



Conseil d'administration

340^e session, Genève, octobre-novembre 2020

Section institutionnelle

INS

Date: 29 septembre 2020

Original: anglais

Évaluation du plan d'action visant à donner effet aux conclusions concernant la deuxième discussion récurrente sur les principes et droits fondamentaux au travail, adoptées par la Conférence internationale du Travail en juin 2017

Résumé: Le présent document, soumis pour information uniquement, présente une vue d'ensemble des progrès accomplis dans la mise en œuvre du plan d'action sur les principes et droits fondamentaux au travail.

Unité auteur: Département de la gouvernance et du tripartisme (GOVERNANCE).

Documents connexes: Suivi de la Résolution concernant la deuxième discussion récurrente sur les principes et droits fondamentaux au travail (GB.331/INS/4/3(Rev.))

► Introduction

1. À sa 106^e session (juin 2017), la Conférence internationale du Travail a tenu, au titre du suivi de la Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable (2008), une deuxième discussion récurrente consacrée à l'objectif stratégique des principes et droits fondamentaux au travail. Les discussions ont abouti à l'adoption d'une [résolution et de conclusions contenant un cadre d'action](#) pour le respect, la promotion et la réalisation effectifs et universels des principes et droits fondamentaux au travail, auxquelles il a été donné effet par un plan d'action de six ans (2017-2023) ¹ adopté par le Conseil d'administration à sa 331^e session (octobre-novembre 2017).
2. Le plan d'action s'articule autour des trois grandes composantes définies dans le cadre d'action: i) réaliser les principes et droits fondamentaux au travail au niveau national; ii) mobiliser les moyens d'action de l'OIT concernant les principes et droits fondamentaux au travail; et iii) tenir compte d'autres initiatives visant à promouvoir les principes et droits fondamentaux au travail. Il fixe aussi des cibles précises relatives aux ratifications, aux programmes par pays de promotion du travail décent (PPTD) et à des plans d'action nationaux ou d'autres cadres pertinents.
3. Le plan d'action prévoit, en son paragraphe 14, que sa mise en œuvre sera évaluée au plus tard en 2020. Le présent document contient une autoévaluation du plan d'action. Il en rappelle les principaux aspects; présente de manière synthétique les progrès accomplis et les difficultés rencontrées au regard des objectifs et des cibles; et contient plusieurs propositions concernant la voie à suivre.
4. La pandémie de COVID-19 a retardé la mise en œuvre de certaines initiatives prévues pour 2020 au titre du plan d'action, mais différentes mesures ont été prises pour réduire au minimum les conséquences négatives de cette situation. En outre, deux années complètes de mise en œuvre avant le début de la pandémie ont permis des progrès significatifs dans la réalisation des objectifs fixés.

► Cibles à atteindre au titre du plan d'action

5. La réalisation la plus importante du plan d'action est la ratification universelle de la convention (n° 182) sur les pires formes de travail des enfants, 1999, après la ratification par le Royaume des Tonga enregistrée en août 2020. Il s'agit d'un succès historique, car cette convention est la première de l'OIT à avoir été ratifiée par les 187 États Membres de l'Organisation. Cet événement capital appelle des progrès supplémentaires vers la ratification universelle des autres conventions fondamentales. À ce jour, l'OIT a enregistré 12 ² ratifications supplémentaires de conventions fondamentales sur les

¹ GB.331/INS/4/3(Rev.).

² Convention n° 87 (Iraq); convention n° 98 (Viet Nam); convention n° 105 (Viet Nam); convention n° 138 (Suriname, Vanuatu, Myanmar); convention n° 182 (Érythrée, Îles Cook, Îles Marshall, Palaos, Tonga, Tuvalu).

15 attendues, et 24³ ratifications supplémentaires du protocole de 2014 relatif à la convention sur le travail forcé, 1930 (protocole de 2014), sur les 57 attendues.

6. La cible relative aux plans d'action nationaux pour la promotion, le respect et la réalisation des principes et droits fondamentaux au travail n'a pas encore été atteinte. À ce jour, 16 États Membres ont élaboré de tels plans d'action, la cible étant de 20.
7. En revanche, les résultats obtenus au titre de la cible relative aux PPTD ont dépassé les attentes. Depuis le début de 2018, au moins un des principes et droits fondamentaux au travail a été intégré en tant que priorité ou en tant que résultat dans les 19 nouveaux PPTD. La cible initiale était de 13.
8. En dépit des difficultés liées à la pandémie de COVID-19, le Bureau continue à accompagner les pays qui ont entamé un processus de ratification ou d'élaboration d'un plan d'action national. De plus, il prépare actuellement à l'intention des bureaux de pays des notes d'orientation sur les quatre principes et droits fondamentaux au travail en vue de promouvoir l'intégration de ces principes et droits dans les PPTD et les autres cadres nationaux.

Composante I: réaliser les principes et droits fondamentaux au travail au niveau national

9. Cette composante porte sur le renforcement des cadres de politiques et des cadres juridiques et institutionnels relatifs aux principes et droits fondamentaux au travail et est directement liée aux cibles à atteindre au titre du plan d'action.
10. Outre les réalisations signalées dans la section précédente, sept États Membres ont adopté des lois sur l'élimination du travail des enfants, et sept autres ont dressé des listes de travaux dangereux pour les enfants. Les Philippines et le Viet Nam sont partis d'une politique nationale sur le travail des enfants pour traiter des questions liées à la discrimination ainsi qu'à la liberté d'association et au droit de négociation collective.
11. Une application numérique propose désormais aux pays n'ayant pas ratifié certaines conventions fondamentales différentes options de présentation des rapports. Toutefois, certains États Membres ont signalé avoir rencontré des difficultés techniques dans l'utilisation de cette application, en dépit de l'assistance apportée par le Bureau. Il serait opportun de concevoir et de mettre au point un nouvel outil de communication de données en ligne plus facile à utiliser, afin d'augmenter le taux de présentation des rapports et de faciliter l'élaboration et la réception de rapports normalisés et leur intégration dans une base de données.

Composante II: mobiliser les moyens d'action de l'OIT concernant les principes et droits fondamentaux au travail

12. Cette composante concerne les quatre domaines de travail suivants: a) planification et affectation efficaces des ressources, l'accent étant mis sur l'établissement de partenariats en vue de mobiliser des ressources et sur l'approfondissement de la collaboration entre les départements et les bureaux extérieurs et au sein de chacun d'eux en vue de garantir l'intégration des principes et droits fondamentaux au travail; b) renforcement des capacités et de la coopération pour le développement,

³ Allemagne, Autriche, Belgique, Bosnie-Herzégovine, Canada, Djibouti, Fédération de Russie, Îles Cook, Irlande, Israël, Lesotho, Lettonie, Lituanie, Madagascar, Malawi, Malte, Mozambique, Namibie, Nouvelle-Zélande, Ouzbékistan, Suriname, Tadjikistan, Thaïlande, Zimbabwe.

principalement en vue de combler les lacunes en matière de ratification et de mise en œuvre; c) renforcement des capacités de recherche en vue d'entreprendre des recherches qui soient soumises à un examen par les pairs et rigoureuses du point de vue scientifique et d'en diffuser les résultats; d) activités normatives efficaces, principalement en vue de donner un nouvel élan à la campagne de ratification universelle.

13. En vue d'atteindre les objectifs fixés dans le cadre de cette composante, le Bureau a organisé des activités essentielles de renforcement des capacités, élaboré des outils, diffusé des résultats de travaux de recherche et mené des projets de coopération pour le développement. Ces initiatives ont souvent été conçues et mises en œuvre conjointement ou dans le cadre de partenariats régionaux ou internationaux, grâce à des fonds destinés à la coopération pour le développement.
14. En collaboration avec le Centre international de formation de l'OIT, Turin (Centre de Turin), une formation mondiale de cinq jours sur les principes et droits fondamentaux au travail, organisée en octobre 2019, a été l'occasion pour les quelque 100 représentants gouvernementaux, employeurs et travailleurs présents d'apprendre comment promouvoir les principes et droits fondamentaux le long des chaînes d'approvisionnement, dans l'économie rurale et l'économie informelle, dans les situations de conflit et de catastrophe, et dans le contexte d'une évolution rapide du monde du travail. Combinant cours magistraux et cours optionnels en anglais, espagnol, français et russe, la session a offert aux participants la possibilité de recevoir un enseignement concret sur la rédaction des politiques et réglementations nationales, l'atténuation des risques et le renforcement des initiatives de mise en œuvre et de respect des normes. Les retours d'information ont été très largement positifs et il a été convenu que cette formation se tiendrait une fois par période biennale. La deuxième session, initialement prévue pour octobre 2020, sera reportée à 2021 en raison de la pandémie de COVID-19.
15. Dans le cadre de la Coalition internationale pour l'égalité salariale (EPIC), deux activités mondiales et une activité régionale de renforcement des capacités ont été organisées à l'intention des gouvernements, des organisations d'employeurs et de travailleurs, des entreprises et de la société civile. En février 2020, 65 participants de 18 pays se sont rassemblés à Berlin (Allemagne) pour échanger sur les dispositions à prendre en vue de réduire efficacement les écarts de rémunération entre hommes et femmes. Les débats ont porté sur l'incidence et les enjeux de ces dispositions, en particulier des lois sur la transparence en matière de rémunération et de la négociation collective. En avril 2019, 50 participants de 13 pays se sont rassemblés à Reykjavik (Islande) pour discuter des améliorations à apporter aux indicateurs, statistiques, données et politiques en vue de réduire les écarts de rémunération. Ils ont examiné les différents outils et méthodologies utilisés pour mesurer ces écarts et se sont intéressés aux mesures à prendre pour éliminer la part inexplicée des écarts de rémunération. En juin 2019, 50 participants de la région de l'Amérique latine et des Caraïbes se sont réunis à Lima (Pérou) pour débattre de questions semblables à celles qui avaient été abordées à Reykjavik, en privilégiant la dimension régionale. À la suite de ces trois réunions, les participants ont expressément demandé à poursuivre les échanges entre pairs sur certains sujets, en particulier l'utilisation des outils élaborés par les différentes institutions pour évaluer les écarts salariaux entre hommes et femmes au niveau de l'entreprise.
16. Des supports de formation ont été créés pour compléter le Manuel sur les dispositions relatives au travail figurant dans les accords sur le commerce et l'investissement. Ils sont disponibles en anglais et en espagnol et ont été utilisés à titre expérimental dans deux régions (Asie et Europe). Les retours d'information positifs et les commentaires

constructifs et utiles recueillis pendant un atelier tripartite organisé à Mexico en février 2020 seront mis à profit pour élaborer un ensemble d'indicateurs qui contribueront à établir un lien entre commerce et travail décent.

17. Une série d'outils pédagogiques est d'ores et déjà disponible via le campus en ligne du Centre de Turin. Elle se compose des sept modules suivants: négociation collective; politiques et pratiques; techniques de négociation; coopération sur le lieu de travail; règlement des litiges; dynamique des conflits; compétences non techniques. Plusieurs ont été testés en collaboration avec les bureaux extérieurs concernés dans des pays tels que le Bangladesh, le Cambodge, l'Éthiopie, l'Indonésie, la Jordanie, le Myanmar, le Pakistan et le Viet Nam.
18. La base de données sur les relations professionnelles (IRData) a été élargie et comporte désormais des statistiques clés telles que le taux de syndicalisation, le taux de couverture de la négociation collective et les grèves et lock-out. Publié au début de 2020, un guide destiné aux mandants propose en outre une aide en ce qui concerne la collecte, la qualité et la comparabilité de ces données, ainsi que des informations sur les sources de données pouvant être utilisées, accompagnées d'exemples concrets au niveau national et de bonnes pratiques.
19. Les notes techniques, thématiques et d'information suivantes ont été largement diffusées en anglais, espagnol et français par les bureaux extérieurs et en ligne: *Vers l'abolition urgente du travail dangereux des enfants*; *Pratiques à fort potentiel – Vers une élimination du travail dangereux des enfants*; *Jeunes travailleurs exerçant des professions dangereuses*; et *Une introduction à l'interdiction légale du travail dangereux pour les enfants*.
20. Les estimations mondiales du travail des enfants et du travail forcé, publiées en 2017, ont été largement relayées dans les médias. Les chiffres présentés ont été abondamment repris dans la presse papier et la presse numérique, où ils ont été qualifiés de données mondiales les plus récentes disponibles pour décrire l'importance et l'évolution du travail des enfants, du travail forcé et d'autres formes d'exploitation regroupées sous le vocable d'esclavage moderne. Les rapports dont ils sont extraits ont en particulier été diffusés à l'occasion de plusieurs événements de haut niveau en 2018, et des exemplaires en ont été distribués à tous les participants, ainsi qu'aux missions diplomatiques et aux autres acteurs intéressés via le bureau de l'OIT à New York. Des notes d'information à la presse et des communiqués de presse ont été publiés sur les sites Web de l'Alliance 8.7 et de ses partenaires. Des messages ont été postés sur Facebook et sur Twitter. Une synthèse est disponible en ligne sur le site Web de l'Alliance 8.7. Le travail préparatoire pour les prochaines éditions des estimations mondiales du travail des enfants et du travail forcé est en bonne voie. Les deux rapports seront rendus publics en septembre 2021, dans l'idéal au cours d'un événement parallèle organisé pendant l'Assemblée générale des Nations Unies.
21. Le *Rapport mondial sur les salaires 2018/19: quelles sont les causes des écarts salariaux entre hommes et femmes?* a été publié en novembre 2018. Le lancement mondial à Genève a été suivi de lancements régionaux à Bangkok, au Caire, à Delhi, à Lisbonne, à Madrid, à New York et à Paris. Les médias (notamment The Associated Press, Reuters, Agencia EFE et des organes de presse suisses et européens) ont assisté en nombre à chacun de ces événements. Ce rapport, lui aussi très médiatisé, a été présenté lors de conférences, d'ateliers et de cours sur les salaires au Centre de Turin et a bénéficié d'une large publicité sur les réseaux sociaux.
22. Malgré certaines difficultés de financement, le Bureau a mis au point une méthode d'évaluation de la discrimination dans l'emploi et la profession, et a élargi sa base de

connaissances sur les inégalités dans le monde du travail. Ainsi, en ce qui concerne la discrimination contre les femmes dans l'emploi et la profession, il a fait des recherches sur les effets de la répartition inégale du temps consacré aux activités de soin non rémunérées sur l'accès des femmes au marché du travail et leur progression de carrière, ainsi que sur les injustices au travail dans les secteurs largement féminisés, notamment la santé et l'éducation. Il a également analysé les inégalités que subissent les peuples indigènes et tribaux, qui continuent d'être marginalisés et exclus, du fait de la discrimination dans le monde du travail. Bien que les estimations mondiales et régionales ne permettent pas de déterminer la part des inégalités attribuable à la discrimination, elles mettent en lumière les caractéristiques actuelles des inégalités et élargissent la base de connaissances sur laquelle s'appuient les décideurs pour mieux les combattre. En outre, une enquête mondiale sur l'évaluation de la discrimination liée au VIH sur le lieu de travail est actuellement en cours. Les résultats de cette enquête, menée dans 50 pays, seront communiqués en septembre 2021.

- 23.** Lancée aux niveaux mondial et régional en partenariat avec l'Organisation internationale des employeurs (OIE) et la Confédération syndicale internationale (CSI), la campagne «50 pour la liberté» vise à promouvoir la ratification et la mise en œuvre du protocole de 2014, à mieux faire connaître le phénomène du travail forcé et à diffuser des pratiques innovantes pour prévenir le travail forcé, protéger les victimes et garantir leur accès à la justice. L'objectif initial, qui était de recueillir les 50 premières ratifications de ce protocole, est en passe d'être atteint: à ce jour, 45 pays l'ont ratifié. Plus de 53 000 personnes de toutes les régions se sont inscrites sur la plateforme. De nombreux produits multimédias ont été développés, notamment des vidéos dans lesquelles apparaissent les soutiens et les artistes qui ont contribué à susciter une mobilisation très large sur les réseaux sociaux. Des événements ont été organisés dans plusieurs pays, notamment en Argentine et au Brésil.
- 24.** À sa session de 2018, la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations (la commission d'experts) a formulé une observation générale sur l'application de la convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958, traitant plus particulièrement des motifs de discrimination liés à la race, à la couleur et à l'ascendance nationale. À la demande du Conseil d'administration, la commission d'experts préparera en 2021 une étude d'ensemble sur les instruments liés au genre, notamment la convention n° 111. Les conclusions de la commission d'experts figurant dans l'observation générale et dans l'étude d'ensemble devraient contribuer à: i) une meilleure compréhension des dispositions de la convention n° 111; ii) une meilleure connaissance de son application effective dans les États Membres, en droit et dans la pratique; iii) une meilleure prise de conscience des difficultés rencontrées et des avancées possibles dans son application.
- 25.** Entre 2017 et 2020, le nombre de pays participant au Programme international pour l'abolition du travail des enfants et du travail forcé (IPEC+) a doublé, et des projets concernant le travail des enfants ou le travail forcé sont en cours dans 63 pays, toutes régions confondues. IPEC+ est un programme phare de l'OIT qui appuie les mandants dans quatre domaines d'action interdépendants: autonomisation et représentation; politiques publiques, gouvernance, mise en œuvre et protection; partenariats et sensibilisation; connaissances et données. Le programme est financé principalement par le Brésil, les États-Unis d'Amérique, la France, les Pays-Bas, le Royaume-Uni de Grande-Bretagne et d'Irlande du Nord et l'Union européenne.
- 26.** Le Bureau recherche des fonds pour un programme mondial sur les droits au travail qui comprendra des projets visant, entre autres objectifs, à améliorer le taux de ratification

des conventions n^{os} 87 et 98 et leur application, selon qu'il convient. Dans ce cadre, les activités et les projets menés au niveau des pays seront prioritaires et viendront appuyer les PPTD et les résultats des programmes par pays. La liberté d'association et le droit de négociation collective constituent un axe des PPTD dans les pays suivants: Afrique du Sud, Côte d'Ivoire, Guyana, Inde, Jordanie, Myanmar, Népal, Pakistan, Rwanda, Seychelles, Sri Lanka et Suriname.

Composante III: tenir compte d'autres initiatives visant à promouvoir les principes et droits fondamentaux au travail

- 27.** Il s'agit d'établir des partenariats ou de renforcer ceux qui existent aux niveaux mondial, régional et national, afin de garantir la cohérence des politiques et de soutenir les efforts déployés par les États Membres pour atteindre les cibles des objectifs de développement durable (ODD) qui sont particulièrement importantes pour la réalisation des principes et droits fondamentaux au travail, à savoir les cibles 8.5, 8.7 et 8.8. Il s'agit aussi d'encourager le renforcement des partenariats avec les organismes des Nations Unies et les principales parties prenantes en vue de promouvoir les principes et droits fondamentaux au travail à tous les niveaux.
- 28.** L'Alliance 8.7 poursuit ses activités dans toutes les régions, à l'appui de ses pays pionniers et en coopérant avec diverses instances et initiatives régionales en vue de faire avancer l'action menée pour atteindre la cible 8.7 des ODD. Par exemple, chaque année, des réunions ont lieu dans le cadre de l'initiative régionale «Mettre fin au travail des enfants en Amérique latine et aux Caraïbes» afin de faire le point sur les progrès réalisés, de partager les expériences vécues et de développer l'action menée en commun pour atteindre les objectifs visés. De même, en Afrique, l'Union africaine a adopté un plan d'action décennal pour l'éradication du travail des enfants, du travail forcé, de la traite des êtres humains et de l'esclavage moderne en Afrique (2020-2030), qui fait partie intégrante de son Agenda 2063. Dans le cadre du projet sur le commerce au service du travail décent, l'Alliance 8.7 entretient un dialogue permanent avec l'Union européenne (direction générale du commerce, de l'emploi, des affaires sociales et de l'inclusion, et direction générale de la coopération internationale et du développement). Elle soutient aussi activement les efforts déployés pour éradiquer le travail des enfants et la traite ainsi que l'exploitation sexuelle dans le cadre de l'Initiative visant à mettre fin à la violence à l'égard des enfants en Asie du Sud. De plus, il existe avec l'Organisation pour la sécurité et la coopération en Europe et ses 57 États membres une collaboration étroite et permanente centrée sur la prévention de la traite et du travail forcé dans le cadre des marchés publics et sur le renforcement des capacités dans ce domaine.
- 29.** Sous les auspices du Partenariat international de coopération sur le travail des enfants dans l'agriculture (IPCCLA), l'OIT et l'Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture (FAO) ont organisé à Accra (Ghana), en septembre 2017, sur le thème «Expériences et bonnes pratiques dans l'organisation de la lutte contre le travail des enfants», un atelier régional africain des syndicats de travailleurs ruraux et des organisations de petits producteurs qui a débouché sur l'adoption de la Déclaration d'Accra, présentée en marge de la IV^e Conférence mondiale sur l'élimination durable du travail des enfants (Buenos Aires, Argentine, 14-16 novembre 2017), à l'occasion d'une manifestation consacrée à l'économie rurale. Le partenariat IPCCLA tient des réunions annuelles depuis sa création en 2007. Lors de leur toute dernière rencontre, en décembre 2019, les participants ont débattu de la poursuite de leur engagement dans les pays prioritaires (Ghana, Malawi, Mali, Ouganda et Tanzanie), dont certains sont aussi des pays pionniers de l'Alliance 8.7. Le partenariat IPCCLA est convenu de se servir de la

Déclaration d'Accra pour attirer l'attention des pouvoirs publics sur les causes profondes du travail des enfants dans l'agriculture. Il fera le point sur ses activités lors des réunions que le Groupe de coordination mondiale de l'Alliance 8.7 tiendra en 2020, au titre d'un point récurrent de l'ordre du jour.

- 30.** Le lancement à haut niveau de l'EPIC, la coalition multipartite pilotée par l'OIT, ONU-Femmes et l'Organisation de coopération et de développement économiques, a eu lieu en septembre 2017 au cours de la soixante-douzième session de l'Assemblée générale des Nations Unies. L'EPIC aide les gouvernements ainsi que les employeurs et les travailleurs et leurs organisations à progresser de façon concrète et coordonnée vers la cible 8.5 des ODD. L'EPIC a également été lancée dans plusieurs régions: à Panama pour l'Amérique latine et les Caraïbes en janvier 2018, à Bangkok pour l'Asie et le Pacifique en février 2018, au Burkina Faso pour l'Afrique francophone en décembre 2018 et en Jordanie pour les États arabes en décembre 2019. Ces réunions régionales ont été l'occasion de renforcer l'appui des mandants et leur mobilisation en faveur des objectifs visés. À ce jour, la coalition compte 40 membres actifs, et son comité directeur réunit les gouvernements de l'Afrique du Sud, du Canada, de l'Égypte, de l'Islande, de la Jordanie, de la Nouvelle-Zélande, du Panama, et de la Suisse. L'OIE et la CSI siègent elles aussi dans ce comité. Depuis le lancement de l'EPIC, le secrétariat et ses membres ont organisé diverses activités de formation entre pairs au niveau mondial, dont il a déjà été fait état au titre de la composante II. De plus, en 2018, 44 dirigeants mondiaux représentant autant de gouvernements, d'entreprises privées, de syndicats et d'organisations de la société civile se sont formellement engagés à prendre des mesures concrètes pour mettre fin aux inégalités salariales entre hommes et femmes.
- 31.** Le Bureau recherche actuellement des financements pour le Programme mondial sur les droits au travail, qui prévoit plusieurs réunions mondiales et régionales afin de promouvoir, conformément à la cible 8.8 des ODD, la protection des droits des travailleurs, en particulier la liberté d'association et la reconnaissance effective du droit de négociation collective. Seront organisés dans ce cadre: a) cinq réunions régionales en partenariat avec d'autres organisations régionales et internationales; et b) un symposium international de haut niveau sur le thème: Liberté syndicale et négociation collective: acquis et promesses pour les cent prochaines années de l'OIT.
- 32.** À l'appui des divers partenariats susmentionnés concernant les ODD, plusieurs notes sur les ODD faisant référence aux principes et aux droits fondamentaux au travail sont désormais disponibles sur le site Web de l'OIT. En 2018 et 2019, des notes thématiques sur le travail des enfants et le travail forcé ont été préparées. Elles sont actuellement disponibles sous forme de projet et devront être actualisées à la lumière de la Déclaration du centenaire pour l'avenir du travail et du programme et budget pour la période biennale 2020-21, ainsi que d'autres contributions connexes telles que la déclaration des Nations Unies concernant les préparatifs pour une décennie d'action et de réalisations en faveur du développement durable.
- 33.** En 2019-20, la Plateforme sur le travail des enfants (CLP) a élargi sa composition intersectorielle, de sorte qu'elle compte actuellement parmi ses membres des entreprises des secteurs de l'habillement, de l'automobile, des cosmétiques, de l'alimentation et des boissons, des télécommunications, du commerce et de l'exploitation minière. Au cours de la même période, la CLP a entamé des consultations sur l'élimination du travail des enfants dans les chaînes d'approvisionnement en Inde, au Maroc et au Vietnam. La présidente de l'Alliance 8.7 et des représentants d'une vingtaine d'entreprises multinationales ont participé à sa réunion annuelle, qui s'est tenue à Paris en novembre 2019.

- 34.** Le Réseau mondial d'entreprises contre le travail forcé et la traite des êtres humains compte actuellement 15 membres et partenaires. Depuis sa création en juin 2017, il a mené des actions auprès de plus de 300 représentants de petites et moyennes entreprises de différents secteurs en vue de les sensibiliser (notamment à la question du recrutement équitable des travailleurs nationaux et des travailleurs migrants), de leur faire partager des bonnes pratiques et de les aider à comprendre les difficultés auxquelles ils font face, en particulier en ce qui concerne le contexte général. Le réseau a organisé des séminaires en ligne sur des sujets intéressant ses membres, a mené une étude et a facilité la participation de ses membres à des événements de portée mondiale.
- 35.** La IV^e Conférence mondiale sur l'élimination durable du travail des enfants, organisée par le gouvernement de l'Argentine, s'est tenue à Buenos Aires en novembre 2017. Outre les 96 engagements qu'ils ont annoncés, les participants ont aussi adopté une déclaration appelant les gouvernements, les partenaires sociaux, les organisations régionales et internationales, les organisations de la société civile et tous les autres acteurs concernés à s'engager en faveur de principes et de moyens d'action concrets pour éliminer le travail des enfants et le travail forcé. Depuis la conférence, les efforts en ce sens ont été relancés ou accélérés dans de nombreux pays. La conférence a également favorisé la conclusion de nouveaux partenariats, encouragé les partenaires sociaux à renforcer leur action aux niveaux national et mondial, et suscité une sensibilisation et un engagement aux plus hauts niveaux, tant mondial que régional. La redynamisation qui a suivi la conférence, tant sur le plan des engagements que des interventions, a conduit à des efforts accrus de mobilisation de ressources à différents niveaux. Le Conseil d'administration examinera, à sa présente session, des informations actualisées sur la préparation de la V^e Conférence mondiale.
- 36.** La plateforme de ressources «Le travail décent au service du développement durable» est utilisée pour des séminaires de formation organisés en coopération avec le Centre de Turin. Elle regroupe des domaines thématiques tels que le travail des enfants, le travail forcé, la liberté d'association, l'égalité entre hommes et femmes et la non-discrimination, le dialogue social et le tripartisme et les conditions de travail. En outre, la collection de ressources de la plateforme propose des bonnes pratiques en matière de principes et de droits fondamentaux au travail et comporte une page reprenant des informations sur les normes internationales du travail accessibles via NORMLEX.
- 37.** La norme environnementale et sociale de la Banque mondiale relative à l'emploi et aux conditions de travail ne mentionne pas expressément les normes fondamentales du travail de l'OIT, mais le Bureau a présenté des commentaires sur les notes d'orientation qui l'accompagnent, et le Centre de Turin met actuellement au point une formation sur l'application des normes du travail aux clauses de sauvegarde des institutions financières internationales. Cette formation s'adresse aux spécialistes de la durabilité environnementale et sociale des banques de développement multilatérales et nationales et des banques commerciales. La première session est prévue pour le quatrième trimestre de 2020.
- 38.** Compte tenu de l'intérêt accru de plusieurs institutions financières pour un travail commun concernant la mise en œuvre de leurs sauvegardes en matière de prêt et d'investissement et les principes et droits fondamentaux au travail, le Bureau examine les options possibles pour la conclusion d'accords de coopération formels.

► Conclusion

39. Dans le contexte de la pandémie mondiale de COVID-19, il est important de rappeler que les principes et droits fondamentaux au travail sont indispensables pour parvenir au travail décent et à la justice sociale et qu'ils sont essentiels pour «reconstruire en mieux». Le Bureau poursuivra la mise en œuvre du plan d'action en adaptant ses outils et ses orientations selon les besoins afin de garantir la promotion et la protection de ces principes et droits fondamentaux.