



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 a pour objet d'informer les délégués à la 97^e session de la Conférence internationale du Travail (Genève, mai-juin 2008) des activités menées au titre des plans d'action que le Conseil d'administration a approuvés en ce qui concerne la liberté d'association et la reconnaissance effective du droit de négociation collective, le travail forcé ou obligatoire et la discrimination. Le plan d'action, approuvé en novembre 2006 par le Conseil d'administration, sur l'abolition du travail des enfants constitue un cadre pour les activités du Programme international sur le travail des enfants (IPEC).
2. La note actualise le *Compte rendu provisoire* n° 7 de la dernière session de la Conférence. Elle ne couvre pas les nombreuses activités – entre autres, réunions, préparation de publications, services consultatifs et projets dont s'occupent le Bureau des activités pour les travailleurs (ACTRAV), le Bureau des activités pour les employeurs (ACT/EMP) et d'autres unités au siège ou sur le terrain – qui ont trait à la liberté d'association et à la négociation collective, au travail forcé ou obligatoire, ou à la discrimination, et qui complètent les plans d'action. Ces activités sont mentionnées dans les rapports du Bureau sur la mise en œuvre des programmes, rapports qui sont régulièrement soumis à la Commission du programme, du budget et de l'administration du Conseil d'administration.

A. Liberté d'association et négociation collective

3. Le rapport global, *Liberté d'association: enseignements tirés de la pratique*, qui sera examiné à la session de cette année de la Conférence, présente en détail les activités mises en œuvre depuis l'adoption, à la session de mars 2005 du Conseil d'administration, du plan d'action sur ce sujet et met à jour les informations fournies à la session de l'an dernier de la Conférence. Le chapitre V et l'annexe VII du rapport contiennent des informations sur les projets de coopération technique, y compris des exemples de leur impact.

B. Travail forcé ou obligatoire

4. En ce qui concerne l'abolition du travail forcé, l'action de l'OIT a été menée dans le cadre du Programme d'action spécial pour combattre le travail forcé, qui relève du Programme focal pour la promotion de la Déclaration (DECLARATION), en étroite collaboration avec d'autres unités au siège et dans les bureaux extérieurs. Son action a continué de s'inspirer

du plan d'action que le Conseil d'administration a approuvé en novembre 2005, et des progrès ont été enregistrés dans tous les domaines indiqués dans le plan d'action. Le Programme d'action spécial pour combattre le travail forcé a continué d'être financé par des ressources extrabudgétaires issues de plusieurs donateurs importants, tant pour ses principales activités que pour les projets sur le terrain.

5. Pendant la période à l'examen, à l'occasion de la mise en œuvre d'une alliance mondiale contre le travail forcé, l'accent a été tout particulièrement mis sur le renforcement de l'engagement actif des organisations d'employeurs et de travailleurs dans la lutte contre le travail forcé et la traite de personnes. Une stratégie pour les organisations d'employeurs a été mise au point et a commencé à être appliquée, en étroite collaboration avec l'Organisation internationale des employeurs (OIE). En Chine, entre autres activités menées à l'échelle nationale, des séminaires de formation se sont tenus à Beijing et à Zhejiang, en collaboration étroite avec la Confédération des entreprises de Chine, à l'intention de cadres supérieurs d'entreprises publiques et privées et d'agences pour l'emploi dans des secteurs comme la construction, l'industrie manufacturière, le textile et les transports. Un manuel à l'usage des employeurs pour lutter contre le travail forcé sur le lieu de travail a été élaboré. En outre, en Mongolie, des recherches ont été entreprises sur le secteur minier et les exploitations minières artisanales du secteur informel et, au Viet Nam, des matériels d'information ont été élaborés pour les employeurs, en collaboration avec la Chambre de commerce et d'industrie du Viet Nam.
6. Une table ronde sur les activités économiques et la lutte contre le travail forcé («Engaging Business: Addressing Forced Labour») s'est tenue à Atlanta (Géorgie, Etats-Unis) en février 2008. Elle visait à informer les employeurs aux Etats-Unis et a été soutenue par le Conseil des Etats-Unis pour le commerce international, la Chambre de commerce des Etats-Unis et l'Organisation internationale des employeurs, ainsi que par l'OIT. Elle a réuni des représentants importants d'entreprises des Etats-Unis et des dirigeants d'entreprises afin d'examiner la question du travail forcé, ainsi que le rôle des employeurs dans la lutte contre ce problème et les résultats à cet égard de certaines entreprises.
7. Dans la Fédération de Russie, en collaboration avec la Banque européenne pour la reconstruction et le développement, l'OIT a œuvré avec des employeurs du secteur de la construction pour faire mieux connaître les risques liés à l'exploitation de travailleurs migrants et pour améliorer les pratiques de recrutement. En Jordanie, des sessions de formation avec les cadres supérieurs d'entreprises qui exportent des vêtements ont permis de traiter de questions ayant trait aux allégations de travail forcé dans ce secteur. Au Brésil, des activités d'information visant les entreprises privées ont comporté l'offre d'emplois dans des entreprises de la sidérurgie à des personnes soustraites au travail forcé, la mise en œuvre d'un programme d'alphabétisation dans des zones de recrutement où les travailleurs sont vulnérables et, plus généralement, des initiatives visant à faire intervenir le secteur privé dans les activités d'un pacte national contre le travail forcé.
8. Le BIT élabore des instruments d'orientation et de formation ainsi que des matériels d'information à l'intention d'entreprises et d'organisations d'employeurs pour les aider à identifier et à prévenir le travail forcé et la traite de personnes dans les chaînes d'approvisionnement, et pour prendre des mesures correctives, le cas échéant. Ces matériels permettront de fournir aux acteurs du secteur privé des conseils pratiques, adaptés aux besoins de certains secteurs, notamment ceux de la construction, des transports, des chaînes alimentaires mondiales, de l'habillement, du textile et de l'hôtellerie. Un ensemble de principes pour les dirigeants d'entreprises qui luttent contre le travail forcé a été introduit par l'OIT et inséré dans l'*Examen annuel du Pacte mondial de l'ONU* qui a été présenté au Sommet de 2007 des champions du Pacte mondial (Genève, juillet 2007).

-
9. En ce qui concerne les travailleurs, l'OIT a formé un partenariat avec la Confédération syndicale internationale (CSI) pour renforcer son action visant à construire une alliance syndicale mondiale contre le travail forcé et la traite de personnes. Afin d'obtenir l'apport de syndicats à l'élaboration de la stratégie, une conférence interrégionale s'est tenue en Malaisie en septembre 2007, avec l'appui de la CSI, de l'OIT et du Congrès des syndicats de Malaisie. Plusieurs domaines prioritaires ont été choisis – servitude pour dettes dans l'Asie du Sud et en Amérique latine, exploitation des travailleurs domestiques, traite de personnes en Europe et en Asie, ainsi que le cas particulier du Myanmar. Une stratégie, assortie d'un plan d'action, en vue d'une alliance syndicale contre le travail forcé et la traite de personnes a été adoptée par le Conseil général de la CSI qui s'est réuni à Washington en décembre 2007, et sa mise en œuvre a commencé en 2008 avec le soutien constant de l'OIT. Plusieurs activités axées sur les syndicats ont été appuyées à l'échelle nationale – par exemple, un séminaire pour la Fédération des syndicats de Chine à Kunming, Chine (juillet 2007) et deux ateliers sur le travail forcé à l'intention des syndicalistes au Viet Nam (nov. 2007). Au Kazakhstan, un premier séminaire a eu lieu en août 2007 pour évaluer les capacités syndicales et la nécessité d'autres activités de formation, afin d'aider les travailleurs migrants qui risquent d'être exploités et soumis au travail forcé. Avec l'aide de l'OIT, des syndicats en République de Moldova ont élaboré un plan d'action pour maîtriser les migrations de main-d'œuvre et prévenir la traite de personnes et les migrations illicites, sur la base du plan d'action national de la République de Moldova visant à prévenir et à combattre la traite de personnes (2008-09).
 10. L'an dernier, le Programme d'action spécial pour combattre le travail forcé s'est concentré sur les mécanismes de recrutement et sur le rôle, la réglementation et le suivi des agences d'emploi privées, ces questions étant essentielles pour prévenir la traite de personnes à des fins de travail forcé. Des études ont été commandées, par exemple, sur le recrutement de travailleurs migrants en provenance du Bangladesh et du Pakistan pour des emplois dans les pays du Golfe, ces études servant de base au dialogue à des fins d'action entre les pays d'origine et de destination. En Zambie, le BIT a examiné les pratiques des agences d'emploi privées afin de contribuer à l'élaboration de nouvelles réglementations nationales sur ce sujet. De même, des études en Arménie, en Azerbaïdjan et en Géorgie ont permis d'analyser le fonctionnement et les problèmes du secteur du recrutement, et d'identifier les lacunes dans la législation, le suivi et la mise en œuvre. En République de Moldova, des agences d'emploi privées ont été aidées à créer une association professionnelle et, actuellement, elles élaborent un manuel de normes pour développer les compétences de leurs membres.
 11. En Asie du Sud, au Pakistan, la lutte contre la servitude pour dettes se poursuit et une nouvelle initiative est en cours d'élaboration dans l'Etat du Tamil Nadu (Inde). Un projet conjoint OIT/PNUD, lancé récemment au Tadjikistan, s'attaque aux causes premières de la traite des personnes dans des régions rurales pauvres où il vise à donner plus de moyens aux travailleurs migrants avant leur départ et à aider les femmes qui restent au pays. En Amérique latine, entre autres résultats importants, un plan national d'action a été adopté puis mis en œuvre au Pérou, et une stratégie globale d'élimination du travail forcé dans le Chaco, en Bolivie, a été adoptée. Ces deux pays ont fait de l'élimination du travail forcé une de leurs principales priorités. Au Brésil, certains Etats, dont Para, ont commencé à agir contre le travail forcé afin de compléter les activités fédérales dans ce sens.
 12. La communication est restée prioritaire pendant la période à l'examen. Des investissements considérables ont été consacrés à l'amélioration de la section du site Internet de DECLARATION qui porte sur le travail forcé, et le nombre des visites s'est accru. Des améliorations comparables sont en cours dans les autres sections du site. L'OIT a été représentée à de nombreuses manifestations régionales et internationales d'information et de sensibilisation sur le travail forcé et la traite de personnes. L'une des principales a été le Forum de Vienne de l'initiative mondiale de l'ONU de lutte contre la

traite des personnes, qui a eu lieu en février 2008. Les sessions organisées par l'OIT ont porté sur le travail forcé en tant que question relevant de la gestion de la chaîne d'approvisionnement, sur la demande de travail forcé et sur le rôle des organisations d'employeurs et de travailleurs pour lutter contre ce problème. Des représentants des employeurs, des travailleurs, des gouvernements et des entreprises ont participé à chaque session.

13. Autre domaine d'action: l'élaboration de méthodes de collecte de données et des enquêtes sur la traite de personnes et le travail forcé. Le Programme d'action spécial pour combattre le travail forcé a fourni une aide technique à plusieurs pays (entre autres, Géorgie, République de Moldova, Niger, Paraguay et Zambie) pour que les bureaux nationaux de statistique élaborent, mettent en œuvre et analysent des enquêtes.

C. Discrimination

14. A la suite de la discussion à la Conférence internationale du Travail en juin 2007 du rapport global, *L'égalité au travail: relever les défis*, le Conseil d'administration a approuvé en novembre 2007 un plan d'action. Celui-ci s'appuie sur le premier plan d'action concernant la discrimination qui a été adopté en novembre 2003. Des initiatives s'appuyant sur ce principe et sur ce droit sont menées en collaboration étroite avec ACTRAV, ACT/EMP et les bureaux extérieurs qui ont fait de ce principe une priorité dans le pays ou la région qui relèvent de leur juridiction. A propos de questions comme l'égalité entre hommes et femmes et les migrations internationales, entre autres, la coordination avec les unités du siège qui s'occupent de ces questions est étroite.
15. Conformément au plan d'action, et dans le cadre d'un projet financé par la Norvège qui vise à lutter contre les inégalités et la discrimination dans le monde du travail, le programme s'est concentré sur deux principaux domaines d'action: la lutte contre la discrimination raciale et la réduction des écarts salariaux entre hommes et femmes. Une formation et des instruments globaux ont été fournis, en même temps que des services techniques consultatifs, des études de diagnostic et une formation à l'échelle tant régionale que nationale.
16. Dans le cadre d'un projet financé par l'Initiative de partenariat au Moyen-Orient du département du Travail des Etats-Unis pour promouvoir l'égalité sur le lieu de travail au Maroc, une assistance technique est assurée aux moyennes entreprises en vue de la mise en œuvre de plans d'action. Un recueil de bonnes pratiques en français et en arabe, qui vise à promouvoir l'égalité sur le lieu de travail, a aussi été élaboré puis présenté au Maroc en mars 2008.
17. Deux outils importants, qui ont fait l'objet d'activités pilotes, seront finalisés d'ici à la fin de 2008, à savoir, d'un côté, un ensemble d'outils pour lutter contre la discrimination sur le lieu de travail et, de l'autre, un guide pour l'application de méthodes d'évaluation non sexiste des tâches. Dans un premier temps, ces produits seront disponibles dans les trois langues de travail du Bureau.
18. Tous ces produits seront la principale ressource des activités de formation à mener pendant l'exercice biennal actuel et par la suite. Après des essais sur place avec les mandants et compte tenu des informations reçues en retour, leur contenu a été revu. D'autres activités de formation seront mises en œuvre en collaboration avec le Centre international de formation de Turin dans le but d'intégrer ces questions dans les programmes réguliers de formation. Un atelier de formation sur la discrimination raciale a été lancé en avril 2008 avec le Centre et il est maintenant envisagé d'inclure régulièrement cette question dans le programme de formation du Centre sur les normes internationales du travail. Afin de

garantir la viabilité des activités de formation, la mise en place d'un réseau de formateurs dans ces domaines est aussi envisagée.

- 19.** A la suite d'un atelier pilote sur la discrimination raciale qui a été organisé en décembre 2007 en collaboration avec la CSI, des activités commencent avec quatre syndicats nationaux dans chaque région (Afrique, Asie, Europe et Amérique latine) pour lutter contre la discrimination raciale sur le lieu de travail. Les représentants des employeurs qui ont participé à l'atelier de Turin, mentionné dans le paragraphe précédent, qui s'est tenu en avril 2008, ont été particulièrement actifs et ont formulé des idées sur la façon de lutter contre la discrimination sur le lieu de travail; c'est de bonne augure pour les futures activités avec les employeurs et leurs organisations.
- 20.** En ce qui concerne l'égalité de salaire, un programme exhaustif est en cours au Chili, dans le cadre des principales priorités nationales. Il vise à contribuer à réduire les écarts salariaux entre hommes et femmes et, par conséquent, à promouvoir l'égalité entre hommes et femmes et à diminuer les inégalités sociales et la pauvreté au Chili. Le programme comporte plusieurs phases, y compris des études, ainsi que des activités de sensibilisation et des comparaisons avec les pays voisins. Le programme s'achèvera par une réunion en novembre 2008 avec des commissions tripartites pour l'égalité au Chili, en Argentine, au Brésil, en Uruguay et au Paraguay, l'objectif étant d'introduire des méthodes d'évaluation des tâches non sexistes.

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	1
C. Discrimination	4