

**LA COMMISSION D'EXPERTS
POUR L'APPLICATION DES CONVENTIONS
ET RECOMMANDATIONS:
DYNAMIQUE ET IMPACT**



**LA COMMISSION D'EXPERTS
POUR L'APPLICATION DES CONVENTIONS
ET RECOMMANDATIONS:
DYNAMIQUE ET IMPACT**

**Eric GRAVEL
Chloé CHARBONNEAU-JOBIN**



Copyright © Organisation internationale du Travail 2003

Les publications du Bureau international du Travail jouissent de la protection du droit d'auteur en vertu du protocole n° 2, annexe à la Convention universelle pour la protection du droit d'auteur. Toutefois, de courts passages pourront être reproduits sans autorisation, à la condition que leur source soit dûment mentionnée. Toute demande d'autorisation de reproduction ou de traduction devra être adressée au Bureau des publications (Droits et licences), Bureau international du Travail, CH-1211 Genève 22, Suisse. Ces demandes seront toujours les bienvenues.

ISBN 92-2-214830-4

Première édition 2003

Les désignations utilisées dans les publications du BIT, qui sont conformes à la pratique des Nations Unies, et la présentation des données qui y figurent n'impliquent de la part du Bureau international du Travail aucune prise de position quant au statut juridique de tel ou tel pays, zone ou territoire, ou de ses autorités, ni quant au tracé de ses frontières.

Les articles, études et autres textes signés n'engagent que leurs auteurs et leur publication ne signifie pas que le Bureau international du Travail souscrit aux opinions qui y sont exprimées.

La mention ou la non-mention de telle ou telle entreprise ou de tel ou tel produit ou procédé commercial n'implique de la part du Bureau international du Travail aucune appréciation favorable ou défavorable.

Les publications du Bureau international du Travail peuvent être obtenues dans les principales librairies ou auprès des bureaux locaux du BIT. On peut aussi se les procurer directement, de même qu'un catalogue ou une liste des nouvelles publications, à l'adresse suivante : Publications du BIT, Bureau international du Travail, CH-1211 Genève 22, Suisse, ou par e-mail : pubvente@ilo.org ou par notre site web : www.ilo.org/publns.

Préface

Chaque année un rapport est publié par la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations. Cette commission se prononce sur la conformité juridique des législations et des pratiques des 177 Etats Membres de l'Organisation internationale du Travail au regard du droit international du travail. Mais quel est donc l'impact des travaux de cette commission et de son rapport ? Dans les différents pays concernés, quelles sont donc les conséquences pratiques de ce travail produit chaque année par des experts indépendants venus de tous les continents ? Avec le recul du temps, quelles sont donc les transformations concrètes qui se produisent dans les différents systèmes juridiques comme politiques ?

Il faut savoir gré à Eric Gravel, ainsi qu'à son assistante Chloé Charbonneau-Jobin, avec ardeur et rigueur, d'avoir réalisé une analyse dont la difficulté est évidente. Car il fallait choisir, parmi tant d'évolutions normatives et pratiques auxquelles a pu contribuer la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations. Tout ne peut, en effet, être analysé, mesuré, quantifié, de façon certaine non plus qu'exhaustive. Le Droit est, chacun le sait par expérience, tellement complexe et l'effectivité des normes reste une question délicate et controversée, singulièrement en matière sociale. Droit et politique sont consubstantiels. Normes juridiques et cultures sont interdépendants. Législations et pratiques présentent à l'infini des combinaisons complexes. Dans le Droit, rien n'est figé, parce qu'il participe de la vie sociale comme économique.

Les normes internationales du travail sont nombreuses et recouvrent des domaines bien différents, même si fort pertinemment les mandats de l'OIT ont depuis quelques années réalisé un remarquable travail de classification et de regroupement de ces normes. Dans le présent ouvrage, il a donc fallu faire des choix. Ne point analyser tout, mais souligner la diversité, la profondeur, la permanence, la progressivité de l'impact du travail fait par la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations.

Il est essentiel de relever combien de nombreuses personnes, travailleurs comme employeurs, ont pu bénéficier, de façon le plus souvent durable, de ces évolutions tant juridiques que sociales à l'occasion d'une mise en conformité avec les normes internationales du travail. De telles transformations normatives et pratiques ne peuvent se produire sans cette dynamique qui se développe depuis 1919 au sein de l'OIT. Car les changements des législations et des pratiques résultent de cette complémentarité des rôles entre les différents organes de contrôle. Pareille synergie connaîtra d'ailleurs des développements nouveaux au fil des réformes des méthodes de travail, entreprises depuis quelques années à l'instigation du Conseil d'administration de l'O.I.T.

La force de l'O.I.T. réside en cette permanente volonté de dialogue, entre les employeurs, les travailleurs et les Etats Membres. Tous contribuent avec détermination à faire évoluer les législations et les pratiques pour que les normes internationales du travail deviennent réalité en tous pays et continents. La présente étude témoigne de ce qui est fait. Elle invite à poursuivre, sans excès ni renoncement, le chemin souvent si incertain et parfois si long, de l'effectivité du droit international du travail qui conduit au Travail décent.

Jean-Claude JAVILLIER,

Directeur du Département
des Normes internationales du Travail.

Table des matières

	Page
Préface	v
Introduction	1
PARTIE I La Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations: composition et fonctionnement	5
1. Composition	7
2. Mandat et fonctionnement de la commission	8
2.1 Mandat	8
2.2 Compétence de la commission	9
2.3 Rapports soumis par les gouvernements.	10
2.4 Méthodes de travail de la commission	12
2.5 Sous-commission sur les méthodes de travail	15
3. Missions de contacts directs	16
4. Synergie entre les différents organes de contrôle de l'OIT	17
PARTIE II Impact de la Commission d'experts et cas de progrès	19
1. Considérations préalables	21
2. Les conventions fondamentales	21
3. Identification des cas de progrès	23
4. Contrôle préventif exercé par la Commission d'experts.	25
5. Dialogue avec les gouvernements et lien de causalité	26

6. Autres facteurs	28
7. Cas de progrès	30
7.1 Cas de progrès en matière de liberté syndicale et de négociation collective	30
7.2 Cas de progrès relatifs au travail forcé	48
7.3 Cas de progrès relatifs à l'égalité et la non-discrimination	58
7.4 Cas de progrès relatifs au travail des enfants	72
Conclusion	75
Annexes	81
Annexe I	83
Annexe II	94
Annexe III	95

Introduction

Depuis sa création en 1919, l'Organisation internationale du Travail¹ a constamment eu recours au droit international, et plus précisément aux normes internationales du travail, comme outil pour promouvoir la Justice sociale. Mais dès les origines, il est apparu que sans normes effectives, cet objectif ne serait pas atteint. L'Organisation a donc fait de cette question sa préoccupation principale et a développé progressivement divers mécanismes de contrôle qui devaient permettre de suivre, au-delà du moment de leur adoption par la Conférence internationale du Travail, et de leur ratification par les Etats, l'effet donné aux conventions et recommandations dans la pratique.

La Constitution de l'OIT, adoptée lors de sa création, prévoyait une obligation pour les Etats Membres de soumettre des rapports périodiques sur leur pratique pour chacune des conventions qu'ils avaient ratifiées². Cependant, elle n'instituait pas d'organe de contrôle spécifiquement chargé d'analyser ces rapports; c'est donc la Conférence internationale du Travail qui a assuré le contrôle des normes les premières années. Il est rapidement apparu que la Conférence ne pourrait continuer à assumer cette tâche en raison du nombre sans cesse croissant de ratifications et de rapports, sans compter l'adoption, chaque année, de nouvelles normes. Ainsi, en 1926, lors de sa 8^e session, la Conférence a adopté une résolution prévoyant la création

¹ Ci-après appelée «l'OIT» ou «l'Organisation».

² Articles 19, 22 et 35 de la *Constitution de l'OIT*.

d'une commission chargée de procéder à l'examen des rapports soumis, marquant ainsi la naissance d'un organe appelé à devenir l'un des plus importants et influents de l'OIT: la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations³. Cette commission est devenue l'organe privilégié du contrôle régulier de l'application des normes avec la Commission de l'application des normes de la Conférence; ses travaux constituent la pierre angulaire du système de contrôle de l'OIT⁴. La présente étude se propose d'analyser tant la dynamique institutionnelle que l'impact pratique qu'ont pu avoir les travaux de la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations au cours des années, d'en tirer un bilan et, dans la mesure du possible, certains enseignements pour l'avenir. Toutefois, une étude similaire ayant été réalisée en 1977⁵, la présente étude se limitera uniquement aux travaux de la commission d'experts au cours des 25 dernières années. De plus, bien que la commission d'experts ait célébré son 75^e anniversaire en 2001, cette dernière ne répertorie de façon systématique les cas de progrès que depuis 1964. Ainsi, les cas de progrès enregistrés par la commission s'échelonnent nécessairement durant cette période.

La présente étude sera également limitée à l'analyse thématique des cas de progrès relatifs aux seules conventions fondamentales, ce qui ne doit en aucun cas occulter ni l'importance ni le fait que de nombreux progrès significatifs ont eu lieu au cours des années concernant l'application des conventions dites prioritaires ou techniques⁶. Ainsi, cette étude se propose de démontrer, à partir d'un choix d'exemples répertoriés au cours des 25 dernières années, la dynamique du contrôle de cet organe. Pour ce faire, la première partie de l'étude portera sur la composition et le fonctionnement de la commission d'experts. La deuxième partie, plus empirique, dressera une liste non exhaustive de cas

³ Ci-après appelée la «commission d'experts» ou «commission».

⁴ Pour une description du fonctionnement de ces deux commissions, se référer à la publication du Département des normes internationales du travail: *Manuel sur les procédures en matière de conventions et de recommandations internationales du travail*, BIT, Genève, 1998.

⁵ Voir BIT: *L'impact des conventions et recommandations internationales du travail*, Genève, 1977.

⁶ Voir à l'annexe 1 une liste non exhaustive de cas de progrès concernant les conventions prioritaires et techniques au cours des 15 dernières années.

de progrès répertoriés dans le cadre de l'application des huit conventions fondamentales⁷.

⁷ Cette étude répond ainsi aux vœux exprimés par le Directeur général du BIT, M. Juan Somavia, qui souhaitait que les rapports des organes de contrôle fassent une revue de l'état de l'application des normes en général par région ou par thème. Cette revue pourrait mettre davantage en lumière les succès obtenus et les efforts réels accomplis dans les différentes régions du monde. Voir BIT: *Un travail décent*, Rapport du Directeur général, Conférence internationale du Travail, 87^e session, Genève, 1999, p. 21.

**I • La Commission d'experts
pour l'application des conventions
et recommandations:
Composition et fonctionnement**

1. Composition

La Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations a été instituée par le Conseil d'administration, conformément à la résolution adoptée par la Conférence internationale du Travail en 1926, pour examiner les rapports des gouvernements sur l'application des conventions et d'autres obligations contenues dans la Constitution de l'OIT sur les normes internationales du travail. La première session de la commission a eu lieu en mai 1927. Composée alors de huit membres, elle a examiné 180 rapports provenant de 26 des 55 Etats Membres. A cette date, la Conférence avait adopté 23 conventions et 28 recommandations et le nombre de ratifications s'élevait à 229.

Aujourd'hui, le nombre de conventions adoptées par la Conférence s'élève à 184, celui des recommandations à 194, tandis que le nombre de ratifications enregistrées s'élève à 7127 (en avril 2003)⁸. A cela s'ajoutent plus de 1980 déclarations d'application de conventions à des territoires non métropolitains. En outre, l'Organisation internationale du Travail compte aujourd'hui 176 Etats Membres.

Les 20 membres qui composent la commission sont des juristes de haut niveau (juges de cours suprêmes, professeurs de droit, jurisconsultes, etc.), nommés par le Conseil d'administration pour des périodes renouvelables de trois ans. Les nomina-

⁸ Pour des informations constamment mises à jour sur le nombre de conventions et recommandations et les ratifications, se référer au site internet officiel de l'Organisation: www.ilo.org.

tions sont faites à titre personnel parmi des personnalités impartiales, ayant les compétences techniques et l'indépendance requises. Dès la création de la commission, ces caractéristiques sont apparues comme essentielles et d'une importance capitale afin que les travaux de la commission soient revêtus de la plus haute autorité et crédibilité. Les experts ne sont aucunement des représentants des gouvernements. Cette indépendance est garantie par le fait que les experts sont nommés par le Conseil d'administration sur recommandation du Directeur général, et non pas sur propositions des gouvernements des pays dont ils sont les ressortissants. Les membres proviennent de toutes les parties du monde, afin que la commission bénéficie de l'expérience directe des différents systèmes juridiques, économiques et sociaux. Chaque membre de la commission agit à titre personnel.

2. Mandat et fonctionnement de la commission

2.1 Mandat

Au départ, la commission d'experts se voyait chargée d'«étudier les voies et moyens en vue d'utiliser» les rapports sur les conventions ratifiées «de la façon la meilleure et la plus complète». Ce mandat simple à l'origine s'est précisé et a été modifié par le Conseil d'administration à sa 103^e session en 1947, à la suite de réformes constitutionnelles.

Depuis lors, la commission est appelée à examiner:

- les rapports annuels prévus par l'article 22 de la Constitution et portant sur les mesures prises par les Membres afin de donner effet aux dispositions des conventions auxquelles ils sont parties, ainsi que les informations fournies par les Membres concernant les résultats des inspections;
- les informations et rapports concernant les conventions et recommandations communiqués par les Membres, conformément à l'article 19 de la Constitution;
- les informations et rapports sur les mesures prises par les Membres en vertu de l'article 35 de la Constitution.

La commission est appelée de plus à assurer certaines fonctions au regard d'instruments adoptés sous les auspices d'autres organisations internationales. C'est ainsi qu'elle doit examiner les rapports établis par les Etats Membres ayant ratifié le Code européen de sécurité sociale.

A l'occasion de son 60^e anniversaire en 1987, la commission d'experts s'est livrée à un rappel des principes fondamentaux l'animant, de même qu'un examen de son mandat et de ses méthodes de travail⁹. La commission a pour tâche d'indiquer dans quelle mesure la législation et la pratique dans chaque Etat sont conformes aux conventions ratifiées et aux obligations assumées par cet Etat en vertu de la Constitution de l'OIT. «Sa fonction consiste à déterminer si les prescriptions d'une convention donnée sont remplies, quelles que soient les conditions économiques et sociales existant dans un pays donné. Ces prescriptions demeurent constantes et uniformes pour tous les pays, sous la seule réserve des dérogations éventuelles que la convention elle-même autorise expressément. En effectuant cette tâche, la commission n'est guidée que par les normes contenues dans la convention, sans toutefois perdre de vue le fait que les modalités de leur mise en œuvre peuvent différer suivant les Etats»¹⁰. La commission a rappelé que s'agissant de normes internationales, la manière dont leur application est évaluée doit être uniforme et ne doit pas être affectée par des conceptions propres à quelque système social ou économique que ce soit.

2.2 Compétence de la commission

Dans son évaluation de la conformité des législations nationales, la commission d'experts exerce une compétence qui a maintes fois été qualifiée de quasi-juridictionnelle bien qu'elle ne soit pas un tribunal¹¹. Elle exerce un pouvoir d'appréciation large dans le cadre de l'application de dispositions internationales. Malgré le fait que la commission se livre à un exercice d'interprétation des normes internationales et qu'au fil des ans sa

⁹ Conférence internationale du Travail, 73^e session, 1987, rapport III (Partie 4A), pp. 8-21, § 9-49.

¹⁰ *Ibid.*, § 20.

¹¹ N. VALTICOS, *Traité de Droit du Travail*, 2^e édition, Dalloz, 1983, p. 587, n° 756.

jurisprudence a acquis une force morale considérable, il n'en demeure pas moins qu'en vertu de l'article 37 de la Constitution de l'Organisation, seule la Cour internationale de Justice a compétence pour donner une «interprétation authentique» des conventions¹². Il est ainsi plus juste de souligner que les observations constituent des appréciations de la conformité des lois nationales d'un Etat Membre avec les conventions qu'il a ratifiées et non point des interprétations définitives. Pour remplir sa fonction d'évaluation de l'application des conventions, la commission doit examiner la signification de certaines dispositions des conventions et exprimer ses vues à leur sujet¹³.

Pour rendre de telles appréciations, la commission d'experts se base sur les rapports soumis par les gouvernements conformément à leurs obligations constitutionnelles.

2.3 Rapports soumis par les gouvernements

En 1949, la commission a décidé d'accorder une attention particulière aux premiers rapports suivant une ratification (aujourd'hui, plus de 200 rapports de cette nature doivent être examinés pratiquement tous les ans), et demandé en conséquence au Bureau d'établir à partir de ceux-ci des analyses comparatives. Jusqu'en 1959, un rapport annuel était exigé pour chaque convention ratifiée. Ce système a dû être modifié en raison du nombre toujours croissant des rapports dus et il a été décidé de n'exiger un rapport sur les différentes conventions que tous les deux ans ainsi qu'un simple rapport général chaque année. En 1976, le cycle des rapports détaillés a été allongé à quatre ans, sauf pour les conventions les plus importantes où la fréquence de rapports continuait d'être tous les deux ans.

En 1993, le Conseil d'administration a décidé de modifier le système des rapports: des rapports détaillés devant être présentés à deux ans d'intervalle pour un groupe de conventions dites «prioritaires» et le cycle des rapports «simplifiés» étant porté à cinq ans. En même temps, le Conseil a décidé que les gouvernements devaient présenter des rapports détaillés en cas de changements

¹² *Ibid*, note 11.

¹³ Conférence internationale du Travail, 73^e session, 1987, rapport III (Partie 4A), p. 13, § 21.

majeurs dans l'application des conventions et que les organes de contrôle disposaient de la faculté de demander des rapports additionnels en cas de besoin.

A la suite du rapport du Directeur général de 1994, *Des valeurs à défendre, des changements à entreprendre*, l'Organisation a décidé de donner la priorité au renforcement du système de contrôle des normes. Cette question a fait l'objet de plusieurs examens par le Conseil d'administration depuis lors¹⁴. Afin que les mécanismes de contrôle de l'OIT demeurent parmi les plus perfectionnés et les plus efficaces du système des Nations Unies, certains mécanismes, dont le système de rapports, ont fait récemment l'objet d'importantes modifications.

Depuis 1993, la charge de travail liée aux rapports n'a cessé de croître en raison de l'augmentation des ratifications des conventions et de l'admission de nouveaux Etats Membres. En 2001, le Conseil d'administration, en réexaminant le système de rapports, a donc suggéré de nouvelles modifications afin de renforcer l'efficacité de ce mécanisme de contrôle. Tout en maintenant les cycles de rapports biennaux et quinquennaux, le Conseil a adopté un système de regroupement des rapports selon les sujets et le type de convention de même que diverses modalités additionnelles¹⁵. L'objectif de ce groupement des rapports est de faciliter la collecte d'informations par les ministères compétents en matière de travail, contribuer à améliorer la cohérence dans l'analyse des rapports, et permettre d'avoir une vue plus complète de l'application des conventions dans un domaine visé.

Plus précisément, le Conseil d'administration a décidé de:

- grouper les conventions fondamentales et prioritaires selon l'ordre alphabétique des pays et en alternance, selon les années paires et impaires, pour la présentation des rapports selon le cycle biennal;
- grouper l'ensemble des autres conventions par sujet aux fins de la présentation des rapports selon le cycle quinquennal;
- supprimer les rapports détaillés sur les conventions fondamentales et prioritaires sauf dans certains cas particuliers;

¹⁴ Voir notamment les documents suivants du Conseil d'administration: GB.268/LILS/6; GB.277/LILS/2; GB.279/4; GB.280/LILS/3; GB.280/LILS/12/1; GB.282/LILS/5; GB.282/8/2; GB.283/LILS/6 et GB.283/LILS/6/1.

¹⁵ Voir les documents du Conseil d'administration GB.283/LILS/6 et GB.283/LILS/6/1.

- supprimer l'obligation automatique de présenter un rapport détaillé si le gouvernement manque à son obligation de soumettre un rapport simplifié;
- supprimer l'obligation automatique de présenter un deuxième rapport détaillé.

Aux fins de rapports, les conventions non fondamentales ont été subdivisées en 20 groupes d'instruments représentant des catégories de travailleurs spécifiques. Ces modifications ont commencé à être mises en œuvre en l'an 2003 et pour une période initiale de cinq ans à la suite de laquelle le Conseil d'administration devra procéder à un réexamen.

2.4 Méthodes de travail de la commission

Les méthodes de travail de la commission d'experts ont évolué au cours de son existence et dans le cadre de son mandat défini en termes généraux. La commission peut en effet élaborer de manière autonome ses propres méthodes de travail. La commission se réunit une fois l'an à Genève, durant près de trois semaines en novembre-décembre et son rapport est examiné à la session suivante de la Conférence internationale du Travail.

Ses réunions sont tenues à huis clos et ses documents et ses délibérations sont confidentiels. L'Organisation des Nations Unies est invitée à se faire représenter aux séances appropriées de la commission. Lorsque la commission examine des instruments ou des questions relevant de la compétence d'autres institutions spécialisées du système des Nations Unies, des représentants de ces institutions peuvent être invités à assister à la séance.

La commission attribue à chacun de ses membres la responsabilité initiale pour un groupe de conventions ou un sujet. Les rapports et les informations reçus suffisamment à temps par le Bureau sont envoyés au membre intéressé avant la session. L'expert responsable d'un groupe de conventions ou d'un sujet peut prendre l'initiative de consulter d'autres membres. En outre, tout autre expert peut demander à être consulté avant que les conclusions préliminaires soient soumises à la commission en séance plénière, sous la forme de projets d'observations et de demandes directes. A ce stade, la rédaction est laissée à l'entière

discrétion de l'expert responsable. Toutes les conclusions préliminaires sont ensuite soumises, pour approbation, à la considération de la commission en séance plénière.

La documentation dont dispose la commission d'experts comprend: – les informations fournies par les gouvernements dans leurs rapports ou à la Commission d'application des normes de la Conférence; – les textes législatifs, les conventions collectives et les décisions judiciaires pertinents; – les informations fournies par les Etats sur les résultats des inspections; – les commentaires des organisations d'employeurs et de travailleurs; – les rapports d'autres organes de l'OIT (tels que les commissions d'enquête ou le Comité de la liberté syndicale du Conseil d'administration); – les rapports sur les activités de coopération technique.

La commission d'experts rédige deux types de commentaires: des observations et des demandes directes. Les observations sont des commentaires écrits qui portent sur l'application d'une convention de l'OIT ratifiée. En général, il y est recouru pour les cas graves et persistants d'inexécution des obligations au titre d'une convention. Elles sont publiées chaque année dans le rapport de la commission d'experts transmis à la Conférence internationale du Travail. Les observations constituent un point de départ pour l'examen de cas particuliers au sein de la Commission de l'application des normes de la Conférence.

En 1957, pour éviter de surcharger son rapport, la commission a décidé d'adresser un certain nombre de commentaires directement aux gouvernements au lieu de les faire figurer dans son rapport. Les demandes directes sont des commentaires écrits de la commission d'experts qui peuvent porter sur des questions d'importance secondaire ou des questions techniques. Elles permettent ainsi de demander des éclaircissements afin que la commission puisse mieux évaluer la suite donnée aux obligations au titre de la convention. Comme les observations, elles peuvent demander un rapport détaillé avant la date prévue de soumission. Des copies de la demande sont également adressées aux organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs du pays concerné. La principale différence entre ces deux formes de commentaires écrits est relative à la publicité: seules les observations sont publiées dans le rapport annuel de la commission et bénéficient donc d'une certaine publicité.

S'il y a lieu, la commission demande au Bureau de préparer, pour examen par l'expert responsable, une analyse comparative de la législation et de la pratique nationales de l'Etat qui ratifie une convention. Elle demande aussi au Bureau de préparer, pour cet expert, des notes sur des questions juridiques nécessaires à l'examen des informations fournies.

Bien que les conclusions de la commission fassent traditionnellement l'objet d'un accord unanime entre ses membres, les décisions peuvent néanmoins être prises à la majorité. Si tel est le cas, la commission a pour pratique établie d'inclure dans son rapport l'opinion dissidente des membres qui le souhaitent, ainsi que toute réponse de l'ensemble de la commission. Le rapport de la commission est tout d'abord soumis au Conseil d'administration et les conclusions finales se présentent sous la forme suivante:

- a) Première partie: un rapport général dans lequel la commission examine les questions générales concernant les normes internationales du travail et autres instruments internationaux s'y rapportant, ainsi que leur application;
- b) Deuxième partie: des observations concernant certains pays sur l'application des conventions ratifiées ainsi que sur l'application des conventions dans des territoires non métropolitains et sur l'obligation de soumettre les instruments aux autorités compétentes;
- c) Troisième partie: une étude d'ensemble des instruments sur lesquels les gouvernements ont été invités à fournir des rapports, en vertu de l'article 19 de la Constitution de l'OIT, publiée dans un volume séparé.

Au fil des ans, la commission d'experts a vu sa charge de travail, ses méthodes de travail et ses responsabilités évoluer, mais les principes d'objectivité, d'impartialité et d'indépendance qui l'animent dans la conduite de ses travaux restent immuables. La commission continue d'examiner l'application des conventions et recommandations et celle des obligations constitutionnelles connexes de la même manière pour tous les Etats. Les droits et obligations découlant des instruments adoptés par la Conférence internationale du Travail ont à ses yeux le même poids pour tous et doivent s'appliquer de manière uniforme.

2.5 Sous-commission sur les méthodes de travail

La commission peut désigner des groupes de travail pour traiter de questions générales ou particulièrement complexes, comme les études d'ensemble des rapports établis en vertu des articles 19 et 22 de la Constitution. Les groupes de travail comprennent des membres qui connaissent les différents systèmes juridiques, économiques et sociaux. Leurs conclusions préliminaires sont soumises à la considération de la commission en séance plénière.

La commission a aussi le pouvoir d'examiner et de réviser ses propres méthodes de travail. Depuis 1999, la commission s'est livrée à un travail considérable de réflexion sur ses méthodes de travail. En 2001, la commission a porté une attention particulière à la rédaction de son rapport de façon à en rendre la teneur plus accessible et à sensibiliser un lectorat plus large à l'importance des dispositions des conventions et de leur application pratique. L'année suivante, la commission a décidé de créer une sous-commission afin de conduire cette réflexion de manière efficace et approfondie¹⁶. La sous-commission sur les méthodes de travail, composée d'un groupe de base, ouvert à tout membre de la commission souhaitant y participer, a pour mandat d'examiner non seulement les méthodes de travail de la commission au sens strict, mais aussi tout sujet connexe à cette question, et de faire des recommandations appropriées à la commission.

La commission a été saisie des premières recommandations de la sous-commission à sa session de novembre 2002¹⁷. Ces recommandations émanaient de l'analyse d'un large inventaire des méthodes de travail de la commission, durant lequel tous les membres de cette dernière ont eu l'opportunité d'apporter leur contribution tout au long de l'année.

Les travaux de la sous-commission ont conclu principalement à la nécessité, pour la commission d'experts, de maintenir son indépendance, son impartialité et son objectivité dans

¹⁶ Conférence internationale du Travail, 90^e session, 2002, Rapport III (Partie 1A), p. 14, § 24.

¹⁷ Conférence internationale du Travail, 91^e session, 2003, Rapport III (Partie 1A), § 7 à 8.

l'accomplissement de ses tâches. En deuxième lieu, afin d'accroître la transparence et l'influence de la commission et de ses travaux, les membres de la commission ont exprimé leur intérêt, dans les cas jugés utiles, de participer à des missions sur le terrain et de contribuer à des conférences internationales ou à des séminaires de formation dans les domaines liés à leur travail. En troisième lieu, la commission a décidé d'introduire plusieurs changements significatifs concernant ses méthodes de travail. Ces changements ont notamment pour objectif d'accroître la diversité de la commission, d'améliorer la synergie entre les experts, en particulier ceux travaillant sur les mêmes groupes de conventions, d'assurer les méthodes de travail les plus efficaces durant les périodes de travail les plus chargées, de continuer à améliorer la présentation du rapport annuel en le rendant plus accessible aux lecteurs, et de poursuivre et d'accroître la collaboration et les bonnes relations entre la commission d'experts et la Commission de l'application des normes de la Conférence.

Ainsi, il a été convenu que la sous-commission se réunirait chaque année et aussi souvent que nécessaire, afin d'assurer le suivi de ces réformes, pour en faire rapport à la commission sur leur mise en œuvre et recommander tout autre changement qui pourrait s'avérer nécessaire.

3. Missions de contacts directs

Les travaux de la commission constituent essentiellement un processus écrit. Néanmoins, la commission peut être appelée à exercer, exiger ou superviser d'autres fonctions. En 1967, à l'occasion de son 40^e anniversaire, la commission a avancé une proposition qui a abouti à l'adoption, en 1968, de la procédure de contacts directs qui consiste en des missions sur place afin de développer un dialogue avec les gouvernements et les organisations d'employeurs et de travailleurs en vue de surmonter les difficultés rencontrées dans l'application des conventions. Cette procédure est devenue couramment utilisée depuis lors, et a produit des résultats positifs.

4. Synergie entre les différents organes de contrôle de l'OIT

Les mécanismes de contrôle, qu'ils appartiennent au système régulier ou aux procédures dites spéciales, entretiennent des liens étroits. En effet, les travaux de la commission d'experts servent bien souvent de base à la conduite des travaux d'autres mécanismes de contrôle. Ainsi que l'a rappelé la commission dans son rapport à l'occasion de son 60^e anniversaire en 1987¹⁸, les relations entre elle et les autres organes de l'OIT ont toujours été empreints de respect mutuel, de collaboration et de responsabilité.

La commission d'experts a été créée à la même époque que la Commission d'application des normes de la Conférence. Même si l'une et l'autre ont parfois des divergences, elles ont cependant noué, en particulier ces dernières années, des relations de collaboration étroites, chacune s'appuyant sur les travaux de l'autre. La commission d'experts a de plus constaté que ses relations se sont intensifiées avec les commissions constituées pour examiner les plaintes et les réclamations, sur le fondement des articles 24 et 26 de la Constitution, comme cela a été le cas à propos de la plainte concernant l'application par le Myanmar de la convention (n° 29) sur le travail forcé, 1930, ainsi qu'avec les commissions chargées d'examiner un nombre, toujours plus élevé, de réclamations.

En outre, il faut noter tout particulièrement les liens qui existent entre la commission d'experts et le Comité de la liberté syndicale. Lorsqu'un problème législatif se pose et que le pays concerné a ratifié les conventions faisant l'objet d'une plainte devant le Comité de la liberté syndicale¹⁹, ce dernier peut attirer l'attention de la commission d'experts sur les aspects législatifs du cas. Cette dernière est à même alors de suivre l'évolution de la situation lors de l'examen régulier des rapports du gouvernement sur la convention en cause. Ainsi, en examinant la pratique

¹⁸ Conférence internationale du Travail, 73^e session, 1987, rapport III (Partie 4A), p. 9, § 12.

¹⁹ Il est à noter que le Comité de la liberté syndicale peut être saisi d'une plainte contre un Etat n'ayant pas ratifié les conventions en matière de liberté syndicale.

et la législation d'un pays dans le cadre de l'examen régulier de l'application des conventions, la commission d'experts peut être amenée à tenir compte des recommandations unanimes du Comité de la liberté syndicale. Bien que le comité et la commission diffèrent par leur composition, la nature de leurs fonctions et celle de leur procédure, ils se fondent sur les mêmes principes, qui conservent une portée universelle et ne sauraient faire l'objet d'une application sélective²⁰.

²⁰ Pour une étude de l'impact du Comité de la liberté syndicale voir E. GRAVEL, I. DUPLESSIS et B. GERNIGON, *Le Comité de la liberté syndicale: quel impact depuis sa création?*, Bureau international du Travail, 2^e éd., 2002.

II. Impact de la commission d'experts et cas de progrès

1. Considérations préalables

La première partie de cette étude a rappelé l'historique et le fonctionnement de la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations en traçant les grands paramètres de son action. Ces paramètres peuvent maintenant expliquer les succès notés par la commission d'experts depuis sa création. De prime abord, ces succès s'enracinent dans sa mission générale qui vise la mise en œuvre effective des normes internationales du travail. Une telle mission est au cœur des objectifs fondamentaux de l'OIT.

2. Les conventions fondamentales

La commission d'experts a eu, au fil des ans, un impact global qui touche tous les domaines où des conventions ont été adoptées. Néanmoins, la présente étude se limite aux questions relatives à l'application des conventions fondamentales.

Les conventions fondamentales sont au nombre de huit et portent sur la liberté syndicale et la négociation collective, l'abolition du travail forcé, la non-discrimination et l'égalité entre les travailleurs et l'élimination du travail des enfants. Elles sont considérées comme fondamentales quel que soit le niveau de développement des différents Etats Membres. Les conventions fondamentales ont presque toutes été adoptées entre 1930 et 1958. La

plus ancienne est la convention (n° 29) sur le travail forcé adoptée en 1930; dans le même domaine, elle sera suivie, en 1957, par la convention (n° 105) sur l'abolition du travail forcé. La convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical a été adoptée en 1948 par les 40 Etats Membres qui composaient l'OIT à cette époque, alors que la convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective était adoptée l'année suivante. Les deux conventions traitant d'égalité et de non-discrimination, à savoir la convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération et la convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession) ont respectivement été adoptées en 1951 et 1958. Il convient de souligner que les principes de liberté syndicale, d'égalité et de non-discrimination sont universellement reconnus puisqu'ils sont inclus notamment dans la *Déclaration universelle des droits de l'homme de 1948* et dans les deux Pactes internationaux relatifs aux droits civils et politiques, ainsi qu'aux droits économiques, sociaux et culturels de 1966²¹. Enfin, les conventions traitant de l'élimination du travail des enfants sont venues s'ajouter plus récemment à cette liste et témoignent de préoccupations actuelles sans cesse grandissantes au sein de l'OIT. La convention (n° 138) sur l'âge minimum a été adoptée en 1973 alors que la plus récente de ces conventions, la convention (n° 182) sur les pires formes de travail des enfants l'a été en 1999.

Aux fins de la présente étude, il y a lieu de porter une attention particulière à la date de l'entrée en vigueur de ces conventions et au nombre de ratifications qu'elles ont recueilli entre leur adoption et la présente étude²². En effet, ces données influent considérablement sur le nombre de cas de progrès répertoriés

²¹ *Déclaration universelle des droits de l'homme*, A.G. res. 217A (III), U.N. Doc. A/810 à 71 (1948); *Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels*, A.G. res. 2200A (XXI), 21 U.N. GAOR Supp. (n° 16) à 49, U.N. Doc. A/6316 (1966), 993 U.N.T.S. 3, entré en vigueur le 3 janvier 1976; *Pacte international relatif aux droits civils et politiques*, A.G. res. 2200A (XXI), 21 U.N. GAOR Supp. (n° 16) à 52, U.N. Doc. A/6316 (1966), 999 U.N.T.S. 171, entré en vigueur le 23 mars 1976.

²² Les conventions fondamentales sont entrées en vigueur aux dates suivantes: C29 sur le travail forcé, 1930 le 1^{er} mai 1932; C87 sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948 le 4 juillet 1950; C98 sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949 le 18 juillet 1951; C100 sur l'égalité de rémunération, 1951 le 23 mai 1953; C105 sur l'abolition du travail forcé, 1957, le 17 janvier 1959; C111 concernant la discrimination (emploi et profession), 1958 le 15 juin 1960; C138 sur l'âge minimum, 1973 le 19 juin 1976 et C182 sur les pires formes de travail des enfants, 1999 le 19 novembre 2000.

dans le cadre de l'application de chacune d'elles. A titre d'exemple, la convention (n° 138) sur l'âge minimum n'est entrée en vigueur qu'en 1976, soit trois ans après son adoption, et, durant de nombreuses années par la suite, n'a fait l'objet que de peu de ratifications. Ce n'est que récemment que la convention a enregistré de nombreuses ratifications ce qui explique le nombre limité de cas de progrès dans ce domaine. En outre, la convention (n° 182) n'étant entrée en vigueur qu'en 2000, les premiers rapports des gouvernements concernant l'application de cette convention ne sont examinés que depuis 2002, ce qui explique l'absence de cas de progrès à ce jour.

3. Identification des cas de progrès

Depuis 1964, la commission d'experts répertorie les cas dans lesquels les gouvernements, en réponse à ses commentaires, ont modifié leur législation ou leur pratique, de manière à donner pleinement effet aux conventions ratifiées. Ces cas sont communément appelés des «cas de progrès» et les plus significatifs d'entre eux font l'objet de la présente étude d'impact. Concrètement, la commission identifie un cas de progrès en prenant note «avec satisfaction» dans une observation que le gouvernement visé a donné suite à ses commentaires antérieurs.

De plus, depuis l'an 2000, la commission a commencé à répertorier les cas dans lesquels elle a été en mesure de prendre note «avec intérêt» des mesures prises dans le même sens. Dès la première année de cette nouvelle pratique, la commission a pu dénombrer 159 cas où elle pris note avec intérêt de certains changements intervenus dans 85 pays. Ces indications permettent un meilleur suivi au niveau national car elles dénotent l'existence d'un changement positif dans la situation. Néanmoins, comme elle n'a pas manqué de le souligner dans son rapport général en 2002, la commission est consciente qu'il existe beaucoup de cas «invisibles» ou moins manifestes dans lesquels les normes internationales du travail ont exercé une influence positive.

Ce ne sont pas là les seuls cas dans lesquels les conventions et les recommandations exercent une influence tangible sur la législation et la pratique des Etats Membres. La commission prend note, chaque année, d'un certain nombre de cas où il est apparu, d'après le premier rapport sur l'application d'une convention, que de nouvelles mesures d'ordre législatif ou autres avaient été adoptées peu avant ou après la ratification.

Au cours des 25 dernières années, il est possible de constater une évolution incontestablement positive dans la mise en œuvre des observations de la commission d'experts. Certes, l'augmentation du nombre des cas de progrès est nécessairement liée à l'augmentation des ratifications et des rapports soumis. A l'heure actuelle, on compte quelques 1189 ratifications pour les seules conventions fondamentales. Néanmoins, on constate qu'outre l'augmentation des rapports examinés par la commission d'experts, les Etats Membres sont davantage réceptifs aux commentaires formulés par la commission et tendent à mieux mettre en œuvre les dispositions de ces conventions.

Bien évidemment, il n'en reste pas moins que certains manquements sérieux et difficultés de mise en œuvre des conventions persistent dans nombre de pays et ce, malgré les interventions répétées de la commission d'experts et de l'action conjuguée de cette dernière avec la Commission d'application des normes de la Conférence ou du Comité de la liberté syndicale. Ces cas ne doivent cependant pas occulter les réels progrès qui ont pu être notés et qui sont liés directement aux travaux de la commission d'experts. En outre, les cas de progrès observés par la commission d'experts ne sauraient s'apprécier uniquement en fonction de chiffres qui, à eux seuls, ne peuvent prétendre rendre compte de façon réelle et détaillée de l'évolution de la situation. Ainsi, l'analyse doit être double: quantitative et qualitative.

4. Contrôle préventif exercé par la commission d'experts

En premier lieu, il est important de souligner que l'impact de la commission d'experts ne se mesure pas uniquement à la lumière des cas de progrès répertoriés. A cet égard, il convient de ne pas négliger l'impact indirect ou a priori du travail de la commission. En effet, la commission d'experts peut exercer un contrôle préventif considérable. Cet impact est, par le fait même, difficilement quantifiable. Ainsi en est-il de l'analyse comparative d'un projet de loi qui permet de relever les incompatibilités de certaines dispositions dudit projet avec la convention visée. Cet examen, avant même l'entrée en vigueur de la loi, offre la possibilité aux autorités législatives d'un Etat Membre de procéder aux modifications nécessaires. En conséquence, cette loi ne fera probablement pas l'objet de commentaires de la part de la commission d'experts par la suite, à moins, bien entendu, que des problèmes ne se présentent en pratique.

S'agissant du contrôle préventif que peut exercer la commission d'experts, il y a aussi lieu de mentionner les demandes directes qu'elle soumet chaque année à certains gouvernements. Ces demandes directes, par lesquelles la commission demande généralement des éclaircissements aux gouvernements et dialogue avec ces derniers sans aucune forme de publicité, ne figurent pas dans le rapport de la commission. Ainsi, le suivi donné aux demandes directes et l'effet de ces dernières n'apparaît jamais dans la rubrique des cas de progrès. Toutefois, si l'Etat ne s'y conforme pas, l'année suivante, la commission peut réitérer ses demandes et les formuler dans une observation qui apparaîtra alors dans son rapport.

5. Dialogue avec les gouvernements et lien de causalité

Certaines remarques sont nécessaires afin de circonscrire les éléments qui peuvent influencer les cas de progrès. Ces cas ne peuvent être répertoriés que si les gouvernements concernés fournissent les informations et/ou documents requis par la commission. Ainsi, le processus de contrôle de l'application, pour être efficace, exige nécessairement une certaine collaboration de la part des Etats Membres. Un véritable dialogue s'établit alors entre la commission et les gouvernements visés²³. A cet égard, les informations que peuvent fournir les organisations de travailleurs et d'employeurs ont une importance certaine puisqu'elles permettent à la commission de se tenir informée dans les cas où, par exemple, le gouvernement concerné ne fournit pas les informations demandées.

De plus, bien que la commission s'efforce de répertorier les cas de progrès, ce faisant, elle n'établit pas de hiérarchie entre eux. Un cas de progrès est répertorié comme tel peu importe les circonstances entourant les mesures prises par le gouvernement. Ainsi, l'intérêt de la présente étude réside dans la volonté de ne relever que les exemples les plus probants de progrès intervenus à la suite de commentaires de la commission. Les choix qu'implique une telle sélection sont évidemment guidés à la lumière des circonstances prévalant aujourd'hui, et certains cas de progrès significatifs notés il y a 20 ans peuvent avoir perdu de leur pertinence aujourd'hui. Cette étude ne saurait s'apprécier sans garder à l'esprit ces considérations. Par ailleurs, il ne s'agit pas non plus d'une revue des problèmes contemporains auxquels la commission d'experts est confrontée mais bien un catalogue de cas choisis, qui dressent un portrait global de la situation selon quatre thèmes principaux (liberté syndicale et négociation collective, égalité et non-discrimination, travail forcé et travail des enfants), en prenant en compte une répartition géographique.

²³ N. VALTICOS, *op. cit.*, note 11, p. 601, n° 773.

La question peut se poser sur la façon d'établir un lien de causalité entre les observations de la commission d'experts et les mesures prises par les gouvernements concernés. A cet égard, le dialogue entre les différents protagonistes est d'une importance capitale. Le fruit des efforts de la commission se mesure à partir d'une foule de sources d'informations telle que les renseignements fournis par les gouvernements concernés, ceux transmis par les organisations d'employeurs et de travailleurs, les projets de lois soumis au Bureau ainsi que les demandes d'assistance technique.

Il faut souligner que les Etats répondent à des formulaires types pour chacune des conventions. Ces formulaires précisent les questions auxquelles doivent répondre les Etats ayant ratifiés les conventions, de même que les informations devant être communiquées. Ces formulaires influencent directement le contenu des rapports soumis à la commission d'experts par les Etats. D'ailleurs, la commission d'experts et le Bureau international du Travail ont porté une attention particulière à ces formulaires au cours des dernières années. Des modifications au contenu des formulaires ont été proposées et adoptées périodiquement permettant ainsi une meilleure collecte d'informations et facilitant par le fait même le travail de la commission.

Les formulaires peuvent demander des informations relatives aux décisions judiciaires sur l'application des conventions aux autorités chargées de l'application des lois et règlements donnant effet aux conventions. Il peut être également demandé de fournir diverses données statistiques. Par ailleurs, en vertu de l'article 23, paragraphe 2, de la Constitution de l'OIT, les Etats Membres sont tenus de communiquer aux organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs copie des informations et des rapports qu'ils transmettent au Directeur général. Des résolutions adoptées par la Conférence internationale du Travail en 1971 et 1977 ont conduit la commission à examiner avec un soin particulier la manière dont les Etats s'acquittaient de cette obligation. De même, ces organisations peuvent formuler des commentaires sur l'application des conventions ratifiées en les envoyant directement à l'Organisation. A la suite de ces résolutions, le Conseil d'administration a décidé de préciser davantage, dans les formulaires, la question portant sur l'obligation de communiquer copie des rapports aux organisations représentatives ainsi que la question des commentaires reçus de ces organisations.

Le lien de causalité entre une observation de la commission d'experts et un cas de progrès est plus difficile à établir lorsque les commentaires de la commission n'ont pas produit d'effets immédiats et que plusieurs années se sont écoulées avant que le gouvernement visé prenne les mesures nécessaires pour donner suite auxdits commentaires. A cet égard, il est important de souligner que durant toutes ces années, la commission aura assuré un suivi du cas en poursuivant son examen des problèmes d'application soulevés et en réitérant ses commentaires antérieurs, et ce, jusqu'à ce qu'elle puisse noter un changement allant dans le sens de ses observations. En outre, lors de certains manquements particulièrement graves et persistants et après consultations au sein du Conseil d'administration et de la Conférence internationale du Travail, les commentaires de la commission d'experts restés sans réponse de la part des gouvernements peuvent ouvrir la voie à l'utilisation d'autres mesures prévues par la Constitution de l'OIT²⁴.

6. Autres facteurs

En outre, dans plusieurs cas, les mesures prises par les gouvernements afin de répondre aux commentaires de la commission d'experts sont tributaires d'autres facteurs. De manière générale, les Etats répugnent à ce que leurs manquements et le non-respect de leurs obligations internationales soient discutés publiquement. A cet égard, les travaux de la commission d'experts servant de base à ceux de la Commission d'application des normes de la Conférence, le fait qu'un Etat puisse figurer sur la liste des cas individuels discutés à la Conférence peut certainement produire un effet dissuasif.

De plus, certaines mesures échappent à tout contrôle direct de la commission d'experts puisqu'elles sont liées à un ensemble de facteurs étrangers à l'action de la commission tels que, par

²⁴ Voir par exemple, le recours à l'article 26 de la Constitution et l'établissement de la commission d'enquête sur le Myanmar concernant les questions de violations des dispositions de la convention n° 29 sur le travail forcé.

exemple, un changement de régime politique. Les difficultés rencontrées par la commission d'experts quant à l'élimination des divergences entre législations nationales et conventions internationales du travail ont diverses sources. Tout d'abord, il peut exister des difficultés de nature économique et sociale qui empêchent la mise en œuvre et le respect des conventions ratifiées dans un Etat donné. Il s'agit parfois de cas de ratifications prématurées, l'Etat marquant par sa ratification une adhésion de principe mais n'ayant pas les moyens d'assurer de manière effective le respect de la convention.

Des problèmes similaires ont également été constatés par la commission d'experts dans le cas d'Etats nouvellement indépendants. Parfois, il s'agit plutôt de difficultés politiques qui peuvent retarder l'adoption de mesures permettant de supprimer les divergences relevées par la commission. Il convient de noter que les travaux de la commission d'experts étant de nature juridique, ses commentaires portent essentiellement sur la nécessité de modifier la législation. Ainsi, les questions politiques influencent nécessairement les progrès dans l'application des conventions et peuvent aller de troubles intérieurs graves jusqu'à la difficulté pour le gouvernement d'obtenir l'adoption des amendements législatifs nécessaires du Parlement²⁵. A cet éventail peuvent s'ajouter des difficultés purement juridiques comme celles rencontrées parfois par les Etats fédéraux lorsque les mesures devant être prises relèvent de la compétence des unités constitutives de la Fédération²⁶.

Enfin, si les progrès législatifs qui ont pu être notés dans le cadre de l'application des conventions fondamentales de l'OIT ne peuvent tous être directement attribués à l'influence de la commission d'experts, il est néanmoins raisonnable de soutenir que les Etats ne sont pas indifférents aux pressions d'un organe de contrôle œuvrant dans le cadre d'une organisation internationale.

Pour mieux illustrer cet impact au plan mondial, un choix d'exemples de cas de progrès seront présentés par regroupement thématique. Tel que mentionné précédemment, les exemples qui suivent ont été retenus avec le souci de représenter les cas de

²⁵ N. VALTICOS, *op. cit.*, note 11, p. 575.

²⁶ *Ibid.*, p. 576.

progrès les plus marquants répertoriés dans diverses régions du monde, et ne prétendent bien évidemment et en aucune façon à l'exhaustivité.

7. Cas de progrès

7.1 Cas de progrès en matière de liberté syndicale et de négociation collective²⁷

(Conventions N^{os} 87 et 98)

1978

Convention n° 87

Grèce

La loi n° 89 de 1975 reconstitue de plein droit des organisations syndicales dissoutes sous le régime précédent et restitue leurs biens dans la mesure du possible. Plusieurs dispositions incompatibles avec la convention sont abrogées par la loi n° 549 de 1977, notamment, l'obligation d'appartenir à l'organisation depuis au minimum un an pour être éligible à une fonction syndicale ainsi que la nécessité que le nombre total des voix revenant à chaque organisation, lors des assemblées des membres des unions professionnelles, n'excède pas le dixième du nombre total de voix de l'assemblée. D'autre part, un nouveau système de financement établi par les conventions collectives permet dorénavant aux syndicats de percevoir les cotisations à la source.

²⁷ Tous les cas de progrès répertoriés dans cette étude ont été extraits de la Partie 1A des différents rapports de la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations au cours des années 1978 à 2003.

1979

Convention n° 87

Japon

La loi n° 80 du 21 juin 1978 prévoit l'enregistrement des syndicats du secteur public auprès des autorités compétentes; le certificat d'enregistrement confère la personnalité juridique aux syndicats concernés. La radiation de l'enregistrement d'un syndicat ne prend effet qu'après l'écoulement du délai de recours ou après la décision du tribunal si un recours a été interjeté (loi n° 79 du 21 juin 1978).

1980

Convention n° 87

Honduras

Le Code du travail subit plusieurs modifications en mai 1979 et notamment la suppression:

- de la condition selon laquelle 90% au moins des membres d'un syndicat devaient être citoyens honduriens;
- des possibilités de suspendre par voie administrative les dirigeants syndicaux responsables d'infractions au code;
- de la faculté du ministère du Travail et de la Prévoyance sociale de suspendre le statut de personne morale d'un syndicat si celui-ci a appuyé une grève illégale;
- de sa faculté de suspendre le droit d'affiliation syndicale des coupables de tels faits.

1981

Convention n° 87

Philippines

En mai 1980, le gouvernement étend le droit d'organisation aux fins de négociation collective aux employés des institutions à but non lucratif, religieuses, charitables, médicales ou éducatives.

De plus, les travailleurs ambulants, occasionnels et itinérants, indépendants, ruraux et ceux qui n'ont pas d'employeurs

définis peuvent constituer des organisations aux fins de promouvoir et de défendre leurs intérêts.

1982

Convention n° 87

Panama

La loi n° 8 du 30 avril 1981 amende les articles 401 et 408 du Code du travail, entraînant la suppression d'une limitation à l'exercice du droit de grève. Auparavant, le droit de grève était subordonné à l'avis de l'autorité publique selon lequel les revendications des travailleurs ne risquaient pas de nuire à la rentabilité de l'entreprise.

Convention n° 98

Panama

La loi n° 95 du 31 décembre 1976 qui avait indûment prolongé la validité des conventions collectives au-delà de leur date d'expiration et interdit de négocier pendant cette période est abrogée par la loi n° 8 du 30 avril 1981. La loi abrogée admettait que les entreprises nouvellement créées ne soient pas obligées de conclure des conventions collectives pendant les deux premières années de leur fonctionnement et autorisait l'employeur à refuser de conclure une convention collective si les revendications des travailleurs risquaient de mettre en danger la rentabilité économique de l'entreprise; le ministre du Travail étant seul juge de ce critère.

1983

Convention n° 87

Bolivie

Le décret présidentiel n° 18957 du 26 mai 1982, d'une part, met fin à l'ordre de suspension des organisations syndicales et associations patronales et professionnelles.

D'autre part, il procède à une normalisation des activités des organisations syndicales. La reprise de la vie syndicale dans le

pays est décidée à tous les niveaux (rétablissement des anciens dirigeants syndicaux et des syndicats, fédérations et confédérations, conférant une complète liberté à la conduite de leurs activités).

Le gouvernement ordonne l'amnistie générale au profit de tous les Boliviens qui auraient pu être exilés ou avoir quitté le pays pour des raisons politiques.

De plus, le gouvernement prévoit le réengagement de tous les travailleurs licenciés pour des raisons politico-syndicales depuis juin 1980, une normalisation de l'administration, de la garde et de la conservation des biens syndicaux, ainsi que le remboursement des cotisations syndicales qui se trouvaient en dépôt.

1984

Convention n° 87

Egypte

En 1983, le décret-loi n° 2 de 1977 aux termes duquel, notamment, les salariés ayant participé à une grève susceptible de mettre en danger l'économie nationale étaient passibles de travaux forcés à perpétuité est abrogé.

Nicaragua

Un décret adopté le 31 mai 1983, en conformité avec la convention, modifie divers articles du règlement sur les associations syndicales notamment ceux qui énonçaient:

- l'impossibilité de former des syndicats nationaux;
- la révocation des membres des organes directeurs des syndicats par décision administrative, sans qu'il existe de recours devant les tribunaux;
- la présence de l'administration du travail dans les assemblées des syndicats;
- l'affectation d'un certain pourcentage des cotisations à des fins déterminées;
- des motifs d'exclusion de la qualité de membre d'un syndicat;

- la limitation des fonctions syndicales aux seuls travailleurs en activité;
- la limitation des élections des dirigeants à deux mandats successifs;
- les conditions imposées au droit de constituer des fédérations et des confédérations;
- la limitation du nombre des délégués désignés par les syndicats pouvant pour participer au congrès d'une fédération.

1985

Convention n° 87

Nicaragua

En 1984, le droit de grève, qui était suspendu par plusieurs décrets successifs portant loi d'urgence nationale, est rétabli par le décret n° 1480 du 6 août 1984.

1988

Convention n° 87

Guinée

Une ordonnance présidentielle, adoptée en 1986, reconnaît l'autonomie de la Confédération nationale des travailleurs de Guinée (CNTG) vis-à-vis de l'Etat (fin de la tutelle du secrétariat d'Etat au travail puis du secrétariat permanent du comité militaire de redressement national).

Les syndicats ne sont plus considérés comme des gestionnaires d'entreprise mais comme des partenaires sociaux dont la mission essentielle est la défense des intérêts matériels et moraux des travailleurs.

Convention n° 98

Guinée-Bissau

Les dispositions de la nouvelle loi générale du travail approuvée le 3 avril 1986 garantissent dorénavant la protection

des travailleurs contre les actes de discrimination antisyndicale et assurent l'autonomie des parties durant les négociations collectives.

1989

Convention n° 87

Burkina Faso

En octobre 1987, par le communiqué n° 5 du Front populaire, tous les enseignants licenciés en 1984 pour fait de grève ont été réintégrés dans leur corps d'origine. Les enseignants, ainsi que les travailleurs en général, bénéficient en conséquence de la liberté de participer aux activités syndicales de leur choix. Les sanctions qui avaient frappé les agents de l'Etat ont été levées et tous les prisonniers politiques et internés administratifs ont été libérés.

Convention n° 98

Finlande

La loi sur les contrats de travail et la loi sur les marins (textes n^{os} 935 et 936, en date du 4 décembre 1987) ont été modifiées. L'obligation de traitement équitable des salariés est dorénavant expressément étendue à leur recrutement et des sanctions pénales, y compris des peines d'emprisonnement, sont à présent prévues en cas d'infraction. De plus, les délégués à la protection du travail bénéficient d'une protection accrue à la suite d'amendements à la loi sur le contrôle de la protection du travail qui établissent de nouvelles dispositions sur la durée du préavis et la répression de la discrimination antisyndicale dans le cas de personnes au service d'un employeur local.

1990

Convention n° 87

Pologne

La loi d'avril 1989 confirme la possibilité du pluralisme syndical (y compris pour les exploitants agricoles) en abrogeant l'article qui imposait l'existence d'un seul syndicat par entreprise. Tous les syndicats sont égaux et les travailleurs peuvent en constituer selon la structure de leur choix.

En adoptant la loi n° 104 du 7 avril 1989, le gouvernement reconnaît à tous les citoyens, quelle que soit leur religion ou leur opinion, le droit de constituer des associations de leur choix.

Convention n° 98

Pologne

L'adoption de la loi d'amnistie n° 179 de mai 1989 annule complètement toutes les condamnations pour faits de grève ou autres actions de protestation qui ont eu lieu après le 31 août 1980.

Toutes les personnes, y compris les professeurs de l'enseignement secondaire et universitaire, victimes de licenciement pour activités syndicales pourront demander leur réintégration. En cas de refus de leur employeur, il leur sera permis de saisir la commission de conciliation qui a le pouvoir de décider de leur réintégration.

1991

Convention n° 87

Algérie

En avril et juin 1990, le gouvernement, en adoptant plusieurs lois sur le travail, met fin au système d'unicité syndicale et introduit ainsi la possibilité du pluralisme syndical et autorise le recours à la grève tant dans le secteur privé que public.

Bulgarie

L'article 1 de la Constitution (rôle dirigeant du Parti sur les organisations de masse) est modifié, en avril 1990, afin de consacrer le pluralisme politique. De plus, est reconnu aux travailleurs le droit de recours à la grève pour la défense des intérêts professionnels.

Hongrie

La nouvelle Constitution de 1989 fait mention du pluralisme syndical et du droit des travailleurs de recourir à la grève pour défendre leurs intérêts économiques et sociaux. En conséquence, plusieurs nouveaux syndicats indépendants sont constitués.

Roumanie

En 1989, le gouvernement adopte plusieurs décrets abrogeant la législation précédente. Le rôle dirigeant du Parti communiste sur les organisations de masse est aboli et la possibilité du pluralisme syndical est reconnue.

RSS d'Ukraine

L'article 6 de la Constitution est abrogé et le gouvernement met ainsi fin au rôle dirigeant du Parti communiste sur les organisations de masse, y compris les syndicats. L'article 7 modifié autorise le pluralisme des partis politiques.

Lors du premier congrès de la nouvelle Fédération des syndicats indépendants d'Ukraine, la nouvelle Charte est adoptée. Est consacré le principe d'indépendance des syndicats vis-à-vis des pouvoirs étatiques politiques, ainsi que celui de libre adhésion et de retrait volontaire de la fédération.

URSS

L'article 6 de la Constitution soviétique qui consacrait le rôle dirigeant du Parti communiste sur les organisations de masse, y compris sur les syndicats, a été modifié par la loi du 14 mars 1990. De plus, la loi sur les associations publiques du 16 octobre 1990 et la loi sur les syndicats, leurs droits et les garanties de leur activité du 10 décembre 1990 reconnaissent la possibilité du

pluralisme syndical. Est aussi reconnu le droit des travailleurs de recourir à la grève pour la défense de leurs intérêts.

1993

Convention n° 87

Canada

La province de Colombie-Britannique abroge l'article 80 de la loi sur les universités qui excluait les professeurs d'université du champ d'application de la loi sur les relations professionnelles et par conséquent, limitait leur droit d'établir des organisations de leur choix. Cette loi a été remplacée par le Code sur les relations professionnelles. Ont été supprimés les critères applicables aux arbitres dans les arbitrages d'intérêt. La définition des services essentiels a été modifiée pour ne viser que ceux des services qui «sont nécessaires ou essentiels pour prévenir un danger immédiat et grave pour la santé, la sécurité et le bien-être de la population». En outre, la notion de «grève limitée» n'intervient que dans les domaines qui ne sont pas considérés comme essentiels.

Congo

L'article 25 de la Constitution de mars 1992 garantit à tout citoyen le droit de créer un parti, un syndicat, des associations et d'y adhérer. Le pluralisme syndical est également établi par un décret de juin 1991. Plusieurs syndicats sont en conséquence constitués.

République dominicaine

La loi sur la fonction publique et la carrière administrative ainsi que le nouveau Code du travail de mai 1992 issus d'une coopération avec le BIT, prennent en compte la liberté syndicale et confèrent à tous les travailleurs des entreprises agricoles, agro-industrielles, de l'élevage ou de la foresterie, des entreprises de l'Etat et des fonctionnaires publics, le droit de se syndiquer. Les restrictions au droit de grève sont limitées aux services essentiels *stricto sensu*. L'abrogation de l'interdiction des grèves politiques et de solidarité s'ajoute à celle de l'interdiction de toute activité

de propagande ou de prosélytisme syndical dans les administrations publiques.

Ethiopie

La proclamation n° 42/1993 sur le travail supprime le système d'unicité syndicale imposé par la législation antérieure et reconnaît le droit des travailleurs et des employeurs d'établir des syndicats et des associations patronales et d'y adhérer afin de représenter leurs membres lors de négociations collectives.

Rwanda

En vertu de la nouvelle Constitution de juin 1991, le pluralisme politique et syndical est désormais en vigueur et le droit de grève est étendu aux agents des services publics. L'indépendance du mouvement syndical est consacrée dans les statuts de la Centrale des syndicats des travailleurs du Rwanda (CESTRAR).

1994

Convention n° 87

Costa Rica

Le gouvernement abroge certains articles du Code pénal selon lesquels la grève des fonctionnaires était passible de prison et d'amende. La nouvelle loi interdit aux associations «solidaristes» d'exercer toute activité visant à combattre ou à entraver, de quelque façon que ce soit, la formation et le fonctionnement des organisations syndicales et des coopératives.

Le nombre minimum de travailleurs exigé pour la création d'un syndicat est désormais de douze (le même que pour les associations «solidaristes») et les travailleurs bénéficient du libre exercice des droits collectifs. La sécurité d'emploi est garantie aux membres des syndicats en cours de formation, aux dirigeants syndicaux et aux candidats au comité directeur.

Les actes commis en violation des conventions sont dorénavant considérés comme des fautes punissables.

Paraguay

Le nouveau Code du travail de 1993 prévoit notamment que:

- l'interdiction de la grève dans les services publics est supprimée. Les syndicats de fonctionnaires publics (qui ont désormais le droit de s'organiser) représentent leurs affiliés devant les autorités compétentes pour la défense de leurs intérêts communs;
- le critère nécessaire pour pouvoir déclarer la grève à la majorité absolue des affiliés d'un syndicat est abaissé. Les grèves de solidarité ou les grèves générales sont autorisées;
- l'interdiction pour les syndicats de recevoir des subsides ou une aide économique d'organisations étrangères est supprimée.

Convention n° 98

République dominicaine

Depuis mai 1992, le nouveau Code du travail consacre la protection du droit syndical (article 390) et augmente les amendes et autres pénalités à l'encontre des coupables de pratiques déloyales et d'actes de discrimination antisyndicale (articles 720 et 721). Par ailleurs, les dispositions sur la protection contre la discrimination antisyndicale et la promotion de la négociation collective s'appliquent aux travailleurs d'entreprises agro-industrielles, d'élevage ou de foresterie, ainsi qu'aux zones franches d'exportation, auparavant exclues de cette législation.

Portugal

L'entrée en vigueur d'une convention collective conclue au sein d'une entreprise publique ne nécessite plus l'autorisation préalable du ministre de tutelle.

1995

Convention n° 87

Australie

L'article 75 de la loi portant réforme des relations de travail de 1993 modifie l'article 189 de la loi sur les relations de travail de 1988 en ramenant à 100, plutôt que 10000, le nombre minimum de membres requis pour l'enregistrement d'organisations de travailleurs et d'employeurs, dans le système fédéral des relations professionnelles. L'interdiction pour les fonctionnaires de participer à des grèves affectant les services ou établissements publics est abrogée. Les travailleurs bénéficient d'une plus grande protection contre le licenciement en cas de participation à une action revendicative.

1996

Convention n° 87

Azerbaïdjan

La loi sur les syndicats de 1994 prévoit la possibilité du pluralisme syndical et garantit le droit de grève.

Gabon

Le nouveau Code du travail de novembre 1994 redéfinit les conditions de constitution et de fonctionnement des organisations syndicales des agents publics (fin des monopoles syndicaux et des restrictions importantes au droit de grève). Il en résulte la possibilité du pluralisme syndical dans les secteurs public et privé, ainsi que le droit de grève pour la défense des intérêts professionnels, économiques et sociaux. Il prévoit également la possibilité de recourir à l'arbitrage. Par ailleurs, toute retenue sur le salaire en dehors des prélèvements prévus par les conventions collectives est interdite.

Lettonie

La loi sur les syndicats de décembre 1990 prévoit la possibilité du pluralisme syndical et garantit le droit de grève.

Convention n° 98

Gabon

Le nouveau Code du travail de novembre 1994 consacre la protection contre les actes de discrimination antisyndicale tant à l'embauche qu'en cours d'emploi, ainsi que contre les actes d'ingérence pouvant entraîner des sanctions pénales.

Grèce

La loi n° 2123 du 14 avril 1993 qui avait suspendu la convention collective générale nationale applicable aux travailleurs du secteur public au sens large du terme, aux travailleurs employés par les entreprises d'utilité publique ou par les administrations locales, a cessé d'être en vigueur à la fin de l'année 1993. Les travailleurs employés par l'Etat, par les entreprises publiques, ainsi que ceux employés en vertu d'un contrat de droit privé par les organisations locales, sont notamment couverts par la convention collective générale nationale conclue le 21 mars 1994 en accord avec les partenaires sociaux.

1997

Convention n° 87

Namibie

La loi sur le travail n° 6 de 1992 confère aux travailleurs et employeurs le droit de constituer et de s'affilier, sans autorisation préalable, à des organisations de leur choix et étend leurs pouvoirs en matière de statuts et règlements, d'élection des représentants, de gestion et de grève.

Slovaquie

La Constitution de 1992 permet le pluralisme syndical sur une base indépendante et consacre le droit des travailleurs de recourir à la grève pour la défense de leurs intérêts.

Tchad

La Constitution de 1993, adoptée par referendum, consacre la liberté syndicale, le droit de grève et limite la dissolution des

syndicats par seule voie judiciaire. De plus, les ordonnances suspendant tout mouvement de grève dans le pays et celles interdisant aux agents publics l'exercice du droit syndical sont abrogées.

L'article du Code du travail interdisant toute activité politique aux syndicats est abrogé. La durée de résidence des étrangers pour pouvoir participer à la direction d'un syndicat est réduite à cinq ans.

1998

Convention n° 87

Tchad

Le nouveau Code du travail de 1996 supprime les ordonnances qui suspendaient tout mouvement de grève et qui interdisaient aux agents publics l'exercice du droit syndical. L'interdiction de toute activité politique aux syndicats est levée et la durée de résidence dans le pays exigée des étrangers pour qu'ils puissent participer à l'administration ou à la direction d'un syndicat est réduite.

Convention n° 98

Panama

La procédure de conciliation devant une commission tripartite est modifiée de manière à ce que la possibilité de recours à l'arbitrage sans l'accord de l'organisation intéressée soit supprimée. La grève est rendue possible en cas d'échec de cette procédure.

Roumanie

Certaines restrictions au droit de négociation collective des employeurs sont levées par la nouvelle loi sur le contrat collectif de travail de 1996. Le droit de négocier collectivement n'est plus réservé aux seules chambres de commerce et d'industrie.

1999

Convention n° 87

Afrique du Sud

La loi de 1995 sur les relations professionnelles élargit le champ d'application de la législation antérieure pour viser les fonctionnaires et les travailleurs ruraux. Elle fait mention du droit de grève, du pluralisme syndical, de la suppression de l'intervention de l'administration dans les affaires internes des syndicats et simplifie le processus d'enregistrement des syndicats.

Lettonie

Le gouvernement adopte en 1998 la loi sur les grèves qui garantit aux salariés de diverses entreprises, institutions, organisations et branches, le droit de faire grève.

Mozambique

La nouvelle loi sur les syndicats garantit aux travailleurs, sans discrimination, l'exercice de la liberté syndicale pour défendre et promouvoir leurs droits et intérêts professionnels. Sont aussi consacrés le droit des travailleurs de constituer les organisations syndicales de leur choix et de s'y affilier de plein gré, le droit des organisations syndicales d'élaborer leurs statuts, d'élire leurs représentants et d'organiser leur activité et leurs programmes d'action.

Nigéria

Suite à l'abrogation en 1998 de plusieurs décrets datant de 1994 et 1996, les travailleurs ont dorénavant le droit d'élire librement leurs représentants et d'organiser leur gestion et leurs activités sans intervention des autorités politiques. Par ailleurs, les syndicats et associations du personnel enseignant peuvent s'affilier aux organisations de leur choix.

Royaume-Uni

Le gouvernement accorde de nouveau aux employés du Centre de communication du gouvernement (GCHQ) le droit de s'affilier au syndicat de leur choix, adopte un Livre blanc sur

l'équité au travail, simplifie la loi et le code de conduite sur les scrutins et les préavis et confère le droit de saisir un tribunal pour licenciement injustifié pour avoir participé à une action revendicative légale et officielle.

Yémen

Le nouveau Code du travail de 1995 ne reprend pas les dispositions relatives à l'autorisation préalable à la constitution d'un syndicat. Il reconnaît le droit de grève et institue un système de résolution des conflits.

Convention n° 98

Afrique du Sud

La nouvelle loi de 1995 sur les relations de travail couvre les fonctionnaires et les travailleurs ruraux. Les autorités ne peuvent modifier le contenu d'ententes librement conclues ni exclure certaines régions ou types de travail de ces ententes. La loi consacre aussi des garanties relatives à la négociation collective volontaire.

2000

Convention n° 98

Ghana

Le gouvernement abroge la loi n° 125 de 1985 du Conseil national provisoire de défense (PNDC) dont l'article 2 interdisait l'application de la convention collective de la Régie ghanéenne de la noix de coco. Une telle interdiction visait les cas où la régie décidait de procéder à des licenciements pour causes économiques en contravention des conventions collectives en vigueur concernant les indemnités de licenciement pour causes économiques.

Grèce

La loi n° 2738/99 qui prévoit que les travailleurs de la fonction publique peuvent jouir du droit de négociation collective est adoptée.

2001

Convention n° 87

Slovaquie

Le paragraphe 2 de la loi n° 83 de 1990 concernant l'Association de citoyens, telle que modifiée par la loi n° 300 du 19 juillet 1990 (art. 1), garantit le droit d'association de tous les citoyens. Selon le rapport du gouvernement sur l'application de la convention, les droits des travailleurs agricoles sont désormais réglementés par les mêmes lois et règlements que les droits des autres catégories de travailleurs.

Estonie

A la suite du cas n° 2011 devant le Comité de la liberté syndicale, dont les aspects législatifs ont été portés à la connaissance de la commission d'experts, l'Association centrale des syndicats d'Estonie a obtenu son enregistrement sans avoir à modifier ses statuts. De plus, la nouvelle loi syndicale, adoptée le 16 juin 2000, ne reprend pas les dispositions de la loi syndicale de 1989 faisant référence à l'Union centrale des syndicats d'Estonie. La loi garantit aux travailleurs la possibilité du pluralisme syndical. Elle dispose que les syndicats sont des associations indépendantes de travailleurs et constituées sur une base volontaire. Les entraves à la constitution et au fonctionnement des organisations syndicales ont été abrogées ou modifiées. Il en est ainsi notamment des dispositions imposant une procédure longue, lourde et détaillée pour obtenir la personnalité juridique (suppression des actes notariés avec paiement de frais de notaire pour la constitution d'un syndicat et suppression des taxes pour l'obtention de la personnalité juridique). Il en va de même des dispositions conférant aux autorités des pouvoirs d'ingérence en matière de statuts syndicaux et d'élections de dirigeants syndicaux ou encore de gestion des organisations. La nouvelle loi prévoit aussi que plusieurs dispositions de la loi sur les associations à but non lucratif s'appliquent, à moins que les statuts des syndicats n'en disposent autrement. Le droit des employeurs de constituer des organisations demeure régi par la loi sur les associations à but non lucratif.

Pakistan

L'interdiction des activités syndicales à l'Agence de développement des ressources en eau et de l'énergie du Pakistan est désormais levée. L'exclusion des zones franches d'exploitation du champ d'application de la législation du travail doit cesser à la fin de l'année 2000.

Roumanie

La nouvelle loi n° 168 de janvier 2000 sur les règlements des différends du travail stipule que:

- l'arbitrage obligatoire qui pouvait, dans certains cas, être imposé à la seule initiative du ministre du Travail, la médiation et l'arbitrage ne sont dorénavant obligatoires que si les parties en décident ainsi par consensus;
- le pouvoir donné à la Cour suprême d'empêcher, dans certaines circonstances, le déclenchement ou la poursuite d'une grève durant 90 jours est abrogé;
- les lourdes sanctions, la responsabilité pécuniaire et l'inéligibilité aux fonctions syndicales, dont étaient passibles les personnes ayant déclaré une grève sans respecter certaines conditions, sont abrogées;
- les dispositions relatives à la durée excessive d'appartenance à l'unité de production comme condition d'éligibilité à un poste de dirigeant syndical sont abrogées.

Suisse

Un nouvel article 28 intitulé «Liberté syndicale» est introduit dans la Constitution fédérale révisée, entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2000. L'alinéa 1 de cette disposition consacre explicitement le droit des travailleurs, des employeurs et de leurs organisations de se syndiquer pour la défense de leurs intérêts, de créer des associations et d'y adhérer ou non. Les alinéas 2-4 de l'article 28 reconnaissent la licéité de la grève et du lock-out, à condition qu'ils se rapportent aux relations de travail et que soient respectées les obligations de préserver la paix du travail et de recourir à une conciliation.

L'article 24 de la loi sur le personnel fédéral n'autorise le Conseil fédéral à limiter ou supprimer le droit de grève que si la

sécurité de l'Etat, la sauvegarde d'intérêts commandés par les relations extérieures ou la garantie de l'approvisionnement du pays en biens et en services vitaux l'exigent.

2002

Convention n° 87

République de Moldova

La loi sur les syndicats en date du 7 juillet 2000 ne fait plus mention du monopole syndical imposé et assure ainsi le droit des travailleurs de constituer les organisations de leur choix.

7.2 Cas de progrès relatifs au travail forcé

(Conventions N°s 29 et 105)

1978

Convention n° 29

Burundi

Le décret-loi n° 1/12 du 4 mai 1977 abroge la loi de 1964 sur la contribution personnelle minimum et l'arrêté ministériel n° 110/395. Ces dispositions législatives déterminaient les conditions de la contrainte par corps pour non-paiement de ladite contribution et l'obligation pour les contribuables en défaut d'exécuter des travaux par décision administrative.

Convention n° 105

Chypre

La loi n° 24 de 1976 abroge certaines dispositions de la loi de 1963 sur la marine marchande qui prévoyait que les déserteurs pouvaient être ramenés de force à bord. Dorénavant, le champ d'application des dispositions permettant l'emprisonnement des marins coupables de certaines infractions disciplinaires

ou d'actes susceptibles de mettre en danger la sécurité du navire ou la vie et la santé de personnes est limité. Les marins reconnus coupables de telles infractions sont exemptés du travail pénitentiaire obligatoire.

1979

Convention n° 29

Burundi

Le décret-loi n° 1/19 du 30 juin 1977 abolit l'institution traditionnelle de l'ubugererwa qui correspondait à une forme de servage, en imposant aux *mugererwa* et à leur descendance une obligation de services personnels sans limitation précise.

Convention n° 105

Soudan

La loi n° 33 de 1974 abroge la loi de 1969 sur la répression de la corruption qui permettait d'imposer des peines d'emprisonnement avec travail pénitentiaire obligatoire à certaines personnes pour délits de presse ou d'opinion. L'ordonnance de 1908 sur l'apprentissage qui permettait de sanctionner d'emprisonnement avec travail pénitentiaire obligatoire les apprentis qui avaient manqué à leur contrat d'apprentissage a aussi été abrogée par la loi de 1974 sur l'apprentissage et la formation professionnelle.

1980

Convention n° 29

Hongrie

L'abrogation de certaines dispositions de la loi n° 1 de 1968 sur les contraventions met fin aux pouvoirs des autorités non judiciaires d'imposer des peines comportant une obligation de travailler.

Convention n° 105

Finlande

La nouvelle loi sur les marins n° 423/78 de 1978 supprime la possibilité de ramener de force les marins déserteurs à bord. Le pouvoir du capitaine d'user de la force pour rétablir l'ordre est limité aux seuls cas de danger et tout excès de pouvoir en ce domaine est punissable.

Pakistan

Les dispositions qui permettaient aux autorités d'imposer du service et des cultures obligatoires, d'interdire les grèves et de restreindre différents autres droits fondamentaux, sous peine d'emprisonnement, sont abrogées.

Pays-Bas

L'article du Code pénal qui punissait de peines d'emprisonnement comportant un travail obligatoire en cas d'omission ou de refus de travailler de la part des fonctionnaires publics et des employés des chemins de fer est abrogé.

1982

Convention n° 29

Equateur

Il résulte de la révision du Code pénal de 1938 que les vagabonds ne peuvent désormais être punis pour le seul fait de ne pas exercer habituellement un métier ou une profession.

Inde

La loi de l'Orissa de 1948 sur le travail forcé, qui donnait force de loi à des coutumes locales en vertu desquelles le travail lié à l'irrigation ou au drainage est habituellement effectué par la main-d'œuvre collective de la communauté villageoise, a été abrogée.

Suède

La loi n° 450 de 1964, qui prévoyait le placement dans une maison de travail de personnes négligeant de subvenir à leurs

besoins par des moyens honnêtes et menant une vie antisociale de nature à mettre en danger de façon évidente l'ordre public ou la sécurité publique, a été abrogée.

1985

Convention n° 29

Brésil

Une nouvelle disposition de la loi n° 7210 du 11 juillet 1984 sur l'exécution des peines prévoit que la prestation de travail d'un prisonnier au service d'une personne morale privée est subordonnée au consentement exprès de celui-ci.

République centrafricaine

L'ordonnance n° 83/010 du 4 février 1983 met fin à l'obligation de toute personne ayant bénéficié d'une formation aux frais de l'État de servir l'État pendant quinze ans.

Suriname

Le décret n° E-41 du 12 septembre 1983 modifie l'article 20 a) de la loi de 1963 sur le travail. Sont interdits le recours à la violence ou à la menace de violence, les menaces de punition ou de toute autre contrainte pour faire travailler une personne employée. Des exceptions sont prévues en cas de guerre ou d'autres désastres, de menace de désastre risquant de mettre en danger la vie ou les conditions normales d'existence de l'ensemble de la population ou d'une partie de celle-ci. Toute violation de ces dispositions est passible d'un emprisonnement ne dépassant pas neuf mois.

Convention n° 105

France

La loi n° 83-605 du 8 juillet 1983 abroge l'article 50 du Code du service national de 1971, qui prévoyait une peine d'emprisonnement comportant une obligation de travailler en cas de toute propagande sous quelque forme que ce soit, tendant à inciter autrui à demander à bénéficier du statut des objecteurs de conscience dans le but exclusif de se soustraire aux obligations militaires.

1987

Convention n° 105

Egypte

L'article 7 de la loi n° 194 de 1983 punissant de travaux forcés à perpétuité les travailleurs qui, volontairement, interrompaient leur travail en s'étant mis d'accord pour ce faire, si pareille grève mettait en danger l'économie nationale, a été abrogé.

1990

Convention n° 29

RSS de Biélorussie

Les nouveaux statuts types des fermes collectives, adoptés le 23 mars 1988, prévoient que tout membre a le droit de démissionner moyennant un préavis écrit de trois mois. La direction ou l'assemblée générale des membres ne peut refuser la demande de démission. Cette dernière prend effet au terme des trois mois, même en l'absence d'une réponse. La direction est alors tenue de remettre à l'ancien membre de la ferme collective son livret de travail.

Maurice

La nouvelle loi sur le travail abroge le Règlement sur le travail à Rodrigues de 1882 aux termes duquel une personne n'ayant pas de moyens de subsistance et qui, bien qu'en mesure de travailler, ne s'adonnait habituellement à aucun travail pouvait être condamnée à l'emprisonnement.

Pologne

La loi de 1982 sur la procédure concernant les personnes se soustrayant au travail, qui accordait aux autorités administratives de larges pouvoirs policiers à l'égard des personnes qu'elle considérait comme inactives pour des raisons socialement injustifiées, a été abrogée.

Suriname

Une nouvelle loi de 1988 énonce les principes qui régissent la surveillance des détenus, ainsi que la gestion administrative et la direction des pénitenciers et maisons d'arrêt.

1991

Convention n° 105

Brésil

La loi du 28 juin 1989 sur l'exercice du droit de grève abroge: 1) la loi du 1^{er} juin 1964 qui permettait de déclarer la grève illégale et passible de peines comportant du travail obligatoire dans un grand nombre de circonstances; 2) le décret-loi du 4 août 1978 qui interdisait la grève dans les services «intéressant la sécurité nationale».

Italie

La décision de la Cour constitutionnelle du 28 juin 1985 invalide l'article 273 du Code pénal selon lequel: «quiconque, sans autorisation du gouvernement, fonde, constitue, organise ou dirige, sur le territoire de l'Etat, des associations, organisations ou institutions ayant un caractère international ou des sections de ces associations est puni de réclusion jusqu'à six mois». Les peines de réclusion impliquaient l'obligation de travailler.

1992

Convention n° 105

Pérou

Le nouveau Code pénal (décret-loi du 25 avril 1991) abroge l'article 44 de l'ancien Code pénal aux termes duquel, en présence de délits commis par des «sauvages», les juges pouvaient substituer aux peines d'emprisonnement le placement dans une colonie pénitentiaire agricole pour une durée indéterminée qui ne dépasserait pas 20 ans, sans qu'il fût tenu compte du maximum de la peine qui, en vertu de la loi, était applicable au délit si celui-ci avait été commis par un «homme civilisé».

1993

Convention n° 29

Pakistan

Le 11 mars 1992, la loi de 1992 abolissant le système de servitude pour dettes a été promulguée.

Convention n° 105

Nicaragua

La loi du 19 octobre 1989 abroge le décret concernant le maintien de l'ordre et de la sécurité publique qui prévoyait une peine d'emprisonnement et de travaux d'intérêt public à l'encontre de ceux qui diffusaient, oralement ou par écrit, certaines opinions politiques.

1994

Convention n° 29

Bahreïn

Le nouvel article 302 *bis* est introduit dans le Code pénal de 1976 par le décret-loi de 1993 qui rend passible d'emprisonnement ou d'amende, quiconque contraint au travail forcé des travailleurs pour accomplir un travail déterminé ou retient sans motif tout ou partie de leur salaire.

Zambie

L'article 40 du règlement sur le maintien de la sécurité publique interdisant aux fonctionnaires de quitter leur emploi est abrogé par le règlement de 1990 portant modification du règlement sur le maintien de la sécurité publique.

1996

Convention n° 105

Mozambique

La loi de 1991 abroge la loi n° 2/79 sur la sécurité de l'Etat dont les dispositions permettaient d'imposer des peines d'emprisonnement comportant l'obligation de travailler.

1997

Convention n° 29

Bulgarie

La loi du 13 décembre 1995 sur la défense et les forces armées, qui détermine les conditions pour mettre fin au service, permet aux membres de carrière des forces armées de quitter le service de leur propre initiative sous réserve du respect d'un préavis de six mois. De plus, cette loi limite le service militaire obligatoire aux travaux à caractère purement militaire.

Tunisie

La loi du 23 janvier 1995 abroge le décret en vertu duquel certaines personnes pouvaient être affectées à un chantier de l'Etat en application d'une décision administrative. De même, elle rend caduque les dispositions de la loi du 8 mars 1978 relative au service civil, aux termes desquelles tout Tunisien âgé de 18 à 30 ans qui ne pouvait justifier d'un emploi ou d'une inscription dans un établissement scolaire ou de formation professionnelle pouvait être affecté, pendant un an ou plus, à des projets à caractère économique et social ou de développement rural ou urbain, sous peine d'être astreint au travail rééducatif en cas de refus ou de désertion.

Convention n° 105

Ouganda

La loi de 1995 sur la presse et les journalistes abroge la loi sur la censure de la presse ainsi que la loi sur la presse et les publications. Cette loi prévoyait l'interdiction, sous peine

d'emprisonnement (comprenant l'obligation de travailler), de publier un journal, dès lors que le ministre compétent estimait que c'était dans l'intérêt public.

1998

Convention n° 29

Venezuela

La Cour suprême, par un arrêt rendu le 14 octobre 1997, déclare la nullité, pour cause d'inconstitutionnalité, de la loi de 1956 sur le vagabondage. Cette loi permettait à l'autorité administrative d'adopter et d'appliquer des mesures d'internement en établissement de rééducation et de travail, en colonie agricole ou en colonie de travail, dans le but de corriger ou de mettre en sûreté les vagabonds et les rôdeurs.

1999

Convention n° 29

Pays-Bas

La loi du 14 mai 1998 concernant la flexibilité et la sécurité abroge la règle en application de laquelle les travailleurs étaient juridiquement tenus d'obtenir l'accord du bureau de placement du district pour mettre fin à leur emploi.

Convention n° 105

Fidji

La loi n° 20 de 1995 abroge le décret de 1989 sur l'observance du dimanche, qui interdisait de convoquer, organiser ou prendre part à une assemblée, tendant notamment à l'expression d'opinions, ainsi que de manifester en un lieu public un dimanche, les contrevenants s'exposant à des peines d'emprisonnement comportant l'obligation de travailler.

2001

Convention n° 29

Cambodge

Le sous-décret du 4 juillet 2000 met fin à l'obligation de participation aux travaux d'irrigation. Il prévoit dorénavant que les citoyens adultes peuvent participer sur une base volontaire à une journée de travail manuel au service de l'irrigation, le 4 mars de chaque année.

Convention n° 105

El Salvador

Le nouveau Code pénal (décret législatif n° 1030 du 26 avril 1997) abroge les anciennes dispositions qui permettaient d'infliger des peines comprenant l'obligation de travailler pour des activités liées à l'expression d'opinions politiques ou à une opposition à l'ordre politique établi.

2003

Convention n° 29

République-Unie de Tanzanie

La loi de 1983 sur le déploiement des ressources humaines permettant à l'autorité administrative d'imposer un travail obligatoire sur la base de l'obligation générale de travailler et aux fins du développement économique est abrogée par la loi de 1999 sur le service des promotions de l'emploi national.

Convention n° 105

Thaïlande

La loi B.E. 2543 (2000), entrée en vigueur le 4 juin 2001, abroge la loi B.E. 2495 (1952) sur la lutte contre les activités communistes, punissant de peines d'emprisonnement (comprenant des travaux obligatoires) divers actes liés à des activités communistes, telles que la propagande communiste, l'affiliation

à une organisation communiste ou la participation à des réunions communistes.

7.3 Cas de progrès relatifs à l'égalité et la non-discrimination

(Conventions N^{os} 100 et 111)

1979

Convention n° 111

Bulgarie

La nouvelle ordonnance sur le placement et l'emploi des jeunes spécialistes, publiée le 15 avril 1977, ne mentionne plus les activités politiques parmi les critères à prendre en considération. L'ordonnance antérieure établissait des distinctions ou des préférences fondées sur les opinions et les activités politiques.

Italie

La loi sur l'égalité de traitement des hommes et des femmes en matière d'emploi a été adoptée en décembre 1977. Cette loi s'applique tant au secteur public qu'au secteur privé. Elle interdit la discrimination fondée sur le sexe, l'état civil et le statut familial. De même, elle interdit la discrimination pour cause de grossesse notamment en ce qui concerne le recrutement, le type de travail, la promotion et la progression dans la carrière, ainsi que la rémunération.

1980

Convention n° 100

Inde

La loi de 1976 sur l'égalité de rémunération, appliquée progressivement, s'applique dorénavant à tous les secteurs de l'emploi et ce, depuis juin 1978. A cet égard, les gouvernements régionaux ont entrepris des actions appropriées pour promou-

voir l'application de la loi de 1976 dans le secteur des plantations. En outre, des accords collectifs conformes aux dispositions de celle-ci sont entrés en vigueur dans plusieurs plantations.

Israël

L'arrêt du 5 mars 1978 du Tribunal national du Travail, rendu à la suite du premier recours intenté par une travailleuse sur la base de la loi stipulant l'égalité de rémunération entre travailleurs masculins et féminins, a pour effet de déclarer illégale la fixation, dans les conventions collectives, d'échelles salariales par référence au sexe.

Convention n° 111

Madagascar

Le Statut général des fonctionnaires permettant de restreindre, pour les postes de responsables, à 10 pour cent l'emploi du personnel féminin, est abrogé par la loi n° 79-014 relative au Statut général des fonctionnaires.

1981

Convention n° 100

France

L'arrêté du 2 mai 1979 relatif aux prestations de logement des membres du personnel des exploitations minières élimine la discrimination liée au sexe, résultant indirectement de l'application de la notion de «chef de famille». Cette dernière était prise en compte pour l'attribution d'avantages salariaux complémentaires dans le secteur parapublic.

1982

Convention n° 100

Suisse

L'article 4 de la Constitution comporte désormais un nouvel alinéa 2 aux termes duquel «les hommes et les femmes ont droit

à un salaire égal pour un travail de valeur égale». Cette disposition est directement applicable et, désormais, toute femme défavorisée sur le plan du salaire pourra recourir aux tribunaux civils pour faire appliquer le principe de l'égalité de rémunération.

Convention n° 111

Malte

La loi n° XI de 1981 a modifié la loi de 1952 réglementant les conditions d'emploi, de manière à protéger les travailleuses contre toute décision de mettre fin à leur emploi motivée par leur mariage ou leur maternité.

1983

Convention n° 111

Pays-Bas

Les dispositions législatives suivantes relatives à la protection contre la discrimination sont entrées en vigueur au cours des années 1981 et 1982:

- la loi du 1^{er} mars 1980 sur l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes interdit et déclare nulle et non avenue toute discrimination entre les sexes dans l'emploi;
- la loi sur les conseils d'entreprises est modifiée de telle façon que les conseils d'entreprises doivent veiller à empêcher toute discrimination, et notamment encourager l'égalité de traitement entre hommes et femmes dans les entreprises;
- la loi du 2 juillet 1980 sur l'égalité de traitement entre hommes et femmes dans la fonction publique entre en vigueur;
- la loi générale sur l'incapacité de travail, la loi sur l'assurance-incapacité et la loi sur l'assurance-maladie ont été amendées et prévoient le droit à des prestations égales pour les hommes et les femmes.

1984

Convention n° 100

France

La loi n° 83.635 du 13 juillet 1983 modifie le Code du travail et le Code pénal en ce qui concerne l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes et institue un conseil supérieur de l'égalité professionnelle chargé de participer à la définition, à la mise en œuvre et à l'application de la politique menée en matière d'égalité professionnelle.

Grèce

Les articles 1398 et 1399 du Code civil sont abrogés par la nouvelle loi n° 1329 de 1983. Ces dispositions prévoyaient que l'homme assume normalement les charges du ménage, et, par conséquent, a plus d'obligations que la femme mariée.

1985

Convention n° 111

Algérie

Le décret n° 68-216 du 20 mai 1968, contenant une disposition discriminatoire relativement au recrutement de fonctionnaires, est amendé par le décret n° 83-481 du 13 août 1983 qui prévoit le recrutement de fonctionnaires des deux sexes.

Belgique

Des progrès sont réalisés dans la mise en œuvre de l'égalité de chances et de traitement entre hommes et femmes dans l'emploi et la profession, notamment par l'adoption:

- de la loi du 15 mai 1984 qui prévoit l'égalité de traitement en matière de pension de survie entre les conjoints, tant pour les travailleurs du secteur public que pour les salariés et indépendants;
- de l'arrêté royal du 2 mars 1984 créant la commission consultative en matière de litiges relatifs à l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes dans la fonction publique;

- de l'arrêté royal du 29 juin 1983 relatif à l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes en ce qui concerne l'accès à la formation professionnelle dispensée dans les établissements d'enseignement;
- des arrêtés royaux du 12 avril 1983 et du 13 juillet 1984 modifiant notamment l'arrêté royal du 20 décembre 1963 relatif à l'emploi et au chômage. La période de référence prise en compte pour être admis au bénéfice des allocations de chômage est prolongée du nombre de jours que comporte l'interruption d'un emploi salarié ou la réduction des prestations de travail de la moitié au moins pour élever un enfant, cette période ne pouvant être inférieure à six mois et la prolongation de la période de référence ne pouvant être supérieure à trois ans à dater de chaque naissance;
- de l'arrêté royal du 20 juillet 1982 modifiant l'article 143 *bis* de l'arrêté royal du 20 décembre 1963 relatif à l'emploi et au chômage et portant extension des droits des travailleurs à temps partiel ayant interrompu leur activité pour élever leur propre enfant jusqu'à l'âge de trois ans au bénéfice des allocations de chômage.

Tunisie

Le ministère de la Famille et de la Promotion de la femme est créé. Les attributions de ce ministère sont fixées par le décret n° 84-107 du 9 février 1984, visant à l'élaboration et à la mise en œuvre de la politique du gouvernement dans le domaine de la famille et de la promotion de la femme.

1986

Convention n° 100

Guyana

Les arrêtés nos. 3, 4, 5 et 6 de 1966, qui fixaient le salaire minimum des employés des épiceries, des quincailleries, des drugstores et des magasins de nouveautés en faisant des distinctions fondées sur le sexe, sont abrogés. Ils sont remplacés par les arrêtés nos. 8, 7, 6, et 5 de 1984, lesquels fixent de nouveaux salaires minima sans distinction fondée sur le sexe.

1987

Convention n° 111

République centrafricaine

Le décret n° 81/020 du 17 janvier 1981 abroge le décret n° 68/192 du 23 juillet 1968, qui imposait aux femmes fonctionnaires de police le célibat et qui faisait de la grossesse une cause de révocation de la relation d'emploi.

Chili

La loi organique constitutionnelle fixant les bases générales de l'administration de l'Etat, n° 18.575 du 12 novembre 1986 abroge l'article 5 du décret-loi n° 2345 du 17 octobre 1978. Ce texte permettait au gouvernement d'adopter des décisions arbitraires et discriminatoires à l'encontre de tout fonctionnaire, notamment concernant la rupture du contrat de travail, sans que les personnes affectées puissent se défendre.

1988

Convention n° 100

Guinée-Bissau

Le principe de l'égalité de rémunération entre la main-d'œuvre féminine et masculine est introduit dans le nouveau Code du travail, interdisant l'établissement de catégories professionnelles distinctes pour chacun des deux sexes ainsi que l'attribution de rémunérations inférieures aux femmes exerçant des activités similaires ou équivalentes à celles exercées par les hommes.

Mozambique

La nouvelle loi générale du travail n° 8 de 1985 consacre le principe de l'égalité de rémunération pour un travail de «valeur égale» et interdit toute discrimination fondée sur le sexe dans la fixation des taux de rémunération.

Convention n° 111

Belgique

Plusieurs textes mettent en œuvre le principe de l'égalité de chances et de traitement pour les hommes et les femmes dans l'emploi et la profession:

- l'arrêté royal du 14 juillet 1987 portant des mesures en vue de la promotion de l'égalité de chances entre les hommes et les femmes dans le secteur privé, entend remédier aux inégalités de fait qui affectent les chances des femmes;
- l'arrêté royal du 9 janvier 1985 complète les compétences de la Commission consultative en matière de litiges relatifs à l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes dans les services publics.

Guinée-Bissau

La nouvelle loi générale du travail n° 2/86 du 5 avril 1986 ajoute aux critères déjà énoncés dans la Constitution de 1984, l'âge, la nationalité, l'affiliation ou la non-affiliation syndicale et l'opinion politique, en tant que critères de discrimination interdite dans l'emploi.

Pérou

La loi n° 24514 du 31 mai 1986 est promulguée. Il en résulte que sont considérés comme actes hostiles de la part de l'employeur ou de ses représentants, le harcèlement réitéré du travailleur en raison de son activité politique, syndicale ou populaire, de sa religion ou de sa race, de même que les actes contraires à la morale, le harcèlement sexuel et toutes les attitudes malhonnêtes qui portent atteinte à sa dignité. Le travailleur qui se considère victime des actes précités peut dorénavant porter plainte devant l'autorité administrative du travail pour que cesse l'hostilité qui l'affecte.

Suède

La nouvelle loi n° 442 interdit toute discrimination ethnique. Aux termes de cette loi, la discrimination ethnique s'entend des cas où une personne ou un groupe de personnes sont injustement traitées par rapport à d'autres en raison de leur race, de leur

couleur, de leur origine nationale ou ethnique ou de leur croyance religieuse. La loi prévoit notamment la désignation d'un ombudsman chargé de venir en aide à quiconque fait l'objet d'une discrimination ethnique.

1989

Convention n° 111

Barbade

La loi de 1961 sur les pensions des fonctionnaires publics prévoyait qu'une femme fonctionnaire pouvait être contrainte à quitter le service public lors de son mariage. Cette loi est abrogée par la loi sur les pensions, 1985-18. Par ailleurs, la loi sur l'immigration 1979-27 contient une nouvelle disposition qui confère à l'époux étranger d'une ressortissante de la Barbade les mêmes droits que ceux dont bénéficie l'épouse étrangère d'un Barbadien en ce qui concerne l'emploi à la Barbade.

1990

Convention n° 100

Australie

Depuis l'expiration de la dérogation des douze mois accordée à l'Etat de l'Australie occidentale pour la mise en application de la loi fédérale de 1984 sur la discrimination fondée sur le sexe, aucune sentence arbitrale actuellement en vigueur dans cet Etat ne contient de dispositions relatives à une inégalité de rémunération. Cette dérogation avait été accordée pour permettre le réexamen de toutes les lois, règlements et sentences arbitrales des Etats en vue d'éliminer les dispositions discriminatoires fondées sur le sexe.

Philippines

La nouvelle loi n° 6725 de 1989 modifie le Code du travail en déclarant illégal et passible de sanctions pénales notamment le paiement, pour un travail de valeur égale, d'une prestation moins élevée à une femme qu'à un homme, qu'il s'agisse d'un

salaires, traitement ou de toute autre forme de rémunération ou d'indemnités.

1991

Convention n° 111

Brésil

La loi n° 7855 du 24 octobre 1989, portant modification de la codification des lois du travail, abroge l'article 446 de ladite codification. Cet article autorisait l'époux à intenter une action en résiliation du contrat de travail de l'épouse dont la continuation pouvait constituer une menace pour les liens de la famille.

Bulgarie

Les modifications de la Constitution publiées le 10 avril 1990 suppriment toute référence au rôle de dirigeant du Parti communiste dans la société et dans l'Etat. Elles permettent le pluralisme politique et le droit des citoyens d'exprimer et de diffuser librement leur opinion sur des affaires de nature politique, économique, sociale, culturelle et religieuse. Elles éliminent les distinctions, exclusions ou préférences dans l'emploi et la profession qui pouvaient être fondées sur l'opinion politique.

L'article 172 du Code pénal, modifié par la loi du 19 décembre 1990, punit d'emprisonnement ou d'amende quiconque empêche sciemment quelqu'un de prendre un emploi, ou oblige quelqu'un à quitter un emploi, sur la base de son appartenance ethnique, de sa race, de sa religion, de sa situation sociale, de son affiliation ou sa non-affiliation à un parti, une organisation, un mouvement politique ou une coalition ayant une orientation politique ou sur la base de ses idées politiques ou des idées de ses proches.

Hongrie

L'article 70/A de la Constitution, tel que révisé en octobre 1989, garantit les droits de l'homme et les droits civils à toute personne se trouvant sur le territoire, sans distinction d'aucune sorte telle que la race, la couleur, le sexe, la langue, la religion, l'opinion politique ou autre, l'origine nationale ou sociale, la

propriété, la naissance et autres états. Par la loi n° XLI du 24 novembre 1989, l'article 18 du Code du travail a été amendé pour étendre l'interdiction de toute discrimination, notamment à celle fondée sur l'opinion politique, en prévoyant que, lors de l'établissement de la relation d'emploi et de la détermination des droits et obligations qui en résultent, les travailleurs ne peuvent faire l'objet d'une discrimination fondée sur le sexe, l'âge, la nationalité, la race, l'origine sociale, la religion, l'opinion politique et l'appartenance à des organisations qui les représentent.

Rwanda

La loi n° 42/1988 du 27 octobre 1988, qui institue le titre préliminaire et le livre premier du Code civil, abroge l'ancien article 122 qui prévoyait l'autorisation du mari pour tous les actes juridiques dans lesquels l'épouse s'obligeait à une prestation qu'elle devait fournir en personne.

Sénégal

La loi n° 89-01 du 17 janvier 1989, modifiant le Code de la famille, abroge l'ancien article 154 qui prévoyait l'opposition du mari à l'exercice d'une profession par sa femme.

1992

Convention n° 111

Pologne

Les critères politiques ne constituent plus la base de nomination ou de révocation des juges. L'article 13 de la loi n° 435 du 20 décembre 1989 relative au Conseil judiciaire national fixe un délai pour la nomination des juges qui avaient précédemment été démis de leurs fonctions en raison de leur opinion ou de leur activité politique et qui possédaient les qualifications nécessaires. La loi du 9 mars 1990 amendant la loi n° 122 sur les entreprises d'Etat apporte des changements fondamentaux dans les principes régissant le choix des candidats aux postes de direction, en éliminant notamment le caractère politique des commissions de concours.

Zambie

La nouvelle Constitution, la loi n° 1 du 24 août 1991, ne fait plus référence au Parti national uni de l'indépendance comme étant le seul parti politique. Il est prévu que tout individu en Zambie, quels que soient sa race, son lieu d'origine, ses opinions politiques, sa couleur, sa croyance, son sexe et sa situation de famille, bénéficie des droits et libertés fondamentaux, y compris de la liberté de conscience, d'expression, de réunion, de mouvement et d'association. De ce fait, il n'existe plus de base légale pour justifier des distinctions, exclusions ou préférences en matière d'emploi et de profession, fondées sur l'opinion politique. Aux termes de l'article 23 de la Constitution, est considérée comme illégale toute discrimination fondée sur le «sexe» et la «situation de famille».

1993

Convention n° 111

République dominicaine

Le principe fondamental VII du Code du travail adopté le 29 mai 1992 interdit expressément «toute discrimination, exclusion ou préférence au motif du sexe, de l'âge, de la race, de la couleur, de l'ascendance nationale, de l'origine sociale, des opinions politiques, de l'activité syndicale ou de la croyance religieuse». Le Code du travail abroge les dispositions du Code de 1951 imposant aux seules femmes (et non aux hommes) qui veulent prendre un emploi, de fournir un certificat médical attestant de leur aptitude physique au travail.

1994

Convention n° 100

Autriche

La nouvelle convention collective dans le secteur de la confiserie, entrée en vigueur le 5 mars 1993, abolit les taux de salaires discriminatoires entre hommes et femmes. De plus, est incorporée dans la loi sur l'égalité de traitement la notion de

«travail de valeur égale». Cette notion doit désormais être prise en compte dans la fixation des salaires.

Convention n° 111

Honduras

La modification de la loi sur la réforme agraire du 30 décembre 1974 par un décret de 1992 permet aux femmes, qu'elles soient mariées ou célibataires, avec ou sans charge de famille, de bénéficier au même titre que les hommes de l'attribution de terres dans le cadre de la réforme agraire.

1996

Convention n° 111

Allemagne

Est entrée en vigueur le 1^{er} septembre 1994 la loi tendant à promouvoir les femmes et à concilier le mariage et les activités professionnelles dans l'administration fédérale et les tribunaux fédéraux (deuxième loi sur l'égalité). Les administrations fédérales et les entreprises publiques doivent prendre de nombreuses mesures afin de protéger les femmes contre la discrimination dans leur milieu de travail: élaborer tous les trois ans un plan de promotion des femmes; compiler des statistiques annuelles sur le nombre d'hommes et de femmes dans différents secteurs pour les soumettre aux autorités suprêmes; rédiger des offres d'emploi ne favorisant aucun des deux sexes, à moins que l'appartenance à l'un ou l'autre sexe ne soit une condition *sine qua non* pour l'exercice de l'activité faisant l'objet de l'annonce; augmenter la proportion de femmes dans les domaines où elles sont sous-représentées compte tenu de l'aptitude, de la capacité et du rendement professionnel; encourager le perfectionnement des femmes de manière à faciliter l'avancement professionnel; dans chaque service occupant régulièrement au moins 200 salariés, nommer une déléguée des femmes (ou à défaut, une «conseillère discrète») chargée de promouvoir et de surveiller l'application de la nouvelle loi et, notamment, de déposer des réclamations auprès de la direction.

Brésil

La loi n° 9029 du 13 avril 1995 qui interdit aux employeurs d'exiger un certificat médical attestant de la stérilisation d'une travailleuse est adoptée et prévoit de sévères sanctions en cas d'infractions.

Egypte

La loi n° 221 de 1994 abroge la loi de 1978 sur la protection du front intérieur et de la paix sociale (qui restreignait l'accès aux postes de responsabilité dans le secteur public pour des motifs religieux). Certaines dispositions de la loi de 1980 sur la protection des valeurs sont modifiées dont, notamment l'article 4. Cet article interdisait pour des motifs religieux l'accès à toute charge au sein de conseils de direction de sociétés ou organismes publics ou à toute autre fonction pouvant influencer sur l'opinion publique ou être liée à l'éducation des nouvelles générations.

1997

Convention n° 100

Côte d'Ivoire

Un nouveau Code du travail est adopté et promulgué par la loi du 12 janvier 1995. Des dispositions garantissent expressément l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale entre les travailleurs des deux sexes.

1998

Convention n° 111

Brésil

Le gouvernement lance en mars 1996 un «Programme national pour les droits de l'homme». Est créé en avril 1997 un Secrétariat national des droits de l'homme du ministère de la Justice qui coordonne, administre et surveille la mise en œuvre de ce programme.

La loi de mai 1997 modifie certains articles de la loi n° 7716 qui définit les crimes liés à la discrimination fondée sur la race

ou la couleur et prévoit désormais des peines plus sévères. En outre, la liste des motifs de discrimination est complétée par la mention de l'ethnie, de la religion et de l'origine nationale.

Inde

Par arrêt du 13 août 1997 (*Vishaka et autres contre l'Etat de Rajasthan et autres*), la Cour suprême recommande un ensemble de principes directeurs en matière de lutte contre le harcèlement sexuel. Elle considère que l'égalité des sexes comprend la protection contre le harcèlement sexuel et le droit de travailler dans la dignité, qui est un droit de l'homme reconnu sur le plan universel, et dont l'exigence minimum générale a reçu une approbation unanime.

Un amendement à la Constitution prévoit de réserver 30 pour cent du total des sièges électoraux aux femmes sur le plan local, aussi bien dans les zones rurales que dans les centres urbains.

1999

Convention n° 100

Equateur

L'article 36 de la nouvelle Constitution politique, entrée en vigueur en 1998, énonce que «L'Etat promouvra l'accès des femmes au travail rémunéré à égalité de droits et de chances, en leur garantissant une rémunération égale pour un travail de valeur égale». Cet article prévoit que l'Etat veille en particulier au respect des droits des femmes en matière de travail et de reproduction, en vue de l'amélioration de leurs conditions de travail et de leur accès aux systèmes de sécurité sociale. Sont tout spécialement mentionnées les femmes enceintes ou qui allaitent, qui travaillent, qui appartiennent aux secteurs informels et artisanaux, qui sont chefs de famille ou qui sont veuves.

2001

Convention n° 100

Lituanie

La loi du 1^{er} décembre 1998 relative à l'égalité des chances consacre le principe de l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale. Elle institue une présomption de discrimination de l'employeur lorsque celui-ci accorde des conditions d'emploi ou de rémunération plus ou moins favorables selon le sexe. Est en outre créé un Bureau du Médiateur pour l'égalité des chances.

2003

Convention n° 111

Bulgarie

Le Code du travail est modifié en 2001 aux fins d'interdire explicitement la discrimination indirecte. L'article 1(7) des «dispositions complémentaires» stipule qu'il y a «discrimination indirecte lorsque des décisions en apparence conformes à la loi sont prises en application des droits et obligations au travail, mais de telle sorte que, au regard des critères énoncés à l'article 8(3) du Code du travail, certains salariés se trouvent en réalité dans une position plus défavorable ou plus favorable que d'autres». De plus, le nouveau code ajoute le critère de la couleur de la peau à la liste des motifs de discrimination interdits.

**7.4 Cas de progrès relatifs au travail des enfants
(Convention N° 138)**

1989

Convention n° 138

Finlande

Le décret n° 508 du 27 juin 1986 concernant la protection des jeunes travailleurs est adopté. Il régleme l'admission aux

travaux dangereux et s'applique désormais à l'agriculture, à la sylviculture et au flottage du bois. Il limite notamment l'emploi pour des travaux dangereux à des enfants âgés de plus de 16 ans et conformément aux conditions prévues par l'article 3, paragraphe 3 de la convention.

Norvège

La loi n° 58 de 1985 étend à l'agriculture et à la sylviculture les dispositions de la loi de 1977 sur le milieu de travail relatives à la protection des enfants et des adolescents qui travaillent.

1997

Convention n° 138

Suède

La loi sur le milieu de travail 1977/1160 est modifiée par la loi du 30 novembre 1995. Le travail effectué par des salariés de moins de 18 ans au domicile de l'employeur est couvert, depuis le 1^{er} janvier 1996, par la loi sur le milieu de travail qui fixe entre autres l'âge minimum d'accès à l'emploi.

L'ordonnance du Conseil national de sécurité et d'hygiène du travail relative au travail des mineurs est modifiée. Contrairement à l'exclusion antérieure qui visait de manière générale les exécutions artistiques et travaux similaires dans la mesure où ils ne sont pas dangereux et n'impliquent pas une tension excessive, l'emploi d'enfants de moins de 13 ans est désormais permis, sous réserve d'une autorisation de l'inspection du travail et à condition que ce travail ne soit pas dangereux et n'entraîne aucune tension physique ou mentale excessive pour l'enfant.

1998

Convention n° 138

Israël

Les articles 2 c) et 2A a) de la loi sur le travail des jeunes sont modifiés en 1995 et autorisent dorénavant l'emploi à titre exceptionnel d'un enfant entre 14 et 15 ans uniquement pour les

tâches légères qui ne risquent pas de mettre en danger sa santé ou son développement et uniquement pendant les vacances scolaires officielles.

Malte

La Réglementation de 1996 relative à la protection des mineurs sur le lieu de travail est adoptée. L'article 3 2) interdit non seulement l'emploi sur la base d'un contrat de travail ou sur toute autre base, mais aussi le fait de donner du travail y compris les services rendus en tant que travailleur à domicile ou indépendant à un mineur ayant l'âge de scolarité obligatoire (c'est-à-dire 5 ans ou plus mais moins de 16 ans).

1999

Convention n° 138

France

La loi du 18 novembre 1997 modifie l'article 115 du Code de travail maritime. L'âge minimum d'embarquement est relevé de 15 à 16 ans.

Conclusion

Conclusion

L'histoire de l'OIT, de 1919 à nos jours, montre de façon indéniable que les normes internationales du travail ont été et demeurent un outil majeur pour l'Organisation dans son objectif de promotion de la Justice sociale, et que l'action normative est un instrument indispensable pour traduire dans les faits le travail décent. Prenant appui sur sa Constitution, l'OIT a su déployer une série de moyens tendant tous à accroître, d'une manière ou d'une autre, l'efficacité de son action dans le domaine normatif. La Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations constitue à cet égard le plus ancien mécanisme de contrôle de l'OIT visant au respect et à la mise en œuvre effective des normes internationales du travail. Depuis 1926, chaque année, cet organe analyse les rapports soumis par les gouvernements et formule des commentaires. Elle a ainsi développé un corpus considérable de principes juridiques liés à l'application des conventions.

La procédure de contrôle, dont la commission d'experts est un des éléments central, a démontré, au fil des années, une efficacité considérable comme en témoignent les cas de progrès, sans cesse plus nombreux, répertoriés dans des domaines aussi variés que ceux de la liberté syndicale et la négociation collective, de l'égalité et de la non-discrimination, de l'éradication du travail forcé ainsi que du travail des enfants. A cet égard, grâce à des mécanismes de contrôle parmi les plus perfectionnés du système international, l'OIT rend non fondés les reproches

d'inertie maintes fois adressés aux organisations internationales et qui prétendent réduire l'action de ces dernières à de simples déclarations de principes sans véritable portée pratique.

Le succès de la commission d'experts est dû en grande partie à la synergie existant avec les divers éléments du système de contrôle de l'OIT tels que le Comité de la liberté syndicale et la Commission d'application des normes de la Conférence. Dans cette perspective, la crédibilité ainsi que l'impact considérable de la commission d'experts s'expliquent à la lumière de plusieurs facteurs. Cette réussite doit être replacée dans l'ensemble de la structure de contrôle de l'OIT, système où s'équilibrent, d'une part, l'action des organes techniques, dont les membres sont choisis en vertu de leur indépendance et de leur expertise et, d'autre part, l'action des organes représentatifs qui regroupent les délégués des gouvernements, des travailleurs et des employeurs.

De part leur nature même, les mécanismes de contrôle de l'OIT ne sauraient être statiques, ni dans leur conception ni dans leur fonctionnement. Au contraire, ils tirent leur efficacité de leur capacité à faire face aux difficultés rencontrées, à concevoir de nouvelles approches et à tirer le meilleur bénéfice de la nature tripartite d'une organisation à vocation universelle.

C'est dans ce cadre que s'inscrivent les récents efforts de la commission d'experts de revoir et d'améliorer ses méthodes de travail afin d'accroître l'impact de ses travaux, dans un souci permanent d'un plus grand respect des conventions internationales du travail. Plus globalement, la question du renforcement des mécanismes de contrôle de l'OIT ne pourra que contribuer, à long terme, à une meilleure application des droits fondamentaux au travail.

Alors que le premier Directeur général du BIT, Albert Thomas, avait souhaité la primauté du social sur l'économique, le Directeur général actuel, Juan Somavia, a persisté dans cette voie en affirmant avec force qu'aujourd'hui, avec les transformations de l'environnement économique et social provoquées par la mondialisation de l'économie et l'intensification de la concurrence internationale, l'OIT a plus que jamais pour mission d'améliorer de façon générale le sort de chaque être humain dans le monde du travail. A cet égard, si l'échec ou la réussite du système de contrôle de l'OIT doivent se mesurer à l'étendue des résultats

obtenus et à leur permanence, les nombreux cas de progrès obtenus par la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations depuis plusieurs décennies, et répertoriés dans cette étude, tendent à démontrer que cet organe de contrôle a rempli pleinement son rôle depuis sa création. Et la révision de son mode de fonctionnement et de ses méthodes de travail, processus qui s'inscrit dans le cadre plus large d'une modernisation et d'un renforcement des organes de contrôle de l'OIT, ne pourra qu'accroître son impact dans l'avenir et ainsi mieux contribuer à la réalisation des objectifs de l'organisation.

Annexes

ANNEXE I

Cas de progrès répertoriés par la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations dans le cadre de la mise en œuvre des conventions «prioritaires et techniques» de 1988 à 2002

1. Emploi et ressources humaines¹

CONVENTION	ANNÉE	ÉTATS
Convention n° 96: Bureaux de placement payants (révisée), 1949	1988	Guatemala
Convention n° 158: Licenciement, 1982	1999	Gabon

2. Politique sociale, administration et inspection du travail

CONVENTION	ANNÉE	ÉTATS
Convention n° 81: Inspection du travail, 1947	1990	Guinée, Maurice
	1991	Mauritanie
	1992	Bahreïn, Rwanda
	1992 et 2001	Mozambique
	1993	Cap-Vert
	1996 et 2001	République dominicaine
	1996	Côte d'Ivoire, Burkina Faso, Guinée-Bissau
	1997	Roumanie
	1998	Tchad
	1999	Algérie, Liban, Niger
	1999 et 2000	Jordanie, Émirats arabes unis

¹ Ces catégories sont conformes à celles établies par l'OIT. Voir à cet égard, le *Guide par matière des normes internationales du travail* et le texte des conventions et recommandations de l'OIT disponible dans la banque de données ILOLEX accessible en ligne. Cette liste de cas de progrès a été préparée par M. K. Moon. Les auteurs tiennent ici à le remercier.

CONVENTION	ANNÉE	ÉTATS
Convention n° 81: Inspection du travail, 1947	2000	Grèce
	2001	Italie, Qatar, Turquie, Royaume-Uni
	2002	Colombie
Convention n° 129: Inspection du travail (agriculture), 1969	1996	Burkina Faso
	2001	Madagascar
Convention n° 150: Administration du travail, 1978	1995	Venezuela

3. Salaires

CONVENTION	ANNÉE	ÉTATS
Convention n° 26: Méthodes de fixation des salaires minima, 1928	2000	Argentine
Convention n° 94: Clauses de travail (contrats publics), 1949	1989	Turquie
	1993	Mauritanie
Convention n° 95: Protection du salaire, 1949	1990	Turquie
	1995	Guyane, Philippines, Portugal
	1995 et 1998	Venezuela
	1996	Gabon
	1998	Tchad
Convention n° 99: Méthodes de fixation des salaires minima (agriculture), 1951	2002	Bélarus, Bulgarie
	1990	Philippines
Convention n° 131: Fixation des salaires minima, 1970	1991	Uruguay
	1993 et 2001	Portugal
Convention n° 131: Fixation des salaires minima, 1970	1998 et 2000	Espagne
	1999 et 2000	Costa Rica

4. Repos hebdomadaire et congés payés

CONVENTION	ANNÉE	ÉTATS
Convention n° 52: Congés payés, 1936	1989	URSS
	1990	RSS d'Ukraine
	1996	Panama
Convention n° 106: Repos hebdomadaire (commerce et bureaux), 1957	1991	Chypre
	1992	République islamique d'Iran
Convention n° 132: Congés payés (révisée), 1970	1988	Yougoslavie
	1991	Uruguay
	1992	Guinée

5. Durée du travail

CONVENTION	ANNÉE	ÉTATS
Convention n° 1: Durée du travail (industrie), 1919	1989	Iraq, Guinée-Bissau
	1994	Canada, Paraguay
	1994, 1999 et 2002	Guinée équatoriale
	1997 et 2000	Costa Rica
Convention n° 30: Durée du travail (commerce et bureaux), 1930	1989	Iraq
	1994	Paraguay
Convention n° 63: Statistiques des salaires et des heures de travail, 1938	1988	Maurice
	1993	Uruguay
Convention n° 171: Travail de nuit, 1990	2002	Portugal
Convention n° 175: Travail à temps partiel, 1994	2002	Maurice

6. Santé, sécurité et hygiène du travail

CONVENTION	ANNÉE	ÉTATS
Convention n° 13: Céruse (peinture), 1921	1988	Mexique
	1990	Tchad
	1991 et 1992	Belgique
Convention n° 115: Protection contre les radiations, 1960	1990 et 1996	Pologne
	1995 et 2001	Finlande
	1998	Suisse
	2002	Allemagne, Danemark, Sri Lanka
Convention n° 119: Protection des machines, 1963	1989	Algérie, Guinée
	1990	Congo, Équateur
	1994	Chypre
Convention n° 120: Hygiène (commerce et bureaux), 1964	1989	Algérie, Équateur, Guinée
	1994	Suisse
	2001	Paraguay
	1994	Portugal, Turquie
Convention n° 127: Poids maximum, 1967	1995, 2000 et 2002	Algérie
	2002	Italie
	1988	Grèce
Convention n° 136: Benzène, 1971	1989	France
	1995	Zambie
	1996	Côte d'Ivoire
	1988	Allemagne
Convention n° 139: Cancer professionnel, 1974	1989	Équateur
	1998	Guinée, Pérou
	1991 et 1994	Royaume-Uni
Convention n° 148: Milieu de travail (pollution de l'air, bruit et vibrations), 1977	1995	France

CONVENTION	ANNÉE	ÉTATS
Convention n° 155: Sécurité et santé des travailleurs, 1981	1990	Finlande
	1994	Portugal

7. Sécurité sociale

CONVENTION	ANNÉE	ÉTATS
Convention n° 12: Réparation des accidents du travail (agriculture), 1921	1995	Brésil
Convention n° 17: Réparation des accidents du travail, 1925	1990	Royaume-Uni, Sainte-Lucie
	1993	Sao Tomé-et-Principe
	1994	Malaisie
	1995	Philippines
	2000	Mozambique
Convention n° 18: Maladies professionnelles, 1925	1990 et 1991	Bénin
	2000	Égypte
Convention n° 24: Assurance-maladie (industrie), 1927	1998	Espagne
Convention n° 42: Maladies professionnelles (révisée), 1934	1990	France, Maurice
	1990 et 1992	Australie
	1993	Papouasie-Nouvelle-Guinée
	1995	Afrique du Sud, Brésil
	1998	Argentine
	1999	Nouvelle-Zélande
	2001	Bahamas
	2000	Algérie
Convention n° 44: Chômage, 1934	2000	Algérie

CONVENTION	ANNÉE	ÉTATS
Convention n° 102: Sécurité sociale (norme minimum), 1952	1989	Costa Rica
	1993	Danemark
	1997	Suisse
	1998	Espagne
	2001	Chypre
	2002	Croatie
Convention n° 121: Prestations en cas d'accidents du travail et de maladies professionnelles, 1964	1990	Pays-Bas
	1993	Équateur, Sénégal, Uruguay
Convention n° 128: Prestations d'invalidité, de vieillesse et de survivants, 1967	1989	Finlande
	1997	Suisse
Convention n° 130: Soins médicaux et indemnités de maladie, 1969	1988	Luxembourg
	1992	Allemagne
	1992 et 2001	Costa Rica
	1996	Équateur

8. Emploi des femmes

CONVENTION	ANNÉE	ÉTATS
Convention n° 3: Protection de la maternité, 1919	1991, 1992 et 1999	Colombie
	1993	Venezuela
	1999	Côte d'Ivoire
Convention n° 45: Travaux souterrains (femmes) 1935	1990	Chine
	1996	Lesotho
Convention n° 89: Travail de nuit (femmes) (révisée), 1948	1991	Bahreïn
	2001	Angola

CONVENTION	ANNÉE	ÉTATS
Convention n° 103: Protection de la maternité (révisée), 1952	1990	Pays-Bas
	1992 et 1993	Équateur
	1992 et 1994	Guinée équatoriale
	1993	Espagne
	1994	Grèce
	2000	Brésil

9. Travailleurs migrants

CONVENTION	ANNÉE	ÉTATS
Convention n° 97: Travailleurs migrants (révisée), 1949	1993	Portugal
Convention n° 143: Travailleurs migrants (dispositions complémentaires), 1975	1991	Chypre
	1995	Portugal

10. Marins, pêcheurs et dockers

CONVENTION	ANNÉE	ÉTATS
Convention n° 8: Indemnité de chômage (naufrage), 1920	1988	Singapour
	1992	Maurice
	1995	Tunisie
	2000	Panama
Convention n° 16: Examen médical des jeunes gens (travail maritime), 1921	1988	Norvège
	2001	Grenade
Convention n° 22: Contrat d'engagement des marins, 1926	1995	Tunisie
	1998 et 2001	Colombie
	2001	Mauritanie
Convention n° 23: Rapatriement des marins, 1926	1995	Libéria, Tunisie

CONVENTION	ANNÉE	ÉTATS
Convention n° 32: Protection des dockers contre les accidents (révisée), 1932	1988	Pérou, Singapour
	1990	Panama
	1997	Maurice
Convention n° 53: Brevets de capacité des officiers, 1936	1988	Libéria
	1990	Finlande
Convention n° 55: Obligations de l'armateur en cas de maladie ou d'accidents des gens de mer, 1936	1999	Panama
	2000	Tunisie
Convention n° 68: Alimentation et service de table (équipage des navires), 1946	1993	Royaume-Uni
Convention n° 69: Diplôme de capacité des cuisiniers de navire, 1946	1989	Panama
	1992	Pérou
Convention n° 73: Examen médical des gens de mer, 1946	1992	Tunisie
	2002	Égypte
Convention n° 91: Congés payés des marins (révisée), 1949	1994	Norvège
	1996	Tunisie
Convention n° 113: Examen médical des pêcheurs, 1959	1994	Tunisie
	1998	Espagne
Convention n° 133: Logement des équipages (dispositions complémentaires), 1970	1998	Pays-Bas
Convention n° 134: Prévention des accidents (gens de mer), 1970	1989	Uruguay
	1993	Italie
Convention n° 146: Congés payés annuels (gens de mer), 1976	1998	Italie

CONVENTION	ANNÉE	ÉTATS
Convention n° 147: Marine marchande (normes minima), 1976	1996	Royaume-Uni
Convention n° 152: Sécurité et hygiène dans les manutentions portuaires, 1979	1988	Finlande
	2000	Chypre

11. Peuples indigènes et tribaux, plantations

CONVENTION	ANNÉE	ÉTATS
Convention n° 107: Populations autochtones et tribales, 1957	1988	Argentine
	1991	Bolivie
	1992 et 1995	Panama
Convention n° 169: Peuples autochtones et tribaux, 1989	1995	Mexique

12. Relations professionnelles

CONVENTION	ANNÉE	ÉTATS
Convention n° 154: Négociation collective, 1981	2000	Grèce
	2002	République de Moldova

13. Catégories particulières de travailleurs

CONVENTION	ANNÉE	ÉTATS
Convention n° 149: Personnel infirmier, 1977	2000	Équateur

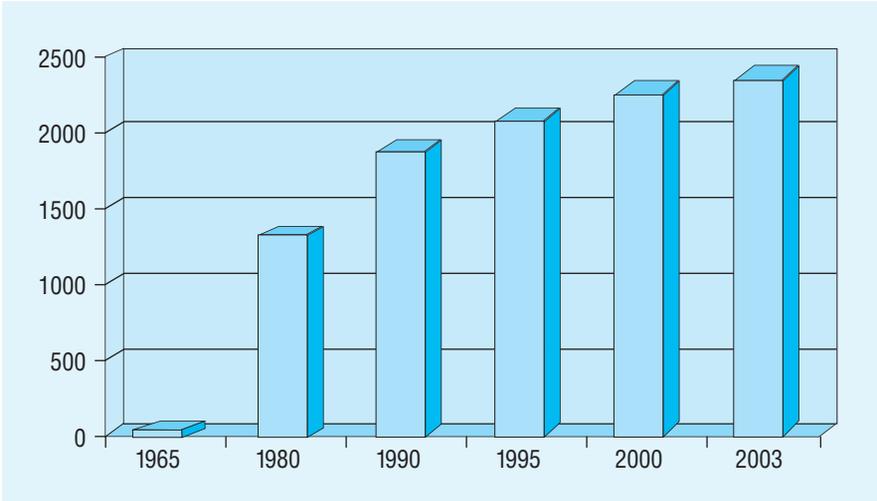
14. Cas relatifs aux domaines des conventions fondamentales

DOMAINE	CONVENTION	ANNÉE	ÉTATS	
<i>Liberté syndicale</i>	Convention n° 11: Droit d'association (agriculture), 1921	1990	Pologne	
		1993	Lesotho, Roumanie	
		2001	Nouvelle-Zélande, Swaziland	
		2002	République arabe syrienne	
<i>Égalité de traitement</i>	Convention n° 19: Égalité de traitement (accidents du travail), 1925 Convention n° 156: Travailleurs ayant des responsabilités familiales, 1981	1997	Portugal	
		1990	Finlande	
		2000	Portugal	
		2001	Argentine	
<i>Âge minimum (travail des enfants)</i>	Convention n° 5: Âge minimum (industrie), 1919	1998	Colombie, Singapour	
	Convention n° 10: Âge minimum (agriculture), 1921	1993	Dominique	
		1998	Colombie	
	Convention n° 33: Âge minimum (travaux non industriels), 1932	1988	Bénin	
			1989	République centrafricaine
			1991	Pays-Bas
Convention n° 58: âge minimum (travail maritime) (révisée), 1936	1991	Seychelles		
		2001	Grenade	
	Convention n° 77: Examen médical des adolescents (industrie), 1946	1992	Grèce	

DOMAINE	CONVENTION	ANNÉE	ÉTATS
Âge minimum (travail des enfants)	Convention n° 77: Examen médical des adolescents (industrie), 1946	1996	Algérie
		2002	Malte, Portugal
	Convention n° 78: Examen médical des adolescents (travaux non industriels), 1946	1995	Portugal
		1996	Algérie
	Convention n° 79: Travail de nuit des adolescents (travaux non industriels), 1946	2002	Paraguay
		Convention n° 90: Travail de nuit des enfants (industrie) (révisée), 1948	1990
	2002		Paraguay
	Convention n° 123: Âge minimum (travaux souterrains), 1965	1988	Australie, Malaisie
		1990	Inde, Zambie
		1992	Tchécoslovaquie
Convention n° 124: Examen médical des adolescents (travaux souterrains), 1965	1991	Portugal	

ANNEXE II

Tableau cumulatif des cas de progrès de 1964 à 2003



En 2003, le nombre total des cas de progrès enregistrés par la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations s'élevait à 2342 cas.

ANNEXE III

Ensemble des cas de progrès répertoriés par la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations dans le cadre de la mise en œuvre des conventions fondamentales de 1978 À 2003

1. Liberté syndicale

CONVENTION	ANNÉE	ÉTATS
Convention n° 87: Liberté syndicale et protection du droit syndical, 1948	1978	Égypte
	1979	Japon
	1980	Honduras
	1981	Chypre, Pérou, Philippines, Pologne
	1982	Panama, Uruguay
	1983	Bolivie, Grèce, Irlande, Pérou, Swaziland
	1984	Argentine, Égypte, Nicaragua
	1985	Bangladesh, République dominicaine, Grèce, Nicaragua, Pérou
	1986	Burkina Faso
	1987	Guatemala
	1988	Guatemala, Guinée
	1989	Argentine, Burkina Faso, Guinée, Philippines, Pologne, URSS
	1990	Grèce, Philippines, Pologne
	1991	Algérie, RSS de Biélorussie, Bulgarie, Colombie, Finlande, Hongrie, Islande, Madagascar, Mali, Pérou, Roumanie, RSS d'Ukraine, URSS, Venezuela

CONVENTION	ANNÉE	ÉTATS
Convention n° 87: Liberté syndicale et protection du droit syndical, 1948	1992	Colombie, Chypre, Nicaragua, Nigéria, Pérou, Pologne
	1993	Bélarus, Cameroun, Canada, Congo, République dominicaine, Éthiopie, Lesotho, Mongolie, Rwanda, Polynésie française
	1994	Costa Rica, Mauritanie, Paraguay, Pays-Bas
	1995	Allemagne, Australie, République dominicaine, Finlande, Luxembourg, Tunisie
	1996	Azerbaïdjan, Gabon, Lettonie, Panama
	1997	Albanie, Australie, Namibie, Niger, Slovaquie, Tchad, Royaume-Uni (Ile de Man), Royaume-Uni (Hong Kong)
	1998	Sao Tomé-et-Principe, Seychelles, Tchad, Panama, Roumanie
	1999	Afrique du Sud, Bélarus, Bosnie-Herzégovine, Costa Rica, Croatie, Ex-République yougoslave de Macédoine, Kirghizistan, Lettonie, Mozambique, Nicaragua, Nigéria, Pologne, Royaume-Uni, Tadjikistan, Yémen, Zambie
	2000	Belize, Burkina Faso, Lettonie, République de Moldova
	2001	Argentine, Colombie, Croatie, Estonie, Finlande, Niger, Pakistan, Panama, Roumanie, Royaume-Uni, Suisse

CONVENTION	ANNÉE	ÉTATS
Convention n° 87: Liberté syndicale et protection du droit syndical, 1948	2002	Argentine, Chili, Guatemala, République de Moldova, Sainte-Lucie, Slovaquie, République arabe syrienne
	2003	Namibie, Fédération de Russie, Rwanda
	1978	Tunisie
Convention n° 98: Droit d'organisation et de négociation collective, 1949	1981	Espagne, Pérou
	1982	Uruguay
	1983	Grèce, Swaziland
	1985	Bangladesh
	1988	Guinée-Bissau
	1989	Belgique, Finlande, Guatemala, Malte
	1990	Pologne
	1991	Colombie, Pologne
	1992	Cap-Vert, Pologne
	1994	Costa Rica, République dominicaine, Éthiopie, Ouganda, Panama, Portugal
	1995	Colombie
	1996	Autriche, Éthiopie, Gabon, Grèce
	1999	Afrique du Sud
	2000	Argentine, Ghana, Grèce
	2001	Pérou, Sainte-Lucie, Swaziland
2002	Argentine, Chili, Guatemala, Indonésie, Maroc, République de Moldova, Sri Lanka, République arabe syrienne	
2003	Belize, Fidji	

2. Travail forcé

CONVENTION	ANNÉE	ÉTATS
Convention n° 29: Travail forcé, 1930	1978	Brésil, Bulgarie, Honduras, Hongrie, Libéria, Pays-Bas
	1979	Bénin, Burundi, Lesotho, Paraguay, Soudan
	1980	Bulgarie, Hongrie, Inde, Iraq, Pakistan
	1982	Équateur, Inde, Nigéria, Panama, Pérou, Suède, Tchécoslovaquie
	1983	Burundi
	1984	Burundi, Finlande, RSS d'Ukraine, URSS, Royaume-Uni (Sainte-Hélène)
	1985	RSS de Biélorussie, Brésil, République centrafricaine, Haïti, Suriname
	1986	Islande
	1987	Pérou, Zambie
	1988	RSS de Biélorussie, Pérou, RSS d'Ukraine, URSS, Zaïre
	1989	Cuba
	1990	RSS de Biélorussie, Bulgarie, Hongrie, Maurice, Pologne, Roumanie, Suriname, RSS d'Ukraine, URSS
	1991	Roumanie
	1992	Tchécoslovaquie
	1993	Bélarus, Pakistan
	1994	Bahreïn, Cuba, Nicaragua, Fédération de Russie, Ukraine, Zambie
	1995	Colombie
	1997	Bulgarie, Honduras, Tunisie
	1998	Venezuela
	1999	Pays-Bas, Zambie

CONVENTION	ANNÉE	ÉTATS
Convention n° 29: Travail forcé, 1930	2001	Cambodge, Pays-Bas
	2002	Danemark,
	2003	Roumanie, République-Unie de Tanzanie
Convention n° 105: abolition du travail forcé, 1957	1978	Canada, Chypre, Espagne, Honduras, Nigéria, Pakistan, Pologne, Sierra Leone, Turquie
	1979	Soudan
	1980	République dominicaine, Finlande, Gabon, Grèce, Mexique, Nigéria, Pakistan, Pays-Bas, Royaume-Uni (Bermudes)
	1982	Australie, Nigéria, Royaume-Uni (Montserrat)
	1984	Argentine, Colombie, Djibouti, Dominique, El Salvador
	1985	France, Portugal
	1986	Argentine, Guatemala
	1987	Égypte, Malte, Uruguay
	1988	Canada, Royaume-Uni (Bermudes), Royaume-Uni (Sainte-Hélène)
	1989	Philippines, Sainte-Lucie
	1990	Paraguay, Uruguay, Royaume-Uni (Iles vierges britanniques), Royaume-Uni (Iles Falkland/Malvinas)
	1991	Brésil, Italie, Zambie
	1992	Angola, Islande, Pérou, Pologne, Zambie
	1993	Burundi, Nicaragua
	1996	Canada, Mozambique, Philippines, Royaume-Uni
1997	Ouganda, Zambie	
1999	Fidji, Nouvelle-Zélande	

CONVENTION	ANNÉE	ÉTATS
Convention n° 105: abolition du travail forcé, 1957	2001	El Salvador
	2003	Angola, Thaïlande

3. Égalité de chances et de traitement

CONVENTION	ANNÉE	ÉTATS
Convention n° 100: Égalité de rémunération, 1951	1978	Ghana
	1980	Belgique, Canada, Inde, Irlande, Israël, Italie, Norvège, Portugal
	1981	France, Pays-Bas
	1982	Belgique, Suède, Suisse
	1984	Belgique, France, Grèce, Norvège
	1985	Luxembourg
	1986	Guyane, Norvège, Pays-Bas
	1987	Canada, Danemark
	1988	Canada, Finlande, Guinée-Bissau, Mozambique, France (Nouvelle-Calédonie)
	1990	Angola, Australie, Canada, Philippines, Portugal, France (Nouvelle-Calédonie), Royaume-Uni (Gibraltar)
	1994	Australie, Autriche, République dominicaine, Paraguay
	1997	Chypre, Côte d'Ivoire, Israël, Niger
	1999	Barbade, Bénin, Équateur
	2001	Lituanie
	Convention n° 111: Discrimination (emploi et profession), 1958	1978
1979		Bulgarie, Égypte, Italie, Madagascar, Malte, Norvège, Portugal

CONVENTION	ANNÉE	ÉTATS
Convention n° 111: Discrimination (emploi et profession), 1958	1980	Madagascar
	1981	République fédérale d'Allemagne, Autriche, Espagne, Malte, Portugal
	1982	Malte
	1983	Pays-Bas
	1984	Espagne
	1985	Algérie, Australie, Belgique, Danemark, Tunisie
	1986	Pays-Bas
	1987	Australie, République centrafricaine, Chili, Finlande, Portugal
	1988	Belgique, Canada, Guinée-Bissau, Italie, Mozambique, Pérou, Suède
	1989	Argentine, Barbade, Burkina Faso, Espagne
	1991	Allemagne, Brésil, Bulgarie, Chili, Hongrie, Rwanda, Sénégal, Turquie, URSS
	1992	Bulgarie, Burkina Faso, Guinée, Malte, Philippines, Pologne, Zambie
	1993	Bélarus, Bulgarie, République dominicaine, Turquie, Ukraine, Zambie
	1994	Honduras
	1996	Allemagne, Brésil, Cap-Vert, Égypte, Suisse
	1998	Brésil, Égypte, Inde, Mozambique, Slovaquie
2000	Azerbaïdjan, Guatemala, Niger	
2003	Bulgarie	

4. Travail des enfants

CONVENTION	ANNÉE	ÉTATS
Convention n° 138: Âge minimum, 1973	1989	Finlande, Norvège
	1997	Suède
	1998	Israël, Malte
	1999	France
	2003	Allemagne, Slovénie