



## Conseil d'administration

332<sup>e</sup> session, Genève, 8-22 mars 2018

GB.332/INS/8

Section institutionnelle

INS

Date: 7 février 2018

Original: anglais

### HUITIÈME QUESTION À L'ORDRE DU JOUR

## Suivi de la résolution concernant les autres mesures sur la question du Myanmar adoptées par la Conférence à sa 102<sup>e</sup> session (2013)

#### Objet du document

Le présent document fait le point sur les progrès accomplis dans la reconduction du Protocole d'entente complémentaire et la conclusion d'un mémorandum d'accord assorti d'une nouvelle phase actualisée du Plan d'action pour l'élimination du travail forcé, ainsi que sur d'autres faits nouveaux concernant le processus tripartite (voir le projet de décision au paragraphe 18).

**Objectif stratégique pertinent:** Promouvoir et mettre en œuvre les normes et les principes et droits fondamentaux au travail.

**Principal résultat/élément transversal déterminant:** Résultat 8: Protéger les travailleurs contre les formes de travail inacceptables; et élément transversal déterminant: normes internationales du travail.

**Incidences sur le plan des politiques:** Aucune.

**Incidences juridiques:** Aucune.

**Incidences financières:** Aucune.

**Suivi nécessaire:** Application en cours du programme de travail de l'OIT.

**Unité auteur:** Chargé de liaison de l'OIT pour le Myanmar.

**Documents connexes:** Résolution concernant les autres mesures sur la question du Myanmar adoptées par la Conférence à sa 102<sup>e</sup> session (2013) en vertu de l'article 33 de la Constitution de l'OIT.



1. A sa 331<sup>e</sup> session (octobre-novembre 2017), le Conseil d'administration, ayant examiné le rapport soumis par le Directeur général:
  - a) a demandé instamment la poursuite de la coopération entre le gouvernement du Myanmar et l'OIT en vue de l'élimination du travail forcé par la prorogation du Protocole d'entente complémentaire au-delà du 31 décembre 2017;
  - b) a constaté avec une profonde préoccupation que le gouvernement n'a pas reconduit le mémorandum d'accord ni le Plan d'action pour l'élimination du travail forcé correspondant, et a prié le gouvernement de le faire immédiatement;
  - c) a prié instamment le gouvernement de s'engager dans le processus de réforme de la législation du travail en vue de promouvoir la liberté syndicale par un dialogue tripartite véritable et effectif et dans le respect des normes internationales du travail;
  - d) a noté les progrès accomplis dans l'application du cadre actuel de collaboration de l'OIT avec le Myanmar et dans l'élaboration d'un programme par pays de promotion du travail décent (PPTD) dans lequel l'élimination du travail forcé est une composante essentielle;
  - e) a prié le Directeur général de rendre compte des plaintes pour travail forcé reçues par l'OIT à chaque session future du Conseil d'administration et de présenter, à la 332<sup>e</sup> session du Conseil d'administration, en mars 2018, un bilan détaillé des progrès qui auront été accomplis;
  - f) a différé la mise en œuvre du PPTD jusqu'à ce que le mémorandum d'accord et le Plan d'action pour l'élimination du travail forcé correspondant et le Protocole d'entente complémentaire soient reconduits.

## **Progrès réalisés depuis la 331<sup>e</sup> session du Conseil d'administration (octobre-novembre 2017)**

### **Etat d'avancement du Protocole d'entente complémentaire et du Plan d'action pour l'élimination du travail forcé**

2. L'accord de prorogation du Protocole d'entente complémentaire ainsi qu'un mémorandum d'accord accompagné de son Plan d'action pour l'élimination du travail forcé ont finalement été conclus entre le gouvernement du Myanmar et l'OIT le 22 janvier 2018 et seront applicables jusqu'au 31 décembre 2018. Cette avancée permettra de reconduire le mécanisme de traitement des plaintes et de renforcer la coopération dans le domaine du travail forcé pendant la période de transition vers le programme par PPTD.
3. Les négociations finales sur le plan d'action ont concerné essentiellement le traitement des nouvelles plaintes pour recrutement de mineurs qui portent sur des faits antérieurs au 26 février 2007, date à laquelle le Protocole d'entente complémentaire a été signé. Ce protocole ne prévoyant pas une telle limite dans le temps, le gouvernement a accepté la proposition du Bureau tendant à ce que toute nouvelle plainte portant sur des faits antérieurs à cette date soit examinée par un groupe de travail de haut niveau. Après avoir consulté les représentants des travailleurs et les représentants des employeurs du pays, le BIT a estimé que, en raison du nombre relativement faible de plaintes de cette nature qui sont susceptibles d'être soumises, une prorogation sur cette base était acceptable.

## Etat d'avancement du programme par pays de promotion du travail décent

4. Le projet de PPTD a été affiné par le groupe de travail technique tripartite, qui a défini des indicateurs et des cibles et a ajouté des données de référence. Les questions d'égalité entre hommes et femmes ont été pleinement intégrées au programme, et une matrice de résultats plus étoffée, tenant mieux compte des considérations de genre et comportant des données de référence et des cibles ventilées par sexe, a été élaborée. De nouvelles consultations ont également été organisées avec le Parlement, des organisations de la société civile locale et des partenaires de la coopération pour le développement.
5. La version finale du PPTD a été approuvée le 16 janvier 2018 par le Forum national de dialogue tripartite et elle est maintenant en état d'être signée par les mandants tripartites et d'être officiellement publiée. Tel qu'il a été présenté au Conseil d'administration en novembre, le PPTD est axé sur trois domaines prioritaires:
  - a) la création d'emplois, en faveur notamment des populations vulnérables touchées par un conflit ou une catastrophe naturelle, l'entrepreneuriat durable, les migrations sans risques et le développement des compétences;
  - b) les principes et droits fondamentaux au travail, l'accent étant mis sur la liberté syndicale, le renforcement des relations professionnelles et la poursuite de la lutte contre le travail forcé et le travail des enfants;
  - c) la protection sociale et la sécurité et la santé au travail, en particulier dans les secteurs formel et informel.

## Réforme de la législation du travail et dialogue social

6. L'examen tripartite de la réforme de la législation du travail a fait de nouveaux progrès sous les auspices du Forum national de dialogue tripartite. Un Groupe de travail technique sur la réforme de la législation du travail s'est réuni en novembre et décembre 2017 afin de poursuivre les discussions relatives à la modification de la loi sur les organisations syndicales et de la loi sur le règlement des conflits du travail. Le 16 janvier 2018, le Forum national de dialogue tripartite a examiné des propositions de modification de ces deux lois, qui vont maintenant être communiquées au Parlement, et il a adopté une feuille de route établissant les priorités de la réforme de la législation du travail pour 2018.
7. En ce qui concerne la loi sur le règlement des conflits du travail, le Parlement a publié au début de novembre une proposition de loi portant modification de ses dispositions et a laissé à la population un délai de deux mois pour formuler des commentaires; toutefois, les trois parties n'ont pas été avisées au préalable de cette démarche par le Parlement. Par la suite, les commissions parlementaires concernées ont été invitées à participer aux réunions du Forum national de dialogue tripartite et du Groupe de travail technique sur la réforme de la législation du travail et ont reçu des informations sur les échanges tripartites. Le Parlement a depuis lors lancé une série de discussions avec les partenaires sociaux au sujet de la proposition de loi sur le règlement des conflits du travail et a invité le BIT à formuler des observations techniques sur la base des normes internationales du travail.
8. Parmi les principaux points examinés lors des réunions tripartites, on peut citer la détermination de procédures appropriées pour le règlement des différents types de conflit (selon par exemple que le conflit porte sur des droits ou sur des intérêts, qu'il est individuel ou collectif); le caractère facultatif ou obligatoire de la procédure de règlement, en particulier de l'arbitrage; la compétence, le mandat et les qualifications des conciliateurs et arbitres; le

dialogue sur le lieu de travail, notamment la négociation collective; l'application de la loi et les sanctions.

9. En ce qui concerne la négociation collective, la proposition de loi du Parlement prévoit qu'une négociation collective peut être menée entre un employeur et n'importe quel groupe de travailleurs. Apparemment, le Parlement s'intéresse à la protection des travailleurs non syndiqués, dont le nombre dépasse encore largement celui des travailleurs syndiqués. L'OIT a fait savoir au Parlement que la négociation collective devrait être garantie principalement en tant que droit des syndicats et que l'approche proposée risquerait d'entraver le développement des syndicats qui sont encore au stade initial de leur développement au Myanmar. Le BIT apportera une assistance technique au Parlement pour la mise au point définitive de la proposition de loi portant modification de la loi sur le règlement des conflits du travail.
10. En ce qui concerne la loi sur les organisations syndicales, le gouvernement a publié en septembre un projet de loi portant modification de ses dispositions et a invité les partenaires sociaux et l'OIT à formuler des commentaires. L'Organisation salue le fait que ce projet comporte un nouveau chapitre sur la constitution des organisations d'employeurs, question insuffisamment prise en compte dans la loi actuelle. Elle salue également la levée de certaines restrictions à la constitution des organisations de travailleurs et des organisations d'employeurs. Toutefois, un certain nombre de restrictions sectorielles et géographiques et de conditions relatives au nombre minimal d'adhérents continueront de s'appliquer malgré les recommandations fermes formulées par les partenaires sociaux et l'OIT à cet égard. Le projet de loi ne met pas non plus fin à la réglementation excessive de l'administration interne des syndicats et des organisations d'employeurs, par exemple le plafonnement à 2 pour cent des cotisations syndicales, la fixation du nombre minimal et maximal de membres que peuvent compter les comités directeurs ou l'application de règles strictes en matière d'éligibilité de ces membres.
11. Les réformes de la législation du travail bénéficient de l'appui d'une initiative pluriannuelle lancée en 2014 par les gouvernements du Myanmar, du Danemark, du Japon et des Etats-Unis, et l'Union européenne et l'OIT. Les partenaires tripartites du Myanmar et les partenaires de l'initiative ont tenu le troisième forum des parties prenantes à Nay Pyi Taw les 17 et 18 janvier 2018. Ce forum a réuni plus de 200 participants représentant des intérêts très divers: grands ministères de l'économie, Parlement, partenaires sociaux, gouvernements étrangers, groupements internationaux d'entreprises ou de travailleurs, institutions internationales et société civile. Il a permis de faire mieux connaître aux ministères et aux membres du Parlement le processus de réforme de la législation du travail mis en place dans le cadre du Programme national de développement et de leur faire mieux prendre conscience de son degré de priorité, et de présenter le plan de marche du Forum national du dialogue tripartite et les étapes du processus de réforme au cours des douze prochains mois.
12. En outre, le premier examen du système de salaire minimum s'est achevé à la fin de 2017. Sur la base des recommandations des commissions de région/d'Etat sur le salaire minimum, la Commission nationale sur le salaire minimum a délibéré et a recommandé au gouvernement d'augmenter le salaire minimum journalier pour le faire passer de 3 600 à 4 800 kyats (environ 3,60 dollars des Etats-Unis). Ce nouveau taux fera l'objet d'une consultation publique avant son entrée en vigueur en mars 2018. Tout au long de cet examen, le BIT a apporté une assistance technique et dispensé une formation aux membres de la commission nationale, ainsi qu'aux employeurs et aux travailleurs. A présent que l'examen est terminé, la prochaine grande étape consistera à procéder à un suivi plus systématique de l'incidence du salaire minimum. Le BIT aidera le ministère du Travail et les commissions sur le salaire minimum à élaborer le mécanisme de suivi, qui vise à assurer la pérennité des institutions chargées de la fixation des salaires au Myanmar.

## Plaintes pour travail forcé reçues par l'OIT

13. Depuis le 1<sup>er</sup> septembre 2017, date à laquelle le précédent rapport a été soumis au Conseil d'administration, l'OIT a reçu 106 nouvelles plaintes au titre du Protocole d'entente complémentaire, dont 78 ont été jugées recevables. Sur ces 78 plaintes, 67 concernaient le recrutement de mineurs, 8 le recrutement forcé d'adultes et 3 des formes traditionnelles de travail forcé. Les plaintes seront traitées par le groupe de travail technique ou l'équipe spéciale de surveillance et d'information, selon le cas. Le gouvernement a dit que, au cours de la même période, les recrues mineures avaient été démobilisées dans 34 cas. Ainsi, le nombre total de plaintes reçues au titre du Protocole d'entente complémentaire pendant l'année civile 2017 s'est élevé à 328, dont 220 ont été jugées recevables. Au total, 42 plaintes ont été soumises au gouvernement, dont 20 par l'intermédiaire du groupe de travail technique et 22 par l'intermédiaire de l'équipe spéciale de surveillance et d'information. En 2017, 34 plaintes, dont certaines dataient d'années antérieures, ont été accueillies.
14. L'OIT a continué de collaborer avec l'équipe spéciale de surveillance et d'information à l'examen des cas de recrutement de mineurs. Le nombre de nouvelles plaintes de cette nature est resté faible (9 ont été reçues en 2017).
15. L'OIT reste profondément préoccupée par 2 cas où des représailles semblent avoir été exercées contre des plaignants dans des affaires de travail forcé. Le 12 octobre 2017, Khaing Myo Htun, militant des droits de l'homme qui avait signalé des cas de travail forcé dans l'Etat de Rakhine, a été reconnu coupable de diffamation et d'incitation à commettre une infraction, visées à l'article 505 du Code pénal, et condamné à une peine de dix-huit mois d'emprisonnement. Khaing Myo Htun a déjà passé huit mois en détention pendant son procès.
16. En septembre 2017, Aung Ko Htwe, ancienne recrue mineure, poursuivi en vertu de l'article 505B du Code pénal pour avoir parlé à des médias internationaux de ce qu'il avait vécu, s'est vu refuser sa libération sous caution et son procès se poursuit. Le 9 octobre 2017, le gouvernement a répondu à l'OIT au sujet de ce cas en indiquant qu'il avait déjà pris les mesures nécessaires pour le clore. Toutefois, l'OIT reste préoccupée par la détention d'Aung Ko Htwe, qui continue de bénéficier de la protection prévue par le Protocole d'entente complémentaire, et elle demande que les accusations portées contre lui soient abandonnées. Au cours des dernières années, d'autres recrues mineures ont fait part publiquement de leur expérience sans s'exposer à de telles représailles, et cela a contribué à renforcer la politique du gouvernement visant à mettre un terme au recrutement de mineurs et au travail forcé.

## Conclusions

17. La prorogation du Protocole d'entente complémentaire et la conclusion de l'accord sur une nouvelle phase actualisée du Plan d'action pour l'élimination du travail forcé, ainsi que l'approbation tripartite du premier PPTD du Myanmar, sont les bienvenues et représentent un progrès significatif dans la mise en œuvre des priorités des mandats de l'OIT. Le gouvernement et les partenaires sociaux ont également continué à progresser grâce à un dialogue tripartite destiné à faire avancer la réforme de la législation du travail et l'examen du système de salaire minimum. Le forum des parties prenantes qui s'est tenu à Nay Pyi Taw en janvier 2018 a témoigné de la confiance et de l'engagement croissants des partenaires tripartites. Les instruments de lutte contre le travail forcé étant désormais en place, le BIT peut procéder à la mise au point définitive et à l'application du PPTD.

## Projet de décision

18. *Le Conseil d'administration, ayant examiné le rapport soumis par le Directeur général:*

- a) *prend note des progrès notables qui ont été réalisés sur les questions visées dans la décision prise à sa 331<sup>e</sup> session (octobre-novembre 2017);*
- b) *encourage le gouvernement à poursuivre le processus de réforme de la législation du travail en vue de promouvoir la liberté syndicale par un dialogue tripartite véritable et effectif et dans le respect des normes internationales du travail;*
- c) *salue la négociation tripartite et l'approbation d'un programme par pays de promotion du travail décent dans lequel l'élimination du travail forcé est une composante essentielle, et encourage les Etats Membres à appuyer sa mise en œuvre;*
- d) *salue la prorogation, jusqu'au 31 décembre 2018, du Protocole d'entente complémentaire et de l'accord relatif au mémorandum d'accord et au Plan d'action pour l'élimination du travail forcé correspondant;*
- e) *décide qu'il ne sera plus nécessaire de faire rapport à chaque session du Conseil d'administration sur les cas de travail forcé, comme il l'avait demandé dans sa décision de novembre 2017.*