



Activités de suivi menées par le Bureau au titre de la Déclaration relative aux principes et droits fondamentaux au travail: liberté d'association et négociation collective, travail forcé ou obligatoire, discrimination

1. La présente note vise à informer les délégués à la 95^e session de la Conférence internationale du Travail (Genève, juin 2006) des activités entreprises en application des plans d'action approuvés par le Conseil d'administration pour ce qui concerne la liberté d'association et la reconnaissance effective du droit de négociation collective, le travail forcé ou obligatoire, et la discrimination. S'agissant de l'abolition du travail des enfants, le plan d'action approuvé par le Conseil d'administration s'inscrit essentiellement dans le cadre des orientations les plus récentes relatives au Programme focal sur le travail des enfants (IPEC).
2. La présente note actualise le *Compte rendu provisoire* n° 7 de la session de la Conférence de l'an dernier. Elle ne mentionne pas les nombreuses activités (réunions, publications, services consultatifs, projets en cours, etc.) qui complètent les plans d'action et sont gérées par le Bureau des activités pour les travailleurs (ACTRAV), le Bureau des activités pour les employeurs (ACT/EMP) ou d'autres unités du siège ou des structures extérieures qui ont des compétences en matière de liberté d'association et de négociation collective, de travail forcé ou obligatoire, ou de discrimination. Ces activités sont normalement mentionnées dans les rapports d'exécution du programme que le Bureau soumet régulièrement à la Commission du programme, du budget et de l'administration du Conseil d'administration.

A. Liberté d'association et négociation collective

3. Après l'examen par la Conférence, en juin 2004, du deuxième rapport global portant sur ce sujet (*S'organiser pour plus de justice sociale*), le Conseil d'administration a adopté un plan d'action en mars 2005. Ce plan complète le plan d'action initial, adopté en novembre 2000.
4. Un certain nombre de projets de coopération technique entrepris dans le cadre de ces plans d'action sont arrivés à leur terme, par exemple le projet SLAREA de renforcement des relations professionnelles en Afrique orientale, le projet PROMALCO de promotion de la coopération employeurs-travailleurs dans les Caraïbes, le projet RELACENTRO de promotion de la liberté syndicale, de la négociation collective et des relations professionnelles en Amérique centrale, de même que d'autres projets au Bangladesh, au Nigéria et en Ukraine. D'autres projets doivent prendre fin cette année, tels que ceux mis sur pied pour l'Organisation des Etats américains, pour la Jordanie et pour le Viet Nam.

Les projets mis en place au Maroc et en Afrique australe devraient continuer en 2007-08. Le premier programme PAMODEC (Programme d'appui à la mise en œuvre de la Déclaration), qui porte sur sept pays d'Afrique occidentale (Bénin, Burkina Faso, Mali, Mauritanie, Niger, Sénégal et Togo), prendra fin en juin 2006. Une deuxième phase du PAMODEC débutera en 2006 au profit de 17 pays d'Afrique francophone. Elle portera non seulement sur la liberté d'association et la négociation collective, mais aussi sur la discrimination.

5. Les activités entreprises au titre de la liberté d'association et du droit de négociation collective sont menées en étroite collaboration avec le Secteur 4. Comme cela est indiqué dans leurs évaluations, les projets de première génération de DECLARATION ont abouti à une amélioration des cadres juridiques, à la création des institutions nécessaires, au renforcement de la capacité des gouvernements, des employeurs et des travailleurs d'améliorer la mise en application et le respect de la législation nationale, et à un climat de relations professionnelles plus harmonieux dans les pays concernés. Par ailleurs, des produits et outils (guides, manuels, bases de données, CD-ROM, matériel de formation) ont été mis au point et diffusés auprès des mandants, ce qui contribuera à rendre plus durables certaines des activités lancées par ces projets. Le projet PROMALCO, par exemple, a mis au point un outil interactif permettant aux entreprises de comparer leurs performances dans neuf domaines différents, en particulier la gestion des ressources humaines, les relations professionnelles et la sécurité et la santé au travail, l'objectif étant de recenser les améliorations possibles. De façon similaire, dans le cadre du projet Indonésie, plus de 50 000 exemplaires des publications du projet ont été diffusés dans dix grandes provinces en vue de favoriser les liens sociaux et de soutenir la mise en œuvre de la législation du travail après le tsunami de décembre 2004. Dans le cadre du projet Colombie, des études de cas sur les relations professionnelles ont fait l'objet d'une large promotion et ont eu un impact non négligeable. Tous les séminaires de règlement des conflits comprenaient un module portant sur les sept études de cas, en plus de trois manifestations distinctes consacrées exclusivement aux expériences colombiennes. Plus de 2 500 exemplaires des études de cas ont été distribués et 1 000 autres ont été publiés pour distribution après la fin du projet.
6. De nouvelles lois du travail ont été adoptées en République-Unie de Tanzanie (continent) en 2004, à Zanzibar en 2005 et en Ouganda en 2006 et devraient l'être également au Kenya avant la fin de 2006 comme suite aux activités et aux interventions du projet SLAREA. Dans le prolongement d'ateliers sur la productivité, le projet PROMALCO a répondu positivement à des demandes d'assistance visant la création de centres nationaux de productivité dans différents pays (Anguilla, Antigua-et-Barbuda, Bahamas, Belize, Dominique, Grenade, Guyana, Saint-Kitts-et-Nevis, Sainte-Lucie, Saint-Vincent-et-les Grenadines, Suriname et Trinité-et-Tobago).
7. La question de la pérennité des résultats reste un grand défi. La responsabilité de veiller à ce que l'élan se maintienne une fois les projets terminés incombe conjointement à l'OIT et à ses mandants, qui doivent faire leurs activités.

B. Travail forcé ou obligatoire

8. Le lancement en mai 2005 du deuxième rapport global sur le travail forcé (*Une alliance mondiale contre le travail forcé*) a bénéficié d'une couverture médiatique mondiale; il a servi de base à un débat de BBC World sur le travail forcé et a conduit à un appel à une alliance mondiale pour éradiquer le travail forcé d'ici à 2015, contribution spécifique de l'OIT à la réalisation des objectifs du Millénaire pour le développement.

-
9. En novembre 2005, le Conseil d'administration a adopté un nouveau plan d'action quadriennal comportant les points suivants: enquêtes et collecte de données; actions de sensibilisation et besoins en matière de recherche; orientations et matériel didactique; projets opérationnels; renforcement des capacités des organisations d'employeurs et de travailleurs dans les domaines du travail forcé et de la traite des êtres humains.
 10. Une évaluation indépendante du Programme d'action spécial pour combattre le travail forcé est parvenue à la conclusion que le programme a apporté une valeur ajoutée non négligeable en intervenant dans l'un des domaines les plus délicats touchant aux droits de l'homme et à la pauvreté, et a recommandé que le programme continue à élaborer et à diffuser ses outils et stratégies auprès des donateurs et des gouvernements. Dans cette optique, l'évaluation indépendante a recommandé un accroissement des fonds d'affection souple alloués au programme.
 11. Un projet à l'échelle européenne est actuellement mis en œuvre conjointement par le programme d'action et le Centre international pour le développement des politiques migratoires (ICMPD). Il vise à renforcer les capacités de lutte contre le travail forcé découlant de la traite des êtres humains par une amélioration de la réglementation des agences d'emploi privées et de la mise en œuvre de la législation grâce à de meilleurs mécanismes de contrôle et à la formation du personnel des organismes concernés. Ce projet est financé conjointement par la Commission européenne (AGIS) et le Département du travail et des pensions du Royaume-Uni. Des séminaires de formation et de sensibilisation ont été organisés dans les pays participants (République de Moldova, Pologne, Portugal, Roumanie, Royaume-Uni et Ukraine). Des partenariats ont été conclus pour renforcer la coopération et échanger les bonnes pratiques de recrutement dans les pays d'origine et les pays d'accueil, par exemple entre le gouvernement de l'Ukraine et celui du Royaume-Uni, ou entre des associations d'agences d'emploi privées et la Confédération internationale des entreprises de travail temporaire (CIETT).
 12. En Amérique latine, un appui a été apporté aux activités organisées par les gouvernements et les partenaires sociaux en Bolivie, au Pérou et au Paraguay en vue de lutter contre les pratiques du travail forcé dont sont principalement victimes les populations indigènes. En Bolivie, la Commission nationale contre le travail forcé a élaboré un projet de plan d'action visant à lutter contre la servitude pour dettes dans les élevages de la région du Chaco, dans le secteur de la cueillette des produits végétaux dans le nord de l'Amazonie et dans les plantations de canne à sucre de la région de Santa Cruz. Au Paraguay, le gouvernement a ouvert un nouveau bureau de l'inspection du travail qui collaborera étroitement avec les employeurs et les travailleurs d'une région du Chaco où la servitude pour dettes et la discrimination affectent tout particulièrement les populations indigènes employées dans les élevages traditionnels. Au Pérou, la Commission nationale intersectorielle pour l'éradication du travail forcé, créée en 2005 par décret présidentiel, a publié un projet de plan d'action qui se trouve au stade final de la consultation avec les partenaires sociaux, les organisations indigènes et la société civile. Un nouveau projet financé par le gouvernement de la Suède (ASDI) permettra de promouvoir des activités pilotes visant à faire face au problème du travail forcé et de la discrimination en Amérique latine et en Afrique.
 13. Avec le soutien financier des Etats-Unis, le BIT met en œuvre un projet intitulé «Travail forcé et traite des êtres humains: le rôle des institutions du travail dans l'application de la loi et la coopération internationale en Chine», en coopération avec le ministère chinois du Travail et de la Sécurité sociale, l'Assemblée nationale populaire, le ministère de la Sécurité d'Etat et la Fédération chinoise des femmes. Les principaux objectifs sont de renforcer le cadre juridique et politique de la lutte contre le travail forcé et la traite des êtres humains à des fins d'exploitation par le travail; de renforcer les capacités d'application de la loi aussi bien au niveau national qu'au niveau provincial; d'encourager

la coopération entre la Chine et certains pays de destination, dont la France, l'Italie et le Royaume-Uni, en ce qui concerne l'élimination de la traite des êtres humains et du travail forcé. Un rapport sur le trafic et l'exploitation d'immigrés chinois en France a été utilisé en Chine dans des ateliers de formation organisés aussi bien au niveau national qu'au niveau provincial. Ce rapport a permis de promouvoir une coopération bilatérale plus étroite entre la Chine et la France dans la lutte contre la traite des êtres humains et les migrations clandestines. Des travaux de recherche similaires sont en cours en Italie et au Royaume-Uni.

- 14.** La Confédération des entreprises chinoises (CEC) a initié une coopération avec le programme d'action spécial contre le travail forcé pour la lutte contre ce fléau et contre la traite des êtres humains, un geste important pour l'intégration des organisations d'employeurs dans l'alliance mondiale. Des séminaires ont été organisés à Beijing et à Hangzhou dans le but de sensibiliser les employeurs aux problèmes du travail forcé et de la traite des êtres humains, de les aider à élaborer des codes de conduite qui assurent une plus grande vigilance à l'égard du travail forcé dans les chaînes d'approvisionnement, de renforcer leur capacité d'autoréglementation et d'autocontrôle afin de prévenir toute utilisation du travail forcé et de les aider à accroître leur compétitivité sur le marché international en respectant pleinement les normes du travail. Ces séminaires étaient destinés à des cadres supérieurs et des conseillers juridiques d'entreprises publiques ou privées et d'associations professionnelles de secteurs tels que le bâtiment, les textiles, les industries manufacturières et les transports.
- 15.** En Asie du Sud, le projet PEBLISA (financé par le gouvernement néerlandais) est arrivé au bout de sa deuxième phase au milieu de l'année 2006. Ce projet a adopté une approche globale de la lutte contre le système de servitude pour dettes en Inde, au Népal et au Pakistan. Le bureau sous-régional de New Delhi, le programme d'action contre le travail forcé et le Programme de finances sociales ont étroitement coopéré à ce projet qui a d'importantes réalisations à son actif: les capacités des fonctionnaires, du système judiciaire, des forces de police, des institutions du travail et d'autres instances chargées d'appliquer la loi ont été renforcées au Pakistan; dans ce pays, le Fonds de lutte contre la servitude a financé la construction de logements pour les anciens travailleurs asservis et la création de services d'aide juridique dans deux provinces; dans les trois pays, des modèles intégrés d'interventions communautaires ont été élaborés pour prévenir la servitude pour dettes et/ou faciliter la réinsertion des anciens travailleurs asservis grâce notamment à la microfinance; les réseaux de la société civile qui luttent contre le système de servitude pour dettes ont été renforcés; la collaboration s'est développée avec des employeurs du secteur informel afin de trouver des solutions concrètes au problème du versement non réglementé d'avances sur salaire, et avec les syndicats pour renforcer leur capacité d'aider les travailleurs asservis ou qui risquent de l'être; les comités de vigilance locaux ont été renforcés et sont davantage en mesure d'assumer leurs fonctions, à savoir identifier les travailleurs asservis et les réinsérer; des mesures ont été prises pour que les travailleurs asservis puissent bénéficier des programmes d'indemnisation, d'aide sociale et de lutte contre la pauvreté du gouvernement et de divers organismes de développement. Les consultations avec les gouvernements et les donateurs se poursuivent pour trouver la meilleure manière d'aller de l'avant et un site Web sur le travail forcé, hébergé par une organisation indépendante, permettra à de nombreux chercheurs et praticiens de la sous-région et d'ailleurs d'accéder aux nombreux travaux de recherche, outils et autres produits du projet PEBLISA.
- 16.** Au Népal, le projet pour l'élimination durable de la servitude pour dettes, géré par DECLARATION et par l'IPEC et financé par les Etats-Unis, s'est achevé à la fin de 2005. Parmi les réalisations de ce projet figurent l'attribution par le gouvernement de parcelles à 97 pour cent des ex-kamaiyas; l'affiliation de 55 pour cent des ex-kamaiyas à des syndicats; le paiement d'un salaire non inférieur au salaire minimum à 83 pour cent des

ouvriers agricoles; la scolarisation de 11 000 enfants, dont plus de 50 pour cent de filles. Plus de 600 travailleuses domestiques «kamalharis» ont pu rejoindre leurs familles et ont bénéficié d'un soutien éducatif, d'une formation professionnelle et d'autres formes d'aide.

17. Le programme d'action spécial contre le travail forcé a poursuivi la mise en œuvre, en Afrique occidentale et en Asie du Sud-Est, de deux projets de lutte contre la traite des êtres humains financés par le ministère du Développement international du Royaume-Uni. Le Ghana a adopté en 2005 une loi sur la traite des êtres humains qui contient des dispositions novatrices comme le devoir des tiers d'informer la police de tout cas de traite et la création d'un fonds de réinsertion. Au Nigéria, le BIT a facilité l'élaboration d'un plan d'action national de lutte contre la traite des êtres humains en consultation avec les parties prenantes. Grâce à l'appui apporté à une base de données nationale sur la traite des êtres humains du Nigéria et à la création d'un bureau d'information sur les migrations au Ghana, les gouvernements de ces deux pays sont davantage en mesure de lutter contre la traite des êtres humains. Au Nigéria comme au Ghana, des projets de mise en place d'un système d'agrément des agences de l'emploi privées ont été discutés avec les partenaires sociaux et les représentants des agences de l'emploi, le but étant d'encourager des pratiques de recrutement éthiques et de sanctionner les pratiques frauduleuses. Au niveau local, des actions ont été entreprises pour sensibiliser la population aux risques des migrations, suivre de près les pratiques de recrutement et fournir une formation professionnelle et des possibilités de travail indépendant aux groupes vulnérables et aux victimes de la traite des êtres humains. Au Ghana, le ministère du Bien-être social a mis en œuvre ces programmes d'action au niveau local, et au Nigéria les responsables des questions sociales, les syndicats de travailleurs des transports et de l'hôtellerie, les organisations de jeunes et les associations de femmes ont joué un rôle crucial à cet égard.
18. En Asie du Sud-Est, le projet s'efforce de réduire la vulnérabilité des travailleurs domestiques au travail forcé et à la traite des êtres humains, en favorisant l'adoption de textes de loi sur le travail domestique et en renforçant les organisations de travailleurs domestiques. Un projet de loi sur les kasambahay (travailleurs domestiques) a ainsi été élaboré aux Philippines et un projet de loi semblable a vu le jour en Indonésie. Les autorités locales de ces deux pays ont promulgué des ordonnances et créé des bureaux d'aide aux travailleurs domestiques qui leur offrent des services et qui traitent les plaintes pour violation de contrats déposées par des employeurs et des travailleurs domestiques. Afin que le travail domestique soit reconnu comme une profession et afin d'accroître le pouvoir de négociation des travailleurs domestiques, les Philippines ont mis en place à leur intention un système de formation professionnelle sanctionnée par un diplôme. Des organisations syndicales nationales forment les organisations et les syndicats de travailleurs domestiques, comme Tunas Mulia en Indonésie et SUMAPI aux Philippines, aux techniques de l'organisation et à la gestion, les aidant ainsi à atteindre un nombre de plus en plus grand de travailleurs domestiques et à offrir une aide juridique et d'autres services à leurs membres en cas d'abus ou de litige. UNI-Indonesia, ASPEK Indonesia, le Congrès des syndicats de Malaisie et UNI Malaysia répondent aux besoins des travailleurs domestiques par le biais des services d'assistance qui ont été créés avec le soutien du BIT.

C. Discrimination

19. Au Brésil, un projet financé par le gouvernement néerlandais a continué à fournir une assistance technique au ministère de l'Égalité raciale (SEPPPIR) en vue de l'élaboration d'un plan national d'action positive en matière d'emploi. En particulier, il a produit des documents techniques et des notes d'information pour faciliter la prise de décisions du groupe multipartite formé par le SEPPPIR en vue de l'élaboration de ce plan. Autre domaine d'action: l'identification de programmes publics appropriés de soutien à la création d'entreprises par la population noire du pays et de promotion de l'employabilité des

femmes noires, qui sont surreprésentées parmi les travailleurs domestiques. Parmi les réalisations majeures figure l'adoption d'un plan qui cherche à élargir la gamme des possibilités d'emploi offertes aux travailleurs domestiques en améliorant leur niveau d'instruction et leurs compétences tout en les informant de leurs droits en tant que travailleurs, y compris le droit d'adhérer à des syndicats de leur choix. Le projet a également alimenté les discussions au sein du ministère du Travail, ce qui a conduit au remplacement des *Núcleos de promoção da igualdade de oportunidades e de combate à discriminação* par les *Núcleos de Apoio a Programas Especiais* (NAPES) dans les délégations régionales du travail (*Delegacias Regionais do Trabalho*). Les NAPES œuvreront à la prévention et à l'élimination de la discrimination dans l'emploi et à la lutte contre le travail des enfants et pour l'emploi des jeunes. Le projet a réuni des représentants des anciens *núcleos* de tout le Brésil pour discuter des principes, de la portée et des implications de la création des NAPES, ainsi que des méthodes de travail à adopter.

20. Les conclusions et recommandations de l'audit ethnique des documents de stratégie de réduction de la pauvreté (DSRP) réalisé par DECLARATION et par INTEGRATION dans 14 pays à la fin de 2004 et au début de 2005 ont été portées à la connaissance de la communauté internationale, y compris la Banque mondiale, les institutions des Nations Unies et des donateurs bilatéraux, ainsi que l'Union européenne. Cette dernière a décidé de tenir compte de certaines des recommandations dans le processus en cours de reformulation des cadres stratégiques par pays. Des activités de suivi ont été lancées récemment au niveau national au Pérou et en Bolivie, avec le soutien financier du gouvernement suédois dans le cadre d'un nouveau projet de coopération technique portant sur le travail forcé et la discrimination dans l'emploi dont souffrent les travailleurs autochtones.
21. Le projet de promotion de l'égalité des chances pour les hommes et les femmes dans les études sur l'emploi dans les pays du Pacte de stabilité, financé par le gouvernement belge et lancé en mars 2005, suit trois stratégies liées: i) mettre en place ces études sur l'emploi et le processus de leur formulation (Albanie, ex-République yougoslave de Macédoine, République de Moldova et Serbie-et-Monténégro); ii) organiser des sessions de réflexion sur les questions de parité lors de réunions nationales et sous-régionales (réunions du Comité permanent de haut niveau, qui comprend les directeurs généraux de l'emploi des pays du Pacte de stabilité, et séminaires tripartites nationaux chargés d'examiner les conclusions et recommandations des études); iii) créer des réseaux sous-régionaux et nationaux de spécialistes ou de personnes intéressées par les questions de parité et de marché de l'emploi/du travail; iv) organiser des sessions de formation à l'intention des mandants tripartites, des syndicats, des organisations d'employeurs ou des autorités gouvernementales concernées, en vue de la préparation des réunions tripartites nationales susmentionnées (Albanie, République de Moldova et Serbie-et-Monténégro).
22. Depuis octobre 2005, DECLARATION aide la Confédération générale des travailleurs portugais (CGTP), la Fédération des syndicats portugais de l'alimentation, des boissons, de l'hôtellerie et du tourisme (FESATH) et l'Organisation des travailleurs du tourisme (ARESP) à mettre au point pour le secteur du tourisme une méthode d'évaluation de l'emploi exempte de tout sexisme. Cette assistance technique comprend aussi bien des activités de renforcement des capacités en ce qui concerne la discrimination contre les femmes dans l'emploi, surtout en matière de rémunération, que des études au niveau des entreprises et la confrontation des expériences sur le plan international en ce qui concerne l'élaboration et l'utilisation de méthodes d'évaluation de l'emploi. Elle est fournie dans le cadre d'un projet parrainé par l'Union européenne. Autre domaine d'action apparenté: la poursuite du travail en réseau avec les syndicats et le renforcement de leur capacité pour leur permettre de détecter les cas de discrimination en matière de rémunération et de s'attaquer à ce problème au sein de leurs propres structures et par la négociation collective (forum de discussion OIT/ISP/FSI de 2006 sur l'équité salariale; formation nationale destinée aux organisations nationales affiliées à l'ISP et à l'IE dans certains pays).

TABLE DES MATIÈRES

	<i>Page</i>
<i>Activités de suivi menées par le Bureau au titre de la Déclaration relative aux principes et droits fondamentaux au travail: liberté d'association et négociation collective, travail forcé ou obligatoire, discrimination</i>	
A. Liberté d'association et négociation collective	1
B. Travail forcé ou obligatoire	2
C. Discrimination	5