation collective et de la liberté syndicale pour mettre en place un cadre institutionnel pour le marché du travail qui soit favorable à un développement économique et social durable et notamment à la réduction de la pauvreté.

M^{me} D'HONDT (déléguée gouvernementale, Belgique)

La Belgique apprécie beaucoup de pouvoir répondre aux questions pertinentes qui sont posées pour l'orientation des futurs travaux du BIT sur ce sujet.

Quant à la première question, la Belgique veut être plus prudente que la conclusion générale, dans la mesure où le rapport montre mieux les progrès des ratifications que de l'application, en témoignant des difficultés encore très nombreuses que doit traiter la Commission de l'application des normes.

Quant à la promotion de la négociation collective, c'est un sujet qui tient fort à cœur à mon pays, dans le cadre de la coopération technique. Nous adoptons des systèmes de négociation effectifs tant à un niveau centralisé qu'au niveau de l'entreprise et à un niveau sectoriel, étant entendu que chaque niveau est plus adéquat pour certaines questions que d'autres. C'est cet argument que le BIT devrait illustrer et développer dans le prochain rapport tout en faisant une comparaison de modèles performants.

La compétitivité et l'innovation peuvent dépendre d'accords à différents niveaux. La question des salaires pourrait être ajoutée à la liste des thèmes.

Troisièmement, nous acceptons l'idée de focaliser les prochains travaux sur les secteurs et groupes identifiés dans le rapport, mais cela ne devrait pas dispenser du panorama d'ensemble qui est nécessaire dans le suivi de la Déclaration de 1998. Les secteurs que nous suggérons prioritaires sont l'économie informelle et les zones franches d'exportation.

La question quatre pourrait être approfondie au Conseil d'administration, à l'issue de ce débat. Pour convaincre sur ces arguments, le BIT doit établir des corrélations telles que: coordination des salaires et compétitivité, négociation collective, innovation et création d'emplois. Négociation collective d'égalité salariale, effort de productivité et évolution des salaires, nombre de grèves et compétitivité.

Cinquièmement, en ce qui concerne la coopération technique, je me limiterai à encourager le Bureau; à poursuivre des campagnes de ratification des normes discutées, elles portent leurs fruits; à appuyer l'idée émise par le directeur général à la fin de son intervention d'amener le Bureau à tenter d'intervenir dans des situations d'urgence, à la demande des parties concernées; à demander au Centre de l'OIT à Turin de développer des formations appropriées.

Pour terminer, quelques thèmes majeurs pour le prochain plan d'action: approfondir l'équilibre assuré entre libertés syndicales et besoin d'organisations représentatives pour le succès de la négociation collective, le contexte des groupes d'entreprises et des entreprises multinationales, négociation collective et responsabilité sociale des entreprises face aux nouveaux enjeux, liberté syndicale pour les groupes les plus défavorisés dans l'économie informelle et pour terminer, liberté syndicale et droits de la femme au travail.

Original anglais: M. RAMBHARAT (conseiller technique des employeurs, Trinité-et-Tobago)

Je voudrais saluer M. TROTMAN qui vient d'une région proche de la mienne et Guiseppe, délégué des travailleurs.

Je voudrais parler de la négociation collective dans le cadre de la mondialisation et faire cinq remarques.

La première remarque concerne les principes et droits fondamentaux au travail. Au cours des quatre prochaines années, ils ne devront pas être examinés de manière isolée, mais devront être replacés dans le cadre de la mondialisation du développement des

entreprises, et des efforts visant à créer une nouvelle économie mondiale.

Si pour de nombreux pays, la mondialisation est synonyme de possibilités nouvelles, il est aussi probable qu'elle constitue une menace pour le travail.

Par conséquent, tout débat sur les droits au travail doit nécessairement s'intéresser aux possibilités de travail. Comme l'a dit le Directeur général, à cause de la mondialisation, les moyens de subsistance de nombreuses familles sont sérieusement menacés.

La deuxième remarque a trait à l'Association consultative des employeurs de Trinité-et-Tobago dont la méthode de négociations collectives se fonde sur la restructuration récente de l'industrie sucrière, industrie publique qui a dû être réorganisée du fait de la mondialisation, de la suppression des quotas et des prix spéciaux applicables aux exportations de sucre. En 2000, une étude internationale a montré que Trinité-et-Tobago était un des pays les moins efficaces pour la production de sucre, et que cela menaçait les moyens de subsistance de 20 pour cent de la population, dont les revenus étaient liés à l'industrie sucrière. Ce groupe compte un grand nombre de femmes âgées et de jeunes pères de famille.

La troisième remarque porte sur la mise en place d'un cadre d'action grâce à un dialogue entre les partenaires et à une décision du tribunal du travail de Trinité-et-Tobago. Ce cadre d'action doit mettre l'accent sur la création d'emplois visant à remplacer les emplois supprimés et sur la création de possibilités de formation dans l'optique du travail décent. Ce cadre s'intéresse aussi aux retraites et fournit une aide aux personnes qui ne peuvent subvenir à leurs besoins.

La quatrième remarque concerne le rôle des employeurs. Le cadre sur lequel se sont mis d'accord les partenaires sociaux, les syndicats et le gouvernement charge les employeurs d'élaborer et de mettre en oeuvre certains éléments clés de la politique tels que la formation et la reconversion professionnelle, le placement et les prestations sociales. Cette approche tient compte d'un principe figurant dans la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail, selon lequel les revenus tirés de l'emploi doivent permettre de couvrir les besoins essentiels des familles et constituent un élément clé de la sécurité socioéconomique.

La cinquième remarque porte sur les deux éléments clés de la méthode de négociations collectives de Trinité-et-Tobago, éléments mentionnés dans le rapport du Directeur général Une mondialisation juste. Le premier élément est la création, par les partenaires sociaux, d'un programme de placement pour lequel le groupe des employeurs s'est efforcé d'établir un lien entre les possibilités de formation et de reconversion proposées et financées par le gouvernement et les activités nationales intégrées visant à promouvoir l'emploi et les activités rémunérées.

Le deuxième élément est un programme destiné aux personnes dont les besoins ne sont pas couverts, dans le cadre de la promotion du travail décent sur le plan local.

La recherche d'un consensus permettra aux parties intéressées de se concentrer sur les vrais problèmes sans être gênées par des conflits et des divisions.

Le groupe des employeurs est satisfait des réactions des partenaires sociaux à Trinité-et-Tobago

qui ont permis de développer des structures locales et de renforcer le cadre social local.

S'agissant du rôle futur de l'OIT, l'Organisation peut aider les Etats Membres à avoir accès aux informations concernant l'impact social des politiques internationales en matière économique, financière, et commerciale dans l'optique du travail décent, durable et stable sûr. Par exemple, en collaboration avec d'autres organismes multinationaux, l'OIT pourrait entreprendre une évaluation des effets de la restructuration de l'industrie sucrière de Trinité-et-Tobago et nous aider à aller de l'avant.

Pour réagir à la mondialisation de l'économie, l'OIT pourrait appuyer le concept de négociations collectives pour encourager la création d'entreprises sur le plan local. Cela permettrait notamment de faire avancer l'Agenda pour un travail décent, d'assurer des réunions stables et durables, de renforcer les connaissances et les capacités et d'apporter des solutions locales à la mondialisation de l'économie.

Nous sommes donc favorables à l'idée consistant à ce que l'OIT s'intéresse en priorité aux secteurs mis en évidence dans notre projet de document.

Original russe: M. SIDOROV (conseiller technique et délégué suppléant des travailleurs, Fédération de Russie)

Je ne sais pas si j'ai raison de le dire, mais je ne vais pas saluer le rapport ni en féliciter les auteurs parce que le rapport c'est un travail, et ce travail doit être bien fait. Ce que je veux dire c'est que la Déclaration est un mécanisme d'application que nous avons, et qui existe depuis quelques années maintenant. C'est un mécanisme qui a été efficace pour la promotion, la liberté syndicale et la négociation collective. Tous les pays de l'ex-Union soviétique, y compris la Fédération de Russie, ont ratifié la convention n° 87 et, à l'exception de deux d'entre eux, ils ont également ratifié la convention n° 98. Donc, finalement la situation n'est pas si mauvaise. Mais dans la pratique, les choses sont différentes.

En effet, prenons ce qui s'est passé une semaine avant la 92^e session de la Conférence internationale du travail. A Moscou se tenait une conférence où nous avons parlé du respect des droits syndicaux et des libertés syndicales sur le territoire de l'ex-Union soviétique. Or cette conférence de Moscou a fait apparaître que les violations des conventions n° 97 et 98 étaient si nombreuses dans tous les pays de cette région que leur examen pourrait occuper une session spéciale de la CIT.

J'en veux pour preuve les plaintes adressées par les syndicats des pays de la région au Comité de la liberté syndicale. Ces plaintes sont très variées et attestent que, sur le plan de la législation et de l'action gouvernementale, les employeurs ne se soucient guère d'honorer leurs obligations à l'égard des travailleurs et de la société en général.

Par ailleurs, le nombre de violations des droits syndicaux, y compris des violations intentionnelles et délibérées de ces droits, augmente d'année en année. Je pourrais vous les énumérer, mais je ne voudrais pas vous prendre votre temps. Je vous demanderais simplement de lire le rapport du Comité de la liberté syndicale et vous verrez que ses conclusions et recommandations stipulent clairement le rôle que doivent jouer, ce qu'il est convenu d'appeler, les garanties des droits constitutionnels et autres, ce que doivent faire les organes publics chargés de faire respecter les lois et ce que peut proposer l'OIT pour les y aider.

Le rapport global suggère que les idées de la responsabilité sociale sont assimilées par des membres qui sont loin d'avoir la même conception de la coopération tripartite.

Ce qui nous afflige, nous les représentants des syndicats de cette région, c'est le fait que, dans nos pays dont bon nombre ont déclaré être, sur le plan constitutionnel, des pays à orientation sociale, les gouvernements eux-mêmes ne respectent pas leurs propres lois et tolèrent facilement que soient violés les droits des syndicats et de leurs membres. Je parle de choses telles que l'ingérence dans les affaires internes des syndicats, les tentatives de soumettre à contrôle leur activité statutaire, le favoritisme, et parfois aussi le refus des gouvernements de reconnaître qu'il leur incombe de créer les conditions nécessaires pour assurer le plein respect des lois qui garantissent en théorie les droits et les libertés des travailleurs en matière d'association et de négociation collective.

Si les gouvernements ne sont pas prêts à assumer leurs propres responsabilités dans ce domaine, imaginez la situation pour les employeurs privés, qu'ils soient des ressortissants nationaux ou des étrangers. Il faut bien reconnaître que nombre d'entreprises étrangères implantées dans nos pays oublient rapidement la pratique de la bonne gouvernance, qu'elles appliquent pourtant dans les pays d'où elles viennent.

Il me semble que la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail ne devrait pas être simplement une pieuse déclaration d'intention. Il faudrait que ce soit un mécanisme international supplémentaire permettant de régler et contrôler de manière équitable le respect des droits fondamentaux, sans lesquels il ne peut y avoir de coopération dans le domaine des relations industrielles, et sans lesquels il ne serait pas possible de réaliser l'objectif du travail décent ni d'offrir quelles que perspectives valables que ce soit pour un développement juste de la communauté mondiale et de la société de chaque pays.

Original anglais: M. KETTLEDAS (délégué gouvernemental, Afrique du Sud)

Le ministre du Travail de l'Afrique du Sud n'est pas en mesure de participer à la présente réunion, donc la délégation de l'Afrique du Sud voudrait tout d'abord remercier le Directeur général de cet excellent rapport. Notre Constitution prévoit le droit à la liberté syndicale, le droit à la négociation collective. Ce sont des droits qui sont consacrés dans la législation adoptée en 1995 et dans ses amendements, et notre régime a pour but de faire en sorte que les travailleurs et les employeurs puissent exercer librement leurs droits, de sorte que la stabilité soit assurée, et les injustices du passé, rectifiées.

Cela fait dix ans que nous connaissons la démocratie et donc nous sommes tout à fait d'accord avec ce qui est dit dans le rapport concernant le principe fondamental en vertu duquel tous les travailleurs et tous les employeurs ont le droit de s'associer librement à des organisations sans ingérence, y compris de l'Etat.

Nos interventions ont fait en sorte que le processus d'enregistrement des organisations d'employeurs ou de travailleurs soit simplifié et rendu compatible avec les normes de l'OIT. Or notre législation protège les travailleurs et les employeurs contre les organisations et structures syndicales fausses, en fixant des normes minimales

qu'elles doivent respecter. Ces dispositions ont été examinées à l'aune du principe de la liberté syndicale et il a été estimé que toute organisation d'employeurs ou de travailleurs coopérant dans le cadre de sa Constitution ne doit pas être l'objet des dispositions de certaines directives. La loi est également favorable à la création de syndicats forts, et à ce que tous les droits de négociation collective soient respectés pour tous les représentants syndicaux.

Ma délégation appuie pleinement l'idée que la liberté syndicale et la reconnaissance effective du droit à la négociation collective constituent les fondements d'un processus dans lequel les travailleurs et les employeurs peuvent régler leurs problèmes bilatéralement et les résoudre par le biais de la négociation, avant de conclure des accords collectifs qui bénéficient à tous.

Mon gouvernement est convaincu que les employeurs et les travailleurs, dans l'industrie, le commerce sur les services, sont les mieux à même, par la négociation, de régler leurs propres problèmes. Il importe que les parties soient à même de maintenir la paix sociale dans un environnement qu'elles auront créé et que l'Etat se contente de mettre en place les mécanismes législatifs pour permettre aux travailleurs et aux employeurs de négocier dans un cadre neutre respectant l'équilibre du pouvoir. Cette approche permettrait de mieux régler les problèmes dans l'industrie ou les services et également de fixer des normes et les conditions minimales pouvant être appliquées dans tout un secteur. Nous comprenons que, dans un tel contexte, les relations entre les employeurs et les travailleurs puissent parfois se heurter à certains obstacles, et qu'il faille donc pouvoir faire appel à un mécanisme de règlement des différends. Notre législation prévoit qu'il y ait un accès facile à ce système de règlement des différends par les employeurs. Ce système met aussi l'accent sur la conciliation et le dialogue.

Comme indiqué dans le rapport, les défis auxquels sont confrontés les travailleurs domestiques et agricoles, pour ce qui est de s'organiser, sont énormes. Les travailleurs de ces secteurs sont vulnérables, en raison des conditions subjectives et objectives qui les empêchent de se syndicaliser. Le gouvernement a pris toutes les mesures possibles pour faire en sorte que l'on crée des conditions propices leur permettant de s'organiser, mais néanmoins, nous pensons que la négociation collective donne des résultats positifs auxquels ces travailleurs ainsi que ceux qui travaillent dans d'autres secteurs vulnérables doivent également pouvoir avoir accès.

Par un processus de dialogue social, nous avons créé un certain nombre de conditions sectorielles qui prévoient des salaires minimums pour ces secteurs et des normes minimales de travail. Le gouvernement veille également à faire en sorte que ces conditions soient respectées.

Nous allons prendre comme modèle les exemples mentionnés dans le rapport pour trouver les solutions idéales à nos problèmes et essayer d'améliorer la situation dans les secteurs qui ne répondent pas à nos espérances en la matière.

Pour conclure, il ne fait aucun doute que nous appuyions les principes contenus dans la Déclaration. Nous allons également continuer à faire en sorte qu'un environnement propice à la liberté syndicale puisse être mise à profit par tous.

Permettez-moi tout d'abord de féliciter le Président ainsi que les Vice-Présidents de leurs élections, et de féliciter l'OIT pour la présentation du premier rapport du deuxième cycle de rapports globaux établis en vertu du suivi de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail, intitulé: *S'organiser pour plus de justice sociale*.

Le premier rapport global sur la liberté syndicale *Votre voie au travail* examinait un certain nombre de problèmes et présentait un grand nombre d'expériences. Le rapport global présenté cette année intitulé *S'organiser pour plus de justice sociale* poursuit l'examen des tendances actuelles.

Nous reconnaissons l'importance que revêt la liberté syndicale et la négociation collective, pour un développement économique solide. Lorsque les gens peuvent faire entendre leur voix sur leur lieu de travail, la productivité augmente. Si les travailleurs sentent qu'ils sont personnellement efficaces et qu'ils participent aux décisions qui conditionnent leur existence, il y a de fortes chances qu'ils souscrivent aux objectifs d'augmentation de la productivité et de la compétitivité visée par les entreprises et le pays. La paix industrielle en elle-même accroît la productivité et il est beaucoup plus facile de faire régner la paix sociale lorsque toutes les parties concernées peuvent faire entendre leur voix et se sentent impliquées.

Sri Lanka a ratifié les huit conventions fondamentales, y compris la convention concernant la liberté syndicale et la protection du droit syndical et la convention concernant l'application des principes du droit d'organisation et de négociation collective. Cela étant dit, il reste quelques obstacles à surmonter dans la législation et la pratique qui empêchent de donner plein effet aux dispositions des conventions n^{os} 87 et 98.

Les lacunes de la législation touchent surtout les fonctionnaires. Outre les restrictions légales concernant la Fédération des syndicats du secteur public, la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations a relevé des restrictions à la liberté d'association du personnel pénitentiaire et des juges. Sri Lanka travaille en étroite collaboration avec l'OIT pour résoudre ces problèmes.

Au cours de ces dernières années Sri Lanka a progressé dans la promotion de la liberté syndicale et de la négociation collective, dans les zones franches d'exportation où, le nombre de syndicats a augmenté.

Certains syndicats ont négocié avec succès des conventions collectives. D'autres qui n'ont pas suffisamment de membres pour pouvoir participer aux négociations collectives ont été à même de se faire reconnaître pour représenter les intérêts de leurs membres.

Il y a également un argument économique sous-jacent qui milite en faveur du respect des droits des travailleurs, y compris la liberté syndicale car l'octroi de certains quotas au titre du système généralisé de préférences est lié au respect de la convention et l'engagement déclaré du gouvernement de respecter ses obligations. Cela a fait prendre davantage conscience de l'importance de la liberté syndicale et a conduit à la reconnaissance effective du droit de négociation collective dans les entreprises.

Le fait que l'Union européenne ait accordé à Sri Lanka des préférences tarifaires en 2004 témoigne des progrès accomplis dans le domaine des relations industrielles.

Il s'agit maintenant de promouvoir la liberté syndicale à la négociation collective dans les petites entreprises et dans le secteur informel où est employée la plus grande partie de la main d'œuvre.

Nous reconnaissons la diversité des modalités d'emploi et des relations professionnelles ainsi que les besoins des travailleurs du secteur informel et les problèmes qu'ils rencontrent. Nous sommes pleinement d'accord avec les conclusions du rapport global, à savoir que les moyens d'organisation dans le secteur informel ne sont peut-être pas les mêmes que dans le secteur formel. Cela étant dit, les organisations qui existent dans le secteur informel, montrent que de telles organisations ont un potentiel dans ce secteur.

La liberté syndicale est une condition préalable au dialogue social. Nous pensons qu'il faut, en effet, promouvoir celui-ci pour régler le problème fondamental que posent des relations industrielles faibles et fondées sur la confrontation. Nous sommes partisans d'un tripartisme fort et de l'introduction de procédures démocratiques.

Pour cela, les syndicats, ainsi que les organisations d'employeurs doivent être renforcés. Il faut également renforcer la crédibilité des mécanismes tripartites nationaux tels que le conseil consultatif national du travail. Et pour cela, l'OIT nous guide dans nos efforts.

J'espère que le plan d'action proposé pour Sri Lanka nous permettra de relever la plupart des défis pour ce qui est de la mise en œuvre des principes et des droits en matière de liberté syndicale et de négociation collective.

*Original bulgare: M. APOSTOLOV (délégué gouvernemental,
Bulgarie)*

Permettez-moi d'exprimer mon appréciation pour le contenu du rapport global en vertu de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail.

La Bulgarie, qui est Membre de l'OIT depuis 1920, mais également membre du Conseil d'administration du Bureau international du Travail, a ratifié toutes les conventions de l'OIT reconnues fondamentales. Ainsi, nous ne saurions ignorer les problèmes mentionnés dans l'introduction du rapport. C'est pourquoi, nous sommes préoccupés par les problèmes relatifs aux violations de la liberté d'association qui touchent les syndicats et les organisations d'employeurs dans de nombreux pays qui sont en fait des Etats Membres de l'OIT.

Nous devrions ainsi souscrire à l'affirmation contenue dans la première partie du rapport, à savoir que la liberté d'association et le droit de négociation collective sont les fondements du développement démocratique de toute société.

Nous pensons, à la lumière de notre expérience en Bulgarie, que l'établissement de normes est très important car il permet de se baser sur des critères clairement définis. Nous considérons aussi que les critères définis par l'OIT sont extrêmement utiles.

Nous sommes conscients que notre pays n'a pas suffisamment encouragé les accords collectifs impliquant la participation des syndicats et des employeurs et que la situation est la même dans de nombreux pays d'Europe centrale et de l'Est. Il est donc nécessaire de trouver les moyens d'établir,

dans ces pays, un dialogue social entre tous les partenaires sociaux.

Il est aussi indispensable de souligner que les résultats positifs en rapport avec le mécanisme de suivi de la Déclaration de l'OIT ont été particulièrement appréciés en Bulgarie, par exemple, où nous avons pu impliquer les organisations d'employeurs dans la négociation collective et elles peuvent maintenant jouer un rôle plus important dans la discussion des questions intéressant tous les partenaires sociaux.

Nous sommes d'accord sur ce qui est indiqué dans ce rapport quant à l'importance de la négociation collective qui permet de parvenir à un équilibre entre les intérêts des travailleurs et des employeurs, équilibre qui s'avère particulièrement important dans le contexte de la mondialisation.

Dans le contexte du développement économique, nous devons reconnaître l'importance de la négociation collective pour la solution des problèmes actuels mais surtout le problème de la réduction de la pauvreté: c'est une nécessité vitale d'améliorer les conditions de travail et de vie de ceux qui sont considérés comme les plus pauvres et l'objectif de l'OIT du travail décent pour tous doit être réalisé si nous voulons éliminer la pauvreté.

Nous aimerions ici réaffirmer notre soutien à la réalisation par étapes de cet objectif. Ainsi en Bulgarie, nous avons, dans une première étape, ratifié les normes internationales du travail, puis créé le cadre légal et administratif approprié qui nous permettra de défendre tous les droits ratifiés, et nous avons enfin développé les capacités des organisations de travailleurs et d'employeurs.

Je suis heureux de vous assurer que nous avons beaucoup avancé dans cette voie en Bulgarie. En conclusion, j'aimerais mentionner que la situation globale de notre pays nous permet d'être optimiste, en dépit de toutes les difficultés que nous rencontrons, et nous avons présenté de nombreux projets de lois garantissant les droits au travail en accord avec les normes de l'OIT.

Et, en terminant, j'aimerais une fois de plus souligner que pour tous les pays Membres de l'OIT qui se heurtent à des problèmes dans ce domaine, il serait extrêmement utile de pouvoir obtenir une assistance technique bien ciblée et adaptée à leurs besoins relatifs à la garantie des droits au travail.

Original anglais: M. BENYDIN (délégué des travailleurs, Maurice)

Tout d'abord, je voudrais faire miennes les paroles de l'orateur précédent et féliciter les auteurs du rapport pour l'excellente qualité et la clarté du contenu de ce rapport global, en vertu du suivi de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail.

La justice sociale est justement ce que nous défendons tous les jours dans le mouvement syndical. Au-delà de notre responsabilité à défendre et promouvoir les droits inaliénables du travailleur sur le lieu de travail, nous sommes également engagés dans le combat contre les aspects négatifs du système néo-libéral. Nous veillons à ce que la justice sociale et les valeurs humaines et surtout la dignité du travailleur soient respectées dans toutes les circonstances. Nous avons ainsi la conviction que le fondement de la dignité humaine ne sera véritablement préservé qu'avec le respect du principe fondamental et de la liberté d'association, un des droits essentiels de l'homme, la suppression de toutes les

formes de travail forcé, la non-discrimination au travail et l'élimination du travail des enfants. L'OIT a joué un rôle central dans ce domaine et nous pensons qu'elle doit continuer à être le pilier social du nouvel ordre mondial.

Nous estimons également que la négociation collective ne doit pas rester au stade des mots. La négociation collective doit être accompagnée du droit de grève. Dans certains pays où elle existe, elle n'est pas forcément accompagnée du droit de grève. Nous voulons donc pouvoir jouir du droit de grève pour voir des progrès dans les négociations possibles avec les employeurs et les gouvernements. Cela ne veut pas forcément dire que nous allons montrer les dents, mais il faut avoir la possibilité de le faire de temps en temps. La négociation collective est donc très importante. Avec les nouvelles technologies et méthodes de travail, où l'on parle beaucoup de sous-traitance, de dérégulation, de flexibilité, nous, syndicats, restons vigilants face à cette tendance à décourager les travailleurs de se syndiquer, notamment face à l'augmentation des formes précaires du travail.

Nous nous réjouissons de ce que l'OIT poursuive sa noble campagne de défense du travail décent qui implique une rémunération permettant au travailleur de faire vivre sa famille. La Déclaration relative aux principes et droits fondamentaux au travail, qui a été adoptée en 1998, rappelle aux Etats Membres qu'ils ont «l'obligation de respecter, promouvoir et réaliser les principes concernant les droits fondamentaux qui sont l'objet des conventions reconnues comme fondamentales» et qui traduisent les caractéristiques essentielles que sont la bonne gouvernance, les bonnes relations au travail et la démocratie.

Le dialogue social, qui doit être compris comme un dialogue social constructif, et la consolidation du tripartisme sont les éléments essentiels pour que notre combat quotidien pour un meilleur salaire et de meilleures conditions de travail, pour la paix sociale et pour l'élimination de la pauvreté soit couronné de succès. Il est évident que ces éléments nécessitent l'existence d'un forum et d'un cadre juridique adéquat dans tous les Etats Membres. Cela, si nous voulons avoir un véritable dialogue, si nous voulons que les partenaires sociaux travaillent main dans la main, pour améliorer la situation des travailleurs et de la population, en général.

En tant que syndicat, nous reconnaissons que le monde est aujourd'hui un village planétaire et que les travailleurs, hommes et femmes sont au cœur de tous les développements. Nous ne pouvons rester indifférents aux souffrances des travailleurs migrants, dans un monde où la mobilité est la nouvelle réalité. A ce propos, nous voulons faire entendre la voix des travailleurs migrants partout où ils sont présents. Nous avons le devoir de créer des sections spéciales dans les structures de nos syndicats pour défendre les droits de cette catégorie. Pour cela, nous comptons également sur la coopération et l'appui technique de l'OIT. Nous souhaitons que l'égalité de traitement et l'égalité des chances soient accordées aux travailleurs migrants sur les mêmes bases que les travailleurs du pays.

Je voudrais exprimer mon appréciation pour ce rapport et j'ose espérer que vous aussi n'êtes pas insensible aux difficultés des travailleurs dans les zones franches d'exportation, qui n'ont pas ce droit fondamental de se syndiquer. Même dans les pays où cela est permis, nous savons que son application

n'est pas facile, car la tendance, aujourd'hui, dans les zones franches d'exportation consiste à employer de la main-d'œuvre bon marché. Nous devons donc lutter aussi pour un salaire minimum qui permette de vivre et, dans ce contexte, les conventions n^{os} 87 et 98 sont extrêmement importantes. Nous avons pour cela besoin de la coopération de tous, et de l'OIT particulièrement afin que nous puissions vivre dans une société meilleure.

Je vous remercie.

Original espagnol: M^{me} FRANCO (conseillère technique et déléguée suppléante gouvernemental, Mexique)

Au nom du Mexique, j'aimerais exprimer notre satisfaction d'avoir été invités à prendre part à cette session interactive et évoquer brièvement le rapport global, ainsi que les efforts et les succès du gouvernement du Mexique en ce qui concerne la promotion du principe de la liberté syndicale et de la négociation collective. J'aimerais formuler des suggestions qui visent à poursuivre cette promotion.

Le rapport met essentiellement l'accent sur les évolutions positives enregistrées depuis l'adoption de la Déclaration grâce aux programmes de coopération technique du BIT. Le rapport évoque aussi les secteurs où des problèmes subsistent en matière d'association et de défense, et de respect des droits syndicaux. Il fait mention des études et initiatives d'autres organisations internationales. Voilà qui confirme la rigueur du rapport. Le suivi de la Déclaration relative aux principes et droits fondamentaux au travail a une caractère promotionnel et le gouvernement du Mexique félicite le Directeur général. En effet, le rapport a choisi une approche constructive sur la question de la liberté syndicale et de la liberté de négociation collective.

Le rapport fait mention du Mexique, étant donné que c'est un pays à forte densité démographique qui n'a pas encore ratifié la convention n^o 98 sur la négociation collective. Néanmoins, le rapport indique que la Constitution mexicaine reconnaît ce droit. Le gouvernement du Mexique souhaite faire savoir que, compte tenu du caractère promotionnel de la Déclaration, il a encouragé le débat entre les secteurs de production sur la possibilité de ratifier la convention. De même, lors des débats en vue de la réforme dans le domaine du travail, le gouvernement a facilité le dialogue entre les différents secteurs sur cette question.

Au sujet de l'expansion de l'économie informelle au Mexique, des mesures ont été prises pour promouvoir la formalisation de l'économie. Dans le domaine du travail, la loi fédérale sur le travail a été modifiée sur la base d'un consensus entre les secteurs de production et des mesures fiscales et administratives ont été prises.

Le rapport indique que le Comité de la liberté syndicale a examiné une plainte qui a trait à un arrêt de la Cour suprême des États-Unis, selon lequel les travailleurs sans papiers, licenciés de façon illicite pour avoir exercé leurs droits syndicaux, n'avaient pas le droit de percevoir avec un effet rétroactif les salaires qui ne leur avaient pas été versés. Dans cet arrêt, la Cour suprême n'a pas confirmé les décisions du Conseil national des relations professionnelles de ce pays. Le Comité de la liberté syndicale a conclu que le refus de verser rétroactivement un salaire dû, prive ces travailleurs de protection contre les actes de discrimination antisyndicale.

Le gouvernement du Mexique rappelle que, conscient du fait que l'arrêt de la Cour suprême relève

du pouvoir législatif, le secrétariat du Travail et de la Prévision sociale du Mexique et le Département du travail des États-Unis sont parvenus à un accord qui a fait date dans leurs relations bilatérales, et ont formulé une déclaration conjointe en 2002, qui reconnaît que les droits des travailleurs ne dépendent pas de leur situation de migrants.

Cette reconnaissance a été reprise dans différents textes internationaux. Par exemple, l'avis de novembre 2002 de l'OIT sur la portée des dispositions internationales relatives aux droits des travailleurs migrants; l'avis consultatif émis en 2003 par la Cour interaméricaine des droits de l'homme sur le statut juridique et les droits des migrants sans papiers; les résolutions d'avril 2004 de la Commission des droits de l'homme de l'ONU sur les questions suivantes: droits de l'homme des migrants; convention internationale sur la protection des droits de tous les travailleurs migrants et des membres de leurs familles.

A propos des questions à l'examen, le gouvernement du Mexique se concentrera sur les secteurs identifiés et notamment l'agriculture. Il suggère la diffusion d'informations pour que chacun puisse exercer les droits de liberté syndicale et de négociation collective.

Original arabe: M. DERBI (délégué gouvernemental, Dehegate, Jamahiriya arabe libyenne)

Je félicite le Président pour sa présidence de cette session pendant laquelle on discute d'un rapport fort important, d'autant plus que c'est un rapport qui traite un sujet très important, à savoir la liberté syndicale, le droit d'organisation et la justice sociale.

Je remercie l'OIT pour avoir préparé ce rapport global, qui a été présenté dans le cadre de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail. Les efforts que le Bureau a déployés en vue de préparer ce document méritent tous nos remerciements.

La Libye a ratifié toutes les conventions liées à la Déclaration, ainsi nos législations couvrent le contenu de ces conventions. La liberté syndicale et le droit à l'organisation et de la négociation collective sont stipulés dans la loi du travail du 1^{er} mai 1970. Celle-ci régit la formation de syndicats, quelle que soit leur forme et sans aucune limite. Nous avons également promulgué une loi sur les syndicats. Cette loi est indépendante de la loi de 1970 sur le travail. Celle-ci prévoit les méthodes de formation des syndicats en vertu des conventions n^{os} 87 et 98 émanant de la Conférence internationale du Travail.

Nous sommes convaincus que les organisations syndicales jouent un rôle primordial dans la société et dans notre développement, notamment à l'heure de la mondialisation et de la révolution de la technologie. Les syndicats et la liberté de former des syndicats et de négociation collective auront un rôle de première importance dans la promotion de la société civile, si l'on veut que notre société se développe, progresse, parvienne à lutter contre la pauvreté et à instaurer la justice sociale. On se doit d'accorder un rôle de la plus grande importance aux syndicats et aux organisations syndicales.

Nous avons également le Livre vert qui a accordé aux Libyens le droit de former des syndicats. En vertu de l'article 6, les Libyens ont toute liberté de former des syndicats. En outre, nous avons une autre loi, à savoir loi sur le renforcement des libertés qui prévoit la formation des syndicats. Nous consta-

tons donc que toutes ces lois garantissent aux citoyens le droit de former des syndicats.

Nous appuyons les conclusions de ce rapport et je vous remercie de votre attention.

Original anglais: M. GYÖRGY (conseiller technique des travailleurs, Hongrie)

J'aimerais féliciter tous ceux qui ont travaillé à l'élaboration de cet excellent rapport, qui est réaliste, sans ambiguïté et qui est néanmoins tourné vers l'avenir de façon concrète, en définissant les principales tâches à accomplir.

Nous avons entendu aujourd'hui de nombreuses explications concernant le titre et le contenu de ce rapport global, mais dans le monde réel, d'aucuns diraient que c'est un problème de sémantique. Néanmoins, ce matin, je parlais encore du principe que ceux qui sont réunis ici pour parler du rapport étaient d'accord sur le fait que nous étions tous engagés dans la réalisation des principes consacrés dans les normes internationales du travail sans lesquels il ne saurait y avoir de justice sociale.

J'aimerais faire une remarque à propos d'une interprétation que j'estime erronée et que j'ai entendue ce matin même dans cette salle, à savoir que «le droit de négociation collective est un droit syndical». Je conteste cette affirmation. La négociation collective et le dialogue social sont des droits qui concernent tous les acteurs, employeurs, travailleurs, syndicats et entreprises.

Qui plus est, c'est une chance, et pour certains d'entre nous, une obligation envers la société.

Se reconnaître mutuellement comme de vrais acteurs, et pas uniquement comme des sujets, et s'efforcer de tirer un bénéfice mutuel de notre travail nous permet d'aller plus loin et crée les conditions pour la réussite économique et sociale. Maintenant, j'aimerais remercier le délégué gouvernemental des Pays-Bas pour avoir fait part de ses doutes concernant le titre du rapport et pour la façon dont il a formulé l'engagement de tous les pays à l'égard des droits sociaux. C'est une interprétation qui, mise en pratique, peut nous mener à la mondialisation sociale.

Permettez-moi aussi d'exprimer ma déception face au constat que le verbiage de haut vol existe encore, face aux interventions qui n'ont rien à voir avec la réalité cruelle des violations quotidiennes des droits de l'homme et des droits des travailleurs. L'application des normes internationales reconnues doit être plus qu'un vœu pieux.

Venant d'une région, à savoir l'Europe centrale et de l'Est, où nous vivons depuis dix ans des transformations radicales des systèmes socio-économiques et politiques et de la société elle-même, nous connaissons toute la gamme des violations flagrantes et cachées des droits syndicaux. La transition de l'économie, la privatisation, l'investissement direct étranger et la cupidité, associés à une baisse du taux de syndicalisation et de la vigueur syndicale ont rendu les personnes vulnérables encore plus fragiles. La plupart des pays de cette région font désormais partie de l'Union européenne et ont dû, à ce titre, reprendre à leur compte les acquis sociaux européens, qui reconnaissent généralement les droits syndicaux et les droits des travailleurs; mais l'application de ces acquis sociaux au quotidien est loin d'être parfaite. Il suffit d'écouter les interventions des délégués des travailleurs de ces pays pour en être convaincus.

Je voudrais citer quelques-unes de ces violations: des employeurs ont cessé de verser leur salaire à des responsables syndicaux, certains leur font subir des pressions pour que les accords collectifs soient annulés, demandent aux nouveaux employés de s'engager à ne pas s'affilier à un syndicat s'ils veulent obtenir un emploi, procèdent à des licenciements abusifs pour activités syndicales, harcèlent les responsables syndicaux, adoptent des politiques anti-syndicats afin d'attirer les investisseurs étrangers, créent des syndicats jaunes. Voilà quelques exemples de violations de droits. Je ne donnerai pas de détails concrets sur ces affaires ou les pays où elles ont eu lieu mais quiconque souhaiterait avoir plus d'informations – ce que je recommande vivement – peut se reporter à l'enquête annuelle publiée par la CISL sur les violations des droits syndicaux qui vient de paraître hier. Dans les pays où les systèmes juridiques sont en cours d'élaboration ou de réforme, et donc fragiles, où les procédures sont extrêmement longues et lentes, l'inspection du travail inefficace et les amendes infligées à ceux qui violent la loi ridiculement faibles, l'Etat doit s'efforcer de donner effet de bonne foi aux règles démocratiquement adoptées. La pratique du droit renforce la démocratie et l'engagement des peuples.

En ce qui concerne le partenariat social, la négociation collective doit, elle aussi, être renforcée. Dans nos pays en transition, comme ils sont souvent appelés, la négociation collective sur le lieu de travail au niveau tripartite a une plus longue tradition et l'on y prête davantage attention. Toutefois, il est de plus en plus nécessaire de mettre en place des institutions et d'entamer véritablement un dialogue au niveau sectoriel. Dans les économies où seule une faible partie de la main-d'œuvre est couverte par une convention collective, conclue presque toujours sur le lieu de travail, la négociation sectorielle est la voie à suivre.

En Hongrie plus de 900 000 entreprises sont enregistrées et elles emploient 3,6 millions de travailleurs mais les conventions collectives ne s'appliquent qu'à moins de 45 pour cent d'entre eux. Grâce à nos efforts, dix neuf comités sectoriels ont été créés grâce à un fort soutien de l'UE et de l'OIT. Par conséquent, le renforcement des organisations de travailleurs et d'employeurs et l'augmentation de leur pouvoir est une priorité à ce niveau. L'établissement d'un cadre législatif et la création de structures doivent aller de pair avec un encouragement des partenaires sociaux à coopérer intelligemment et à travailler comme de vrais partenaires. Pour atteindre ces objectifs, nos partenaires régionaux ont reçu une aide substantielle de l'OIT et de l'OCDE. Le renforcement des capacités, la prise en compte des demandes des personnes concernées et la reconnaissance de l'utilité du dialogue social, de la négociation et des partenariats sont les tâches que nous devons entreprendre et ce rapport contient beaucoup d'arguments et d'idées pour nous y aider.

A ce propos, j'espère que la septième conférence européenne qui se tiendra en février prochain à Budapest permettra de promouvoir les idées présentées dans ce rapport.

Original anglais: M. MAHADEVAN (conseiller technique des travailleurs, Inde)

Nous nous félicitons de ce rapport global qui est très instructif, analytique et plein d'informations. Et nous remercions vivement le Directeur général.

Le rapport reflète notre opinion au sujet de l'augmentation du chômage, il y a aussi plus de personnes qui n'ont pas d'avenir devant elles parce que les bénéfices sont partagés par une minorité, tandis que les déficits sont mis à la charge de tout le monde.

La réforme du droit du travail vise à renforcer la concurrence dans notre pays. Nous pensons que la négociation collective englobe le droit de grève. Dans certains cas, nous nous sommes adressés à la Cour Suprême de l'Inde.

Le mouvement syndical connaît des progrès, mais il y a tout de même un secteur informel qui reste prépondérant et qui en est exclu.

Pour ce qui est de l'économie informelle, l'OIT a un rôle à jouer. Il est nécessaire que l'OIT entreprenne un travail de recherche sur l'économie informelle, la protection sociale et la législation existante.

Nous ne sommes pas d'accord sur l'argument selon lequel il n'existe pas d'autres solutions en la matière. Le Directeur général d'ailleurs est du même avis. A Mumbai, où nous avons organisé le Forum social mondial, on a discuté d'autres solutions. En Inde, le problème de la main-d'œuvre migrante est double. Nous recevons des travailleurs migrants qui viennent de l'étranger et nous envoyons aussi des migrants qui vont travailler à l'étranger.

Je ne sais pas comment résoudre ce problème, parce que des travailleurs migrants n'ont jamais de droits dans les pays où ils travaillent. Chez nous un migrant peut même devenir premier ministre. Nous sommes la plus grande démocratie du monde, comme chacun le sait.

Je voudrais conclure en disant que, après les nouvelles élections, l'Inde a établi le programme commun minimum que nous avons soumis au gouvernement avec d'autres propositions telles que la réforme agraire, la ratification de toutes les conventions fondamentales, un remaniement du Code du travail et l'élaboration d'une Charte qui engloberait les droits des travailleurs. Ceci devrait faire partie intégrante de la nouvelle politique gouvernementale. Nous voudrions que la population entière bénéficie des richesses qui sont produites et je voudrais féliciter pour terminer, le Directeur général et insister sur le fait que le secteur informel nécessite une étude approfondie et un travail de recherche pour nous permettre d'aller de l'avant.

Original anglais: M^{me} GENCIANOS (représentante, de Migrants Rights International)

J'ai le grand honneur de prendre la parole ici devant cette commission plénière au nom de migrants Rights International, qui est une fédération internationale de syndicats et d'associations de travailleurs migrants, de groupes rattachés aux églises, d'organisations légales et d'ONG qui s'occupent de la promotion des droits humains des migrants.

La discussion de cette année du Rapport global en vertu du suivi de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail, mettant l'accent sur la liberté d'association et la négociation collective, est une réponse appropriée et urgente à la réalité à laquelle les travailleurs migrants partout dans le monde sont confrontés. Le Rapport parle du principe fondamental de la liberté d'association et du droit de négociation collective en tant qu'expression de la dignité humaine. Il garantit la possibilité pour les travailleurs et les em-

ployeurs d'adhérer aux syndicats et d'agir ensemble, de défendre non seulement leurs intérêts économiques, mais également leurs libertés civiles telles que le droit à la vie, à la sécurité, à l'intégrité et à la liberté personnelle et collective; il garantit aussi la protection contre la discrimination, l'ingérence et le harcèlement.

Ces mêmes droits, qui sont promus dans le cadre de la liberté d'association et de la négociation collective, sont des droits de base et des droits au travail qui devraient être garantis à chaque travailleur sans aucune discrimination d'aucune sorte. Malheureusement, cependant, dans le cas des travailleurs migrants, la réalité à laquelle ces derniers sont confrontés est différente; les travailleurs migrants sont généralement privés du droit à la liberté d'association et à la négociation collective, contribuant ainsi à renforcer leur vulnérabilité en tant que travailleurs dans un pays dont ils ne sont pas ressortissants. Cette question a été clairement identifiée dans le Rapport global, considérant les travailleurs migrants comme l'un des groupes qui sont souvent privés du droit d'organisation, soit dans la législation, soit dans la pratique. Le Rapport mentionne aussi les employés de maison, notamment les employées de maison migrantes et les travailleurs agricoles comme appartenant à cette catégorie de travailleurs qui sont confrontés à des barrières en matière de liberté syndicale et de négociation collective. Par ailleurs, la situation des travailleurs migrants irréguliers ou sans papiers et leur exclusion de la société sont particulièrement préoccupantes.

Migrants Rights International croit fermement que le fait de garantir aux travailleurs migrants le droit à la liberté d'association représente une étape fondamentale vers la réalisation de leurs droits humains de base et de leurs droits en matière de travail. Grâce à l'organisation et à la représentation, les travailleurs migrants sont en mesure d'exposer leurs préoccupations, d'identifier les violations, d'accéder aux voies de recours en vue de chercher réparation et de bénéficier d'une meilleure protection. Ce droit est garanti par la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, et la convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949. La convention des Nations Unies sur la protection des droits de tous les travailleurs migrants et des membres de leurs familles complètes les conventions susmentionnées de l'OIT et prévoit le droit des travailleurs migrants et des membres de leurs familles, y compris des sans-papiers et de ceux qui sont dans une situation irrégulière, d'adhérer librement aux syndicats et autres associations et de participer à leurs activités.

Par ailleurs, nous notons dans le Rapport global quelques unes des pratiques optimales identifiées parmi les syndicats pour étendre l'affiliation et la représentation aux travailleurs migrants, y compris à ceux qui se trouvent en situation irrégulière. Il s'agit là de l'expression encourageante d'un engagement ferme, de la part des syndicats, pour combattre le racisme et la discrimination raciale au travail. Nous espérons que ces pratiques optimales seront largement promues et appliquées.

Ainsi, compte tenu de la discussion d'aujourd'hui, nous appelons cet organisme tripartite, les Etats et les partenaires sociaux, à accorder une attention particulière aux conclusions et aux recommandations du Rapport global, en particulier au sujet du droit des travailleurs migrants à la représentation et à la syndicalisation, et à œuvrer ensemble pour la sup-

pression de ces restrictions, aussi bien dans les textes que dans la pratique, en vue de la réalisation de ce droit.

M^{me} O'NEILL (*représentante, Organisation mondiale contre la torture*)

L'excellent rapport global publié cette année sous le titre *S'organiser pour plus de justice sociale* et portant notamment sur l'application des conventions n° 87 sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, et n° 98 sur le droit d'organisation et de négociation collective conduit l'Organisation mondiale contre la torture à poser quelques questions cruciales concernant certains cas dont nous avons été saisis.

L'OMT est avant tout un réseau de 266 organisations non gouvernementales, nationales ou internationales, qui informe le secrétariat international et lui demande d'intervenir notamment par des appels urgents en cas de violations des droits humains les plus essentiels comme celles portant atteinte à l'intégrité physique ou morale des personnes ou à leur vie.

Comme le souligne le rapport global, des progrès ont été faits, mais il reste beaucoup à faire sur le chemin de la liberté syndicale et de la négociation collective dans le monde. Mais il existe un pays, et un seul, la Colombie, où être responsable syndical est certes un droit reconnu théoriquement par les lois, mais est aussi un véritable droit à être assassiné par des tueurs à gages ou des paramilitaires, sans que ceux-ci soient poursuivis. Le gouvernement colombien affirme pour sa part que les assassinats diminuent. Ils ont en effet diminué en 2003 par rapport à 2002, mais sont en augmentation en 2004 par rapport à 2003, ce qui signifie que l'argument intolérable selon lequel la situation des syndicalistes en Colombie serait meilleure parce qu'on en assassine moins que l'année précédente est déjà caduque. Le problème n'est pas de faire des statistiques. Tant qu'une seule menace de mort est proférée et suivie d'exécution sans que ni les auteurs de menace ni les assassins ou leurs commanditaires ne soient traduits en justice, de quelle liberté syndicale les défenseurs des droits des travailleurs peuvent-ils jouir dans ce pays?

Quant aux promesses de désarmement des paramilitaires, elles ne sont que poudre aux yeux du gouvernement. Les faits parlent d'eux-mêmes. Tous les observateurs qui se sont rendus sur place et de nombreux rapports ont montré la complicité entre les paramilitaires et l'armée. Les tueries de quelques paramilitaires par l'armée dans des affrontements secondaires ont pu faire illusion, la réalité quotidienne le montre. Les paramilitaires et autres tueurs ...

(l'oratrice est interrompue.)

Original anglais: M. POTTER (*délégué des employeurs, Etats-Unis, s'exprimant au nom du groupe des employeurs*)

Je crois qu'il y a un autre endroit dans la maison ou l'on peut discuter de ce genre de question. Ceci n'est pas pertinent. Il s'agit d'un cas contre un seul pays. Il ne s'agit pas d'une vision globale et j'estime que ceci est inapproprié. Le gouvernement n'est même pas présent dans la salle. Je voudrais prier l'orateur de se concentrer de manière plus générale sur les questions pour lesquelles son organisation est compétente.

Original anglais: M^{me} O'NEILL (*représentante, Organisation mondiale contre la torture*)

Il serait d'ailleurs opportun que cette Conférence réfléchisse sur certaines coïncidences, par exemple, l'appartenance de certaines des victimes des attentats meurtriers à des syndicats comme la Centrale unitaire des travailleurs ou l'Union syndicale ouvrière, et les conflits les plus aigus ayant opposé ces syndicats à des entreprises d'Etat en cours de liquidation comme Télécom et Ecopetrol.

Original anglais: M^{me} SAJIDA (*représentante, Forum pour les migrants en Asie*)

J'interviens au nom du Forum des migrants en Asie, réseau qui comporte 200 associations et syndicats de travailleurs migrants, ainsi que de groupes de soutien aux migrants établis dans 22 pays d'Asie.

Le rapport global intitulé *S'organiser pour plus de justice sociale* met en évidence le rôle croissant que jouent les travailleurs domestiques sur le marché du travail mondial.

En outre comme il est indiqué dans la note 57 du rapport, il est symptomatique que tous les rapports globaux, qui traitent des quatre catégories de droits fondamentaux, présentent les travailleurs domestiques comme un des groupes qui souffrent nettement d'un déficit de droits. Etant donné que la migration doit s'inscrire dans un cadre multilatéral bien défini, il faut que l'OIT œuvre efficacement pour sortir le travail domestique de la zone floue qu'il occupe aujourd'hui entre les relations marchandes et les relations non marchandes.

Nous constatons avec inquiétude que, dans de nombreux pays ce genre de travail n'est pas véritablement reconnu, ce qui fait que la législation l'ignore, que les violations des droits de l'homme et du travail sont fréquentes et surtout que le droit fondamental d'organisation et de négociation n'est pas assuré.

Le rapport souligne à juste titre que la syndicalisation de ces travailleurs serait l'élément clé pour lutter contre les violations de tous les principes et droits fondamentaux au travail y compris contre le travail forcé et la discrimination. En plus, il attire l'attention sur le fait que, dans les secteurs où la syndicalisation est forte et là où on respecte les normes sur la durée du travail, la santé et la sécurité ainsi que les contrats de travail, il n'y a pas de travail forcé ni de traite.

Le défi que le rapport nous engage aujourd'hui à relever consiste à syndiquer les travailleurs domestiques, ce qui suppose le recours à ces stratégies et à ces approches. Nous relevons avec plaisir que le rapport cite des cas où des travailleurs migrants domestiques ont réussi à s'organiser, comme à Hong kong, Chine, le Syndicat des travailleurs migrants d'Indonésie, constitué en 1999, premier syndicat représentant des travailleuses domestiques migrantes d'Indonésie.

Etant donné que la législation de Hong kong accorde aux travailleuses et aux travailleurs migrants domestiques l'égalité de traitement, y compris le droit d'organisation, les travailleurs migrants indonésiens à Hong kong jouissent des conditions structurelles nécessaires à leur auto-organisation et leur représentation.

(M. Ray Guevara prend place au fauteuil présidentiel.)

Les femmes syndiquées participent avec le gouvernement de Hong Kong au dialogue sur les politiques, et ont également été invitées par le parlement indonésien à formuler un certain nombre de questions d'intérêt national relatives à la législation. C'est la raison pour laquelle elles sont considérées comme de véritables partenaires pour l'élaboration des politiques.

Nous reprenons la phrase du rapport énonçant que le principe fondamental de la liberté d'expression et le droit de négociation collective sont une expression de la dignité humaine. Tout en reconnaissant qu'ils contribuent au bien-être économique et social des sociétés, nous invitons l'OIT et les partenaires sociaux à promouvoir et à mettre en œuvre des principes compatibles avec les normes de l'Organisation et des Nations Unies, afin que les travailleuses domestiques migrantes puissent bénéficier de conditions de vie et de travail décentes.

Original anglais: M. POTTER (délégué des employeurs, Etats-Unis, s'exprimant au nom du groupe des employeurs)

Ce rapport global est une vue d'ensemble qui étudie les tendances dans tous les pays et les passe en revue, que les conventions fondamentales aient été ratifiées par eux ou non.

Aujourd'hui, nous avons eu 47 intervenants et, sur ces 47, 25 étaient des représentants gouvernementaux. Je crois que ce sont des chiffres bien inférieurs aux années précédentes. Je crois qu'il y a environ 165 pays inscrits à la Conférence, ce qui signifie que 15 pour cent des gouvernements qui se sont engagés vis-à-vis de cette Déclaration ont pris la parole ici, ce qui est fort décevant. Je crois qu'il serait opportun que le Bureau examine le taux de participation de cette année et procède à une comparaison par rapport aux années précédentes. Les conclusions que nous pouvons tirer de cette tendance sont qu'il serait peut-être nécessaire de discuter de cette question au sein du Conseil d'administration.

La participation des gouvernements se fait de leur propre initiative et elle n'est pas contraignante. Mais comment évaluer la mesure de leur engagement vis-à-vis de la Déclaration s'il n'y a pas une large participation au débat dans le cadre de ce rapport global? Le rapport global et son suivi ont pour objectif de juger de l'efficacité de l'aide technique fournie par l'OIT et d'établir des priorités pour l'action future. Là aussi nous avons entendu certaines tendances s'exprimer clairement. Mais je crois que le Bureau aura la tâche difficile s'il veut vraiment établir une évaluation détaillée et une détermination des priorités dans la ligne de la Commission sur la coopération technique du Conseil d'administration fixées au mois de novembre 2000.

Pour terminer sur une note un peu plus positive et encourageante, je dirais que nous avons encore une longue route à parcourir mais, même malgré ce faible taux de participation, je crois que le débat de cette réunion a été plus interactif que par le passé.

Cependant, bon nombre de gouvernements ne nous ont pas fourni des informations concrètes quant à la question de savoir comment ils vont traduire dans les faits leur engagement vis-à-vis de la Déclaration. Nous pensons qu'il faudrait peut-être songer à inscrire cela dans les rapports globaux qui seront élaborés à l'avenir. Nous n'avons pas de suggestion à faire mais il pourrait peut-être y avoir une sorte d'introduction – un préambule ou un commentaire – de caractère général et cela serait

peut-être de nature à encourager les gouvernements à fournir des éléments qui nous seraient utiles. Je vous remercie.

Original anglais: M. TROTMAN (délégué des travailleurs, Barbade, s'exprimant au nom du groupe des travailleurs)

Je remercie tous ceux qui ont suivi ce long débat, le Président, les participants, les interprètes et les techniciens qui ont dû supporter cette longue journée de travail.

Notre débat d'aujourd'hui n'a pas répondu à toutes nos attentes mais il représente un effort pour faire des choses différentes, de manière différente. Nous saluons M. Potter et les autres principaux intervenants qui ont pris la parole mais, comme lui, nous pensons que nous n'avons pas eu une participation gouvernementale aussi forte que nous l'aurions aimée. Néanmoins, notre groupe a été impressionné par le nombre de gouvernements des Etats arabes qui ont pris le temps et la peine de venir exprimer leur point de vue sur l'orientation qu'ils souhaiteraient donner à la question. Sans eux, la répartition entre les différentes catégories d'orateurs serait encore plus décevante. Il serait peut-être utile de comparer la liste des orateurs de cette année avec celle de l'année dernière pour voir qui a participé, et on pourrait essayer de voir s'il y a une corrélation entre le sujet traité et les gouvernements présents qui interviennent. Je crois que le résultat pourrait être fort intéressant pour nous. Cela donnerait une indication du sérieux de notre engagement dans les travaux de l'Organisation.

Bien sûr, je ne suis pas ici pour juger. J'ai lu un livre que je continue à lire et qui dit «tu ne jugeras point, sinon c'est autrui qui te jugera». Mais cela ne nous empêche pas d'analyser les choses pour nous-mêmes et d'en tirer nos propres conclusions.

Nous souhaitons dire, comme l'a dit aussi le Directeur général, qu'il y a encore beaucoup trop d'obstacles à la syndicalisation et que, selon nous, la Commission de la coopération technique devrait être appelée à la rescousse et agir beaucoup plus dans le sens de la promotion. En effet, nous sommes convaincus que si la coopération technique et les fonds qui lui sont alloués pouvaient bénéficier de son intervention, elle serait peut-être mieux en mesure de promouvoir efficacement ces conventions fondamentales.

Avant de lever la séance, nous voulons dire un ou deux mots à propos de certains propos que nous avons entendus aujourd'hui. Après avoir entendu la position du principal porte-parole des Etats du Golfe, venu des Emirats arabes unis nous tenons à féliciter la région pour les travaux dont il a été fait état. Nous pensons que c'est une démarche louable, mais espérons qu'elle n'est pas considérée comme une fin en soi. Par exemple, nous avons entendu parler des comités de travailleurs, qui, naturellement, veulent faire l'expérience de la liberté d'association et du droit à la négociation collective, mais je pense qu'il y a plus à faire pour promouvoir la liberté syndicale et le droit à la négociation collective. Il faut s'assurer que ces droits ne figurent pas seulement dans la législation, mais qu'ils soient aussi appliqués dans la pratique. En outre, ils ne devraient pas être garantis aux seuls ressortissants nationaux, mais aussi aux migrants, les conventions nos 87 et 98 devant être analysées dans la perspective d'une application universelle.

Non seulement ces pays mais tous les autres aussi devraient reconnaître la nécessité d'une participa-

tion démocratique et d'une transparence eu égard aux questions que soulèvent les conventions n^{os} 87 et 98.

Nous parlons de transparence car tous les gouvernements qui sont intervenus ont parlé en termes très élogieux de la façon dont ils défendent et mettent en œuvre ces deux conventions. Pourtant, les employeurs se plaignent presque autant que les travailleurs de l'absence de liberté d'association. Manifestement, il y a là un problème de transparence. Il faut un dialogue digne de ce nom entre eux et je pense que d'ici au mois de novembre, date de la session interactive et des consultations, il aura été possible d'examiner la question de plus près. J'ose espérer que nous pourrions alors appeler un chat, un chat, et que la diplomatie de la maison ne nous obligera pas à lui donner un autre nom, ce qui ne faciliterait pas la compréhension.

Il faut réfléchir à un mécanisme permettant d'accélérer la ratification de la convention n^o 87 et l'adoption de la législation correspondante. Notre camarade, Ursula Engelen, Kefer en a parlé en disant clairement que parfois la recherche de solutions rapides se heurte à des obstacles délibérément mis en place pour ralentir le processus.

Nous pensons, comme vous certainement, Monsieur le Président, que tout retard dans la justice équivaut à un déni de justice. Si l'on retarde délibérément les efforts visant à parvenir à cette liberté d'association que nous avons tous approuvée aujourd'hui, cela est un déni de justice. Ni gouvernements ni employeurs, ni travailleurs ne peuvent nier à quiconque ce droit fondamental. Il faut donc mettre sur pied un mécanisme permettant de renforcer les capacités et de former des personnes pour que les trois partenaires puissent assumer les responsabilités que leur impose la convention n^o 98.

Nous ne devons pas simplement nous contenter de la seule liberté d'association. Sans la convention n^o 87, sans la convention n^o 98, les travailleurs ne peuvent pas jouir de leurs droits fondamentaux au titre de ces deux conventions.

Trop de pays ont ratifié la convention n^o 87 mais n'ont pas ratifié la convention n^o 98.

C'est contradictoire. Car si l'une a été ratifiée, il faut mettre sur pied la formation, l'appui et le renforcement des capacités qui sont nécessaires pour passer logiquement de la création d'une association à la défense d'intérêts propres. Toute organisation d'employeurs ou de travailleurs, tout gouvernement qui n'y veillent pas ne sont ni de vrais organisations, ou sont de vraies organisations qui n'agissent pas correctement.

Les régions peuvent beaucoup faire pour leurs membres et peuvent s'aider mutuellement. Ces membres peuvent se rendre dans les endroits qui donnent l'exemple.

Nous avons entendu qu'à Trinité-et-Tobago tout se passait bien. Nous avons eu l'exemple excellent de la Nouvelle-Zélande. Nous avons eu un exemple donné par le délégué employeur australien. Dans nos régions, nous devons pouvoir trouver des exemples que nous pourrions suivre et cela ne doit pas toujours être à l'OIT de le faire.

Nous ne pouvons pas apprendre simplement en lisant les livres, mais en nous rendant sur place. Peut-être que les pays d'accueil pourraient faire un effort dans ce domaine.

Il faut également un mécanisme pour accélérer le passage de la création d'une organisation à la reconnaissance de cette organisation et à la négocia-

tion collective. Ce processus doit être accéléré. L'OIT doit pouvoir nous aider, mais les gouvernements eux-mêmes doivent pouvoir disposer d'un département du travail, lequel doit aussi y contribuer.

Le délégué employeur australien a indiqué que, lorsque l'on lit le résumé du rapport, on en conclut que la question de l'organisation ne pose pas de problèmes puisque peu de personnes se plaignent de cas d'ingérence.

J'affirme qu'il y a beaucoup de personnes qui préfèrent ne pas signaler ces problèmes au motif que cela ne serait pas suivi d'effets. De même, dans certains pays, des gens ne cherchent plus de travail parce qu'ils en ont cherché un sans succès, pendant des années.

Ils deviennent ce que les économistes appellent des chômeurs «volontaires». Je ne sais pas très bien ce que cela veut dire. Je pense qu'il ne s'agit pas de chômeurs «volontaires» mais de gens sans espoir. Ne pas signaler un problème ne veut pas dire qu'il n'y en a pas.

Parmi les travailleurs, il y a beaucoup trop d'exemples de situations extrêmes de harcèlement et de déni de droits. Nous ne voulons pas que le bon climat dans cette salle, dont a parlé M. Potter, nous conduise à la complaisance.

Enfin, je souhaite revenir à ce qu'a dit M. Anand, à savoir qu'il avait une opinion minoritaire. Il ne l'a pas exprimée car, lorsqu'il est intervenu à propos de la convention n^o 87, il a dit que la pauvreté où que ce soit est un risque pour la prospérité, partout. En fait, il représente tout ce que nous entendons des objectifs de la convention n^o 87.

Les conventions n^{os} 87 et 98 visent à obtenir les instruments qui permettent de créer de la richesse pour tous, de façon à ce que nous puissions partager cette richesse entre tous. Nous ne voulons pas que M. Anand quitte la salle avec le sentiment qu'il est le seul à penser ce qu'il pense. Nous sommes tous ensemble et nous voulons que le monde crée plus de richesses mais qu'il partage cette richesse. Comme l'a dit mon collègue indien, il ne faut pas que la richesse soit accaparée par quelques-uns et que la pauvreté soit partagée par tout un pays.

Je le répète, nous avons eu beaucoup de plaisir à participer à cette discussion, nous pensons qu'il y a encore beaucoup à faire et nous espérons que cela sera fait octobre ou en septembre.

Original espagnol: Le PRÉSIDENT (M. RAY GUEVARA)

Nous sommes arrivés au terme de la discussion du rapport global et j'ai le plaisir de vous confirmer que nous avons pleinement atteint notre objectif, à savoir, par le biais d'une discussion interactive, à obtenir des informations et des idées pour élaborer un plan d'action.

Les orateurs, plus de soixante, ont unanimement souligné l'importance de la réflexion et de l'action dans le domaine des principes de la liberté syndicale, de la liberté d'association et de la reconnaissance effective de la négociation collective comme instrument de la justice sociale – objectif inscrit dans la Constitution de l'Organisation qui nous reçoit aujourd'hui.

Ces principes fondent l'état de droit, c'est pourquoi il est essentiel de garantir leur réalisation. Si beaucoup reste à faire pour assurer l'application complète des droits, il y a eu beaucoup d'avancées qui visent à rendre compatibles la nécessité de la

croissance économique et un ensemble de garanties des droits sociaux.

Sans aucun doute, les nouveaux secteurs de production et les groupes les plus vulnérables ont été désignés comme sujets des actions futures: zones franches, agriculture, travailleurs domestiques, migrants, agents de police. Ce sont les secteurs dans lesquels il nous faut redoubler d'efforts, le non-respect des principes s'y faisant davantage sentir.

Aujourd'hui, il est confirmé que la négociation collective et le dialogue social sont l'expression la plus haute de la liberté syndicale et du droit d'association; c'est pourquoi leur contenu doit être adapté aux besoins du progrès économique et à la réalité sociale. On ne négligera pas pour autant les sujets classiques non moins nécessaires: l'égalité, la productivité, l'application des nouvelles technologies.

Gouvernements, travailleurs et employeurs nous ont parlé des efforts réels qu'ils ont déployés, mais la tâche n'est pas achevée. Il est indispensable à cet égard qu'elle s'inscrive dans un cadre de solidarité

internationale qui vise la justice sociale. C'est pourquoi, au-delà de leur obligation de respecter rigoureusement les engagements qu'ils ont souscrits avec la Déclaration, les pays les plus riches devront aider ceux qui sollicitent leur collaboration à diffuser les droits et l'expérience qui feront que les principes que nous avons examinés aujourd'hui deviennent une réalité.

Il est indispensable d'œuvrer pour la justice sociale, comme cela a été reconnu. Nous n'y parviendrons, tous ensemble, que si nous en prenons l'engagement ferme et profond, fondé sur une conviction sans faille.

Je souhaite remercier M. Tapiola, M. Damen, M. Attigbe, les techniciens qui nous ont accompagnés, les interprètes et tout le personnel qui nous a appuyés avec enthousiasme et générosité aujourd'hui. Enfin, je tiens à féliciter tous ceux qui sont partis comme ceux qui sont encore là, pour la force de votre engagement et de votre dévouement à la cause du travail décent.

(La séance est levée à 18 h 45.)

TABLE DES MATIÈRES

	<i>Page</i>
<i>Dixième séance</i>	
Rapport global en vertu du suivi de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail: Séance interactive.....	1
<i>Orateurs:</i> Le Président, le Secrétaire général, M. Trotman, M. Potter, M. Al-Tayer, M. De Geus, M. Neffati, M. El Amawy, M. Sweeney, M. Pais Antunes, M. Raïs, M. Konditi, M. Seguin, M. Farshori, M ^{me} Arango De Buitrago, M. Shenoy, M ^{me} Torsøe, M ^{me} Engelen-Kefer	
<i>Onzième séance</i>	
Rapport global en vertu du suivi de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail: Séance interactive (<i>suite</i>).....	20
<i>Orateurs:</i> Le Président, M. Potter, M. Trotman, M. Anand, M. Buwalda, M ^{me} Ssenabulya, M. Villavicencio Ríos, M. Echavarría Saldarriaga, M ^{me} Boegner, M. Mwakwere, M. Salmenperä, M. Aoun, M. Ahmed, M. Anderson, M. Richards, M ^{me} Byers, M. Shepard, M. Atwoli, M. Prince, M. Dzviti, M ^{me} D'Hondt, M. Rambharat, M. Sidorov, M. Kettledas, M. Gammampila Don, M. Apostolov, M. Benydin, M ^{me} Franco, M. Derbi, M. György, M. Mahadevan, M ^{me} Gencianos, M ^{me} O'Neill, M ^{me} Sajida	