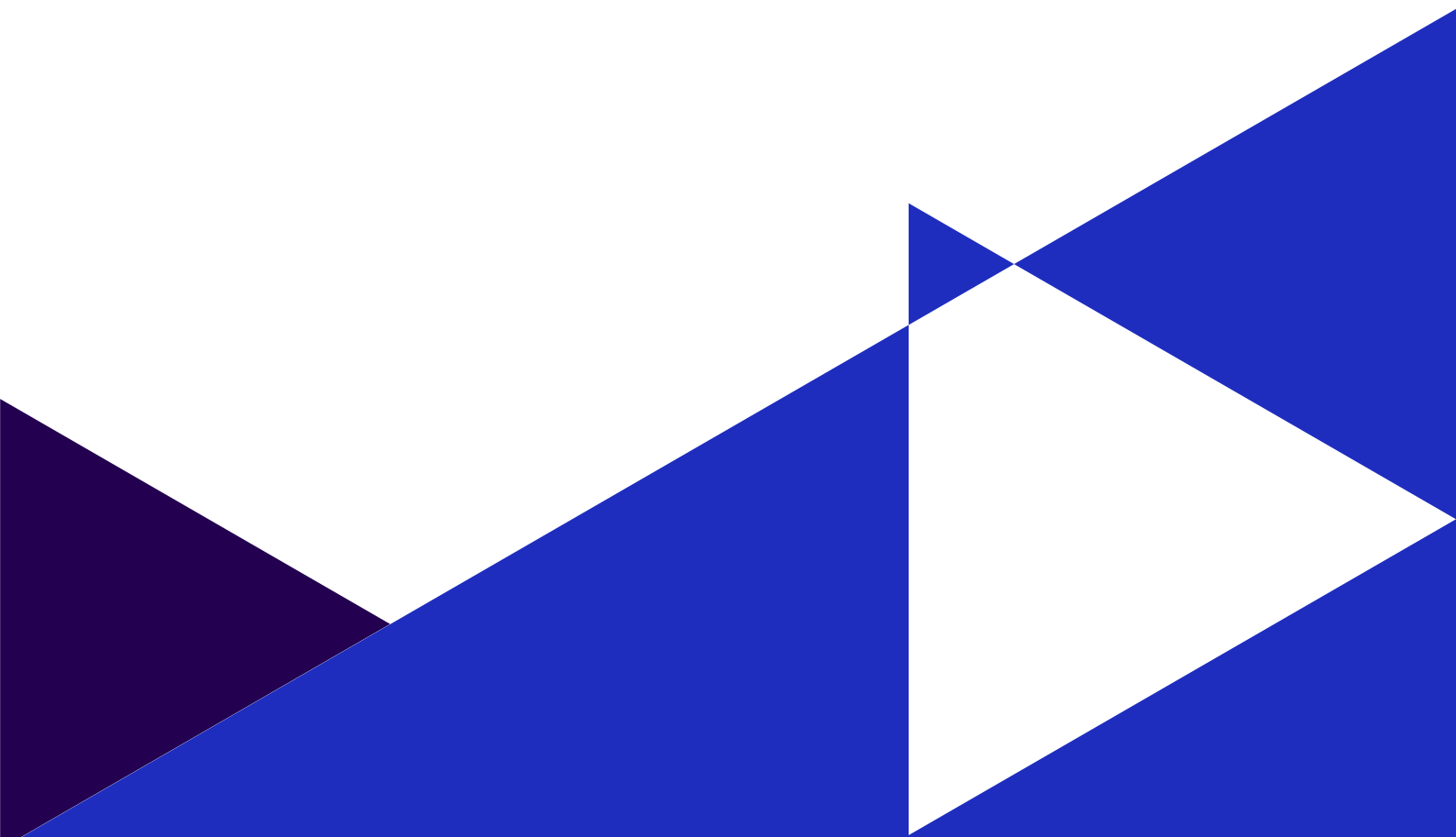




► Les principes et droits fondamentaux au travail à la croisée des chemins

Conférence internationale du Travail
112^e session, 2024



Rapport V

► Les principes et droits fondamentaux au travail à la croisée des chemins

Discussion récurrente sur l'objectif stratégique des principes et droits fondamentaux au travail dans le cadre du suivi de la Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable, 2008, telle qu'amendée en 2022

Cinquième question à l'ordre du jour



Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

Cet ouvrage est soumis à une licence Creative Commons Attribution 4.0 International. Les conditions applicables à cette licence sont présentées à l'adresse suivante: <https://creativecommons.org/licences/by/4.0/deed.fr>. L'utilisateur est autorisé à réutiliser et à partager (copier et redistribuer) l'ouvrage original ou à l'adapter (le remanier, le transformer ou s'en servir pour créer un nouveau produit) conformément aux termes de ladite licence. L'utilisateur doit clairement indiquer que l'OIT est la source de l'ouvrage et faire état de toute modification apportée au contenu original. L'utilisation de l'emblème, du nom et du logo de l'OIT n'est pas autorisée dans le cadre de traductions, d'adaptations ou d'autres œuvres dérivées.

Citations – L'utilisateur doit faire état de toute modification apportée à cet ouvrage. L'ouvrage doit être cité comme suit: *Les principes et droits fondamentaux au travail à la croisée des chemins – Discussion récurrente sur l'objectif stratégique des principes et droits fondamentaux au travail dans le cadre du suivi de la Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable, 2008, telle qu'amendée en 2022*, Genève: Bureau international du Travail, 2024. © OIT.

Traductions – Si cet ouvrage fait l'objet d'une traduction, celle-ci doit comporter, outre la mention de la source de l'ouvrage original, la clause de non-responsabilité suivante: *Ceci est une traduction d'un ouvrage de l'Organisation internationale du Travail (OIT) protégé par le droit d'auteur. Cette traduction n'a pas été élaborée, révisée ou approuvée par l'OIT et ne doit pas être considérée comme une traduction officielle de cette dernière. L'OIT décline toute responsabilité quant au contenu ou à l'exactitude de cette traduction, qui n'engage que la responsabilité de son ou ses auteurs.*

Adaptations – Si cet ouvrage fait l'objet d'une adaptation, celle-ci doit comporter, outre la mention de la source de l'ouvrage original, la clause de non-responsabilité suivante: *Ceci est une adaptation d'un ouvrage de l'Organisation internationale du Travail (OIT) protégé par le droit d'auteur. Cette adaptation n'a pas été élaborée, révisée ou approuvée par l'OIT et ne doit pas être considérée comme une adaptation officielle de cette dernière. L'OIT décline toute responsabilité quant au contenu ou à l'exactitude de cette adaptation, qui n'engage que la responsabilité de son ou ses auteurs.*

Œuvres de tiers – La licence Creative Commons ne s'applique pas aux œuvres incluses dans cette publication qui ne relèvent pas du droit d'auteur de l'OIT. Lorsqu'une œuvre est attribuée à un tiers, l'utilisateur de l'œuvre est seul responsable d'obtenir les autorisations nécessaires auprès du détenteur des droits et sera tenu pour seul responsable en cas de violation alléguée.

Tout différend auquel la présente licence pourra donner lieu et qui ne pourra pas être résolu à l'amiable sera soumis à l'arbitrage conformément au Règlement d'arbitrage de la Commission des Nations Unies pour le droit commercial international (CNUDCI). Les parties seront liées par toute sentence arbitrale rendue en tant que règlement définitif du différend.

Toute question concernant les droits et licences doit être envoyée à l'unité des Publications de l'OIT (Droits et licences) à l'adresse rights@ilo.org. Des informations concernant les publications et les produits numériques de l'OIT peuvent être consultées à cette adresse: www.ilo.org/publins.

ISBN 978-92-2-039739-8 (imprimé)
ISBN 978-92-2-039740-4 (PDF Web)
ISSN 0251-3218

Également disponible en:

allemand:	ISBN 978-92-2-039742-8 (imprimé), ISBN 978-92-2-039743-5 (PDF Web);
anglais:	ISBN 978-92-2-039732-9 (imprimé), ISBN 978-92-2-039733-6 (PDF Web);
arabe:	ISBN 978-92-2-039736-7 (imprimé), ISBN 978-92-2-039737-4 (PDF Web);
chinois:	ISBN 978-92-2-039738-1 (imprimé), ISBN 978-92-2-039741-1 (PDF Web);
espagnol:	ISBN 978-92-2-039734-3 (imprimé), ISBN 978-92-2-039735-0 (PDF Web);
russe:	ISBN 978-92-2-039744-2 (imprimé), ISBN 978-92-2-039745-9 (PDF Web).

Les désignations utilisées dans les publications et bases de données de l'OIT, qui sont conformes à la pratique de l'Organisation des Nations Unies, et la présentation des données qui y figurent n'impliquent de la part de l'OIT aucune prise de position quant au statut juridique de tout pays, zone ou territoire, ou de ses autorités, ni quant au tracé de ses frontières ou limites.

Les opinions et vues exprimées dans la présente publication sont propres à son ou ses auteurs et ne reflètent pas nécessairement les opinions, les vues ou la politique de l'OIT.

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 de l'OIT aucune appréciation favorable ou défavorable.

► Table des matières

	Page
Introduction	5
Chapitre 1. Principes et droits fondamentaux au travail: état des lieux et tendances.....	9
1.1. Un monde de plus en plus complexe et imprévisible: incidences sur la réalisation des principes et droits fondamentaux au travail.....	9
1.2. Situation des cinq principes et droits fondamentaux au travail	15
1.2.1. La liberté d'association et la reconnaissance effective du droit de négociation collective	15
1.2.2. L'élimination de toute forme de travail forcé ou obligatoire	19
1.2.3. L'abolition effective du travail des enfants	21
1.2.4. Élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession.....	24
1.2.5. Un milieu de travail sûr et salubre	27
Chapitre 2. Mesures visant à promouvoir l'application sur le terrain des principes et droits fondamentaux au travail	31
2.1. Mesures prises par les mandants	31
2.1.1. Efforts visant à améliorer la législation et les politiques	31
2.1.2. Actions des organisations d'employeurs et de travailleurs	39
2.2. Action du Bureau visant à promouvoir les principes et droits fondamentaux au travail	41
2.2.1. Vue d'ensemble.....	41
2.2.2. Cohérence interne et synergies	42
2.2.3. Domaine d'assistance technique du Bureau	49
2.2.4. Activités de recherche et de statistique	54
2.2.5. Action normative	56
2.2.6. Partenariats, initiatives de développement et cadres de coopération.....	58
Chapitre 3. Relancer l'action en faveur des principes et droits fondamentaux au travail	65

Liste de figures

1. Taux de syndicalisation, par région, 2019 (pourcentage)	18
2. Travail forcé: nombre de cas et taux de prévalence, 2016 et 2021	20
3. Travail des enfants: nombre de cas et taux de prévalence, 2016 et 2020	22
4. État des ratifications des conventions fondamentales de l'OIT	57

► Introduction

1. La Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail (Déclaration de 1998) et son suivi ont été adoptés par la Conférence internationale du Travail (la Conférence) à sa session de 1998, à la suite de l'appel à protéger et promouvoir «les droits fondamentaux des travailleurs» pour parvenir à une croissance économique soutenue et à un développement durable, lancé à l'occasion du Sommet mondial pour le développement social organisé à Copenhague en 1995. La Déclaration de 1998, amendée en 2022 ¹, établit clairement que tous les Membres de l'Organisation internationale du Travail (OIT) ont l'obligation, du seul fait de leur appartenance à l'Organisation, de respecter, promouvoir et réaliser, de bonne foi et conformément à la Constitution, les principes fondamentaux qui sont l'objet des conventions fondamentales et d'autres instruments ². Parallèlement, la Déclaration de 1998 reconnaît l'obligation qui incombe à l'Organisation d'aider ses Membres à atteindre cet objectif ³.
2. La Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable, adoptée en 2008 et amendée en 2022, a quant à elle défini quatre objectifs stratégiques d'égale importance, à savoir: promouvoir l'emploi; prendre et renforcer des mesures de protection sociale; promouvoir le dialogue social; et respecter, promouvoir et mettre en œuvre les principes et droits fondamentaux au travail. Au titre du suivi de la Déclaration sur la justice sociale, un dispositif de discussions récurrentes à la Conférence a été mis en place en vue de permettre à l'OIT de mieux comprendre la situation et les besoins divers des États Membres en rapport avec chacun des objectifs stratégiques. Ces discussions sont aussi l'occasion d'évaluer les résultats des activités de l'OIT portant sur ces objectifs, afin d'éclairer les débats sur le plan stratégique et le programme et budget de l'Organisation ⁴.
3. À la suite de la dernière discussion récurrente sur les principes et droits fondamentaux au travail, tenue en 2017 ⁵, le Conseil d'administration a adopté un plan d'action pour la période 2017-2023. Celui-ci s'articulait autour de trois grandes composantes: réaliser les principes et droits fondamentaux au travail au niveau national; mobiliser les moyens d'action de l'OIT; et renforcer les partenariats visant à promouvoir les principes et droits fondamentaux au travail aux niveaux

¹ La version amendée inclut la notion de milieu de travail sûr et salubre en tant que cinquième catégorie de principes et droits fondamentaux, et consacre en tant que conventions fondamentales la convention (n° 155) sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981, et la convention (n° 187) sur le cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail, 2006. OIT, [Résolution concernant l'inclusion d'un milieu de travail sûr et salubre dans le cadre des principes et droits fondamentaux au travail de l'OIT](#), ILC.110/Résolution I, 2022.

² Les conventions fondamentales sont les suivantes: convention (n° 29) sur le travail forcé, 1930; convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948; convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949; convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération, 1951; convention (n° 105) sur l'abolition du travail forcé, 1957; convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958; convention (n° 138) sur l'âge minimum, 1973; convention (n° 155) sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981; convention (n° 182) sur les pires formes de travail des enfants, 1999; et convention (n° 187) sur le cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail, 2006. Le protocole de 2014 relatif à la convention sur le travail forcé, 1930, est le 11^e instrument fondamental.

³ L'obligation de l'OIT consistant plus largement à aider ses Membres à mettre en œuvre l'Agenda du travail décent dans son ensemble est soulignée dans la [Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable](#).

⁴ OIT, [Résolution concernant la manière de faire progresser la justice sociale par le travail décent](#), Conférence internationale du Travail, 105^e session, 2016, paragr. 15.2.

⁵ OIT, [Résolution et conclusions concernant la deuxième discussion récurrente sur les principes et droits fondamentaux au travail](#), Conférence internationale du Travail, 106^e session, 2017.

mondial, régional et national ⁶. Le plan d'action définit en outre les priorités stratégiques à prendre en considération aux fins de la promotion des principes et droits fondamentaux dans l'économie rurale, l'économie informelle, les entreprises et les chaînes d'approvisionnement, ainsi que dans les situations de crise et de fragilité ⁷. Le présent rapport passe en revue les tendances, difficultés et progrès en matière de promotion des principes et droits fondamentaux qui ont été observés à l'échelle mondiale depuis 2017, au regard du cadre général du plan d'action et de la Stratégie intégrée de l'OIT sur les principes et droits fondamentaux au travail (2017-2023) (Stratégie intégrée), afin d'évaluer l'action de l'Organisation et de déterminer les priorités futures.

4. En tant que droits de l'homme universels et inaliénables, les principes et droits fondamentaux au travail jouent un rôle essentiel dans la création des conditions nécessaires à l'instauration d'une société juste et équitable ⁸. En particulier, l'OIT a toujours insisté sur leur contribution essentielle à la promotion de l'application de toutes les normes internationales du travail aux fins de la réalisation des objectifs constitutionnels de l'Organisation ⁹. En outre, la liberté d'association et le droit effectif de négociation collective sont considérés comme des droits particulièrement importants en ce qu'ils en conditionnent beaucoup d'autres. Le respect effectif des principes et droits fondamentaux au travail est un autre facteur déterminant pour la réalisation de plusieurs objectifs de développement durable (ODD), notamment les objectifs 5 (égalité entre les sexes), 8 (travail décent et croissance économique), 10 (inégalités réduites) et 16 (paix, justice et institutions efficaces) ¹⁰.
5. À l'heure où se tient la discussion récurrente, les principes et droits fondamentaux au travail se trouvent à la croisée des chemins, entre risques accrus et regain d'importance. Au cours des cinq dernières années, le monde du travail a été secoué par une série de graves bouleversements qui ont eu d'importantes répercussions sur la promotion des principes et droits fondamentaux. La pandémie de COVID-19 a non seulement été lourde de conséquences pour la santé publique, mais elle a aussi entraîné des pertes massives d'emplois et de moyens de subsistance partout dans le monde, réduisant à néant les progrès accomplis dans la lutte contre la pauvreté et contribuant à une augmentation de l'informalité ¹¹. Bien que les effets économiques directs de la pandémie se soient atténués dans la plupart des pays, la conjonction de crises économiques et politiques multiples, les tensions géopolitiques – y compris plusieurs conflits armés majeurs – et les perturbations actuelles des chaînes d'approvisionnement continuent d'entraver la reprise du marché du travail ¹². Dans le même temps, la détérioration de l'état de droit et de l'exercice des libertés civiles et des droits de l'homme, ainsi que le rétrécissement de l'espace démocratique, ont gravement compromis la réalisation de l'ensemble des principes et droits fondamentaux au

⁶ OIT, *Questions découlant des travaux de la 106^e session (2017) de la Conférence internationale du Travail – Suivi de la résolution concernant la deuxième discussion récurrente sur les principes et droits fondamentaux au travail*, GB.331/INS/4/3(Rev.), 2017.

⁷ OIT, *Integrated Strategy on Fundamental Principles and Rights at Work 2017-2023*, 2019.

⁸ Les principes et droits fondamentaux au travail comptent également parmi les droits de l'homme consacrés par d'autres sources du droit international, comme la Déclaration universelle des droits de l'homme et plusieurs des principaux instruments des Nations Unies relatifs aux droits de l'homme.

⁹ OIT, Déclaration sur la justice sociale.

¹⁰ Assemblée générale des Nations Unies, Résolution 70/1, *Transformer notre monde: le Programme de développement durable à l'horizon 2030*, A/RES/70/1 (2015).

¹¹ Au plus fort de la pandémie, les travailleurs de l'économie informelle ont été touchés de manière disproportionnée par les pertes d'emplois (OIT, «*Observatoire de l'OIT sur le monde du travail. Neuvième édition*», mai 2022), mais depuis 2021, la croissance des emplois informels a dépassé celle de l'emploi formel, ce qui a entraîné une légère augmentation du taux d'informalité global (OIT, «*Observatoire de l'OIT sur le monde du travail. Dixième édition: Des crises multiples menacent la reprise du marché du travail*», oct. 2022).

¹² OIT, «*Observatoire de l'OIT sur le monde du travail. Dixième édition*».

travail dans certains pays. Cette conjoncture mondiale, associée à des tendances structurelles à plus long terme dans le monde du travail, telles que la persistance de l'informalité, l'augmentation croissante des effets néfastes des changements climatiques et les transformations structurelles de l'organisation de la production et du travail, a créé un environnement complexe dans lequel il est difficile d'assurer de manière effective le respect de tous les principes et droits fondamentaux au travail.

6. Bien que l'expérience de chaque pays lui soit propre, ce contexte international difficile a contribué à ralentir, voire dans certains cas à faire reculer les progrès en matière de promotion des principes et droits fondamentaux au travail partout dans le monde. Depuis la dernière discussion récurrente, il subsiste dans toutes les catégories de principes et de droits fondamentaux au travail d'importantes lacunes de mise en œuvre, qui se sont même aggravées dans de nombreux pays. Comme cela est décrit dans le chapitre 2 du présent rapport, nombre de mesures importantes ont été prises pour faire progresser les principes et droits fondamentaux au niveau national, mais elles se sont révélées insuffisantes, en termes tant d'échelle que de portée. Il reste encore beaucoup à faire à tous les niveaux – juridique, politique et institutionnel – pour inverser ces tendances négatives et promouvoir les principes et droits fondamentaux.
7. Les changements récents suscités par les interventions de l'OIT et, plus largement, à l'échelle du système multilatéral sont un premier pas vers une accélération de la mise en œuvre des principes et droits fondamentaux au travail. L'inclusion d'un milieu de travail sûr et salubre en tant que cinquième catégorie de principes et droits fondamentaux a donné un nouvel élan aux efforts visant à promouvoir ces principes et droits fondamentaux et à mieux faire comprendre leur nature complémentaire. En outre, il y a une mobilisation croissante au sein de la communauté internationale, y compris du G7, du G20 et de l'Union européenne, autour de la promotion de la négociation collective ¹³. De plus, la convention (n° 190) sur la violence et le harcèlement, 2019, réaffirme le rôle des principes et droits fondamentaux au travail et établit clairement que les obstacles au plein respect de ces principes et droits sont l'une des causes profondes de la violence et du harcèlement. L'Appel à l'action pour mettre fin au travail des enfants adopté à Durban (2022) définit une feuille de route essentielle pour guider l'action menée à l'échelle mondiale afin de combattre le travail des enfants et confirme les liens de complémentarité qui existent entre les cinq principes et droits fondamentaux au travail. Le recentrage sur le multilatéralisme en tant qu'élément clé de la promotion du développement durable, en particulier dans le cadre de la Coalition mondiale pour la justice sociale, offre de nombreuses possibilités quant au rôle que peuvent jouer les principes et droits fondamentaux au travail à la fois comme objectif et comme moteur du progrès social et économique. Au sein du système des Nations Unies par exemple, tous les cadres stratégiques généraux, tels que le Programme de développement durable à l'horizon 2030, les ODD et l'appel à l'action en faveur des droits humains lancé par le Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies (ONU) ¹⁴, font expressément référence aux principes et droits fondamentaux. Le Sommet de l'avenir (2024) et le Sommet social mondial (2025) qui se tiendront prochainement sous l'égide de l'ONU seront aussi une occasion stratégique de souligner le rôle central de ces principes et droits dans la réalisation d'objectifs de développement mondiaux plus larges.

¹³ OIT, *Stratégie intégrée de l'OIT pour la promotion et la mise en œuvre du droit de négociation collective*, GB.349/POL/2, 2023, paragr. 4.

¹⁴ Nations Unies, *La plus haute aspiration: un appel à l'action en faveur des droits humains*, 2020.

8. Le rapport est structuré comme suit: le chapitre 1 dresse un état des lieux et évalue les principales évolutions et tendances mondiales dont ont fait l'objet les principes et droits fondamentaux au travail au cours des sept années écoulées depuis la dernière discussion récurrente de 2017. Le chapitre 2 passe en revue les efforts déployés par les mandants et le Bureau pour promouvoir les principes et droits fondamentaux sur le terrain au cours de la même période. Le chapitre 3 traite des principales priorités à prendre en compte pour dynamiser l'action future en faveur des principes et droits fondamentaux au travail.

► Chapitre 1

Principes et droits fondamentaux au travail: état des lieux et tendances

9. Le présent chapitre donne un aperçu du contexte général dans lequel s'inscrit la réalisation effective des principes et droits fondamentaux au travail. La partie 1.1 est consacrée à l'analyse des grandes tendances concernant les politiques, l'économie et le marché du travail, et de ce qu'elles impliquent pour les principes et droits fondamentaux au travail. La partie 1.2 fait la synthèse des tendances récentes concernant chacune des cinq catégories de principes et droits fondamentaux au travail, en mettant plus particulièrement l'accent sur ce qui a changé depuis la tenue, en 2017, de la dernière discussion récurrente consacrée à cette question.

1.1. Un monde de plus en plus complexe et imprévisible: incidences sur la réalisation des principes et droits fondamentaux au travail

10. **La pandémie de COVID-19 et les ondes de choc dévastatrices pour l'économie qui l'ont accompagnée ont entraîné une régression au regard de tous les principes et droits fondamentaux au travail.** La pandémie n'a pas seulement eu de graves répercussions sur la santé publique, elle a aussi été à l'origine de pertes massives d'emplois et de moyens de subsistance partout dans le monde du travail, réduisant à néant les progrès accomplis en matière de niveau de vie. Elle a nui aux principes et droits fondamentaux au travail à de multiples égards. Ainsi, les travailleurs privés de revenu qui ne disposaient pas d'économies suffisantes pour compenser le manque à gagner et qui bénéficiaient d'une aide publique limitée ont davantage été exposés à des situations d'exploitation au travail, notamment à diverses formes de travail forcé, comme la servitude pour dettes. Les formes préexistantes de discrimination en matière d'emploi et de profession se sont aggravées. En outre, à l'occasion de la pandémie, les taux de violence et de harcèlement fondés sur le genre, au travail et au-delà, y compris au sein du foyer, ont augmenté, en partie en raison du recours accru aux modalités de travail à distance, qui ont fait que les personnes victimes de violence domestique ou ayant survécu à cette forme de violence y ont été encore plus exposées. Les pertes d'emplois et de revenus des ménages, combinées aux perturbations des systèmes éducatifs, ont accru le risque d'un recours accru au travail des enfants. Des organisations syndicales ont noté avec préoccupation que, dans certains cas, le COVID-19 avait servi de prétexte pour accélérer l'adoption de lois limitant la liberté d'association et le droit de négociation collective dans le cadre de restrictions touchant plus largement les droits civils et politiques ¹⁵. La pandémie a eu des répercussions particulièrement graves sur la garantie d'un milieu de travail sûr et salubre, les gouvernements, les employeurs et les travailleurs s'étant trouvés face à des difficultés sans précédent tenant à la nécessité de protéger la santé des travailleurs tout en assurant la continuité des activités essentielles.
11. **Les séquelles de la pandémie de COVID-19 et l'effet conjugué de crises économiques et politiques multiples font qu'il reste difficile de promouvoir les principes et droits fondamentaux au travail.** Le manque persistant de possibilités de travail décent qui en résulte pousse un nombre croissant de travailleurs à accepter des emplois de moindre qualité et signifie

¹⁵ Confédération européenne des syndicats (CES), *Trade Union Rights and COVID-19*, COVID-19 WATCH, ETUC Briefing Notes, 2020.

que de plus en plus de travailleurs n'ont pas accès à une protection sociale et juridique adéquate¹⁶. Les pressions inflationnistes toujours élevées tirent les salaires réels et le pouvoir d'achat associé à d'autres formes de revenus du travail vers le bas, ce qui pénalise de manière disproportionnée les ménages pauvres. Les taux d'intérêt élevés et un resserrement général des conditions de financement renforcent le risque de surendettement, en particulier dans les pays en développement très endettés, ce qui a d'importantes répercussions sur le marché du travail de ces pays, la croissance des salaires et l'emploi¹⁷. Dans de nombreux pays, les gouvernements réagissent à la conjoncture économique en adoptant des mesures d'assainissement et d'austérité budgétaires, ce qui entrave la reprise économique et sociale postpandémie et crée de nouveaux obstacles à la promotion des principes et droits fondamentaux au travail.

- 12. Les conflits armés et les situations d'insécurité et de fragilité accrues se multiplient dans le monde.** En 2022, les contextes fragiles concernaient un quart (23 pour cent) de la population mondiale, mais concentraient les trois quarts (73 pour cent) des personnes en situation d'extrême pauvreté à travers le monde¹⁸. À la fin de la même année, plus de 108 millions de personnes avaient été forcées de se déplacer à cause de conflits, de persécutions ou d'autres situations critiques, un chiffre qui n'a cessé d'augmenter ces cinq dernières années¹⁹. Les situations de crise et de fragilité peuvent avoir un coût économique exorbitant et entretiennent de toute évidence un «cercle vicieux» de chômage, de travail non contractuel et non déclaré, d'autres déficits de travail décent et, inéluctablement, de violations des principes et droits fondamentaux au travail²⁰. Le chômage et les déficits de travail décent peuvent eux-mêmes contribuer dans une large mesure à alimenter des situations de conflit et de fragilité en suscitant ou en exacerbant des tensions et des revendications sociales.
- 13. Les situations de crise et de fragilité se répercutent sur les principes et droits fondamentaux au travail de multiples façons.** Dans nombre de pays, les conflits armés et l'effondrement de l'état de droit, par exemple, ont miné les bases sur lesquelles repose l'exercice de la liberté d'association, du droit de négociation collective et d'autres droits civils et politiques²¹. Les crises touchent de manière disproportionnée les populations déjà marginalisées, notamment celles qui sont exposées à la discrimination fondée sur la race, l'appartenance ethnique, la religion, l'origine sociale, l'ascendance nationale ou d'autres motifs. La plupart des conflits entre États sont liés à l'exclusion et à la discrimination à l'égard des minorités²². Lorsque des familles perdent leur source de revenus du fait de la destruction de leurs moyens de subsistance, les probabilités qu'elles recourent au travail des enfants pour survivre augmentent. Par ailleurs, dans les situations de conflit armé, des enfants peuvent être enrôlés ou associés à des forces ou groupes armés. Les déplacements de population qu'entraînent souvent les crises de grande envergure augmentent le risque de traite des personnes à des fins de travail forcé. L'ampleur que tend à

¹⁶ OIT, *Emploi et questions sociales dans le monde: Tendances 2023*, 2023, 12.

¹⁷ OIT, *World Employment and Social Outlook: Trends 2024*, 2024 (un [résumé analytique](#) est disponible en français).

¹⁸ Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE), *États de fragilité 2022*, 2023.

¹⁹ Haut-Commissariat des Nations Unies pour les réfugiés (HCR), *Tendances mondiales: Déplacement forcé en 2022*, 2023. À titre de comparaison, environ 68,5 millions de personnes avaient été déplacées de force à la fin de 2017 (HCR, *Global Trends: Forced Displacement in 2017*, 2018).

²⁰ OIT, *Employment and decent work in the Humanitarian-Development-Peace Nexus*, 2021.

²¹ Confédération syndicale internationale (CSI), *Rapport sur la liberté 2022: Les syndicats acteurs de la paix*, 2022; OIT, *Analyse de la paix et des conflits: Orientations pour la programmation par l'OIT dans des contextes de fragilité et de conflit*, 2021; OIT et Bureau d'appui à la consolidation de la paix (BACP), *Pérenniser la paix grâce au travail décent et à l'emploi*, 2021, 9.

²² Assemblée générale des Nations Unies, *Prévention des conflits par la protection des droits humains des minorités: Rapport du Rapporteur spécial sur les questions relatives aux minorités*, Fernand de Varennes, A/HRC/49/46, 2022, cité dans OIT, *Faire avancer la justice sociale: Rapport du Directeur général*, ILC.111/I(A)(Rev.), 2023, 14.

prendre l'informalité lors des crises a des conséquences directes sur la sécurité et la santé au travail (SST) des travailleurs concernés, travailleurs que les efforts de reconstruction déployés à grande échelle après une crise peuvent par ailleurs exposer à de sérieux risques en matière de SST.

14. **La dégradation croissante de l'état de droit, de l'espace démocratique et du respect des libertés civiles et des droits humains compromet sérieusement l'application de tous les principes et droits fondamentaux au travail dans certains pays.** En 2023, la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations (ci-après, «la CEACR») a noté avec préoccupation les disparités croissantes qui existent entre les États Membres de l'OIT en ce qui concerne les libertés civiles, les droits fondamentaux et l'état de droit, ainsi que leurs répercussions négatives sur l'application effective des principes et droits fondamentaux au travail ²³. La montée de régimes nationalistes à caractère autoritaire dans certains pays a conduit à un rétrécissement de l'espace démocratique et à des restrictions des libertés civiles sur lesquelles reposent les principes et droits fondamentaux au travail, et en particulier l'exercice effectif de la liberté syndicale et du droit de négociation collective ²⁴. Le Comité de la liberté syndicale n'a cessé d'affirmer l'importance cruciale des libertés civiles, du système démocratique et du respect des droits humains fondamentaux en tant que conditions préalables à l'exercice effectif de la liberté syndicale (voir partie 2.2) ²⁵.
15. **La persistance de l'informalité continue d'entraver les progrès concernant les principes et droits fondamentaux au travail.** D'après les estimations du Bureau international du Travail (BIT), en 2022, 58 pour cent des emplois dans le monde étaient informels et étaient concentrés à hauteur de 89 pour cent dans des pays à faible revenu. Autrement dit, plus de 2 milliards de personnes occupaient un emploi qui ne leur donnait accès, au regard de la loi et dans la pratique, qu'à des droits limités, voire à aucun droit ²⁶. Les répercussions négatives de l'informalité sur les principes et droits fondamentaux au travail prennent différentes formes. L'absence de reconnaissance et de protection juridiques signifie que les travailleurs et les unités économiques de l'économie informelle sont souvent dans l'incapacité de constituer des syndicats ou des organisations d'employeurs légalement reconnus et de s'y affilier. Par conséquent, ils sont en général exclus de la procédure formelle de négociation collective et n'ont que peu de possibilités de participer au dialogue social ou de se faire entendre collectivement. Les niveaux élevés de vulnérabilité socio-économique et la faible gouvernance du travail qui caractérisent les activités économiques informelles font par ailleurs le lit d'autres déficits en matière de principes et droits fondamentaux au travail ²⁷. Par exemple, le travail forcé et le travail des enfants sont nettement plus répandus dans les secteurs où l'informalité domine, tels que l'agriculture, la construction et le travail domestique ²⁸. De plus, l'informalité est à la fois une cause et une conséquence de la discrimination dans l'emploi et la profession. La discrimination fondée sur le genre, l'âge, l'appartenance ethnique ou le handicap est souvent un facteur qui limite l'accès à l'emploi

²³ OIT, *Rapport de la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations*, ILC.111/III(A), 2023, 51-52.

²⁴ OIT, *La liberté syndicale: Compilation des décisions du Comité de la liberté syndicale*, sixième édition, 2018, paragr. 68-71.

²⁵ OIT, *Compilation des décisions*, sixième édition, paragr. 68-71.

²⁶ ILOSTAT, Estimations modélisées (nov. 2022).

²⁷ OIT et Fonds des Nations Unies pour l'enfance (UNICEF), *Le rôle de la protection sociale dans l'élimination du travail des enfants: Examen des données probantes et implications politiques*, 2022; OIT et UNICEF, *Travail des enfants: Estimations mondiales 2020, tendances et chemin à suivre*, 2021; OIT, Organisation internationale pour les migrations (OIM) et Walk Free, *Global Estimates of Modern Slavery: Forced Labour and Forced Marriage*, 2022 (un [résumé analytique](#) est disponible en français).

²⁸ OIT, *Women and Men in the Informal Economy: A Statistical Update*, 2023, 25.

formel²⁹, et les travailleurs de l'économie informelle sont fréquemment confrontés à la discrimination, à la stigmatisation et au harcèlement³⁰. Enfin, une protection juridique limitée (et un contrôle insuffisant de l'application de la législation), l'accès restreint à la formation et le manque d'équipement font que les normes en matière de SST sont souvent lacunaires dans l'économie informelle et l'économie rurale³¹.

16. **Le changement climatique a un impact important et croissant sur le monde du travail et, partant, des répercussions notables sur la promotion des principes et droits fondamentaux au travail.** Les effets cumulés des variations marginales de température qui accompagnent les modifications des systèmes physiques et biologiques, et des phénomènes météorologiques de plus en plus fréquents et intenses, comme les sécheresses et les inondations, font peser des menaces croissantes sur les moyens de subsistance, la santé et la productivité du travail. Les risques sont particulièrement élevés pour les populations rurales qui travaillent dans l'agriculture, secteur dont environ 874 millions de personnes dans le monde³², notamment au sein des groupes de population les plus vulnérables³³, tirent leurs moyens de subsistance. D'autres secteurs dominés par l'informalité et marqués par des déficits de travail décent – et dans lesquels les risques de violation des principes et droits fondamentaux au travail sont par conséquent particulièrement élevés – sont fragilisés encore davantage par les effets néfastes du changement climatique³⁴. Le changement climatique alimente en outre les migrations forcées de main-d'œuvre, ce qui, en l'absence de cadres de gouvernance efficaces, peut exposer les travailleurs à un risque accru d'abus et d'exploitation³⁵.
17. **Un nombre croissant de violations des principes et droits fondamentaux au travail peuvent être imputées, directement ou indirectement, aux effets du changement climatique.** Il est de plus en plus communément admis que le changement climatique accroît le risque d'un recours accru au travail des enfants, surtout dans le secteur agricole³⁶. En effet, il a été établi que l'exposition à des chocs météorologiques liés au climat entraîne une augmentation du travail des enfants, qui devient pour les familles une stratégie de survie leur permettant de compenser la perte de revenus³⁷. Il arrive aussi que la baisse de la productivité agricole entraîne le déplacement du travail des enfants de l'agriculture vers d'autres secteurs non agricoles, tels que l'exploitation

²⁹ Par exemple, OIT, *Résolution et conclusions concernant le travail décent et l'économie informelle*, Conférence internationale du Travail, 90^e session, 2002, paragr. 19-20; OIT, *Recommandation (n° 204) sur la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle*, 2015; OIT et OCDE, *Tackling Vulnerability in the Informal Economy*, 2019, 29 et 141.

³⁰ OIT, «Promotion de l'égalité et lutte contre la discrimination», dans *Économie informelle et travail décent: Guide de ressources sur les politiques, soutenir les transitions vers la formalité*, 2013; Femmes dans l'emploi informel: Globalisation et organisation (WIEGO), «Informal Workers and the Law», sans date.

³¹ Par exemple, OIT, *Propositions et feuille de route pour la révision de la Stratégie globale en matière de sécurité et de santé au travail adoptée à la 91^e session (2003) de la Conférence internationale du Travail, et pour la promotion d'un milieu de travail sûr et salubre en tant que nouveau principe et droit fondamental au travail*, GB.347/INS/7, 2023.

³² OIT, *Working and employment conditions in the agriculture sector in Thailand: A survey of migrants working on Thai sugarcane, rubber, oil palm and maize farms*, 2021, ii.

³³ OIT, *Application de la convention n° 169 relative aux peuples indigènes et tribaux: Pour un avenir inclusif, durable et juste*, 2020, 19; OIT, *Le COVID-19 et ses répercussions sur l'agriculture et la sécurité alimentaire*, 2020, 1.

³⁴ OIT, *Comment faire face aux effets du changement climatique sur le travail*, GB.329/POL/3, 2017; UNICEF, *Enfants déplacés par les changements climatiques: Se préparer à un avenir déjà en marche*, 2023.

³⁵ OIT, *Human mobility and labour migration related to climate change in a just transition towards environmentally sustainable economies and societies for all*, 2022.

³⁶ OIT, *Issue paper on child labour and climate change*, 2023.

³⁷ OIT, *Vulnerabilities to Child Labour*, 2022, 2.

minière et l'industrie manufacturière³⁸. Le changement climatique, du fait de la raréfaction des ressources qu'il entraîne, alimente également les conflits et augmente le risque de développement des pires formes de travail des enfants, y compris la participation d'enfants à des conflits armés et la traite des enfants³⁹. Le changement climatique a aussi de graves répercussions sur la SST⁴⁰. Le stress thermique est un risque de plus en plus courant dans certaines régions et menace particulièrement les travailleurs des pays en développement qui ne bénéficient pas de systèmes de protection appropriés en matière de SST. Au niveau mondial, l'augmentation du stress thermique pourrait conduire à une perte de productivité de 2,2 pour cent, soit 80 millions d'équivalents temps plein⁴¹. Les autres risques en matière de SST qui augmentent avec le changement climatique comprennent les risques liés aux phénomènes météorologiques extrêmes, aux maladies transmises par les insectes (comme le paludisme), à l'exposition aux poussières et aux feux incontrôlés⁴².

- 18. Les mesures d'atténuation et d'adaptation adoptées face au changement climatique ont aussi des répercussions importantes – quoique méconnues – sur les principes et droits fondamentaux au travail.** Ainsi, dans le secteur de l'agriculture, des programmes visant à encourager des pratiques agricoles climato-compatibles pour accroître la productivité malgré le changement climatique peuvent involontairement entraîner une augmentation de la demande de main-d'œuvre enfantine si ce risque n'est pas pris en considération au moment de leur conception⁴³. La transition vers une économie circulaire a déjà une incidence sur les emplois des secteurs à risque liés à la maintenance et à la réparation, au démontage et au recyclage, ce qui – s'il n'est pas appliqué de réglementation appropriée – pourrait avoir des répercussions négatives sur la sécurité et la santé des travailleurs⁴⁴. Une transition juste exige de mener des politiques cohérentes dans les domaines de l'action climatique et de la promotion des principes et droits fondamentaux au travail. Cela signifie avant tout que l'action climatique doit être structurée de manière à faire progresser les principes et droits fondamentaux au travail, et ne doit donc pas nuire involontairement à leur concrétisation. De même, il importe que les principes et droits fondamentaux au travail ne fassent pas obstacle à une transition juste mais qu'ils y contribuent (par exemple, en favorisant une sortie progressive rapide des combustibles fossiles, et principalement du charbon, et une restructuration de l'économie).
- 19. Les transformations structurelles en cours dans l'organisation de la production et du travail ont d'importantes répercussions sur les principes et droits fondamentaux au travail.** Même si le phénomène n'est pas nouveau, on observe que l'emploi temporaire ou à temps partiel, le travail sur appel et le travail au sein ou via des plateformes numériques ont progressé régulièrement ces dernières années, tandis que le travail à domicile, y compris le télétravail, s'est

³⁸ Lisa Myers et Laura Theytaz-Bergman, *Child Labour Report 2017: The Neglected Link, Effects of Climate Change and Environmental Degradation on Child Labour*, 2017.

³⁹ Beth Njeri Njiru, «Climate Change, Resource Competition, and Conflict amongst Pastoral Communities in Kenya», dans *Climate Change, Human Security and Violent Conflict*, Jürgen Scheffran et al. (dir. de publication), 2012, 513-527; Michał Burzyński et al., «Climate Change, Inequality, and Human Migration», dans *Journal of the European Economic Association* 20, n° 3 (2022): 1145-1197.

⁴⁰ OIT, GB.347/INS/7, paragr. 11.

⁴¹ OIT, *Travailler sur une planète plus chaude: l'impact du stress thermique sur la productivité du travail et le travail décent*, 2019, 13. D'ici à 2030, le stress thermique pourrait entraîner une baisse d'environ 2,2 pour cent du nombre total des heures travaillées, principalement dans l'agriculture et la construction; OIT, *Emploi et questions sociales dans le monde: Tendances 2023*, 27.

⁴² OIT, *Vulnerabilities to Child Labour*, 4.

⁴³ Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture (FAO), *Comment les politiques et les stratégies agricoles aident-elles à mettre un terme au travail des enfants dans l'agriculture?*, 2020.

⁴⁴ Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail (EU-OSHA), «L'économie circulaire et ses effets sur la SST», sans date.

rapidement développé pendant la pandémie de COVID-19⁴⁵. Même si elles peuvent offrir de nouvelles possibilités et comporter des avantages pour les travailleurs et les entreprises, ces formes d'emploi émergentes peuvent aussi accentuer les déficits de travail décent et entraver la réalisation des droits fondamentaux des travailleurs.

- 20. Ces dernières années, le travail au sein ou via des plateformes numériques n'a cessé de se développer**⁴⁶. Le travail via des plateformes peut stimuler la création d'emplois et élargir les possibilités d'emploi pour les groupes qui ont souvent du mal à accéder au marché du travail, tels que les femmes en situation de vulnérabilité, les jeunes, les personnes handicapées et les migrants. Toutefois, dans bien des cas, le travail via des plateformes va aussi de pair avec un taux élevé d'informalité, des salaires faibles et incertains, de mauvaises conditions de SST, l'absence de protection sociale et de protection des travailleurs, des obstacles à l'exercice de la liberté d'association et du droit de négociation collective, et des pratiques discriminatoires⁴⁷. Bien que les conventions fondamentales s'appliquent à *tous* les travailleurs, de nombreux cadres juridiques nationaux ne garantissent les droits protégés par celles-ci que dans le contexte d'une relation employeur-salarié. La plupart des travailleurs des plateformes numériques ne peuvent de ce fait en bénéficier puisqu'ils sont souvent considérés comme des travailleurs indépendants, quelle que soit la nature réelle de la relation qu'ils entretiennent avec les plateformes⁴⁸. Les algorithmes, qui font partie intégrante du mode de fonctionnement des plateformes de travail, offrent la possibilité d'en améliorer la neutralité pour autant que des efforts délibérés soient faits afin d'éliminer les préjugés dont sont empreintes la plupart des données actuellement disponibles pour entraîner l'intelligence artificielle (IA), et de vérifier l'efficacité de ces efforts dans un contexte de travail spécifique avant la mise en service de nouveaux systèmes⁴⁹.
- 21. La numérisation du travail – alimentée par les progrès de l'IA, comme l'apprentissage automatique et les grands modèles de langage – a des répercussions importantes sur les principes et droits fondamentaux au travail.** L'IA a la capacité de transformer les emplois en automatisant les tâches, ce qui pourrait conduire soit à des suppressions d'emplois, soit à la redéfinition des fonctions attachées à certains postes. De récentes études de l'OIT suggèrent que, si le risque de destruction d'emplois est bien réel, le potentiel de transformation des emplois est plus important⁵⁰. L'intégration de l'IA sur le lieu de travail pourrait profondément modifier les conditions de travail, l'autonomie des travailleurs, le rythme et l'intensité du travail, l'utilisation des compétences et les interactions des travailleurs avec la direction et leurs collègues. L'ampleur de ces incidences dépendra dans une large mesure de la manière dont la technologie sera conçue et appliquée. L'IA pourrait conduire à une surveillance accrue et à une restriction de la liberté du travailleur, ce qui détériorerait la qualité des emplois. Néanmoins, le fait d'associer les travailleurs

⁴⁵ Voir, par exemple, une analyse des tendances mondiales dans OIT, *Ne laisser personne de côté: mettre en place une protection inclusive des travailleurs dans un monde du travail en mutation*, ILC.111/V(Rev.), 2023, partie 1.2; OIT et Organisation mondiale de la santé (OMS), *Healthy and Safe Telework – Technical Brief*, 2021.

⁴⁶ Même s'il est difficile de déterminer avec précision le nombre de personnes qui travaillent via des plateformes numériques, les estimations du BIT indiquent que le nombre de plateformes qui mettent en relation des entreprises et des clients avec des travailleurs a notablement augmenté, passant de 193 en 2010 à 1 070 en 2023. Rani *et al.* (à paraître), d'après la base de données Crunchbase.

⁴⁷ Felix Hadwiger, *Concrétiser les opportunités de l'économie des plateformes par la liberté syndicale et la négociation collective*, document de travail de l'OIT 80, 2022.

⁴⁸ OIT, *Emploi et questions sociales dans le monde: Tendances 2021*, 2021.

⁴⁹ Paweł Gmyrek, Christoph Lutz et Gemma Newlands, *A Technological Construction of Society: Comparing GPT-4 and Human Respondents for Occupational Evaluation in the UK*, ILO Working Paper 102, 2024.

⁵⁰ Paweł Gmyrek, Janine Berg et David Bescond, *Generative AI and jobs: A global analysis of potential effects on job quantity and quality*, ILO Working Paper 96, 2023.

à la conception de l'IA et de leur donner toute latitude pour faire part de leurs observations et procéder à des expérimentations peut améliorer la satisfaction et la performance au travail. Il est donc impératif que le déploiement de l'IA sur le lieu de travail fasse l'objet d'un dialogue approfondi et s'appuie sur des orientations stratégiques éclairées et une solide réglementation.

- 22. Plusieurs phénomènes majeurs influent sur la structure des chaînes d'approvisionnement et les conditions de travail qui s'y rapportent**⁵¹. On citera notamment: i) le changement climatique et les préoccupations globales de durabilité, qui ont trait entre autres à l'empreinte carbone des chaînes d'approvisionnement et du commerce mondial, aux effets du changement climatique sur certains pays et certains secteurs en particulier, ainsi qu'aux préconisations concernant l'«économie circulaire»; ii) la diversification des chaînes d'approvisionnement comme stratégie de limitation des risques, notamment la constitution de chaînes d'approvisionnement régionales et le rapatriement ou le rapprochement des activités de production; iii) la numérisation et l'automatisation de la production et des services, qui s'accompagnent dans certains cas d'un renforcement des compétences et pourraient bouleverser sérieusement l'emploi dans des secteurs à haute intensité de main-d'œuvre et dans les secteurs d'approvisionnement qui se prêtent à l'automatisation; et iv) le développement des services et la «servicification» des chaînes d'approvisionnement de produits. Le déplacement croissant des marchés finals vers le Sud et le développement des entreprises multinationales de marchés émergents ne sont pas sans conséquence sur les structures et les systèmes existants de gouvernance des chaînes d'approvisionnement, en particulier là où les facteurs liés au marché de consommation (positionnement des consommateurs, responsabilité vis-à-vis des instances de régulation et de la société civile, éléments liés à la renommée des entreprises et protection des actifs intangibles) ont contribué à la progression du travail décent. En mars 2023, le Conseil d'administration a adopté une stratégie sur la réalisation du travail décent dans les chaînes d'approvisionnement qui définit le respect, la promotion et la réalisation des principes et droits fondamentaux au travail comme étant essentiels pour garantir des conditions de travail décentes dans les chaînes d'approvisionnement.

1.2. Situation des cinq principes et droits fondamentaux au travail

1.2.1. Liberté d'association et reconnaissance effective du droit de négociation collective

- 23. En dépit de leur rôle essentiel dans la réalisation des autres droits au travail, la liberté d'association et le droit de négociation collective continuent d'être sérieusement remis en question à travers le monde.** En ce qui concerne le respect de la liberté d'association et du droit de négociation collective au niveau national, mesuré par l'indicateur 8.8.2 des objectifs de développement durable (ODD), les estimations montrent que des lacunes subsistent dans de nombreux pays et que les progrès ont été très limités au niveau mondial depuis 2017⁵². La faible augmentation du taux de ratification de la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la

⁵¹ Le contenu de ce paragraphe est en grande partie tiré de OIT, *Analyse des lacunes concernant les mesures normatives et non normatives de l'OIT destinées à garantir des conditions de travail décentes dans les chaînes d'approvisionnement*, WGDWS/2021, 2021, 11-12.

⁵² Données d'ILOSTAT. L'indicateur 8.8.2 des objectifs de développement durable (ODD) repose sur l'examen de sources documentaires par des experts en vue d'évaluer le respect de la liberté d'association et du droit de négociation collective à l'échelle nationale, en droit et dans la pratique. Toutefois, cet indicateur ne permet pas de procéder à une comparaison détaillée entre les pays ou les régions en raison des prescriptions différentes en matière de présentation de rapports (et de la diversité des sources documentaires qui en résulte) auxquelles sont soumis les États Membres selon qu'ils ont ou non ratifié les conventions pertinentes. OIT, *Methodology for SDG indicator 8.8.2 on labour rights*, ICLS/20/2018/Room document 1, 2018.

protection du droit syndical, 1948, et de la convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949, dans le monde – 29 pays n'ont pas encore ratifié la convention n° 87 et 19 pays n'ont pas ratifié la convention n° 98 – est aussi le signe que faire progresser la liberté d'association et le droit de négociation collective à l'échelle mondiale ne va pas sans difficultés ⁵³. Depuis la dernière discussion récurrente, les sujets les plus fréquemment examinés par le Comité de la liberté syndicale ont été les menaces pesant sur les droits syndicaux et les libertés publiques, la protection contre la discrimination antisyndicale, la violation des droits de négociation collective et la protection contre les actes d'ingérence.

- 24. La dégradation générale de la situation des libertés publiques dans de nombreux pays restreint l'exercice de la liberté d'association.** Depuis la dernière discussion récurrente, les organes de contrôle de l'OIT ont recensé des cas graves de violence contre des dirigeants syndicaux dans plusieurs pays ⁵⁴, y compris des cas dans lesquels les autorités n'ont pas enquêté de manière adéquate sur les violations commises ⁵⁵, ainsi que des cas d'arrestation arbitraire, de détention et de harcèlement judiciaire de dirigeants syndicaux et de travailleurs ⁵⁶. Il est fréquent que ces violations de la liberté d'association et du droit de négociation collective s'inscrivent dans un contexte de restrictions plus larges des libertés publiques et de harcèlement systématique des organisations d'employeurs et de travailleurs ⁵⁷. D'autres formes de discrimination antisyndicale, liées notamment à l'absence de garanties juridiques adéquates et/ou à une application défailante de la législation du travail, ont également été signalées aux organes de contrôle de l'OIT ⁵⁸.
- 25. Des lois restrictives et des procédures administratives contraignantes continuent d'entraver l'exercice effectif de la liberté d'association et du droit de négociation collective dans de nombreux pays.** Même si certains gouvernements ont pris des mesures importantes pour étendre la liberté d'association et le droit de négociation collective à des groupes qui n'y avaient auparavant pas accès ⁵⁹, de vastes catégories de travailleurs – dont les travailleurs agricoles, les travailleurs domestiques, les travailleurs migrants, les travailleurs à domicile et les travailleurs de l'économie des plateformes – demeurent souvent exclues du champ d'application des principaux textes législatifs relatifs à la liberté d'association et à la négociation collective ⁶⁰.

⁵³ Ce sont les conventions fondamentales qui comptent le moins de ratifications, exception faite de la convention (n° 155) sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981, et de la convention (n° 187) sur le cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail, 2006, sur un milieu de travail sûr et salubre.

⁵⁴ Voir, par exemple, les cas récemment soumis au Comité de la liberté syndicale concernant le Pérou, le Guatemala et la Colombie. OIT, *403^e rapport du Comité de la liberté syndicale*, GB.348/INS/4, 2023; OIT, *393^e rapport du Comité de la liberté syndicale*, GB.341/INS/12/1, 2021.

⁵⁵ Voir, par exemple, les commentaires de la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations (CEACR) concernant l'absence de progrès tangibles dans l'enquête sur les meurtres récents de plusieurs syndicalistes aux Philippines. OIT, ILC.111/III(A).

⁵⁶ Voir les cas récemment soumis au Comité de la liberté syndicale, y compris concernant la République bolivarienne du Venezuela. OIT, *397^e rapport du Comité de la liberté syndicale*, GB.344/INS/15/1, 2022.

⁵⁷ OIT, *CAN/PV.CCL.2*, 2022.

⁵⁸ Voir, par exemple, les cas récemment soumis au Comité de la liberté syndicale concernant le licenciement de travailleurs et de dirigeants syndicaux au Honduras, et les cas relatifs à la Hongrie et à la Malaisie examinés par la Commission de l'application des normes. OIT, *Cas n° 3383 (Honduras)*, 2022; OIT, *CAN/PV.CCL.2*; OIT, *CAN/PV.14*, 2022.

⁵⁹ En Jordanie, par exemple. OIT, *Examen des rapports annuels au titre du suivi de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail (1998), telle qu'amendée en 2022*, GB.347/INS/3, 2023, paragr. 22.

⁶⁰ Pour des exemples précis, voir: OIT, *Rapport sur le dialogue social 2022: La négociation collective pour une reprise inclusive, durable et résiliente*, 2022, 52-53. Il est important de noter que les organes de contrôle de l'OIT indiquent systématiquement que la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, et la convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949, s'appliquent à tous les employeurs et à tous les travailleurs, sans distinction liée à leur statut contractuel.

D'autres catégories de travailleurs, comme les travailleurs des secteurs de l'agriculture, de la pêche ou du transport, sont parfois soumises à des réglementations sectorielles qui les empêchent également d'exercer pleinement leur liberté d'association et leur droit de négociation collective⁶¹. Entre autres obstacles, on peut notamment citer: les délais excessifs pour l'enregistrement des syndicats ou le rejet arbitraire des demandes d'enregistrement; une protection juridique insuffisante contre la discrimination antisyndicale; et des restrictions de la négociation collective (seuils de représentativité indûment élevés, par exemple). Bien qu'ils soient de moins en moins nombreux⁶², des monopoles syndicaux existent toujours, en droit ou dans la pratique, et continuent d'entraver sensiblement le plein exercice de la liberté d'association et du droit de négociation collective dans certains pays⁶³.

Tendances en matière d'affiliation aux organisations d'employeurs et de travailleurs

26. Les taux d'affiliation et les indicateurs connexes, comme le taux de syndicalisation, ne permettent pas de mesurer directement l'exercice de la liberté d'association et du droit de négociation collective et doivent être interprétés avec prudence⁶⁴, mais ils donnent une idée de la façon dont ces droits sont exercés dans la pratique.
27. **Ces dernières années, le taux d'affiliation aux organisations d'employeurs⁶⁵ a peu évolué dans les quelques pays pour lesquels des données sont disponibles⁶⁶.** Pour les organisations d'employeurs et les associations professionnelles internationales, dialoguer avec les décideurs et échanger directement avec les entreprises informelles pour faire progresser la formalisation des unités économiques informelles sont des priorités croissantes, en particulier dans le contexte du relèvement en cours suite à la pandémie de COVID-19⁶⁷.
28. **Les taux de syndicalisation dans le monde continuent de diminuer depuis 2017 et de nombreux groupes de travailleurs vulnérables ne sont toujours pas représentés.** Bien que les syndicats, qui représentent plus de 250 millions de travailleurs, demeurent les plus grandes organisations à adhésion volontaire au monde, le nombre de salariés syndiqués n'a pas augmenté malgré la croissance de la population active enregistrée ces dernières années, d'où une baisse généralisée des taux de syndicalisation, qui sont passés en moyenne de 20 pour cent en 2008 à 16 pour cent en 2019⁶⁸, ce chiffre variant toutefois considérablement d'une région à l'autre (voir la figure 1). D'après les données disponibles, les taux de syndicalisation ont chuté dans la plupart des secteurs clés, en particulier l'industrie manufacturière, les services commerciaux privés et les services sociaux et communautaires⁶⁹. Ces taux restent plus élevés dans le secteur public que

⁶¹ Voir, par exemple, le cas n° 3387 (Grèce) dont est saisi le Comité de la liberté syndicale et qui porte sur les restrictions imposées par la loi aux droits de négociation collective des travailleurs du transport. OIT, GB.344/INS/15/1.

⁶² Voir par exemple les réformes récemment engagées en Iraq. OIT, [ILC.111/III\(A\)](#), 180.

⁶³ Par exemple, la CEACR a mis en évidence la manière dont des restrictions prévues par la loi peuvent créer des situations de monopole syndical dans certains pays, comme au Bangladesh, en Jordanie et au Soudan, et a relevé les préoccupations que continue de susciter dans la pratique l'application de la nouvelle loi égyptienne sur les syndicats. OIT, [ILC.111/III\(A\)](#); OIT, [Rapport sur l'application des normes internationales du travail, 2021](#), [ILC.109/III/Add.\(A\)](#), 2021.

⁶⁴ Par exemple, dans les situations où l'affiliation à des organisations d'employeurs ou de travailleurs est obligatoire, y compris dans un contexte de monopole syndical, les taux d'affiliation sont inévitablement élevés, mais cela ne signifie pas nécessairement que la liberté d'association et le droit de négociation collective sont pleinement et efficacement exercés dans la pratique.

⁶⁵ Le taux d'affiliation aux organisations d'employeurs se mesure au nombre de salariés des entreprises du secteur privé affiliées à une organisation d'employeurs rapporté au nombre total de salariés du secteur privé.

⁶⁶ OIT, [Rapport sur le dialogue social 2022](#), 115.

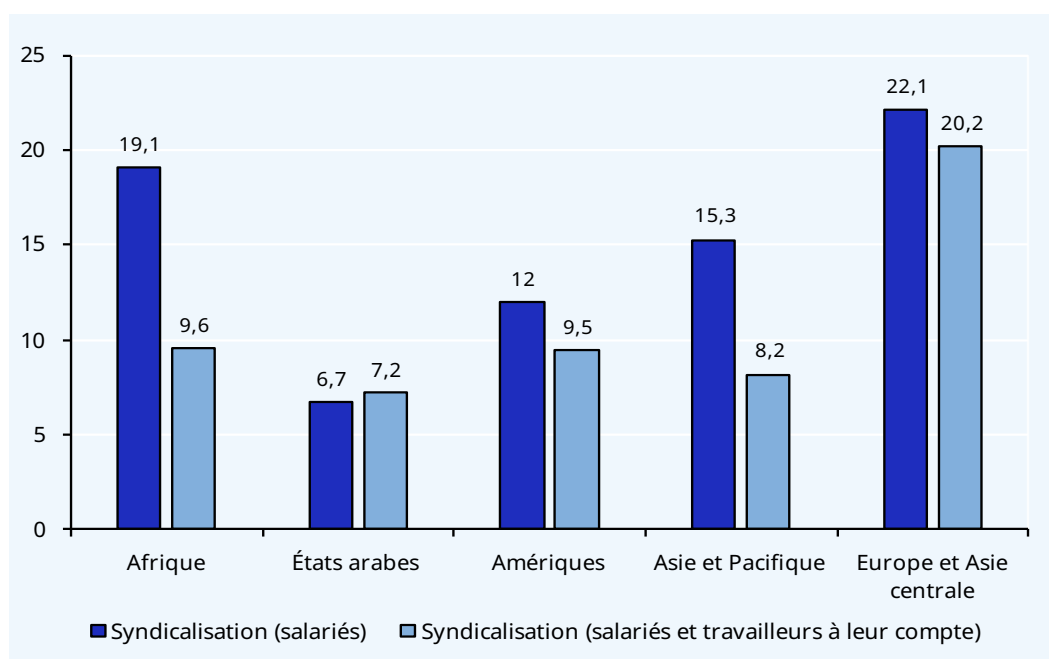
⁶⁷ OIT, [Rapport sur le dialogue social 2022](#), 114-118.

⁶⁸ OIT, [Rapport sur le dialogue social 2022](#), 128.

⁶⁹ OIT, [Rapport sur le dialogue social 2022](#), 128-133.

dans le secteur privé ⁷⁰. Bien que le taux de syndicalisation des femmes soit désormais légèrement supérieur à celui des hommes, les femmes sont sous-représentées aux postes de direction dans de nombreuses organisations de partenaires sociaux ⁷¹. En dépit de ces tendances globalement négatives, quelques progrès ont tout de même été observés ces dernières années en ce qui concerne l'organisation des groupes de travailleurs sous-représentés, notamment parmi les travailleurs indépendants, les travailleurs des plateformes et les travailleurs migrants, ainsi que les travailleurs de l'économie informelle, comme il est indiqué à la section 2.1.2.

► **Figure 1. Taux de syndicalisation, par région, 2019 (pourcentage)**



Source: OIT, *Rapport sur le dialogue social 2022: La négociation collective pour une reprise inclusive, durable et résiliente*, 2022.

Tendances en matière de négociation collective

29. Il ressort des données disponibles qu'environ un tiers des salariés de l'économie formelle sont couverts par une convention collective, des différences notables étant toutefois constatées selon les régions et les pays ⁷². Le taux de syndicalisation, le cadre législatif et le niveau auquel se déroule la négociation collective comptent parmi les facteurs les plus déterminants pour les taux de couverture de la négociation collective. Des données récentes de l'OIT montrent qu'il existe une forte corrélation positive entre les taux de syndicalisation et la couverture de la négociation collective, même si là encore on observe d'importantes différences d'un pays à l'autre ⁷³. Les taux de couverture sont aussi plus élevés lorsque la législation nationale permet aux travailleurs du secteur public de participer à des négociations collectives ⁷⁴. Les taux de négociation collective les plus élevés sont généralement enregistrés dans les pays

⁷⁰ OIT, *Rapport sur le dialogue social 2022*, 112 et 133.

⁷¹ Christiane Kuptsch et Éric Charest, *The Future of Diversity* (OIT, 2021), 49-50.

⁷² Statistique établie sur la base des données récentes disponibles pour 98 pays (principalement des pays industrialisés d'Europe, d'Asie centrale et des Amériques) et tenant compte uniquement des salariés occupant un emploi formel. OIT, *Rapport sur le dialogue social 2022*, 68-74.

⁷³ OIT, *Rapport sur le dialogue social 2022*, 47.

⁷⁴ OIT, *Rapport sur le dialogue social 2022*, 70-74.

(principalement d'Europe occidentale) où la négociation multi-employeurs se déroule au niveau sectoriel ou national, et où le champ d'application des conventions collectives peut être étendu aux employeurs et aux travailleurs qui n'y sont pas parties ⁷⁵.

- 30. Certains pays prennent des mesures pour étendre la couverture de la négociation collective aux catégories de travailleurs qui en sont souvent exclues, en droit et/ou dans la pratique,** par exemple les travailleurs de l'économie informelle, les travailleurs migrants, les travailleurs domestiques, les travailleurs agricoles et les travailleurs de l'économie des plateformes ⁷⁶. Cependant, les informations disponibles sont trop limitées pour permettre de déterminer l'incidence réelle de ces efforts sur le taux de couverture dans ces segments du marché du travail à l'échelle mondiale. Par ailleurs, ces cinq dernières années, le fait que d'importantes catégories de travailleurs ne bénéficient pas du droit de négociation collective a continué de limiter la contribution de la négociation collective à une gouvernance inclusive et efficace du travail ⁷⁷.
- 31. Des données concordantes démontrent que, lorsque les droits de négociation collective sont respectés, la négociation collective contribue à réduire les inégalités de revenu et à protéger les groupes vulnérables** ⁷⁸. Pendant la pandémie de COVID-19, dans certains pays, la négociation collective a contribué au renforcement des normes en matière de SST sur les lieux de travail pour protéger les travailleurs, tandis que les dispositions des conventions collectives relatives aux indemnités de maladie, aux prestations de santé et à la protection de l'emploi se sont révélées essentielles pour préserver les emplois et faciliter le relèvement après la crise. La négociation collective a aussi permis de faire en sorte que les modalités de travail qui se sont développées à l'occasion de la pandémie, comme le télétravail et le travail hybride, aillent dans le sens des principes et droits fondamentaux au travail et de l'Agenda du travail décent ⁷⁹. Néanmoins, l'expérience de la pandémie de COVID-19 a montré que les inégalités de la couverture de la négociation collective dans le monde restent un obstacle majeur pour les efforts visant à garantir la résilience et le respect des principes et droits fondamentaux au travail en période de crise ⁸⁰.

1.2.2. Élimination de toute forme de travail forcé ou obligatoire

- 32. Le travail forcé a pris de l'ampleur ces dernières années.** Les estimations indiquent qu'à l'échelle mondiale le nombre de personnes victimes du travail forcé est passé de 24,9 millions en 2016 à 27,6 millions en 2021, soit une augmentation du taux de prévalence de 3,4 à 3,5 pour 1 000 (voir la figure 2). Parmi les personnes en situation de travail forcé, 11,8 millions sont des femmes ou des filles. Le travail forcé existe dans toutes les régions du monde, mais il est plus répandu dans les États arabes (5,3 pour 1 000), suivis de l'Europe et de l'Asie centrale (4,4 pour 1 000), des Amériques et de la région Asie-Pacifique (3,5 pour 1 000 dans les deux régions) et de l'Afrique (2,9 pour 1 000). Plus de la moitié des cas de travail forcé concernent les pays à revenu élevé ou à revenu intermédiaire de la tranche supérieure ⁸¹.

⁷⁵ Sur les 125 pays pour lesquels des données sont disponibles, 71 permettent l'extension des conventions collectives; 3 pays ne l'appliquent pas du tout et 48 ne prévoient dans leur législation aucune disposition en la matière. Voir OIT, *Rapport sur le dialogue social 2022*, 65.

⁷⁶ OIT, *Rapport sur le dialogue social 2022*, 53. Au sujet des travailleurs des plateformes, voir: Hadwiger, *Concrétiser les opportunités de l'économie des plateformes*.

⁷⁷ OIT, *Rapport sur le dialogue social 2022*, 53.

⁷⁸ OIT, *Rapport sur le dialogue social 2022*, 83-84; et OIT, *Les inégalités et le monde du travail*, ILC.109/IV(Rev.), 2021, paragr. 99.

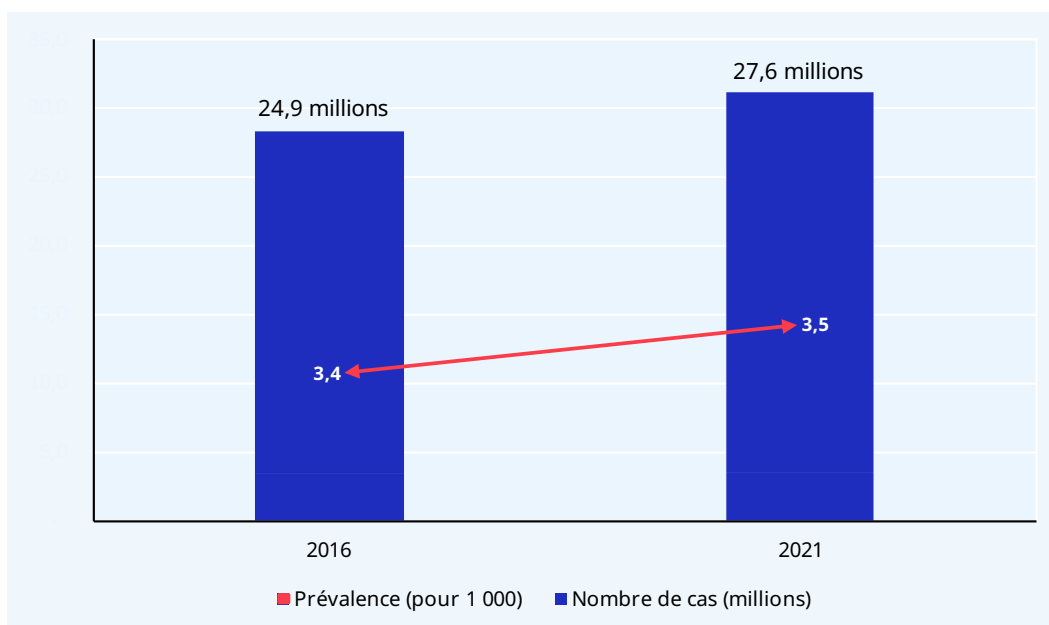
⁷⁹ OIT, *Rapport sur le dialogue social 2022*, 16 et 25.

⁸⁰ OIT, ILC.111/III(A).

⁸¹ OIT, OIM et Walk Free, *Global Estimates of Modern Slavery*, 72 (résumé analytique disponible en français).

33. **Au total, 86 pour cent des cas de travail forcé se produisent dans l'économie privée** et, selon une récente étude de l'OIT, les profits illégaux du travail forcé s'élèvent à environ 236 milliards de dollars É.-U. par an ⁸². Le travail forcé ayant essentiellement cours dans le secteur privé, il y a lieu de souligner l'importance des efforts récemment déployés pour lutter contre ce phénomène dans le cadre des activités des entreprises privées, notamment les nouvelles lois et les initiatives visant à promouvoir le principe de diligence raisonnable en matière de droits de l'homme, et les mesures prises afin de renforcer les poursuites pénales et les procédures de réparation ⁸³. Les 14 pour cent restants correspondent à des cas où le travail forcé est imposé par l'État, principalement dans le contexte du travail pénitentiaire obligatoire ou de la conscription ou à des fins de développement économique, ou encore lorsque ledit travail va au-delà des «obligations civiques normales». Les commentaires des organes de contrôle de l'OIT indiquent clairement que le travail forcé imposé par l'État existe encore dans toutes les régions du monde ⁸⁴.

► **Figure 2. Travail forcé: nombre de cas et taux de prévalence, 2016 et 2021**



Source: OIT, Organisation internationale pour les migrations (OIM) et Walk Free, *Global Estimates of Modern Slavery: Forced Labour and Forced Marriage*, 2022 (un résumé analytique est disponible en français).

34. **Le travail forcé est étroitement lié aux grands défis qui se posent dans le monde du travail.** Les causes profondes du travail forcé mériteraient de faire l'objet de travaux de recherche plus poussés, mais les données disponibles semblent indiquer que les défis liés notamment à l'informalité, à la gouvernance des migrations de main-d'œuvre, à l'accès à la protection sociale, à l'accès au crédit et au recrutement sont autant de facteurs qui accroissent la vulnérabilité des travailleurs face au travail forcé. Le phénomène du travail forcé ne peut pas non plus être dissocié des autres déficits en matière de principes et droits fondamentaux au travail, tels que la privation d'accès à la liberté d'association et au droit de négociation collective et la discrimination ⁸⁵. Les

⁸² OIT, *Profits et pauvreté: La dimension économique du travail forcé*, deuxième édition, 2024.

⁸³ OIT, *Ending Forced Labour by 2030: A Review of Policies and Programmes – Executive Summary*, 2018.

⁸⁴ OIT, OIM et Walk Free, *Global Estimates of Modern Slavery*, 50-57 (résumé analytique disponible en français).

⁸⁵ Voir, par exemple, OIT, OCDE, OIM et UNICEF, *Mettre fin au travail des enfants, au travail forcé et à la traite des êtres humains dans les chaînes d'approvisionnement mondiales*, 2019; OIT, *Ending forced labour by 2030: A review of policies and programmes*, 2018; et OIT, *Profits and poverty: The economics of forced labour*, 2014. La carte des lacunes en matière de données probantes (CLD) sur le

lacunes et les incohérences des politiques et des lois exacerbent la vulnérabilité face au travail forcé. Depuis la dernière discussion récurrente, plusieurs pays ont adopté des plans d'action nationaux et des mesures analogues pour lutter contre le travail forcé⁸⁶, mais ces instruments spécifiques demeurent peu nombreux, et ceux qui existent ne sont pas toujours dotés de ressources suffisantes ni mis en œuvre de façon adéquate⁸⁷. Bien que des efforts soient actuellement déployés pour combler les lacunes juridiques, environ un tiers des pays ne disposent pas de lois qui définissent clairement le travail forcé comme une infraction et le sanctionnent en tant que telle. Les travailleurs de l'économie informelle, particulièrement exposés au travail forcé, ne bénéficient toujours pas de la reconnaissance pleine et entière ni de la protection juridique de leurs droits au travail, y compris le droit d'organisation⁸⁸. Dans de nombreux cas, la législation du travail et de la sécurité sociale n'assure pas de protection complète aux travailleurs migrants, alors que ceux-ci courent trois fois plus de risques d'être astreints au travail forcé que les autres travailleurs.

- 35. Bien souvent, les efforts déployés pour lutter contre le travail forcé sont limités par le manque de moyens des principales institutions publiques chargées de faire appliquer la loi et de venir en aide aux victimes.** L'absence de progrès quant au faible nombre de cas de travail forcé et de traite donnant lieu à une enquête officielle et de poursuites aboutissant à des condamnations pour travail forcé témoigne du manque persistant de moyens et de coordination des services d'inspection du travail, des autres services chargés de l'application de la loi et du système judiciaire⁸⁹. Dans certains cas, la corruption des fonctionnaires entrave la bonne application de la loi et affaiblit les efforts déployés pour lutter contre la traite⁹⁰. Pour les États Membres, le manque d'informations et de données reste un obstacle majeur aux actions qu'ils mènent pour lutter efficacement contre le travail forcé⁹¹. L'absence de coordination institutionnelle et transfrontalière dans des domaines tels que la gouvernance des migrations, l'emploi, la sécurité et la lutte contre la criminalité empêche souvent de mener des actions concertées pour combattre le travail forcé et ses causes profondes.

1.2.3. Abolition effective du travail des enfants

- 36. Les tendances mondiales récentes montrent qu'il y a eu une régression par rapport aux progrès précédemment accomplis sur la voie de l'élimination du travail des enfants.** Depuis 2016, le taux de prévalence du travail des enfants est resté le même, mais le nombre absolu d'enfants astreints au travail dans le monde a augmenté de plus de 8 millions et s'est établi à environ 160 millions en 2020 (voir la figure 3)⁹². La hausse globale du travail des enfants est entièrement due à l'augmentation du nombre de jeunes enfants (5 à 11 ans) astreints au travail, et le travail des enfants de 12 à 17 ans a continué de reculer, tant en pourcentage qu'en chiffres absolus, durant la période 2016-2020. Les estimations mondiales montrent clairement qu'il faudra

travail forcé et la [bibliographie](#) lancées en 2023 dans le cadre du projet «De la recherche à l'action» de l'OIT rassemblent tous les travaux de recherche publiés sur le travail forcé.

⁸⁶ Par exemple, le Nigéria et la Malaisie. OIT, ILC.111/III(A).

⁸⁷ OIT, OIM et Walk Free, *Global Estimates of Modern Slavery*, 96 (résumé analytique disponible en français).

⁸⁸ Voir par exemple la section précédente consacrée à l'exclusion de certaines catégories de travailleurs du champ d'application des lois garantissant la liberté d'association et le droit de négociation collective.

⁸⁹ OIT, OIM et Walk Free, *Global Estimates of Modern Slavery*, 87 (résumé analytique disponible en français).

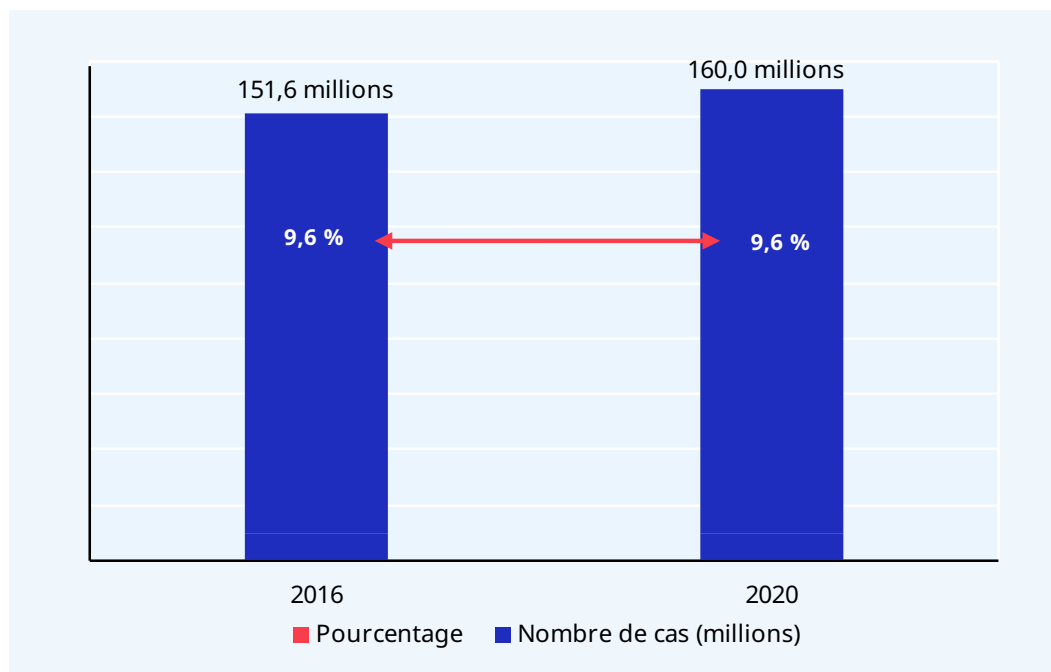
⁹⁰ OIT, ILC.111/III(A) (concernant l'Argentine et le Gabon).

⁹¹ OIT, GB.347/INS/3.

⁹² OIT et UNICEF, *Travail des enfants*, 8.

considérablement intensifier la lutte contre le travail des enfants pour atteindre les objectifs fixés à l'échelle mondiale.

► **Figure 3. Travail des enfants: nombre de cas et taux de prévalence, 2016 et 2020**



Source: OIT et Fonds des Nations Unies pour l'enfance (UNICEF), *Travail des enfants: Estimations mondiales 2020, tendances et chemin à suivre*, 2021.

37. Les tendances mondiales masquent les progrès notables réalisés dans certaines régions.

Les données relatives aux régions Asie-Pacifique et Amérique latine et Caraïbes montrent que, globalement, le travail des enfants a régulièrement baissé depuis 2008, signe que les actions concertées menées aux niveaux national et international au cours de la dernière décennie ont porté leurs fruits. À l'inverse, en Afrique, le travail des enfants a augmenté durant la dernière décennie, aussi bien en pourcentage qu'en chiffres absolus, à tel point qu'il y a désormais plus d'enfants astreints au travail dans cette seule région que dans l'ensemble des autres régions du monde ⁹³. Les tendances régionales divergentes concernant le travail des enfants s'expliquent en grande partie par l'évolution différente, d'une région à l'autre, des causes profondes de ce phénomène, notamment la pauvreté, l'informalité, la protection sociale des enfants et l'accès à une éducation de qualité ⁹⁴. Les régions qui obtiennent les meilleurs résultats sont celles qui ont le plus progressé dans tous ces domaines d'action.

38. Le travail des enfants est concentré à 70 pour cent (plus de 75 pour cent si l'on considère uniquement le travail des enfants de 5 à 11 ans) dans le secteur agricole, et souvent dans la sphère familiale ⁹⁵. Le risque est particulièrement élevé dans les petites exploitations familiales, qui sont en général davantage tributaires du travail des enfants sur les plans économique et

⁹³ OIT et UNICEF, *Le rôle de la protection sociale dans l'élimination du travail des enfants*, 9; OIT et UNICEF, *Travail des enfants*. Il existe aussi d'importantes variations sous-régionales en Afrique, et le taux de prévalence est sensiblement plus élevé en Afrique de l'Est et en Afrique de l'Ouest (où il s'élève respectivement à 29,8 pour cent [38,6 millions] et à 22,8 pour cent [30,3 millions]) que dans les autres sous-régions.

⁹⁴ OIT, *L'impact du COVID-19 sur le travail des enfants et le travail forcé: La réponse du Programme phare IPEC+*, 2020, 4.

⁹⁵ OIT et UNICEF, *Travail des enfants*, 9.

fonctionnel ⁹⁶. Dans les exploitations agricoles commerciales de plus grande taille, les systèmes de rémunération à la tâche, dans lesquels la rémunération est fonction par exemple de la quantité de produit récoltée ou du nombre de sillons désherbés, peuvent inciter les familles à faire travailler leurs enfants – en particulier si cela leur permet de s'assurer un revenu suffisant pour joindre les deux bouts ⁹⁷. Les chiffres du travail des enfants dans les services et l'industrie sont plus faibles mais n'en restent pas moins notables. Près de 20 pour cent des enfants qui travaillent sont employés dans le secteur des services, lequel inclut le travail domestique, qui représente 5 pour cent du travail des enfants. Un enfant astreint au travail sur dix travaille dans l'industrie – construction, activités extractives et secteur manufacturier.

- 39. Des éléments de plus en plus nombreux tendent à démontrer l'importance de la protection sociale dans la lutte contre le travail des enfants.** La protection sociale peut contribuer à prévenir le travail des enfants en assurant aux familles, en particulier dans le secteur agricole et en période de crise, des garanties minimales de revenu, y compris en cas de maladie, afin qu'elles ne soient plus contraintes de faire travailler leurs enfants pour survivre. Le taux de prévalence du travail des enfants étant d'autant plus faible que la couverture de la protection sociale est élevée, c'est généralement dans les pays, les régions ou les secteurs où la protection sociale est limitée ou inexistante que le travail des enfants tend à se développer ⁹⁸. Les données disponibles démontrent aussi l'importance, dans le cadre de la lutte contre le travail des enfants, des mesures visant à protéger et à promouvoir le droit des enfants à l'éducation, à accroître les possibilités de travail décent pour les adultes et les jeunes ayant dépassé l'âge minimum d'admission à l'emploi, à améliorer les moyens de subsistance en milieu rural et à accélérer la transition vers le secteur formel ⁹⁹. La méconnaissance – de la part des enfants, des parents et des employeurs – des dangers et des conséquences néfastes du travail des enfants demeure aussi un défi majeur auquel il est essentiel de s'attaquer pour pouvoir agir sur les causes socioculturelles du travail des enfants et obtenir que la société dans son ensemble se mobilise pour lutter contre ce phénomène ¹⁰⁰.
- 40. Dans de nombreux pays, des obstacles juridiques et institutionnels continuent d'entraver les efforts déployés pour lutter contre le travail des enfants.** Des obstacles persistent qui empêchent de mettre en adéquation l'âge minimum d'admission à l'emploi et l'âge de fin de la scolarité obligatoire, et d'adopter des listes nationales de travaux dangereux interdits aux personnes de moins de 18 ans ou de réviser celles qui existent ¹⁰¹. Il est de même impératif de veiller à la consolidation, au renforcement et à l'application effective des lois sur les thématiques connexes que sont le travail forcé, la traite des enfants, la protection de l'enfance et l'éducation (obligatoire) ¹⁰². Les organes de contrôle de l'OIT ont régulièrement souligné l'insuffisance des mesures prises par les services d'inspection du travail (notamment le fait qu'ils ne soient pas mandatés pour inspecter les entreprises informelles), les services de police, les tribunaux et les

⁹⁶ FAO, *Social Protection and Child Labour: Eliminating child labour in agriculture with social protection*, 2020.

⁹⁷ Il convient de noter que l'*Appel à l'action de Durban sur l'élimination du travail des enfants* invite à réévaluer les systèmes de rémunération à la tâche dans l'agriculture et à reconnaître la nécessité de garantir aux travailleurs des salaires minima adéquats suffisants pour subvenir aux besoins de leurs familles.

⁹⁸ OIT et UNICEF, *Le rôle de la protection sociale dans l'élimination du travail des enfants*.

⁹⁹ OIT et UNICEF, *Travail des enfants*; OIT, *Ending Child Labour by 2025: A review of policies and programmes*, 2018.

¹⁰⁰ OIT, GB.347/INS/3; OIT, *Examen des rapports annuels au titre du suivi de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail*, GB.344/INS/4(Rev.1), 2022; OIT, *Communication Strategies on Child Labour: From Awareness Raising to Action*, 2021.

¹⁰¹ OIT, *Ending Child Labour by 2025*.

¹⁰² OIT, *Child Labour in Africa Analytical Report*, non publié.

services éducatifs et sociaux chargés de lutter contre l'abandon scolaire ¹⁰³. L'inadéquation des mécanismes judiciaires et de recours et, par voie de conséquence, le faible nombre de poursuites engagées pour des faits relevant des pires formes de travail des enfants constituent un autre problème majeur ¹⁰⁴, auquel s'ajoutent des services de soutien et de promotion insuffisamment développés, notamment en matière d'aide aux victimes, de réadaptation et de réintégration.

1.2.4. Élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession

41. **La discrimination en matière d'emploi et de profession – dont les motifs ne se limitent pas à ceux énoncés dans les conventions fondamentales ¹⁰⁵ – est encore monnaie courante**, et constitue un facteur d'inégalités important et l'un des principaux obstacles au travail décent et à la justice sociale. Le cumul des discriminations, fondées par exemple sur l'appartenance ethnique, le sexe et l'origine sociale, est fréquent, ce qui souligne le caractère complexe de la discrimination, tant directe qu'indirecte. Celle-ci se manifeste également par la violation du principe de l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale, énoncé dans la convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération, 1951, ainsi que par diverses formes de violence et de harcèlement à caractère discriminatoire sur le lieu de travail.
42. **Les écarts qui subsistent entre les femmes et les hommes en ce qui concerne le taux d'activité (25 points de pourcentage) et le déficit d'emplois (4,5 points de pourcentage) n'ont guère évolué depuis 2016 ¹⁰⁶**. Ils sont nettement plus importants pour ces deux indicateurs dans certaines régions, notamment en Asie du Sud, en Afrique du Nord et dans les États arabes, et plus généralement dans les pays à faible revenu ¹⁰⁷. Lorsqu'elles obtiennent un emploi, les femmes accumulent en moyenne moins d'heures que leurs homologues masculins, sont plus susceptibles que les hommes de travailler à temps partiel ou à titre temporaire ¹⁰⁸, et sont plus souvent engagées dans des formes d'emploi qui se caractérisent par des conditions de travail difficiles, l'absence de protection sociale, et des lacunes concernant la prise en compte et la protection effectives des principes et droits fondamentaux au travail ¹⁰⁹. Le fait que le nombre d'heures de travail effectuées par les femmes dans le cadre d'un emploi rémunéré soit inférieur à celui des hommes, en partie en raison de la part disproportionnée des travaux non rémunérés et des

¹⁰³ Par exemple en Albanie et en République démocratique du Congo. OIT, *Application des normes internationales du travail, 2022*, ILC.110/III(A), 2022.

¹⁰⁴ OIT, *Child Labour in Africa Analytical Report*, non publié.

¹⁰⁵ La convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958 mentionne expressément la discrimination fondée sur la race, la couleur, le sexe, la religion, l'opinion politique, l'ascendance nationale ou l'origine sociale. Au fil du temps, la CEACR a établi à cet égard que la discrimination fondée sur le sexe ne se limitait pas aux distinctions reposant sur les caractéristiques biologiques (le sexe), mais englobait également les inégalités de traitement découlant des rôles et responsabilités socialement construits qui sont assignés à un sexe particulier (le genre). Voir, par exemple: OIT, *Atteindre l'égalité des genres au travail*, CIT111/III(B), 2023.

¹⁰⁶ Données d'ILOSTAT sur le taux d'activité (estimations modélisées, nov. 2022). L'indicateur de «déficit d'emplois» de l'OIT mesure le nombre de personnes sans emploi qui souhaitent travailler, ainsi que les personnes qui ne recherchent pas activement un emploi, par exemple en raison d'obligations de soin. OIT, *Spotlight on Work Statistics No.12: New Data Shine Light on Gender Gaps in the Labour Market*, ILO Brief, mars 2023.

¹⁰⁷ En 2022, l'écart de taux d'activité entre les femmes et les hommes était de 24,8 points de pourcentage en Asie du Sud, 19,8 en Afrique du Nord et 19,2 dans les États arabes (OIT, *Emploi et questions sociales dans le monde: Tendances 2023*, 30). Pour la même année, le «déficit d'emplois» a été estimé respectivement à 8,4 et à 6,4 points de pourcentage dans les pays à faible revenu et dans les pays à revenu intermédiaire de la tranche inférieure. OIT, *Spotlight on Work Statistics No. 12*.

¹⁰⁸ OIT, CIT111/III(B); OIT, ILC.109/IV(Rev.).

¹⁰⁹ OIT, CIT111/III(B).

responsabilités familiales qu'elles assument ¹¹⁰, aggrave les écarts de taux d'activité entre les femmes et les hommes, ce qui tend à accroître l'insécurité de l'emploi et du revenu ¹¹¹.

43. Selon les dernières estimations mondiales relatives à l'écart de rémunération entre femmes et hommes, celui-ci est de 19 pour cent et varie considérablement d'une région à l'autre ¹¹².

Cet écart est dû à différents facteurs: les schémas de la ségrégation professionnelle, qui favorisent la concentration des femmes dans des secteurs et des professions caractérisés par des salaires faibles et une représentation syndicale peu efficace; la maternité et autres responsabilités familiales ou en matière de soin qui obligent les femmes à interrompre leur activité professionnelle, facteur pénalisant pour leur progression de carrière et leur avancement salarial; les différences de niveau d'instruction ou de formation; les préjugés sexistes dans le recrutement et l'évaluation des emplois; et la discrimination salariale directe ¹¹³. Au rythme où vont les choses, les principaux écarts entre femmes et hommes sur le marché du travail, y compris l'écart de rémunération et les inégalités relatives au temps consacré au travail de soin non rémunéré, ne seront pas comblés de sitôt ¹¹⁴.

44. Partout dans le monde, des millions d'autres personnes, dont les personnes d'ascendance africaine, les peuples autochtones et tribaux, les minorités ethniques, les migrants et les réfugiés, sont victimes de discrimination.

Des travaux de recherche menés par le BIT en 2019 ont révélé que, à l'échelle mondiale, les autochtones gagnaient en moyenne 18,5 pour cent de moins que les non-autochtones ¹¹⁵. En Amérique latine et dans les Caraïbes, on estime que l'écart salarial est supérieur à 30 pour cent ¹¹⁶, ce qui se traduit notamment par un taux de pauvreté particulièrement important chez les peuples autochtones et les personnes d'ascendance africaine dans l'ensemble de la région ¹¹⁷. Selon les données disponibles, les enfants autochtones sont nettement plus exposés au risque d'être astreints au travail et d'être exclus du système éducatif ¹¹⁸. En outre, les formes d'intolérance et de discrimination religieuses sur le lieu de travail peuvent être multiples et comprennent notamment les préjugés entre employeurs ou employés, les interprétations restrictives de l'identité institutionnelle et une crainte de la diversité religieuse ¹¹⁹. Il est difficile d'évaluer les progrès accomplis dans la lutte contre la discrimination et les inégalités dont font l'objet les personnes appartenant à certains groupes raciaux, ethniques ou religieux, car les données nécessaires à cette fin manquent, une lacune liée notamment au fait que les indicateurs clés du marché du travail ne sont pas suffisamment détaillés pour fournir des données ventilées en fonction des caractéristiques pouvant constituer des motifs de discrimination.

¹¹⁰ OIT, CIT111/III(B).

¹¹¹ OIT, *Emploi et questions sociales dans le monde: Tendances 2023*, 36. Au niveau mondial, les femmes occupant un emploi ont effectué en moyenne 37,3 heures par semaine, contre 44,1 heures pour les hommes. Les écarts les plus importants ont été enregistrés dans les États arabes (33,9 heures pour les femmes contre 45,3 pour les hommes), en Asie du Sud (34,2 contre 49,7) et en Asie centrale et occidentale (33,2 contre 47,9).

¹¹² OIT, *Rapport mondial sur les salaires 2018/19: Quelles sont les causes des écarts salariaux entre hommes et femmes?*, 2019.

¹¹³ OIT, CIT111/III(B), paragr. 29.

¹¹⁴ OIT, *Une avancée décisive vers l'égalité entre hommes et femmes: Un meilleur avenir du travail pour tous*, 2019.

¹¹⁵ OIT, *Application de la convention n° 169 relative aux peuples indigènes et tribaux*.

¹¹⁶ OIT, *Application de la convention n° 169 relative aux peuples indigènes et tribaux*.

¹¹⁷ Nations Unies, Commission économique pour l'Amérique latine et les Caraïbes, *Social Panorama of Latin America*, 2021, 69.

¹¹⁸ OIT, *Issue paper on child labour and education exclusion among indigenous children*, 2023.

¹¹⁹ Assemblée générale des Nations Unies, *Élimination de toutes les formes d'intolérance religieuse*, A/69/261, 2014.

- 45. Les travailleurs migrants du monde entier sont en butte à des préjugés et à une stigmatisation qui, dans le monde du travail, se traduisent souvent par de la discrimination et de l'exclusion.** Dans bon nombre de contextes, les travailleurs migrants sont surreprésentés dans les emplois mal rémunérés et informels; d'après certaines estimations, la proportion de migrants engagés dans le secteur informel s'élèverait à 62 pour cent, contre 51 pour cent pour les nationaux ¹²⁰. Pour ce qui est de la rémunération, dans les pays à revenu élevé, le salaire horaire des travailleurs migrants est inférieur de 12,6 pour cent en moyenne à celui des nationaux ¹²¹. L'écart salarial reste toutefois nettement plus important dans certains pays et, selon des données récentes, les disparités salariales auraient considérablement augmenté au cours des cinq dernières années. Dès lors que l'infériorité de la rémunération des travailleurs migrants ne s'explique pas par d'autres facteurs tels que le niveau d'éducation, l'âge ou le lieu de résidence, il semble manifeste que ces travailleurs continuent de faire l'objet d'une importante discrimination directe et/ou indirecte préjudiciable pour leurs perspectives et leurs résultats en matière d'emploi ¹²². Les travailleuses migrantes sont plus susceptibles de subir des formes de discrimination multiples et sont particulièrement défavorisées sur les plans de l'accès à l'emploi formel, de l'exposition aux risques en matière de SST et à d'autres risques, et de la rémunération ¹²³.
- 46. Les personnes handicapées, qui selon les estimations représentent plus de 15 pour cent de la population mondiale, sont également victimes de discrimination et sont défavorisées dans le monde du travail,** comme en témoignent notamment leur taux d'emploi et leurs salaires systématiquement inférieurs à ceux des personnes non handicapées ¹²⁴. Lorsqu'elles sont disponibles, les données ventilées sur le marché du travail mettent en évidence, dans toutes les régions, des inégalités qui entravent l'accès des personnes handicapées à la formation et à l'emploi. Par exemple, au Sénégal, près de 80 pour cent des jeunes handicapés sont sans emploi et ne suivent ni études ni formation, contre 33 pour cent des jeunes non handicapés; en Indonésie, le taux d'inactivité des personnes handicapées est de 89 pour cent; et au Costa Rica, les personnes handicapées gagnent en moyenne 31 pour cent de moins que les personnes non handicapées ¹²⁵.
- 47. Les personnes vivant avec le VIH – dont le nombre est estimé à 37 millions dans le monde – continuent d'être victimes de discrimination sur le lieu de travail,** ce qui limite leurs possibilités d'emploi (d'où leur surreprésentation dans l'emploi informel), porte atteinte à leur dignité et compromet leur sécurité et leur santé au travail. *L'enquête mondiale de l'OIT sur la discrimination liée au VIH dans le monde du travail* montre combien les attitudes discriminatoires sont encore très largement répandues. Plus du tiers des participants à l'enquête – menée auprès de plus de 55 000 personnes dans 50 pays différents –, essentiellement en Asie, dans le Pacifique,

¹²⁰ Silas Amo-Agyei, *The Migrant Pay Gap: Understanding Wage Differences Between Migrants and Nationals* (OIT, 2020) (sur la base de données provenant de 14 pays à revenu intermédiaire de la tranche inférieure et de 2 pays à revenu élevé) (un [résumé](#) est disponible en français).

¹²¹ Amo-Agyei, *The Migrant Pay Gap*. Cette étude souligne aussi que les travailleuses migrantes sont doublement pénalisées en matière salariale, l'écart de rémunération entre elles et les travailleurs nationaux de sexe masculin étant supérieur à 20,9 pour cent dans les pays à revenu élevé.

¹²² Amo-Agyei, *The Migrant Pay Gap*.

¹²³ Amo-Agyei, *The Migrant Pay Gap*.

¹²⁴ Département des affaires économiques et sociales de l'Organisation des Nations Unies (ONU), *Disability and Development Report: Realizing the Sustainable Development Goals by, for and with persons with disabilities*, 2018, 2019. La vulnérabilité des personnes gravement handicapées s'étend souvent aux membres de leur famille. Voir, par exemple, OIT, *Living with Disabilities in Lebanon: A snapshot assessment of basic needs, social protection and employment gaps*, 2023.

¹²⁵ ILOSTAT.

au Moyen-Orient et en Afrique du Nord, étaient d'avis que les personnes vivant avec le VIH ne devraient pas être autorisées à travailler au contact direct d'autres personnes. La majorité des participants (60 pour cent) se sont en outre déclarés favorables au dépistage obligatoire du VIH comme condition préalable de l'admission à l'emploi ¹²⁶.

- 48. Aux lois discriminatoires encore en vigueur dans de nombreux pays s'ajoutent des lois antidiscrimination lacunaires qui ne sont pas pleinement conformes aux conventions fondamentales.** Il existe dans certains pays des lois et des règlements établissant des grilles de salaires différentes pour les femmes et pour les hommes, ces disparités pouvant aussi être codifiées au moyen de conventions collectives ¹²⁷. Globalement, sur les 193 États membres de l'Organisation des Nations Unies (ONU), 89 pour cent sont dotés de lois interdisant, en termes généraux, la discrimination au travail fondée sur le sexe; 79 pour cent, la discrimination au travail fondée sur le handicap; 77 pour cent, la discrimination au travail fondée sur la religion; 76 pour cent, la discrimination au travail fondée sur l'appartenance ethnique et la race ¹²⁸; et 37 pour cent, la discrimination au travail fondée sur l'orientation sexuelle et l'identité de genre ¹²⁹. Ils sont par contre nettement moins nombreux à avoir mis en place des mesures de protection complète en matière de recrutement, de rémunération, de promotion et de licenciement, ainsi qu'en matière de violence et de harcèlement. Il y en a par exemple fort peu qui prévoient dans leur législation une protection complète contre la discrimination fondée sur le genre (23 pour cent), sur le handicap (19 pour cent), sur l'appartenance ethnique et la religion (17 pour cent) et sur l'orientation sexuelle (16 pour cent) ¹³⁰. Enfin, même lorsque la législation est résolument protectrice, peu de gouvernements parviennent à garantir dans la pratique une égalité effective au regard des différents motifs de désavantage ou de discrimination potentiels ¹³¹.

1.2.5. Un milieu de travail sûr et salubre

- 49. Des travailleurs de tous les secteurs et de toutes les régions du monde évoluent quotidiennement dans des milieux de travail dangereux et insalubres.** Les dernières estimations mondiales de l'OIT indiquent qu'en 2019 environ 2,93 millions de travailleurs ont perdu la vie à la suite d'accidents du travail ou de maladies professionnelles et plus de 395 millions ont été victimes d'accidents du travail non mortels ¹³². Au-delà de ses effets dévastateurs sur les individus, leurs familles et leurs communautés, cette situation a aussi de fortes répercussions sur l'efficacité et la productivité des entreprises et entraîne d'importantes pertes économiques pour les sociétés. La reconnaissance d'un milieu de travail sûr et salubre en tant que cinquième catégorie de principes et droits fondamentaux au travail, moyennant la modification de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail, marque une étape importante pour l'amélioration des normes de SST à l'échelle mondiale. Elle crée une dynamique favorable à l'intensification des efforts en matière de SST partout dans le monde, permet d'inscrire les actions entreprises dans une approche fondée sur les droits et met en avant le rôle central de l'OIT en la matière.

¹²⁶ OIT et Gallup, *L'enquête mondiale de l'OIT sur la discrimination liée au VIH dans le monde du travail*, 2022.

¹²⁷ Voir par exemple le cas de Sainte-Lucie. OIT, ILC.110/III(A).

¹²⁸ Sur la base d'une analyse de l'OIT portant sur les 193 États membres de l'ONU: OIT, *Transformer les entreprises par la diversité et l'inclusion*, 2022, 78.

¹²⁹ Kuptsch et Charest, *The Future of Diversity*, 123.

¹³⁰ OIT, *Transformer les entreprises par la diversité et l'inclusion*, 75-76.

¹³¹ CEACR, *Observation générale sur la convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession)*, 1958, 2019, 2.

¹³² OIT, *A call for safer and healthier working environments*, 2023.

50. **Les statistiques pour 2000-2019 indiquent que la sécurité au travail s'est globalement améliorée au cours de cette période, marquée par une baisse de 10 pour cent du taux de mortalité au travail** ¹³³. Cependant, la main-d'œuvre mondiale ayant augmenté de 26 pour cent durant cette période, il n'y a pas eu de recul en chiffres absolus; en 2019, on a enregistré 330 000 décès liés au travail *de plus* qu'en 2000 ¹³⁴. En outre, le taux de mortalité au travail n'a pas diminué dans les mêmes proportions que le taux de mortalité global – toutes causes confondues –, qui a baissé de 15 pour cent entre 2000 et 2019 ¹³⁵. Malgré les améliorations apportées sur certains fronts, les travailleurs sont exposés à un nombre croissant de facteurs de risque nouveaux et émergents. Par exemple, entre 2000 et 2019, le taux de prévalence des troubles neuropsychiatriques a augmenté de plus de 90 pour cent, celui des maladies de l'appareil urogénital de plus de 35 pour cent et celui des tumeurs malignes de plus de 10 pour cent ¹³⁶. Le changement climatique a lui aussi une incidence sur la SST. Chaque année, la chaleur excessive, à laquelle sont exposés 2,41 milliards de travailleurs, est responsable de 22 850 000 accidents du travail et de 18 970 décès liés au travail ¹³⁷.
51. **La grande majorité des décès liés au travail sont imputables à des maladies professionnelles, selon les estimations de l'OIT pour 2019.** Sur les 2,93 millions de décès liés au travail, 2,6 millions étaient dus à des maladies professionnelles et 330 000 étaient consécutifs à des accidents du travail. Les maladies de l'appareil circulatoire, les tumeurs malignes et les affections des voies respiratoires étaient les principales causes de décès (près des trois quarts de l'ensemble des cas) ¹³⁸. Parmi les 19 facteurs de risques professionnels examinés dans le rapport conjoint de l'Organisation mondiale de la santé (OMS) et de l'OIT intitulé *Joint Estimates of the Work-related Burden of Disease and Injury, 2000-2016*, l'exposition à de longues heures de travail (soit 55 heures ou plus par semaine) est le facteur qui a causé le plus grand nombre de décès dans le monde en 2016 (près de 745 000 décès); viennent ensuite l'exposition aux particules, gaz et fumées (plus de 450 000 décès) et l'exposition à l'amiante (plus de 200 000 décès) ¹³⁹.
52. **Par ailleurs, au cours des dernières années, les décideurs et les partenaires sociaux ont accordé une attention accrue à la santé mentale au travail.** On estime que 15 pour cent des adultes en âge de travailler vivaient avec un trouble mental en 2019, et que 12 milliards de journées de travail sont perdues chaque année à cause de l'anxiété et de la dépression ¹⁴⁰. Le lieu de travail peut influencer favorablement ou défavorablement sur la santé mentale de tout individu, qu'il présente ou non un problème de santé mentale. Un milieu de travail sûr et salubre est davantage susceptible d'améliorer les performances et la productivité au travail, de maintenir les effectifs et de limiter les tensions et les conflits. À l'inverse, un milieu de travail dangereux ou insalubre, a fortiori en cas de longues heures de travail, peut être préjudiciable pour la santé mentale et entraver l'aptitude d'une personne à travailler si celle-ci ne bénéficie pas d'un soutien adapté ¹⁴¹.

¹³³ OIT, *A call for safer and healthier working environments*.

¹³⁴ OIT, *A call for safer and healthier working environments*.

¹³⁵ OMS, «*Global health estimates: Leading causes of deaths*», Global Health Observatory Database.

¹³⁶ OIT, *A call for safer and healthier working environments*.

¹³⁷ OIT, *Assurer la sécurité et la santé au travail à l'heure du changement climatique*, 2024.

¹³⁸ OIT, *A call for safer and healthier working environments*.

¹³⁹ OIT et OMS, *WHO/ILO Joint Estimates of the Work-related Burden of Disease and Injury, 2000-2016*, Global Monitoring Report, 2021.

¹⁴⁰ OMS, *World mental health report: Transforming mental health for all*, 2022 (une *vue d'ensemble* est disponible en français).

¹⁴¹ OIT et OMS, *Mental Health at Work: Policy Brief*, 2022, 3.

- 53. Les lacunes en matière de politiques et de réglementation, ainsi que les capacités institutionnelles limitées restent un problème majeur qui entrave souvent la réalisation du droit à un milieu de travail sûr et salubre au niveau national** ¹⁴². Malgré les progrès notables qui ont été accomplis au niveau national pour garantir un milieu de travail sûr et salubre, notamment par l'adoption de politiques et de programmes nationaux en matière de SST, ainsi que de mesures visant à renforcer la législation à cet égard ¹⁴³, moins de la moitié des États Membres de l'OIT avaient adopté une politique nationale de SST en mars 2023 (et environ un tiers seulement avaient mis en place un programme national en la matière), ce déficit étant particulièrement manifeste dans les pays à faible revenu ¹⁴⁴. Dans de nombreux pays, les politiques et les règlements en matière de SST étaient en outre obsolètes ou de portée limitée ¹⁴⁵. Par exemple, dans les secteurs et les professions à haut risque comme l'agriculture, la construction ou l'exploitation minière, la réglementation est souvent insuffisante ¹⁴⁶. En outre, les progrès ont été minimes pour ce qui est de l'adoption et de la mise en œuvre de lois relatives à la santé mentale, en dépit du nombre important de travailleurs ayant des problèmes de santé mentale ¹⁴⁷.
- 54. L'insuffisance de l'éducation et de la formation concernant la SST, les importantes lacunes dans la collecte, l'analyse et la diffusion de données sur ce sujet, l'inaction des organes consultatifs tripartites nationaux en matière de SST et les représailles exercées contre les travailleurs qui dénoncent les problèmes qui se posent dans ce domaine sont autant de sources de difficultés supplémentaires pour beaucoup de pays** ¹⁴⁸. Le manque de connaissances et les difficultés d'accès à des services extérieurs d'aide et de formation font partie des principales raisons expliquant le taux relativement élevé de problèmes de SST au sein des petites et moyennes entreprises (PME) ¹⁴⁹. Le manque de données sur les blessures, les accidents et les maladies liés au travail demeure un obstacle au recensement des risques en matière de SST et à l'adoption de mesures de prévention et d'application efficaces et ciblées, notamment en faveur des groupes particulièrement exposés, ainsi qu'au suivi des progrès réalisés dans la mise en œuvre des conventions en matière de SST ¹⁵⁰. Le manque de données fiables met en évidence des problèmes plus vastes liés aux systèmes nationaux d'enregistrement et de notification des accidents du travail et des maladies professionnelles. Si des mécanismes et des procédures d'enregistrement et de notification des accidents du travail et des maladies professionnelles ont été mis en place dans 171 États Membres, seuls 41 pour cent de ces États ont fourni au Bureau des données en la matière au cours des cinq dernières années ¹⁵¹.

¹⁴² OIT, GB.347/INS/7.

¹⁴³ OIT, ILC.111/III(A).

¹⁴⁴ OIT, *Mise en place d'un milieu de travail sûr et salubre: où en sommes-nous?*, 2023.

¹⁴⁵ OIT, GB.347/INS/7.

¹⁴⁶ OIT, GB.347/INS/7.

¹⁴⁷ OIT et OMS, *Mental Health at Work: Policy Brief*, 6.

¹⁴⁸ OIT, ILC.111/III(A); OIT, GB.347/INS/7.

¹⁴⁹ OIT, *Améliorer la sécurité et la santé au travail dans les petites et moyennes entreprises – Module de formation*, 2021.

¹⁵⁰ Phénomène constaté par la CEACR dans plusieurs pays, voir par exemple: OIT, *Demande directe (CEACR)*, 2023 (Côte d'Ivoire) et *Demande directe (CEACR)*, 2023 (Maroc).

¹⁵¹ OIT, *Mise en place d'un milieu de travail sûr et salubre*.

► Chapitre 2

Mesures visant à promouvoir l'application sur le terrain des principes et droits fondamentaux au travail

55. En dépit du contexte mondial difficile, des transitions numérique, environnementale et démographique en cours et de la persistance de l'informalité, les mandants d'un certain nombre d'États Membres ont pris, au cours de la période visée par le rapport, des mesures pour promouvoir les principes et droits fondamentaux au travail. La section 2.1 porte sur ces mesures et initiatives, tandis que la section 2.2 passe en revue les efforts déployés par le Bureau pour soutenir les mandants, dans le cadre général du plan d'action ¹⁵² pour la période 2017-2023. L'analyse s'appuie notamment sur les conclusions et recommandations de l'évaluation indépendante de haut niveau des stratégies et des mesures adoptées par l'OIT en vue de promouvoir les principes et droits fondamentaux au travail (2018-2023), examinée à la 349^e session du Conseil d'administration ¹⁵³, sur la réponse du Bureau aux conclusions de l'évaluation ¹⁵⁴ et sur les orientations du Conseil d'administration ¹⁵⁵.

2.1. Mesures prises par les mandants

2.1.1. Efforts visant à améliorer la législation et les politiques

56. **Renforcement des lois nationales relatives à la liberté d'association et à la négociation collective.** La Géorgie a éliminé des obstacles juridiques à la création de nouveaux syndicats ¹⁵⁶. D'autres gouvernements ont supprimé les restrictions à l'affiliation syndicale fondées sur des facteurs tels que la nationalité (Algérie), l'âge (Togo), le niveau d'instruction (Cambodge) et l'adhésion préalable à un autre syndicat (Pakistan) ¹⁵⁷. Dans le cadre d'une réforme plus large du droit collectif du travail, le Mexique a consolidé les mécanismes juridiques et institutionnels visant à lutter contre la discrimination antisyndicale et à prévenir les actes d'ingérence des employeurs, et a pris des mesures pour améliorer la représentativité des syndicats et promouvoir la négociation collective ¹⁵⁸.
57. **Extension du droit à la liberté d'association et du droit de négociation collective à des secteurs ou à des catégories de travailleurs donnés.** Plusieurs pays, dont le Botswana, la Bulgarie, le Canada, le Mexique et le Pérou, ont assoupli les restrictions limitant le droit à la liberté d'association et le droit de négociation collective des travailleurs du secteur public ¹⁵⁹. La Jordanie a modifié sa

¹⁵² OIT, *Questions découlant des travaux de la 106^e session (2017) de la Conférence internationale du Travail - Suivi de la résolution concernant la deuxième discussion récurrente sur les principes et droits fondamentaux au travail*, GB.331/INS/4/3(Rev.), 2017.

¹⁵³ OIT, *Independent high-level evaluation of ILO's strategies and action on fundamental principles and rights at work, 2018-23*, (Independent high-level evaluation of FPRW 2018-23), 2023.

¹⁵⁴ OIT, *Évaluations de haut niveau des stratégies et des programmes par pays de promotion du travail décent*, GB.349/PFA/5, 2023.

¹⁵⁵ OIT, *Procès-verbaux de la 349^e session du Conseil d'administration du Bureau international du Travail*, GB.349/PV(Rev.1), 2023.

¹⁵⁶ OIT, *Application des normes internationales du travail, 2022*, ILC.110/III(A), 2022 (Géorgie).

¹⁵⁷ OIT, *Rapport de la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations*, ILC.111/III(A), 2023 (Algérie, Pakistan et Togo); OIT, *Rapport sur l'application des normes internationales du travail, 2021*, ILC.109/III/Add.(A), 2021 (Cambodge).

¹⁵⁸ OIT, *Demande directe (CEACR)*, 2022 (Mexique).

¹⁵⁹ OIT, ILC.109/III/Add.(A); OIT, ILC.110/III(A); OIT, ILC.111/III(A).

législation nationale du travail de façon à étendre ces droits aux travailleurs agricoles ¹⁶⁰. La Pologne a élargi le champ d'application de ces droits, dont seule la catégorie des salariés bénéficiait jusqu'alors, de façon à couvrir toute personne effectuant un travail contre rémunération, quelle que soit la base juridique sur laquelle se fonde la relation contractuelle ¹⁶¹. Le Pérou a modifié sa législation pour faciliter la négociation collective à un échelon supérieur à celui de l'entreprise dans le secteur agricole, tandis que, en Guinée-Bissau, la nouvelle législation du travail étend la protection de la liberté syndicale aux travailleurs agricoles et portuaires, y compris étrangers ¹⁶².

- 58. Renforcement de la capacité de concrétiser le droit à la liberté d'association et le droit de négociation collective.** Dans de nombreux pays, les efforts ont visé à renforcer les capacités des systèmes de l'administration du travail et de la justice du travail, souvent avec l'appui du Bureau. En Colombie, les inspecteurs du travail ont été formés aux procédures administratives relatives aux questions de travail et aux moyens de déceler les relations de travail déguisées, qui constituent de graves obstacles à la mise en œuvre effective des lois relatives à la liberté syndicale et à la négociation collective ¹⁶³. La Namibie s'est attachée à consolider les capacités des services d'inspection du travail dans le secteur de la pêche, notamment par des échanges directs avec des pêcheurs afin de leur faire mieux connaître le droit à la liberté d'association et le droit de négociation collective ¹⁶⁴. Dans le cadre de la réforme du droit collectif du travail, le Mexique a pris des mesures pour renforcer les mécanismes et procédures institutionnels de résolution des conflits du travail collectifs et pour garantir la mise en place de processus plus transparents et plus démocratiques sur le lieu de travail en vue de faciliter l'exercice effectif du droit de négociation collective ¹⁶⁵.
- 59. Mesures législatives tendant à recenser, à définir ou à ériger en infraction diverses pratiques constitutives de travail forcé.** L'Éthiopie et la Mauritanie ont révisé leur législation afin d'y inclure des définitions plus claires ou plus complètes du travail forcé (y compris de la traite des personnes), de durcir les peines applicables et de renforcer les mesures de protection et de réadaptation en faveur des victimes ¹⁶⁶. L'Angola et le Botswana ont modifié leur législation à l'effet de limiter le recours au travail pénitentiaire obligatoire dans le cadre des condamnations prononcées pour certaines infractions, telles que la participation à une action de grève illégale ou un manquement à la discipline du travail, conformément à la convention (n° 105) sur l'abolition du travail forcé, 1957 ¹⁶⁷.
- 60. Élaboration de plans d'action nationaux sur le travail forcé constituant une feuille de route pour l'application effective des lois.** Le nouveau plan d'action national adopté par le Pérou repose sur une approche globale qui combine des mesures destinées à combattre directement le travail forcé (renforcement des capacités des institutions publiques, enquêtes et poursuites, appui aux victimes et services de réadaptation) et des efforts tendant à remédier aux causes profondes de ce phénomène (collecte de données relatives à la vulnérabilité socio-économique, sensibilisation du public et initiatives ciblées dont le but est d'améliorer l'employabilité des

¹⁶⁰ OIT, *Examen des rapports annuels au titre du suivi de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail (1998), telle qu'amendée en 2022*, GB.347/INS/3, 2023, paragr. 22.

¹⁶¹ OIT, *Observation (CEACR)*, 2023 (Pologne).

¹⁶² Toutefois, les syndicats (Pérou) et la CEACR (Guinée-Bissau) ont noté la persistance de certaines restrictions. Au sujet du Pérou, voir OIT, *ILC.110/III(A)*, 608; au sujet de la Guinée-Bissau, voir OIT, *Observation (CEACR)*, 2022.

¹⁶³ OIT, *Construire une culture du respect du droit sur les lieux de travail au moyen de la coopération au développement: Recueil de bonnes pratiques*, 2021. Dans ce cadre, une liste de contrôle a également été établie pour aider les inspecteurs du travail à repérer les comportements portant atteinte à la liberté syndicale.

¹⁶⁴ OIT, *Strategic Compliance Planning in action: Stories of change*, 2023.

¹⁶⁵ OIT, Demande directe (CEACR), 2022 (Mexique).

¹⁶⁶ OIT, *ILC.111/III(A)*; OIT, *Demande directe (CEACR)*, 2023 (Mauritanie).

¹⁶⁷ OIT, *ILC.110/III(A)*; OIT, *ILC.111/III(A)*.

travailleurs appartenant à des populations à risque et l'exercice par eux de leurs autres droits au travail)¹⁶⁸. Au Nigéria, le plan d'action national contre la traite des personnes pour la période 2022-2026, adopté par l'Agence nationale pour l'interdiction de la traite des personnes, définit les piliers essentiels de l'action menée dans ce domaine, à savoir la protection et l'assistance, la prévention, la recherche et l'évaluation, les poursuites, ainsi que les partenariats et la coordination¹⁶⁹. Si, depuis la dernière discussion récurrente, plusieurs pays ont adopté des plans d'action nationaux ou ont pris des mesures similaires pour combattre le travail forcé¹⁷⁰, les instruments stratégiques dédiés de ce type restent rares, et ceux qui ont été mis en place ne sont pas toujours dotés de ressources suffisantes ou mis en œuvre de façon adéquate¹⁷¹.

61. **Réforme des lois et procédures relatives à l'emploi et à l'immigration afin de limiter les risques auxquels se heurtent de nombreux travailleurs migrants et d'empêcher ces derniers de tomber dans le piège du travail forcé.** Le Qatar a supprimé certains des éléments les plus problématiques du système de parrainage (*kafala*), notamment les restrictions imposées à la liberté des travailleurs de changer d'employeur ou de quitter leur emploi, qui avaient pour effet d'accroître considérablement le risque de travail forcé¹⁷². Le plan d'action national contre le travail forcé adopté par la Malaisie pour la période 2021-2025 comporte un certain nombre de mesures axées sur la gouvernance de la migration de main-d'œuvre, tendant notamment à lutter contre les pratiques de recrutement déloyales et la migration irrégulière et à faire mieux connaître leurs droits aux travailleurs migrants¹⁷³. Parallèlement, de nombreux pays d'origine ont mis en place des bureaux du travail à l'étranger pour aider les travailleurs migrants – dont les victimes de travail forcé – dans les pays de destination¹⁷⁴.
62. **Réformes relatives à l'âge minimum d'admission à l'emploi et à la participation d'enfants à des travaux dangereux.** Plusieurs pays, comme l'Éthiopie¹⁷⁵, la Guinée¹⁷⁶, le Malawi¹⁷⁷ et Sri Lanka¹⁷⁸, ont modifié leur législation de façon à aligner l'âge minimum d'admission à l'emploi sur l'âge de la fin de la scolarité obligatoire¹⁷⁹, contribuant ainsi à limiter le risque que des enfants aient un travail qui compromet leur éducation. D'autres ont modifié leur législation de manière à préciser ou à relever l'âge minimum d'admission à l'emploi dans certains secteurs (tel le travail domestique, au Cambodge)¹⁸⁰ ou à relever l'âge minimum d'accès à l'apprentissage (Égypte)¹⁸¹ ou à des travaux légers (Malaisie)¹⁸², conformément à la convention (n° 138) sur l'âge minimum,

¹⁶⁸ Gouvernement du Pérou, ministère du Travail et de la Promotion de l'emploi, *III Plan Nacional para la Lucha contra el Trabajo Forzoso 2019-2022*, 2019.

¹⁶⁹ OIT, ILC.111/III(A), 432.

¹⁷⁰ Par exemple, le Nigéria et la Malaisie. OIT, ILC.111/III(A).

¹⁷¹ OIT, OIM et Walk Free, *Global Estimates of Modern Slavery: Forced Labour and Forced Marriage*, 2022, 96 (un résumé analytique est disponible en français).

¹⁷² OIT, ILC.109/III/Add.(A).

¹⁷³ OIT, ILC.110/III(A).

¹⁷⁴ À l'instar des Philippines. OIT, ILC.109/III/Add.(A).

¹⁷⁵ OIT, ILC.111/III(A), 491.

¹⁷⁶ OIT, ILC.111/III(A), 508.

¹⁷⁷ OIT, ILC.111/III(A), 551.

¹⁷⁸ OIT, *High-level independent evaluation of the ILO's Decent Work Programme in Bangladesh, Nepal, Sri Lanka and Pakistan, 2018-21*, 2021, 58.

¹⁷⁹ OIT, ILC.110/III(A); OIT, ILC.111/III(A); OIT, *High-level independent evaluation of the ILO's Decent Work Programme in Bangladesh, Nepal, Sri Lanka and Pakistan, 2018-21*.

¹⁸⁰ OIT, ILC.111/III(A).

¹⁸¹ OIT, *Observation (CEACR)*, 2022 (Égypte).

¹⁸² OIT, ILC.111/III(A), 546.

1973. Certains pays, dont la Colombie ¹⁸³, la Malaisie ¹⁸⁴ et le Mali ¹⁸⁵, ont également établi une liste des travaux dangereux interdits aux enfants de moins de 18 ans ou, lorsqu'une telle liste existait, l'ont mise à jour, renforçant ainsi les protections assurées au niveau national contre les pires formes de travail des enfants, en application de la convention (n° 182) sur les pires formes de travail des enfants, 1999. Dans certains cas, notamment en Colombie et en Malaisie, le travail domestique a été ajouté à la liste des travaux dangereux interdits aux enfants. Plusieurs pays, dont l'Eswatini ¹⁸⁶ et le Népal ¹⁸⁷, ont récemment révisé leurs lois nationales relatives aux atteintes sexuelles sur enfants, en ce qui concerne notamment l'exploitation sexuelle des enfants à des fins commerciales et la reproduction de contenus montrant des atteintes sexuelles sur enfants, en élargissant les définitions juridiques de ces infractions et en durcissant les peines connexes.

- 63. Stratégies et plans d'action intégrés visant à remédier aux diverses causes sous-jacentes du travail des enfants.** Plusieurs pays ont adopté des mesures aux fins de la prise en compte des considérations relatives au travail des enfants dans l'élaboration des politiques au niveau national en vue de lutter contre les facteurs multidimensionnels de ce phénomène. Le Malawi a élaboré un Guide national pour la prise en compte de la question du travail des enfants, qui vise à aider les organes publics et les partenaires sociaux à intégrer les préoccupations liées au travail des enfants dans les activités et les programmes relevant de leurs domaines de compétence ¹⁸⁸. Le Mali a associé tous les ministères sectoriels concernés à l'élaboration de son nouveau plan d'action visant à donner effet à l'Appel à l'action de Durban sur l'élimination du travail des enfants. D'autres pays, conscients du rôle fondamental que joue la protection sociale dans la lutte contre le travail des enfants, ont privilégié des interventions tendant à étendre cette protection aux enfants à risque. Ainsi, en Égypte, plus de 3 millions d'enfants à risque avaient bénéficié, à la fin de 2020, d'allocations, de bourses ou d'une autre aide au titre du programme «Takaful et Karama» ¹⁸⁹.
- 64. Révision des dispositions juridiques discriminatoires interdisant aux femmes d'exercer certains métiers ou types de travail.** Plusieurs pays, dont Bahreïn ¹⁹⁰ et le Koweït ¹⁹¹, ont abrogé les dispositions qui interdisaient aux femmes d'exercer certains métiers et de travailler de nuit ¹⁹², tandis que d'autres, parmi lesquels le Costa Rica, le Gabon, le Kazakhstan et la République de Moldova, ont levé les restrictions qui empêchaient les femmes d'accéder à certains emplois considérés comme préjudiciables à leur santé et à leur bien-être. Le Koweït ¹⁹³, la Mongolie ¹⁹⁴, le Pérou ¹⁹⁵, le Togo ¹⁹⁶ et le Viet Nam ¹⁹⁷, entre autres, ont renforcé leurs lois relatives à la violence et au harcèlement au travail, qui touchent les femmes de façon disproportionnée ¹⁹⁸.

¹⁸³ OIT, ILC.110/III(A).

¹⁸⁴ OIT, ILC.111/III(A).

¹⁸⁵ OIT, ILC.111/III(A), 556.

¹⁸⁶ OIT, ILC.111/III(A), 485.

¹⁸⁷ OIT, ILC.111/III(A), 575.

¹⁸⁸ OIT, ILC.111/III(A).

¹⁸⁹ OIT, ILC.110/III(A); OIT, ILC.111/III(A).

¹⁹⁰ OIT, ILC.111/III(A), 635.

¹⁹¹ OIT, GB.347/INS/3, paragr. 114.

¹⁹² OIT, ILC.111/III(A).

¹⁹³ OIT, GB.347/INS/3, 32.

¹⁹⁴ OIT, ILC.110/III(A), 592.

¹⁹⁵ OIT, ILC.110/III(A), 608.

¹⁹⁶ OIT, ILC.110/III(A), 652.

¹⁹⁷ OIT, ILC.110/III(A), 665.

¹⁹⁸ OIT, ILC.110/III(A); OIT, GB.347/INS/3.

- 65. Législation promouvant l'égalité de rémunération.** Des pays tels que Bahreïn ¹⁹⁹, les Émirats arabes unis ²⁰⁰, l'Espagne ²⁰¹, la Jordanie ²⁰², la Mongolie ²⁰³, l'Ouzbékistan ²⁰⁴, le Portugal ²⁰⁵, la Thaïlande ²⁰⁶ et la Zambie ²⁰⁷ ont révisé leurs lois nationales de sorte que le principe de rémunération égale pour un travail de valeur égale soit pleinement consacré sur le plan juridique. D'autres ont également adopté une législation sur la transparence salariale, dans le but de faciliter l'application de ce principe grâce à un meilleur accès à l'information. L'Union européenne a adopté, en 2023, une directive sur la transparence des rémunérations applicable à tous ses États membres. Plusieurs pays, dont le Canada, le Chili, les États-Unis d'Amérique et l'Islande, ont eux aussi promulgué une telle législation ou sont en train de le faire ²⁰⁸. Dans le cadre des efforts déployés pour remédier à l'écart de rémunération persistant entre femmes et hommes, le gouvernement du Pérou a élaboré des orientations et des outils pour aider les agents de l'administration du travail et les employeurs à appliquer les dispositions relatives à l'égalité de rémunération et demandé aux employeurs de procéder à des évaluations objectives des emplois ²⁰⁹.
- 66. Amélioration des conditions de travail dans l'économie du soin.** Les activités de soin non rémunérées constituent l'un des principaux obstacles à la participation des femmes au marché du travail et un facteur d'inégalité femmes-hommes dans le monde du travail. Si certains emplois de l'économie du soin, dans les secteurs de la santé ou de l'éducation, sont très bien rémunérés, beaucoup d'autres – comme ceux occupés par les travailleurs domestiques – sont souvent exercés dans l'informalité ou contre une faible rémunération. Les travailleuses domestiques ne gagnent que la moitié environ du salaire mensuel moyen des autres salariés ²¹⁰, tandis que les infirmières et les sages-femmes touchent un salaire généralement inférieur au salaire moyen des travailleurs hautement qualifiés ²¹¹. L'amélioration des conditions de travail dans l'économie du soin, notamment par l'application du principe de l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale, est l'un des domaines d'action prioritaires de la Stratégie globale et intégrée de l'OIT pour réduire et prévenir les inégalités dans le monde du travail ²¹².
- 67. Législation relative à la discrimination fondée sur d'autres motifs.** Les initiatives législatives visant à lutter contre la discrimination fondée sur des motifs autres que le sexe – tels que la race, la couleur, la religion ou l'ascendance nationale – ont été plus rares ²¹³. Des progrès ont

¹⁹⁹ OIT, [ILC.111/III\(A\)](#), 631.

²⁰⁰ OIT, [ILC.110/III\(A\)](#), 567.

²⁰¹ OIT, [Demande directe \(CEACR\)](#), 2022 (Espagne).

²⁰² OIT, [ILC.111/III\(A\)](#).

²⁰³ OIT, [ILC.110/III\(A\)](#), 592.

²⁰⁴ OIT, [ILC.111/III\(A\)](#), 706.

²⁰⁵ OIT, [ILC.110/III\(A\)](#), 613.

²⁰⁶ OIT, [ILC.110/III\(A\)](#), 650.

²⁰⁷ OIT, [ILC.110/III\(A\)](#), 669.

²⁰⁸ OIT, [Législation sur la transparence des salaires: Implications pour les organisations d'employeurs et de travailleurs](#), 2022.

²⁰⁹ OIT, [ILC.110/III\(A\)](#), 605-607.

²¹⁰ À savoir 51,1 pour cent. OIT, [Faire du travail décent une réalité pour les travailleurs domestiques: Progrès et perspectives dix ans après l'adoption de la convention \(n° 189\) sur les travailleuses et travailleurs domestiques](#), 2022.

²¹¹ Les infirmières et les sages-femmes sont moins bien rémunérées que la moyenne des travailleurs hautement qualifiés dans 34 pays sur 49. OIT, «[Infirmières et sages-femmes: surchargées, sous-payées, sous-évaluées?](#)», *Blog ILOSTAT*, 12 mai 2023.

²¹² OIT, [Suivi de la Résolution concernant les inégalités et le monde du travail \(2021\)](#), GB.346/INS/5, 2022.

²¹³ OIT, [Observation générale sur la convention \(n° 111\) concernant la discrimination \(emploi et profession\), 1958](#), adoptée par la CEACR en 2018.

néanmoins été enregistrés dans certaines juridictions. La Mongolie ²¹⁴, Sao Tomé-et-Principe ²¹⁵ et la Zambie ²¹⁶ ont diversement actualisé leurs lois sur le travail afin de compléter les motifs de discrimination expressément interdits, conformément à la convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958 ²¹⁷, tandis que d'autres pays ont élargi les définitions et les interdictions relatives aux formes tant directes qu'indirectes de discrimination dans le domaine du travail.

- 68. Principes et droits en matière de non-discrimination dans la négociation collective et les conventions collectives.** La négociation collective et les conventions collectives ont joué un rôle important dans l'application concrète des principes et droits relatifs à la non-discrimination, ce qui montre bien que les droits fondamentaux se renforcent mutuellement. Près de deux tiers des conventions collectives examinées aux fins de l'élaboration du *Rapport sur le dialogue social 2022* comprenaient des dispositions visant à promouvoir la diversité et l'inclusion sur le lieu de travail, notamment en interdisant explicitement la discrimination fondée sur des motifs multiples, ainsi que des engagements à favoriser l'égalité de chances et de traitement dans la pratique ²¹⁸. Certaines conventions collectives comportent aussi des dispositions tendant à renforcer la protection contre la violence et le harcèlement au travail et à soutenir les personnes qui en ont été victimes ²¹⁹. La négociation collective contribue également à combler l'écart de rémunération entre femmes et hommes grâce à la fixation collective des salaires à l'échelle d'une ou de plusieurs entreprises ou d'un ou de plusieurs secteurs ²²⁰ et à la définition de critères objectifs d'évaluation des emplois dans le but de promouvoir la mise en œuvre du principe de rémunération équitable ²²¹.
- 69. Extension des protections juridiques relatives à la sécurité et à la santé au travail aux personnes jusqu'alors non couvertes,** à savoir celles opérant dans l'économie informelle ou dans des secteurs ou métiers auparavant exclus du champ d'application des lois nationales en la matière. Plusieurs pays comme l'Australie, le Brésil et la Nouvelle-Zélande ont modifié leur législation de sorte que les obligations en matière de sécurité et de santé au travail (SST) ne dépendent plus de la relation de travail, faisant ainsi bénéficier les travailleurs des plateformes des protections juridiques connexes ²²². En Espagne et dans la province pakistanaise du Pendjab, une nouvelle législation a été adoptée à l'effet d'accorder aux travailleurs domestiques les protections en matière de SST ²²³. Les Philippines se sont quant à elles dotées d'une nouvelle loi relative à la SST, qui s'inscrit dans le cadre d'un ensemble d'initiatives juridiques et de politiques spécifiquement conçues pour protéger la sécurité et la santé des jeunes travailleurs ²²⁴.

²¹⁴ OIT, [ILC.110/III\(A\)](#), 592.

²¹⁵ OIT, [Observation \(CEACR\)](#), 2023 (Sao Tomé-et-Principe).

²¹⁶ OIT, [ILC.110/III\(A\)](#), 669.

²¹⁷ La convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958, mentionne les motifs de discrimination ci-après: race, couleur, sexe, religion, opinion politique, ascendance nationale et origine sociale.

²¹⁸ OIT, [Rapport sur le dialogue social 2022](#), 106.

²¹⁹ Par exemple, le Portugal et la République de Corée au niveau sectoriel et le Viet Nam au niveau territorial. OIT, [Rapport sur le dialogue social 2022](#), 101 et 105.

²²⁰ OIT, [Rapport sur le dialogue social 2022](#), 101

²²¹ OIT, [Rapport sur le dialogue social 2022](#), 50.

²²² OIT, [Emploi et questions sociales dans le monde: Le rôle des plateformes numériques dans la transformation du monde du travail](#), 2021, 208.

²²³ OIT, [Les travailleurs domestiques sur la voie du travail décent](#), 2023, 29.

²²⁴ OIT, [SafeYouth@Work Project Brief](#), sans date, 6. De même, la nouvelle politique du Guyana en matière de sécurité et santé au travail accorde une attention particulière à certaines catégories de travailleurs, dont les femmes, les jeunes, les personnes en situation de handicap et les personnes vivant avec le VIH. Voir gouvernement du Guyana, [National Policy on Occupational Safety and Health 2018](#), 2019.

- 70. Adoption de politiques et de programmes nationaux de SST.** Des pays ont adopté de nouvelles politiques qui sont diversement centrées sur le dialogue social et la lutte contre la discrimination pour réduire les risques liés au travail (El Salvador), sur l'amélioration de la sécurité au travail grâce à la formation et à l'intensification des activités d'inspection (Malaisie) et sur le renforcement des partenariats régionaux et internationaux en matière de SST (Arabie saoudite)²²⁵. Depuis la dernière discussion récurrente, des pays comme le Bangladesh et l'Équateur ont adopté leur toute première stratégie nationale de SST, laquelle met l'accent sur la prévention et une plus grande sensibilisation²²⁶.
- 71. Amélioration des mécanismes institutionnels pour la promotion des normes relatives à la SST.** De nombreux plans et politiques en matière de SST sont axés sur l'amélioration des mécanismes institutionnels pour la promotion des normes relatives à la SST. Ils comportent notamment des mesures visant à améliorer la coopération entre les administrations dont les activités portent sur la SST – comme l'administration du travail et la sécurité sociale – et à renforcer les capacités des systèmes d'inspection du travail²²⁷. Le Pérou, par exemple, a renforcé les protections en matière de SST en conférant des pouvoirs accrus aux inspecteurs du travail de sorte que ceux-ci puissent suspendre des activités et en érigeant en infraction pénale toute violation grave des normes de SST, dès lors passible de sanctions plus sévères²²⁸. Dans certains cas, les programmes sont centrés sur des secteurs à haut risque, comme en République de Corée où environ 175 000 travailleurs de la construction ont bénéficié d'un programme de formation dans le cadre des efforts déployés pour améliorer les normes en matière de SST dans le secteur²²⁹.
- 72. Promotion du respect, par les entreprises, des droits humains, y compris les principes et droits fondamentaux au travail.** Actuellement, 30 États Membres ont publié des plans d'action nationaux conformes aux Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme²³⁰, et des processus similaires sont en cours dans d'autres pays. Plusieurs plans d'action nationaux comportent un appel à ratifier et/ou à mieux appliquer les normes internationales du travail, en particulier les conventions fondamentales de l'OIT. D'autres, notamment ceux du Japon et du Pakistan, font explicitement référence à la Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale, et s'engagent à la promouvoir²³¹. De manière plus générale, le nombre de mandants qui se servent de la Déclaration sur les entreprises multinationales comme d'un cadre pour aborder les priorités liées au travail décent – dont les principes et droits fondamentaux au travail – a progressé sensiblement depuis que celle-ci a été révisée en 2017²³². De même, un nombre croissant de pays ont adopté une législation qui impose aux entreprises privées de prendre des mesures précises visant à garantir le respect des droits humains, y compris les droits au travail, dans le cadre de leurs

²²⁵ OIT, *Mise en place d'un milieu de travail sûr et salubre: Où en sommes-nous?*, 2023.

²²⁶ OIT, *Mise en place d'un milieu de travail sûr et salubre*; de nouveaux plans et stratégies en matière de sécurité et de santé au travail (SST) ont aussi été adoptés au Chili, en Côte d'Ivoire, à Madagascar, au Maroc et aux Philippines.

²²⁷ OIT, *Sécurité + santé pour tous: Un programme phare de l'OIT: Principaux faits et chiffres (2016-2020)*, 2020.

²²⁸ Gouvernement du Pérou, loi n° 31246, 2021.

²²⁹ OIT, *Demande directe (CEACR)*, 2021 (République de Corée).

²³⁰ Nations Unies, *Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme: Mise en œuvre du cadre de référence «protéger, respecter et réparer» des Nations Unies*, 2011.

²³¹ OIT, *Le bilan cinq ans après l'adoption du texte révisé de la Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale*, GB.346/POL/5, 2022.

²³² Par exemple, la Côte d'Ivoire, le Ghana, la Jamaïque, le Népal, la Norvège, le Pakistan, le Portugal, le Sénégal et la Sierra Leone ont désigné des points focaux nationaux pour promouvoir l'utilisation de la Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale, et la Côte d'Ivoire a élaboré un plan d'action national en vue de sa promotion.

activités. Les législations les plus récentes dans ce domaine font expressément référence à la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail et/ou aux conventions fondamentales pour ce qui est des questions relatives aux droits que les entreprises devraient aborder ²³³. Dans d'autres cas, les législations font porter l'accent sur des catégories précises de principes et droits fondamentaux au travail, comme le travail forcé ou le travail des enfants. Plusieurs pays ont aussi mis en place des réglementations en vue d'interdire les importations d'articles qui pourraient avoir été produits dans des conditions de travail forcé (Canada, États-Unis, Mexique, Union européenne) ²³⁴.

- 73. Dispositions relatives au travail dans les accords commerciaux.** Les dispositions relatives au travail dans les accords commerciaux constituent des outils de politique commerciale largement utilisés pour promouvoir et faire respecter les principes et droits fondamentaux au travail. D'après la base de données de l'OIT sur les dispositions relatives au travail dans les accords commerciaux ²³⁵, créée récemment, un accord commercial régional sur trois (115 sur 364) en vigueur en décembre 2023 comprenait des dispositions relatives au travail, et 87 faisaient référence aux principes et droits fondamentaux au travail tels qu'énoncés dans les conventions fondamentales et/ou dans la Déclaration de 1998 en tant que base des engagements pris par les parties signataires. Le Canada, les États-Unis et l'Union européenne figurent parmi les juridictions qui mettent en exergue les principes et droits fondamentaux au travail dans le cadre de leur politique commerciale. En 2022, les États-Unis ont appliqué une «politique commerciale centrée sur les travailleurs» ²³⁶ qui met en avant l'utilisation des accords commerciaux, et plus généralement du système commercial mondial, pour promouvoir les droits des travailleurs. L'un des objectifs de la stratégie commerciale de l'Union européenne est d'«obtenir des pays partenaires des engagements plus larges que ceux qui figurent dans les accords commerciaux des autres acteurs internationaux» ²³⁷, en particulier des engagements à ratifier et à appliquer les conventions de l'OIT et à respecter les principes et droits fondamentaux au travail. Dans le cas des États-Unis et de l'Union européenne, cette approche s'applique également à un éventail plus large de pays en développement qui sont des partenaires commerciaux dans le cadre du système de préférences généralisées Plus (SPG+) ²³⁸. Le travail forcé est aussi l'une des priorités du

²³³ Voir, par exemple, la loi de la Norvège sur la transparence ou la directive de l'Union européenne sur le devoir de vigilance des entreprises en matière de durabilité que le Parlement européen a adoptée le 24 avril 2024 et qui devrait être formellement approuvée par le Conseil le 24 mai 2024. Même si la plupart des nouvelles législations dans ce domaine ont vu le jour dans des économies à revenu élevé, il en existe des exemples importants dans d'autres régions, dont le projet de loi sur la diligence raisonnable au Mexique. Conseil européen, accord provisoire concernant la directive sur le devoir de vigilance des entreprises en matière de durabilité (Conseil de l'Union européenne, «[Devoir de vigilance des entreprises en matière de durabilité: le Conseil et le Parlement parviennent à un accord pour protéger l'environnement et les droits de l'homme](#)», 14 déc. 2023).

²³⁴ Au [Canada](#) et au [Mexique](#), ces interdictions ont été appliquées en partie pour satisfaire aux obligations découlant du nouvel accord entre les États-Unis, le Mexique et le Canada. La [loi douanière de 1930 des États-Unis](#) contient de telles dispositions depuis de nombreuses années, mais celles-ci ont été consolidées et sont activement appliquées depuis 2016. Par ailleurs, les États-Unis ont adopté en 2021 une [loi de prévention du travail forcé des Ouïghours](#), et, en mars 2024, un accord provisoire concernant la proposition de règlement visant à interdire les produits issus du travail forcé sur le marché de l'Union a été validé et doit être soumis au Parlement européen et au Conseil de l'Union européenne pour approbation finale.

²³⁵ OIT, «[Labour Provisions in Trade Agreements Hub](#)», sans date.

²³⁶ Bureau du Représentant des États-Unis pour les questions commerciales internationales, [Fact Sheet: 2021 President's Trade Agenda and 2020 Annual Report](#), 2021.

²³⁷ Commission européenne, [Communication de la Commission au Parlement européen, au Conseil, au Comité économique et social européen et au Comité des régions – La force des partenariats commerciaux: ensemble pour une croissance économique verte et juste](#), COM/2022/409.

²³⁸ Commission européenne, «[Generalised Scheme of Preferences Plus \(GSP+\)](#)», sans date.

dialogue entre l'Union européenne et les États-Unis sur le commerce et le travail ²³⁹. L'«approche inclusive du Canada à l'égard du commerce» vise à faire progresser les priorités relatives au travail en veillant à ce que les avantages du commerce profitent aux groupes sous-représentés. Par ailleurs, dans le cadre du projet sur le commerce au service du travail décent ²⁴⁰, l'Union européenne et l'OIT ont établi un partenariat dont l'objectif est d'aider des pays partenaires commerciaux de l'Union européenne identifiés conjointement à améliorer l'application des conventions fondamentales de l'OIT.

- 74. Réformes législatives liées à des accords commerciaux.** Certains accords commerciaux ont contribué à stimuler la mise en œuvre de réformes législatives et d'autres actions relatives aux principes et droits fondamentaux au travail. D'importantes réformes de la législation du travail ont récemment été entreprises en parallèle avec la ratification d'accords commerciaux dans des pays comme le Mexique (convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949), la République de Corée (convention (n° 29) sur le travail forcé, 1930, convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, et convention n° 98) et le Viet Nam (conventions n°s 98 et 105). Dans d'autres cas, des possibilités de dialogue social ont été créées là où elles n'existaient pas, par exemple au Guatemala, dans le cadre de l'Accord de libre-échange entre la République dominicaine et l'Amérique centrale. Des moyens divers sont employés pour parvenir à la conformité, dont le dialogue et la coopération, le dépôt de plaintes concernant des violations présumées des normes du travail et le règlement des différends ²⁴¹.

2.1.2. Action des organisations d'employeurs et de travailleurs

- 75. Élargissement de la représentation à des groupes sous-représentés.** Certains syndicats ont pris des mesures pour modifier leurs politiques internes et statuts de façon à inclure expressément des groupes de travailleurs sous-représentés, dont les travailleurs migrants ²⁴² et les travailleurs de l'économie informelle ²⁴³. D'autres ont mené des campagnes de sensibilisation pour encourager le recrutement et favoriser l'auto-organisation de groupes à risque, comme les travailleuses migrantes et les travailleuses domestiques ²⁴⁴. Dans plusieurs pays, des

²³⁹ En écho aux objectifs communs énoncés à l'article 307 de la loi douanière de 1930 des États-Unis (19 U.S.C. 1307) et dans la législation complémentaire de 2021, ainsi qu'à la proposition de la Commission européenne d'interdire les produits issus du travail forcé sur le marché de l'Union européenne, par laquelle la Commission propose la création d'un réseau de l'Union contre les produits issus du travail forcé (art. 24) et d'une base de données sur les risques de travail forcé.

²⁴⁰ En Asie, les pays ci-après participent désormais au projet: Bangladesh, Mongolie, Myanmar, Pakistan, Philippines et Viet Nam; en Afrique, le projet concerne les pays suivants: Cabo Verde, Côte d'Ivoire, Ghana, Madagascar et Mozambique. En outre, le projet contribue à des activités ad hoc spécifiques menées en Amérique latine dans les pays suivants: Équateur et Pérou. Voir OIT, «Commerce au service du travail décent», 2023.

²⁴¹ Marva Corley-Coulibaly, Gaia Grasselli et Ira Postolachi, *Promoting and enforcing compliance with labour provisions in trade agreements: Comparative analysis of Canada, European Union and United States approaches and practices* (OIT, 2023).

²⁴² Par exemple, l'Organisation des travailleurs du Mozambique-Centrale syndicale (OTM-CS) a pris des mesures pour modifier ses statuts de façon à y inclure des dispositions spécifiques sur la protection des droits des travailleurs migrants et a lancé un projet visant à motiver les travailleurs migrants à prendre part à la formation syndicale, au dialogue social et à la négociation collective au niveau des entreprises et des branches d'activité. OIT, *Liberté syndicale et négociation collective: quels droits pour les travailleurs migrants?*, 2023, 75.

²⁴³ Par exemple, en Ouganda, l'Organisation nationale des syndicats (NOTU) a décidé de modifier ses statuts pour ouvrir explicitement l'affiliation aux travailleurs de l'économie informelle. OIT, *Relations entre organisations de travailleurs et travailleurs de l'économie informelle: Recueil de pratiques*, 2019, 41.

²⁴⁴ Par exemple, au cours des deux années du projet de coopération pour le développement avec l'OIT (projet FAIR), plus de 1 500 travailleurs migrants ont adhéré à la Confédération générale tunisienne du travail (CGTT). En Malaisie, la Fédération internationale des travailleurs domestiques (FITD) a coordonné une campagne pour recruter des travailleuses domestiques migrantes et soutenir leur auto-organisation. À Hong-kong (Chine), des travailleurs domestiques locaux se sont unis à des migrantes philippines, népalaises et thaïlandaises pour créer la Fédération des syndicats asiatiques de travailleurs domestiques.

organisations d'employeurs et des organisations professionnelles ont pris des mesures en vue de recruter et de soutenir des micro, petites et moyennes entreprises et des travailleurs indépendants ²⁴⁵.

76. **Organisation des travailleurs et participation des entreprises et des travailleurs de l'économie informelle au dialogue social et aux négociations collectives.** Au Togo, des organisations d'employeurs et de travailleurs ont établi une commission permanente de consultation bipartite pour entamer un dialogue avec les entreprises et les travailleurs de l'économie informelle afin de parvenir progressivement à leur formalisation ²⁴⁶. Au Malawi, des organisations d'employeurs et de travailleurs ont entamé des négociations bipartites et tripartites sur les conditions de travail dans des secteurs, comme le tabac, qui comptent une forte proportion de travailleurs informels ²⁴⁷.
77. **Sensibilisation aux principes et droits fondamentaux au travail et extension des services d'appui aux groupes vulnérables par l'intermédiaire de réseaux.** Plusieurs syndicats ont mené des actions de communication auprès des travailleurs de secteurs où les niveaux d'informalité sont élevés, celles-ci prenant la forme d'activités de formation et de sensibilisation sur des thèmes tels que les droits à la liberté d'association et à la négociation collective, les normes en matière des SST et les droits de protection sociale. Les syndicats indonésiens ont centré leurs activités de communication sur les travailleurs domestiques, les travailleurs de la construction et les marchands ambulants afin de faire mieux connaître les droits au travail et aux prestations de sécurité sociale. Au Bénin, des syndicats ont poursuivi leur campagne de communication auprès des travailleurs du secteur informel en prodiguant des formations et en menant des actions de sensibilisation sur des thèmes comme la SST et la gestion des finances ²⁴⁸. L'Association des employeurs du Ghana a étendu ses activités de communication et ses services d'appui aux entreprises informelles par l'intermédiaire de son organisation affiliée, le Conseil des associations d'entreprises autochtones (CIBA), qui représente des entrepreneurs informels issus de différents métiers et professions ²⁴⁹.
78. **Soutien aux efforts déployés au niveau national pour lutter contre le travail forcé et le travail des enfants, y compris dans les chaînes d'approvisionnement.** Au Brésil, dans le cadre d'une collaboration entre des organisations d'employeurs et des organisations de travailleurs ruraux, des formations ont été dispensées et des activités de renforcement des capacités ont été menées en faveur de ménages agricoles pour accroître les revenus et réduire les facteurs de travail forcé et de travail des enfants dans les communautés rurales ²⁵⁰. Au Ghana, des syndicats de branche et des organisations d'employeurs ont collaboré avec l'Autorité maritime du Ghana et l'OIT en vue d'améliorer les conditions de travail et de réduire le risque de travail forcé dans

OIT et ONU-Femmes, *Organizing women migrant workers: Manual for trade unionists in ASEAN*, 2021, 141; OIT, *Liberté syndicale et négociation collective: quels droits pour les travailleurs migrants?*.

²⁴⁵ Par exemple, la Confédération hellénique des professionnels, artisans et commerçants, la Fédération nationale des commerçants et des restaurateurs et l'Association roumaine des entreprises de la construction sont des organisations d'employeurs et des associations professionnelles qui acceptent l'adhésion de travailleurs indépendants. En Espagne, la Confédération espagnole des travailleurs indépendants (CEAT) a été reconnue en tant que membre de l'organisation faïtière des employeurs (CEOE) en 2019; la CEAT représente plus de 600 000 travailleurs indépendants.

²⁴⁶ OIT, *Le rôle du dialogue social et des partenaires sociaux pour faire face aux répercussions de la COVID-19 sur l'économie informelle*, 2020, 3.

²⁴⁷ Par exemple, dans le cadre de projets que l'OIT met actuellement en œuvre avec les partenaires sociaux du secteur de la pêche au Ghana.

²⁴⁸ OIT, *Relations entre organisations de travailleurs et travailleurs de l'économie informelle*, 26.

²⁴⁹ OIT, «Ghana Employers' Association (GEA) and the ILO collaborate to foster transition to formality in the country», 2020.

²⁵⁰ OIT, *IPEC+ Global Flagship Programme: Towards a world free from child labour and forced labour*, 2024, 22.

l'industrie de la pêche, en mettant l'accent sur l'application des dispositions de la convention (n° 188) sur le travail dans la pêche, 2007 ²⁵¹. Dans d'autres pays, comme le Honduras, Madagascar et le Malawi, des organisations nationales d'employeurs et de travailleurs ont coordonné des programmes de sensibilisation aux risques de recours au travail des enfants dans les chaînes d'approvisionnement de la vanille, du tabac et du café ²⁵².

- 79. Lutte contre la discrimination et promotion de la diversité et de l'inclusion dans la composition et la direction des organisations.** Dans de nombreux pays, les organisations nationales de partenaires sociaux ont participé à la formulation et à l'examen de la législation et des politiques nationales en matière d'égalité et de lutte contre la discrimination par l'intermédiaire d'institutions tripartites nationales ²⁵³. De nombreuses organisations de partenaires sociaux ont également adopté leurs propres politiques et programmes pour promouvoir la non-discrimination et l'inclusion. Au Zimbabwe, le Syndicat national de l'industrie de l'habillement a modifié ses politiques et structures internes pour améliorer la représentation des travailleurs migrants et des personnes en situation de handicap dans ses processus décisionnels ²⁵⁴. En Argentine, les organisations d'employeurs ont réussi à augmenter de manière notable le nombre de femmes élues à des postes de direction dans le cadre d'un vaste projet mené par l'OIT pour accroître la visibilité des femmes dans le monde de l'entreprise ²⁵⁵.
- 80. Promotion des normes relatives à la SST.** Pendant la pandémie de COVID-19, des organisations de travailleurs et d'employeurs ont joué un rôle central dans la coordination des réponses nationales à la pandémie pour assurer des protections suffisantes aux travailleurs et aux entreprises, et pour fournir un soutien direct à leurs membres, aux prises avec des défis sans précédent en matière de SST. Il s'agissait notamment de soutenir certains des travailleurs et des petites entreprises les plus vulnérables, dont les travailleurs et les unités économiques de l'économie informelle, au moyen d'interventions ciblées, comme la création d'«antennes de soutien» pour les micro, petites et moyennes entreprises et des orientations personnalisées en matière de SST pour les travailleurs indépendants dans certains secteurs, dont le travail domestique ²⁵⁶. Plus généralement, les organisations de partenaires sociaux et leurs membres suivent et soutiennent l'application des normes relatives à la SST au niveau de l'entreprise en participant aux commissions de SST sur le lieu de travail, dispensent des formations sur la SST à leurs membres et diffusent des orientations et des informations sur les questions et les risques relatifs à la SST.

2.2. Activités du Bureau visant à promouvoir les principes et droits fondamentaux au travail

2.2.1. Vue d'ensemble

- 81. Les mandants se disent généralement très satisfaits des programmes et de l'assistance du BIT visant à promouvoir les principes et droits fondamentaux au travail.** L'adoption d'approches participatives, qui ont permis aux gouvernements et aux organisations d'employeurs

²⁵¹ OIT, «*Working Conditions of fishers are improving in Ghana*», 2023.

²⁵² OIT, *ILC.111/III(A)*, 542-544 et 553-554 (Madagascar, Malawi); OIT, *IPEC+ Mise en œuvre du Programme phare mondial*, 15 (Honduras).

²⁵³ OIT, *CIT111/III(B)*, paragr. 309.

²⁵⁴ Paliani Chinguwo, *Trade union revitalization: Experiences and key lessons from Southern Africa* (OIT, 2022).

²⁵⁵ OIT et ONU-Femmes, *La mujer en la gestión empresarial: Cobrando impulso en Argentina*, 2019.

²⁵⁶ OIT, *Le rôle du dialogue social et des partenaires sociaux pour faire face aux répercussions de la COVID-19 sur l'économie informelle*, 3.

et de travailleurs de faire connaître leurs priorités en matière d'appui du Bureau, a été essentielle à cet égard. L'alignement des activités du Bureau en matière de coopération pour le développement sur les politiques nationales du travail et les programmes de réforme connexes, l'accent mis sur les secteurs importants pour l'économie nationale ou suscitant de graves préoccupations d'ordre économique, social, commercial ou liées à la réputation, et l'attention accordée à des cas retentissants soumis aux organes de contrôle de l'OIT ont aussi été essentiels. Selon les mandants nationaux et le personnel de projet du BIT, l'amélioration des connaissances et de la sensibilisation ainsi que le renforcement des cadres stratégiques et juridiques constituent des retombées importantes des interventions du Bureau, à même de favoriser un meilleur respect à long terme des normes du travail fondamentales. Les efforts déployés ont contribué, dans de nombreux pays, à soutenir les activités de promotion des principes et droits fondamentaux au travail engagées par les mandants et d'autres acteurs clés ²⁵⁷.

- 82. Dans le même temps, des défis importants ont influé sur la pertinence et l'efficacité des activités menées par le Bureau dans le cadre du plan d'action pour la période 2017-2023.** On peut citer par exemple, l'attention insuffisante prêtée aux problèmes ou secteurs qui ne suscitent pas de préoccupations majeures liées à la réputation, au commerce et à l'investissement ou aux priorités des donateurs (notamment, le travail des enfants dans les exploitations agricoles familiales de subsistance ou dont la production est destinée aux marchés locaux); l'abondance de projets à court terme, alors qu'un investissement et une présence soutenus à long terme sont indispensables pour renforcer efficacement les capacités des mandants; et l'attention insuffisante qui est portée à l'institutionnalisation des stratégies d'intervention ²⁵⁸. Il s'est révélé difficile également de créer une dynamique en faveur des approches intégrées de la promotion des principes et droits fondamentaux au travail, ainsi que d'améliorer l'équilibre, la cohérence et la coordination des activités de promotion de ces principes et droits au sein du Bureau, comme cela est indiqué au paragraphe 85. Dans tous les domaines d'action du Bureau, l'absence de systèmes de suivi et d'évaluation adéquats se traduit par un manque de données solides sur les effets des mesures prises ²⁵⁹.

2.2.2. Cohérence interne et synergies

Approches intégrées de la promotion des principes et droits fondamentaux au travail

- 83. Les conclusions de la discussion récurrente de 2017 mettent en avant la nécessité d'adopter des approches intégrées de la promotion des principes et droits fondamentaux au travail, car ceux-ci se renforcent mutuellement et sont interdépendants** (voir aussi l'encadré 1) ²⁶⁰. Le plan d'action prévoit que le Bureau aide les mandants à respecter, promouvoir et concrétiser les principes et droits fondamentaux au travail *de manière intégrée* [italiques ajoutées]. En parallèle, la stratégie intégrée en faveur des principes et droits fondamentaux au travail ²⁶¹ a été élaborée par le Service des principes et droits fondamentaux au travail (FUNDAMENTALS), puis validée par le Conseil d'administration à la fin de 2017 ²⁶².

²⁵⁷ Le contenu de ce paragraphe est tiré de: OIT, *Independent high-level evaluation of FPRW, 2018–23*.

²⁵⁸ OIT, *Independent high-level evaluation of FPRW, 2018–23*.

²⁵⁹ OIT, *Independent high-level evaluation of FPRW, 2018–23*.

²⁶⁰ OIT, *Résolution et conclusions concernant la deuxième discussion récurrente sur les principes et droits fondamentaux au travail, 2017*.

²⁶¹ OIT, *Integrated Strategy on Fundamental Principles and Rights at Work 2017-2023*, 2019.

²⁶² OIT, *Suivi au sein du Bureau de la résolution concernant les principes et droits fondamentaux au travail adoptée par la Conférence internationale du Travail à sa 101^e session (2012)*, GB.328/POL/7, 2016.

84. La mise en œuvre d'approches intégrées des principes et droits fondamentaux au travail reste néanmoins difficile dans la pratique, comme le souligne l'évaluation de haut niveau ²⁶³.

Divers facteurs sont en cause: les sensibilités politiques à plusieurs principes et droits fondamentaux au travail, comme la liberté d'association et la négociation collective, le travail forcé et la discrimination; la tendance qu'ont les mandants nationaux (et les processus d'élaboration des politiques nationales) et les partenaires de développement à traiter séparément chaque catégorie de principes et droits fondamentaux au travail; et les difficultés à assurer une coordination et une cohérence efficaces au sein du Bureau (voir paragraphe 87). Conscient de ces difficultés, le Bureau a acquis, au cours de la période considérée, des connaissances utiles sur les moyens de remédier à cette situation ²⁶⁴.

► Encadré 1. L'importance d'une approche intégrée de la promotion des principes et droits fondamentaux au travail

La nécessité d'adopter une approche intégrée pour promouvoir les principes et droits fondamentaux au travail part de l'idée, simple mais souvent mal comprise, que, pour remédier aux déficits constatés dans une catégorie de principes et droits fondamentaux au travail, il faut s'attaquer à leurs causes profondes, *lesquelles s'expliquent notamment par des déficits dans une ou plusieurs autres catégories de ces principes et droits*. En d'autres termes, les principes et droits fondamentaux au travail sont interdépendants et complémentaires, et pour progresser dans une de leurs catégories, il faut comprendre et prendre en compte le rôle que jouent les autres catégories. Néanmoins, les déficits constatés dans une catégorie ne s'expliquent pas *exclusivement* par les déficits dans d'autres catégories. En conséquence, une approche intégrée, au sens large, impose de tenir compte de la complémentarité des cinq catégories de principes et droits fondamentaux au travail, *en tant qu'élément de l'éventail plus large des causes profondes des déficits en la matière*.

On trouvera ci-après quelques exemples de l'interdépendance de ces cinq catégories. Toutefois, la nature spécifique et la force relative des liens qui existent entre les cinq catégories peuvent varier considérablement d'un contexte à l'autre. De ce fait, les approches intégrées devraient être guidées par des analyses *adaptées au contexte* de l'interdépendance de ces principes et droits.

- Garantir le respect des droits fondamentaux que sont la liberté d'association et le droit de négociation collective met les travailleurs à même de s'exprimer collectivement pour défendre leurs intérêts communs, ce qui les rend résilients aux risques de violation d'autres principes et droits fondamentaux au travail.
- Assurer le respect de la liberté d'association et du droit de négociation collective est une condition indispensable au dialogue social, lui-même essentiel pour apporter des solutions durables et consensuelles à d'autres préoccupations liées aux principes et droits fondamentaux au travail.
- Les membres des groupes qui sont l'objet de discrimination fondée sur la race, la couleur, le sexe, la religion, l'opinion politique, l'ascendance nationale, l'origine sociale ou tout autre motif, sont plus exposés que les membres des groupes qui ne le sont pas au risque d'être soumis au travail des enfants ou au travail forcé, d'être empêchés de faire entendre leur voix ou d'être représentés.
- Les enfants qui sont protégés contre le travail forcé sont plus susceptibles d'acquérir les compétences et les connaissances nécessaires à l'âge adulte pour avoir accès au travail décent, ce qui réduit le risque qu'ils soient plus tard victimes de violations en matière de SST, de travail forcé ou de discrimination sur le lieu de travail, voire contraints d'envoyer leurs propres enfants travailler.
- Les soutiens de famille adultes qui évoluent dans un milieu de travail sûr et salubre sont susceptibles d'être plus productifs et plus résilients aux chocs sanitaires, ce qui réduit la probabilité qu'ils aient recours au travail des enfants pour assurer la survie du ménage.

²⁶³ OIT, *Independent high-level evaluation of FPRW, 2018–23*.

²⁶⁴ OIT, *Independent high-level evaluation of FPRW, 2018–23*, 51.

- L'adoption à un stade précoce de mesures visant à remédier aux problèmes de SST peut parfois empêcher certaines situations de dégénérer en travail forcé.
- Garantir la sécurité et la santé au travail des enfants ayant dépassé l'âge minimum légal d'admission à l'emploi est une stratégie essentielle pour protéger ces derniers contre le travail des enfants.

85. Il existe de nombreux exemples de l'intégration des principes et droits fondamentaux au travail dans des programmes et activités du Bureau répondant à d'autres objectifs stratégiques de l'OIT. Grâce à ce vaste corpus de données d'expérience, les efforts déployés dans ce domaine pourront être intensifiés à l'avenir. Il est à noter en particulier que l'intégration de ces principes et droits dans les programmes par pays de promotion du travail décent (PPTD) se poursuit. À cet égard, le plan d'action pour la période 2017-2023 définissait des objectifs spécifiques visant à améliorer l'intégration dans les nouveaux PPTD, un regain d'attention qui a permis d'obtenir des résultats importants: 34 des 42 documents relatifs aux PPTD consultables qui ont été analysés dans le cadre de l'évaluation de haut niveau contiennent au moins une référence à chaque catégorie de principes et droits fondamentaux au travail. Le plan d'action de l'OIT sur la protection sociale pour la période 2021-2026 indique expressément que les efforts déployés pour parvenir à une protection sociale universelle fondée sur les droits vont de pair avec le respect des principes et droits fondamentaux au travail ²⁶⁵. Le Bureau a mené des activités au niveau national, notamment en Afrique, en portant une attention particulière aux programmes de protection sociale pour réduire la vulnérabilité des ménages face au travail des enfants ²⁶⁶. En matière de finance solidaire, une série de notes d'orientation a été publiée sur la manière de déployer des financements solidaires pour accélérer l'élimination du travail des enfants. Celles-ci ont été mises à l'essai dans le cadre du projet ACCEL Africa ²⁶⁷. Le programme «Des emplois au service de la paix et de la résilience» reconnaît que, dans les pays touchés par un conflit, le dialogue social, le renforcement des institutions et le respect des principes et droits fondamentaux au travail font partie intégrante de la création de possibilités d'emplois décents susceptibles de contribuer à la consolidation de la paix ²⁶⁸. Le Programme intégré sur le recrutement équitable – fruit d'une collaboration entre FUNDAMENTALS et le Service des migrations de main-d'œuvre (MIGRANT) – vise à réduire les pratiques trompeuses et coercitives liées au recrutement de travailleurs migrants, lesquelles sont à l'origine de violations des principes et droits fondamentaux au travail. Des guides et des outils d'évaluation ont été élaborés dans le cadre du programme commun de l'OIT et de la Société financière internationale (SFI), Better Work, afin de promouvoir le respect de tous les principes et droits fondamentaux au travail au sein des entreprises. À cet égard, des améliorations concrètes ont été constatées dans les usines participant au programme (voir encadré 2) ²⁶⁹.

²⁶⁵ OIT, *Questions découlant des travaux de la 109^e session (2021) de la Conférence internationale du Travail*, GB.343/INS/3/1, 2021.

²⁶⁶ OIT et Fonds des Nations Unies pour l'enfance (UNICEF), *Le rôle de la protection sociale dans l'élimination du travail des enfants*.

²⁶⁷ OIT, *Accelerating action for the elimination of child labour in supply chains in Africa*, 2023.

²⁶⁸ Consulter le site Web du Programme phare de l'OIT sur Des emplois au service de la paix et de la résilience.

²⁶⁹ OIT et Société financière internationale (SFI), *Understanding impact: Research insights from Better Work 2017-2022*, 2022. OIT et SFI, *Progress and potential: How Better Work is improving garment workers' lives and boosting factor competitiveness*, 2016.

► Encadré 2. Better Work

Le programme Better Work, établi dans le cadre d'un partenariat entre l'OIT et la SFI, associe les gouvernements, les organisations d'employeurs et de travailleurs, les marques, ainsi que les propriétaires et les travailleurs d'usines aux activités de promotion du travail décent et de la compétitivité dans le secteur mondial de l'habillement. Il s'appuie sur des évaluations de la conformité des lieux de travail pour favoriser le dialogue entre la direction et les travailleurs au sein des usines et contribuer à la promotion des principes et droits fondamentaux au travail. Les données obtenues sont largement diffusées auprès des mandants et d'autres parties prenantes du secteur pour éclairer les débats sur les principaux déficits de travail décent.

Améliorer les conditions de travail au Viet Nam et en Indonésie grâce au dialogue social

Le programme Better Work a montré qu'un dialogue social efficace et des relations professionnelles saines sont essentiels pour améliorer les conditions de travail et la compétitivité dans le secteur. Les données du programme révèlent que les travailleurs des usines dotées de comités bipartites qui fonctionnent bien signalent moins de cas d'agressions verbales et font état de meilleures conditions de SST. En Indonésie et au Viet Nam, les travailleurs des usines participant au programme sont plus susceptibles que leurs homologues dans les usines de confection de vêtements non participantes de solliciter en toute confiance l'aide des syndicats, de leurs supérieurs ou du personnel des ressources humaines. Des études indépendantes indiquent que les effets en matière de conformité sont plus importants lorsqu'il existe une convention collective au sein de l'usine¹. Les règles en matière de SST – notamment en ce qui concerne les systèmes de gestion de la SST, les protocoles de protection des travailleurs, les installations sanitaires et les premiers secours – sont mieux respectées dans les lieux de travail où des conventions collectives existent et sont effectivement mises en œuvre que dans ceux où de telles conventions n'existent pas².

Mettre fin à l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes et réduire le harcèlement sexuel au travail

Le programme Better Work a permis de combler en partie l'écart de rémunération femmes-hommes observé dans le secteur. Au Viet Nam, il a été réduit de 85 pour cent à la suite des mesures prises pour garantir le respect des réglementations salariales. La participation des entreprises au programme a également contribué à la réduction des risques de harcèlement sexuel sur le lieu de travail. Au Cambodge, les progrès accomplis ont été attribués à un respect accru de la réglementation salariale, qui a abouti à un meilleur ajustement des structures salariales travailleurs-cadres. Dans d'autres contextes, notamment en Jordanie, les activités de formation ont suscité une meilleure prise de conscience des problèmes, qui s'est traduite par un recul de certains comportements observés, comme le langage grossier ou insultant sur le lieu de travail.

¹ Luisa Lupo et Anil Verma, *Labour standards compliance in the global garment supply chain: Evidence from ILO's Better Work Program on the Role of Unions and Collective Bargaining* (ILO/IFC Better Work Discussion Paper 37, 2020). ² OIT, *Rapport sur le dialogue social 2022*.

86. **L'expérience met en évidence l'importance de l'approche du «point d'entrée unique» qui, à partir d'une catégorie donnée de principes et droits fondamentaux au travail, ouvre la voie au dialogue sur d'autres catégories de principes et droits.** La réticence des mandants à reconnaître l'existence de déficits dans certaines catégories de principes et droits fondamentaux au travail, ou à en débattre, peut faire obstacle à l'intégration dans certains contextes. Compte tenu de cette contrainte, le Bureau a utilisé la lutte contre le travail des enfants – qui fait généralement l'objet d'un large consensus et bénéficie d'un solide appui politique – comme point d'entrée d'un dialogue plus large avec les mandants sur des questions relatives aux principes et droits fondamentaux au travail politiquement et socialement plus sensibles. En Ouzbékistan, par exemple, l'OIT a soutenu la lutte contre le travail des enfants et a pu ultérieurement élargir son champ d'action. De même, les Philippines et le Viet Nam sont partis d'une politique sur le travail des enfants pour traiter de questions liées à la discrimination ainsi qu'à la liberté d'association et

au droit de négociation collective ²⁷⁰. Le Bureau a en outre tiré parti d'initiatives et d'activités relatives à la gouvernance des migrations, au VIH/sida et au développement des coopératives pour traiter, respectivement, de questions telles que le travail forcé, la discrimination, la liberté syndicale et le droit de négociation collective ²⁷¹. La SST, qui bénéficie aussi d'un large soutien politique et a été reconnue comme la cinquième catégorie de principes et droits fondamentaux au travail, peut également servir de solide point d'entrée pour favoriser les interventions intégrées dans le domaine des principes et droits fondamentaux au travail, plus particulièrement dans celui de la liberté syndicale et de la négociation collective.

► **Encadré 3. Modèles intégrés évolutifs de promotion des principes et droits fondamentaux au travail dans les chaînes d'approvisionnement du coton**

Entre 2018 et 2023, le projet de partenariat public-privé (PPP) OIT/INDITEX visant à promouvoir les principes et droits fondamentaux au travail dans la chaîne d'approvisionnement du coton au Pakistan et en Inde, a permis de dégager deux modèles évolutifs distincts pour la promotion d'une approche intégrée de ces principes et droits, consistant à utiliser différents points d'entrée pour lutter contre le travail des enfants dans les chaînes d'approvisionnement du coton.

En Inde, une approche descendante a été adoptée, partant des secrétaires d'État responsables et évoluant progressivement en cascade jusqu'aux districts et aux communautés. Cette approche s'appuyait sur une stratégie en cinq volets axée sur la sensibilisation, le dialogue social, l'action collective, l'intégration et la durabilité, qui a permis de prendre conscience du rôle fondamental des femmes dans l'agriculture, d'améliorer les conditions de travail des travailleurs du secteur du coton et de s'accorder sur le fait que les principes et droits fondamentaux au travail constituent la pierre angulaire de l'agriculture durable.

Au Pakistan, à l'inverse, une approche ascendante a été adoptée, le dialogue ayant été engagé directement avec les communautés vivant de la culture du coton. Le projet s'appuyait sur une stratégie en quatre volets axée sur la sensibilisation, le renforcement des capacités, la mobilisation et la durabilité, qui a abouti à la création de deux nouveaux syndicats dans le secteur du coton, donnant ainsi aux travailleurs des communautés concernées les moyens de faire respecter leurs droits fondamentaux.

► **Encadré 4. La lutte contre le travail forcé dans le secteur de la pêche**

Le secteur de la pêche est un domaine prioritaire, les pêcheurs étant particulièrement exposés aux pratiques de travail forcé ou aux effets d'autres déficits en matière de principes et droits fondamentaux au travail. Dans ce secteur, l'approche de l'OIT en matière de travail décent a donné des résultats concrets aux niveaux national, régional et mondial.

Au niveau national, des réseaux syndicaux ont été établis dans des pays comme l'Afrique du Sud, le Ghana et l'Indonésie afin d'harmoniser et d'améliorer les normes de protection des pêcheurs. Des laboratoires ont été créés pour faciliter la collaboration et les échanges de données d'expérience entre les employeurs du secteur de la pêche en vue d'améliorer les normes du travail et les conditions de travail des pêcheurs. Des mécanismes de coordination ont en outre été mis en place par les inspecteurs du travail, de la sécurité maritime et de la pêche pour veiller à la bonne compréhension des indicateurs du travail forcé et étendre l'inspection aux conditions de travail, pratique encore rare dans ce secteur.

²⁷⁰ OIT, *Exécution du programme de l'OIT 2018-19: Résultats en matière de travail décent*, GB.338/PFA/1, 2020.

²⁷¹ OIT, *Independent high-level evaluation of FPRW, 2018-23*.

Dans le secteur de la pêche, l'appui fourni par l'OIT au niveau des pays comprend aussi les activités suivantes:

- Renforcement des capacités dans des pays comme l'Afrique du Sud, en collaboration avec les autorités du secteur de la pêche, les autorités maritimes, les services d'inspection du travail et les partenaires sociaux, en vue de l'amélioration de l'inspection du travail à bord des navires de pêche battant pavillon national ou étranger, en particulier à des fins de détection des cas de travail forcé.
- Appui au dialogue social, par exemple au Ghana, où un comité tripartite sur les conditions de travail et l'élimination du travail forcé dans le secteur de la pêche a été constitué. À la suite des efforts déployés dans ce pays, des avis nautiques ont été publiés, qui interdisent aux navires de prendre la mer tant que les rénovations requises n'ont pas été effectuées conformément à la convention n° 188. Ces efforts ont également conduit à la signature de contrats de travail individuels avec les travailleurs et à l'augmentation des salaires de ces derniers.
- Sensibilisation et services d'appui visant les pêcheurs migrants – informations de préparation au départ, assistance parajuridique et soutien concernant l'accès aux mécanismes de plainte –, notamment par l'intermédiaire des centres de ressources à l'intention des travailleurs migrants des principaux pays de destination et d'origine, comme le Cambodge, l'Indonésie, le Myanmar, la République démocratique populaire lao, la Thaïlande et le Viet Nam.

Au niveau régional, l'OIT appuie l'intégration des droits au travail dans les mandats et programmes des organes régionaux des pêches et des organisations régionales de gestion des pêches. Un exemple en est le protocole d'accord signé par l'OIT et le Comité des pêches pour le centre-ouest du golfe de Guinée, qui élabore actuellement un protocole sur le travail décent dans la pêche couvrant tous les principes et droits fondamentaux au travail.

Au niveau mondial, l'OIT, en collaboration avec les services d'inspection du travail et les partenaires sociaux, aide les acteurs des technologies numériques à adapter les outils qu'ils utilisent pour détecter la pêche illégale à la détection du travail forcé en mer. En outre, l'Organisation travaille en partenariat avec divers acteurs, dont l'Université de Genève et le Réseau mondial des écoles de commerce, pour mettre au point des ressources pédagogiques destinées aux écoles de commerce et de journalisme, l'objectif étant de transmettre aux futurs journalistes et chefs d'entreprise des informations essentielles sur le travail décent et les principes et droits fondamentaux au travail, notamment dans le secteur de la pêche.

Collaboration et coordination à l'échelle du Bureau aux fins de la promotion des principes et droits fondamentaux au travail

- 87. Il est possible d'encore améliorer les synergies et la coordination opérationnelles en matière de promotion des principes et droits fondamentaux au travail dans l'ensemble du Bureau.** Le plan d'action pour la période 2017-2023 soulignait qu'il était important d'intensifier la collaboration au sein du Bureau afin de garantir une approche cohérente du principe d'Une seule OIT en matière de promotion des principes et droits fondamentaux au travail. FUNDAMENTALS a élaboré la stratégie intégrée en faveur des principes et droits fondamentaux au travail²⁷² en gardant manifestement cet objectif à l'esprit. Pourtant, l'évaluation de haut niveau constate que les initiatives conjointes fondées sur le principe d'Une seule OIT et destinées à promouvoir ces principes et ces droits ont été très peu nombreuses au cours de la période considérée. La stratégie intégrée n'a pas été largement utilisée pour guider les activités de l'ensemble du Bureau, principalement parce que les consultations sur sa conception n'ont pas été suffisantes pour susciter une large adhésion²⁷³. Afin de renforcer la cohérence, il sera essentiel à l'avenir que les rôles et les mandats relatifs à la promotion des principes et droits fondamentaux au travail soient mieux précisés et communiqués de manière efficace au sein du Bureau, comme cela est indiqué au chapitre 3.

²⁷² OIT, *Integrated Strategy on Fundamental Principles and Rights at Work 2017-2023*, 2019.

²⁷³ OIT, *Independent high-level evaluation of FPRW, 2018-23*, 51.

- 88. La répartition inégale des fonds alloués à la coopération pour le développement entre les différents domaines des principes et droits fondamentaux au travail est une source de préoccupation connexe.** L'évaluation de haut niveau signale à cet égard que le portefeuille de projets de coopération pour le développement liés à la liberté syndicale et au droit de négociation collective, en particulier, était limité et n'avait pas été nettement élargi au cours de la période considérée ²⁷⁴. La ventilation des fonds alloués à la coopération pour le développement par catégorie de principes et droits fondamentaux au travail illustre le déséquilibre: le travail des enfants et le travail forcé se taillent la part du lion (plus de 60 pour cent), tandis que la plus petite part est consacrée à la lutte contre la discrimination, à la liberté syndicale et au droit de négociation collective ²⁷⁵. Pour favoriser les progrès d'ensemble dans la promotion des principes et droits fondamentaux au travail, il sera essentiel d'accroître le financement global affecté à la coopération pour le développement aux fins des activités de promotion, et en particulier le financement alloué aux catégories ayant jusqu'ici reçu un soutien moins important des donateurs.

Établissement d'un lien entre coopération technique et organes de contrôle de l'OIT

- 89. Il est possible de créer de plus grandes synergies entre les organes de contrôle et les activités de coopération technique du Bureau.** L'évaluation de haut niveau relève à cet égard que la coordination entre les organes de contrôle de l'OIT et les activités de coopération pour le développement est restée relativement limitée; rares sont les cas où les graves déficits en matière de principes et droits fondamentaux au travail constatés par les organes de contrôle ont donné lieu à des réponses globales et à grande échelle des responsables de la coopération pour le développement ²⁷⁶. Néanmoins, dans plusieurs cas notables, les mécanismes de contrôle de l'OIT ont été à l'origine de la mise en œuvre, au niveau national, d'activités ciblées en matière de coopération pour le développement, contribuant ainsi au recensement des principales difficultés dans des situations nationales précises ainsi qu'à la coordination des demandes d'appui formulées par les mandants. Par exemple, dans le cadre du règlement négocié d'une plainte dont a été saisi le Conseil d'administration, l'OIT a lancé son programme de coopération pour le développement à long terme, encore en cours, avec le Qatar, qui a progressé dans la lutte contre le travail forcé. Des mesures initiales encourageantes en faveur de la liberté d'association ont été prises dans ce contexte. Une plainte soumise au Conseil d'administration en 2019 – concernant notamment l'application de la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, et de la convention n° 98 – a conduit les mandants nationaux du Bangladesh à solliciter l'assistance technique du BIT afin d'élaborer et de mettre en œuvre une feuille de route des mesures à prendre pour traiter les questions soulevées ²⁷⁷. En outre, l'assistance technique fournie récemment pour appuyer la révision de la législation du travail au Kazakhstan répondait

²⁷⁴ OIT, *Independent high-level evaluation of FPRW, 2018–23*.

²⁷⁵ Cependant, certaines mises en garde sont de rigueur s'agissant de l'interprétation de ces chiffres, compte tenu de l'évolution des résultats stratégiques au cours de la période examinée. Une corrélation entre les produits retenus pour cette analyse – 1.4, 6.2, 6.3, 6.4, 7.1 et 7.2 – et les principaux domaines des principes et droits fondamentaux au travail est constatée uniquement au cours des périodes biennales de 2020-21 et 2022-23. Dans le cadre de la gestion axée sur les résultats du BIT, le traçage direct des fonds alloués à la coopération pour le développement est limité à chaque principe ou droit fondamental au travail. Par conséquent, les produits retenus, qui sont financés dans le cadre de ladite coopération et réalisés par le Bureau, ont une valeur indicative en ce qui concerne la mobilisation en faveur des principes et droits fondamentaux au travail. Le produit 7.1 est directement lié au travail des enfants et au travail forcé, et le produit 7.2, à la sécurité et à la santé au travail. En revanche, les produits 6.2, 6.3 et 6.4 ont été appliqués dans la lutte contre la discrimination, et le produit 1.4 dans le domaine de la liberté d'association et de la négociation collective, alors qu'ils pourraient porter sur un éventail plus vaste d'activités.

²⁷⁶ OIT, *Independent high-level evaluation of FPRW, 2018–23*, 9.

²⁷⁷ OIT, *High-level independent evaluation of the ILO's Decent Work Programme in Bangladesh, Nepal, Sri Lanka, and Pakistan, 2018-21*, 48 (Bangladesh).

aux préoccupations exprimées par la Commission de l'application des normes de l'OIT ²⁷⁸. Dans le cas du Guatemala, le Conseil d'administration a clos en 2018 une procédure engagée en vertu de l'article 26 et a demandé au Bureau d'élaborer et de mettre en œuvre un programme de coopération technique. Des fonds doivent encore être alloués à ce programme pour qu'il soit pleinement mis en œuvre. Ces exemples et d'autres encore montrent que la création de synergies entre les activités des organes de contrôle et les activités de coopération technique du Bureau présente un intérêt et une utilité à plus grande échelle.

2.2.3. Domaine d'assistance technique du Bureau

90. Dans le plan d'action pour la période 2017-2023, le Bureau était appelé à renforcer la capacité des mandants à promouvoir la ratification et l'application des conventions fondamentales lorsque des lacunes existaient à cet égard afin de favoriser la réalisation des principes et droits fondamentaux au travail au niveau national. Le Bureau a soutenu les efforts déployés par les mandants nationaux pour faire progresser les principes et droits fondamentaux au travail par divers moyens, notamment une assistance technique aux réformes législatives et à l'élaboration des politiques, le renforcement des capacités des principales institutions publiques, des travaux de recherche, et la mise en relation des mandants nationaux et d'autres parties prenantes nationales et internationales participant aux travaux sur les principes et droits fondamentaux au travail. La présente section contient des exemples de l'appui apporté par le Bureau dans ces domaines.
91. **Appui aux réformes législatives concernant la liberté d'association et la négociation collective.** À cet égard, on peut citer la contribution du Bureau à la modification des dispositions du Code du travail du Bangladesh relatives à l'enregistrement des syndicats et au traitement des pratiques déloyales en matière de travail ²⁷⁹, ainsi qu'à la récente révision de la loi de la Roumanie sur le dialogue social. Cette révision découlait directement d'une mission d'assistance technique du BIT effectuée pour donner suite à une demande de la Commission de l'application des normes ²⁸⁰. Au Qatar, l'assistance technique du Bureau a permis de renforcer les comités mixtes réunissant travailleurs et membres de la direction – de nouvelles structures de dialogue social sur le lieu de travail, créées en l'absence de syndicats indépendants –, et a soutenu l'élaboration d'une loi prévoyant l'élection de représentants des travailleurs et la possibilité pour les travailleurs migrants de se présenter à ces élections. En 2022, au Qatar, plus de 70 entreprises privées avaient établi des comités mixtes, lesquels représentaient plus de 50 000 travailleurs ²⁸¹.
92. **Appui au renforcement des organisations d'employeurs et de travailleurs au niveau national.** La coopération avec les partenaires sociaux varie selon les besoins et contextes locaux, mais a pour objectif général de renforcer la capacité des organisations d'employeurs et de travailleurs à défendre et à promouvoir les intérêts de leurs membres, notamment en ce qui concerne les principes et droits fondamentaux au travail. Le Bureau a aidé les partenaires sociaux à accroître leurs capacités dans plusieurs pays d'Asie centrale, y compris en soutenant la création d'une nouvelle organisation d'employeurs indépendante en Ouzbékistan et en encourageant les efforts déployés par les organisations d'employeurs et de travailleurs du Kirghizistan et d'Ouzbékistan pour s'affilier à des organisations internationales ²⁸². En Iraq, le Bureau a formé des

²⁷⁸ OIT, [CAN/Kazakhstan/PV.11](#), 2022.

²⁷⁹ OIT, *High-level independent evaluation of the ILO's Decent Work Programme in Bangladesh, Nepal, Sri Lanka and Pakistan, 2018-21*, 47 – voir également l'analyse de la coopération de l'OIT éclairée par les commentaires formulés en 2020 par la CEACR, à l'adresse suivante: OIT, *ILO Brief: Labour Administration in Bangladesh: Department of Labour (DoL)*, 2020.

²⁸⁰ OIT, [CAN/PV.14](#), 2021 (Roumanie).

²⁸¹ OIT, *Labour reforms in the State of Qatar: Coming together around a shared vision*, 2022.

²⁸² OIT, *High-level independent evaluation of the ILO's Decent Work Country Programme in Central Asia, 2018-22*, 2022, 69.

représentants d'employeurs et de travailleurs à la mission des services d'inspection du travail, à la SST et aux principes et droits fondamentaux au travail, au moyen de programmes tenant compte des considérations de genre et d'activités de sensibilisation ²⁸³. En Éthiopie, le programme SIRAYE a renforcé 18 nouveaux syndicats dans 18 usines, consolidant ainsi le cadre de la négociation collective au niveau de l'entreprise ²⁸⁴.

93. Appui au renforcement des cadres d'action relatifs au travail des enfants et au travail forcé.

Le BIT a fourni aux mandants un solide soutien aux fins du renforcement des cadres d'action relatifs au travail des enfants et au travail forcé. Sur les périodes biennales 2018-19 et 2020-21, 40 États Membres ont élaboré des plans d'action nationaux sur ces deux thématiques. Ces efforts ont été dynamisés par les réalisations de l'Alliance 8.7, dans le cadre de laquelle certains États Membres dotés du statut de pays pionnier se sont engagés à mettre au point des plans d'action nationaux sur le travail des enfants et le travail forcé ²⁸⁵. Par exemple, le Bridge Project, financé par le département du Travail des États-Unis, a contribué à la conception de dix politiques, plans d'action nationaux ou réformes législatives sur le travail forcé en Malaisie, en Mauritanie et au Pérou ²⁸⁶. En Mauritanie, le Bridge Project a favorisé l'adoption, en 2021, d'une circulaire interministérielle renforçant l'application de la loi contre l'esclavage, et a mis en place des cadres de dialogue social dans les secteurs de la pêche, du travail domestique et de l'élevage, ce qui a suscité un regain d'intérêt pour la négociation collective et la liberté d'association en lien avec les stratégies de subsistance dans ces secteurs ²⁸⁷. Le BIT a aussi encouragé les plans d'action infrarégionaux et municipaux, même si certains des informateurs clés de l'évaluation de haut niveau ont indiqué que des efforts supplémentaires devaient être faits dans ce domaine.

94. Appui à l'établissement ou à la révision de listes des travaux dangereux interdits aux enfants.

Il s'agit d'une stratégie importante pour lutter contre le travail des enfants ayant atteint l'âge légal d'admission à l'emploi, dont la situation relève du travail des enfants parce qu'ils sont exposés à des conditions dangereuses. En Colombie et en Malaisie, le travail domestique figure dans les nouvelles listes de travaux dangereux, en raison des risques spécifiques qu'il fait peser sur la sécurité, la santé et le bien-être des enfants ²⁸⁸. Au Mali, des modifications du Code du travail définissent les charges maximales que peuvent porter les enfants en fonction de leur âge, renforçant ainsi la protection contre les travaux dangereux dans des secteurs tels que l'agriculture, les industries extractives et la construction ²⁸⁹. Au Pérou, des spécialistes en SST du BIT ont apporté d'importantes contributions techniques à la troisième révision de la liste des travaux dangereux pour les enfants, ce qui illustre l'intégration des activités du Bureau dans les domaines de la SST et du travail des enfants. Parmi les autres mesures législatives prises pour lutter contre les pires formes de travail des enfants, on peut citer le renforcement des définitions juridiques de l'exploitation sexuelle des enfants à des fins commerciales et de la traite des enfants, et le durcissement des sanctions applicables à ces infractions ²⁹⁰.

²⁸³ OIT, «Enhancing labour governance, inspection and working conditions in response to COVID-19», sans date.

²⁸⁴ Voir OIT, «SIRAYE: A programme on Advancing Decent Work and inclusive industrialization in Ethiopia», sans date.

²⁸⁵ OIT, *Independent high-level evaluation of FPRW, 2018-23*, 64.

²⁸⁶ Département du Travail des États-Unis, *From Protocol to Practice: A Bridge to Global Action on Forced Labour, Final Evaluation Brief*, 2023.

²⁸⁷ Département du Travail des États-Unis, *From Protocol to Practice*.

²⁸⁸ OIT, ILC.110/III(A); OIT, ILC.111/III(A).

²⁸⁹ OIT, ILC.111/III(A), 555.

²⁹⁰ Par exemple, en Eswatini et au Népal. OIT, ILC.111/III(A).

95. **Appui au traitement des risques accrus de travail des enfants et de travail forcé dans des pays en situation de fragilité ou de conflit.** En Ukraine, en collaboration étroite avec les partenaires sociaux nationaux, le Bureau a aidé l'inspection du travail à mener une campagne de sensibilisation aux risques d'exploitation par le travail et de traite auxquels sont exposés les réfugiés et les personnes déplacées à l'intérieur de leur propre pays qui fuient le conflit armé ²⁹¹.
96. **Appui à l'intégration de considérations sur l'égalité des genres et d'autres questions relatives à la non-discrimination dans les activités de coopération pour le développement menées au niveau national.** Au Viet Nam, l'appui technique fourni par le BIT au titre des programmes régionaux sur les migrations «Safe and Fair», «TRIANGLE in ASEAN» et «Ship-to-Shore» a facilité la révision de la législation concernant les travailleurs vietnamiens à l'étranger ²⁹². Dans d'autres pays, le Bureau a encouragé la prise en compte de l'égalité des genres et d'autres considérations relatives à la non-discrimination dans des stratégies, politiques et programmes nationaux plus larges, par exemple en incorporant le droit à la non-discrimination (y compris en ce qui concerne le genre et le handicap) dans la stratégie pour l'égalité des genres et dans le PPTD de l'Ouzbékistan, ainsi que dans des projets de politiques et programmes nationaux sur la protection sociale et l'emploi ²⁹³. Par ailleurs, les activités liées à l'économie du soin menées par le Bureau dans des pays comme l'Argentine, la Jordanie et le Pérou ont grandement contribué à favoriser l'égalité des genres. Le Bureau a continué d'approfondir ses travaux sur la prévention du VIH et du sida au travail et l'élimination de la discrimination et de la stigmatisation dont font l'objet les personnes qui vivent avec le VIH. Des efforts particuliers ont été faits pour apporter une aide aux populations à risque et aux populations exposées à l'infection par le VIH qui, souvent, sont également victimes de discrimination en raison de leur race, de leur sexe, de leur orientation sexuelle ou de leur identité de genre. Diverses mesures ont été prises pour réduire les facteurs de vulnérabilité et améliorer l'employabilité des personnes appartenant à ces groupes vulnérables – autonomisation économique, développement des compétences et de l'esprit d'entreprise, soutien à la création d'entreprises (dans le cadre du programme de l'OIT «Créez et gérez mieux votre entreprise») et promotion d'une protection sociale prenant en compte le VIH.
97. **Appui à d'autres réformes législatives visant à améliorer la conformité de la législation nationale avec les conventions fondamentales sur la non-discrimination.** Le Bureau a soutenu les efforts entrepris par le Pakistan pour rédiger une nouvelle loi sur la non-discrimination en procédant à une analyse des lacunes de la législation existante au regard de convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération, 1951, et de la convention n° 111 ²⁹⁴. Au Viet Nam, le BIT a fourni un appui technique aux réformes du Code du travail engagées pour remédier aux stéréotypes de genre et à la ségrégation professionnelle ainsi que pour définir pour la première fois les bases de la discrimination.
98. **Appui à l'intégration de considérations relatives à la non-discrimination dans les interventions menées dans des pays en situation de fragilité ou de conflit.** L'accent est placé sur la reconnaissance du fait que les griefs liés aux inégalités sont des facteurs majeurs de conflit ²⁹⁵. Les programmes sur l'emploi et les moyens de subsistance mis en place au Liban, au

²⁹¹ OIT, «Prevention through information: ILO campaign on Ukrainian railways to prevent labour exploitation among refugees», 12 avril 2022.

²⁹² OIT, *Independent high-level evaluation of FPRW, 2018–23*, 75.

²⁹³ OIT, *High-level independent evaluation of the ILO's Decent Work Country Programme in Central Asia, 2018–22*.

²⁹⁴ OIT, *High-level independent evaluation of the ILO's Decent Work Programme in Bangladesh, Nepal, Sri Lanka, and Pakistan, 2018–21*, 54.

²⁹⁵ OIT, *Jobs for Peace and Resilience: An ILO flagship programme, Key facts and figures*, 2021; et OIT et Nations Unies, Département des affaires politiques et consolidation de la paix, *Pérenniser la paix grâce au travail décent et à l'emploi*, 2021.

Mali, en Mauritanie, aux Philippines, en République centrafricaine et à Sri Lanka ont été axés, selon des modalités diverses, sur la promotion de l'accès à des possibilités d'emploi pour les groupes en butte à la discrimination et à d'autres obstacles à l'entrée sur le marché du travail, notamment les femmes, les réfugiés et certains groupes ethniques ²⁹⁶.

- 99. Appui au renforcement des lois et politiques sur la SST dans le cadre des programmes de coopération pour le développement.** Au titre du programme phare de l'OIT Sécurité + Santé pour Tous, des interventions au niveau national ont bénéficié à plus de 182 millions de travailleurs dans 23 pays. Depuis 2016, l'assistance technique fournie dans le cadre de ce programme a permis à huit États Membres d'adopter de nouvelles lois et réglementations en matière de SST, à neuf États Membres d'élaborer des politiques et programmes de SST, et aux mandants de sept États Membres de ratifier ou d'entamer les procédures de ratification des conventions sur la SST (convention (n° 155) sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981, convention (n° 161) sur les services de santé au travail, 1985, convention (n° 187) sur le cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail, 2006, et convention (n° 190) sur la violence et le harcèlement, 2019) ²⁹⁷. Parmi les exemples notables, il convient de citer la nouvelle loi des Philippines sur la SST et son règlement d'application, qui couvrent expressément les travailleurs de l'économie informelle, et le nouveau plan d'action de l'Argentine en matière de SST, axé sur la sécurité et la santé des jeunes travailleurs ²⁹⁸.
- 100. Appui à l'amélioration de l'application des normes de SST pour les travailleurs à risque de l'agriculture et de l'économie informelle.** À Madagascar, le Bureau a formé des inspecteurs du travail et a participé aux efforts de développement des services de SST pour les travailleurs de l'économie informelle; il a également travaillé en partenariat avec l'Organisation mondiale de la santé (OMS) pour renforcer les systèmes et pratiques en matière de SST dans la chaîne d'approvisionnement du litchi ²⁹⁹. Au Bangladesh, le Bureau a aidé à former des inspecteurs du travail aux questions de SST concernant la résistance des structures, la protection contre l'incendie et la sécurité électrique dans le secteur du prêt-à-porter et d'autres secteurs industriels ³⁰⁰. De même, il a coordonné une formation de SST sur mesure pour les PME du secteur de l'habillement au Pakistan ³⁰¹. En Mauritanie, des actions ont été menées pour dynamiser l'emploi des jeunes dans les zones en situation de conflit, notamment par la diffusion et la promotion des bonnes pratiques en matière de SST ³⁰².
- 101. Appui au renforcement de la capacité des services d'inspection du travail à promouvoir les principes et droits fondamentaux au travail.** On peut citer, par exemple, l'appui à la définition, à l'intention des inspecteurs du travail, de procédures opérationnelles normalisées concernant l'application du Code du travail révisé (Bangladesh) ³⁰³; l'élaboration de procédures opérationnelles normalisées et d'une formation sur le traitement des plaintes et les mesures de

²⁹⁶ OIT, *Jobs for Peace and Resilience*.

²⁹⁷ OIT, *Sécurité + Santé pour Tous: Évaluation du programme, 2016-2023*, 2023.

²⁹⁸ OIT, *Sécurité + santé pour tous: Un programme phare de l'OIT*, 18-19.

²⁹⁹ OIT, «Improving safety and health in Madagascar global supply chains (VZF): Final report», 2020.

³⁰⁰ OIT, *High-level independent evaluation of the ILO's Decent Work Programme in Bangladesh, Nepal, Sri Lanka, and Pakistan, 2018-21*, 47.

³⁰¹ OIT, *High-level independent evaluation of the ILO's Decent Work Programme in Bangladesh, Nepal, Sri Lanka, and Pakistan, 2018-21*, 54 (Pakistan). L'initiative relève du programme de l'OIT sur l'application des normes internationales du travail et des normes environnementales dans les petites et moyennes entreprises (PME) du Pakistan.

³⁰² OIT, *Jobs for Peace and Resilience*, 16.

³⁰³ OIT, *High-level independent evaluation of the ILO's Decent Work Programme in Bangladesh, Nepal, Sri Lanka, and Pakistan 2018-21*, 47.

SST (Pakistan)³⁰⁴; et la mise au point de nouveaux protocoles d'inspection et d'échange interinstitutionnel d'informations concernant le travail des enfants (Trinité-et-Tobago)³⁰⁵. Le Bureau a fourni à des services nationaux d'inspection du travail un soutien sur mesure aux fins du renforcement des approches stratégiques et des pratiques d'inspection relatives à la prévention, à la détection et à la résolution des cas de violation de la liberté d'association et du droit de négociation collective dans des contextes locaux spécifiques³⁰⁶. En Colombie, un programme de formation des inspecteurs du travail a été consacré aux procédures d'administration du travail et à la détection des relations de travail déguisées, des éléments reconnus comme des obstacles majeurs à l'application effective des lois sur la liberté d'association et la négociation collective³⁰⁷. En Égypte, des juges ont suivi une formation spécifique sur les normes internationales du travail dispensée par le Centre international de formation de l'OIT à Turin (Centre de Turin)³⁰⁸, qui était notamment axée sur le droit à la liberté d'association et le droit de négociation collective.

102. Assistance technique et renforcement des capacités en matière de lutte contre le travail des enfants et le travail forcé dans les chaînes d'approvisionnement. Des actions ont été menées au niveau de la production et de l'extraction de matières premières, notamment dans les filières du blé, du cacao, du café, de la canne à sucre, de la châtaigne, du cobalt, du coton, de l'huile de palme, du mica, des noisettes, de l'or, du thé, de la vanille et du recyclage. Un nombre croissant de projets de coopération pour le développement, axés notamment sur le travail des enfants dans les chaînes d'approvisionnement, ont permis d'intensifier la lutte contre les causes profondes du problème en remédiant aux déficits de travail décent dont sont victimes les jeunes et les adultes des communautés vulnérables, par un accès amélioré à la protection sociale et à la formation professionnelle, et l'intégration accrue des interventions portant sur au moins deux des principes et droits fondamentaux au travail. Cette approche, qui comprend bien souvent un partenariat étroit avec d'autres organismes des Nations Unies, bénéficie à un large éventail de parties prenantes dans les chaînes d'approvisionnement de l'agro-industrie, de l'habillement/du coton, du secteur minier et de la pêche.

103. Promotion des principes et droits fondamentaux au travail et de la capacité de mise en conformité dans les activités des entreprises et les chaînes d'approvisionnement. Le Réseau mondial d'entreprises de l'OIT sur le travail forcé, lancé en juin 2018, s'attache en priorité à nouer un dialogue avec les PME, à fournir un appui et des ressources aux entreprises et aux organisations qui les représentent – par exemple, la Boîte à outils de la diligence raisonnable pour un recrutement équitable³⁰⁹ –, à créer une plateforme de coordination et de collaboration, et à échanger avec les décideurs à l'échelle mondiale et dans des pays comme la Malaisie, le Mexique et le Viet Nam. En 2022, le Réseau mondial d'entreprises a été en lien direct avec plus de

³⁰⁴ OIT, *High-level independent evaluation of the ILO's Decent Work Programme in Bangladesh, Nepal, Sri Lanka, and Pakistan 2018-21*, 58.

³⁰⁵ OIT, *Strategic Compliance Planning in action*, 21.

³⁰⁶ OIT, *Construire une culture du respect du droit sur les lieux de travail au moyen de la coopération au développement*.

³⁰⁷ OIT, *Construire une culture du respect du droit sur les lieux de travail au moyen de la coopération au développement*. Ce programme comprenait également l'établissement, à l'intention des inspecteurs du travail, d'une liste de contrôle pour repérer les comportements portant atteinte à la liberté d'association.

³⁰⁸ Outre la formation des juges du travail, le Centre de Turin propose des formations régulières pour renforcer les capacités des inspecteurs du travail du monde entier, lesquelles comprennent des modules consacrés à la liberté d'association et à la négociation collective. Voir, par exemple: OIT, *The role of labour inspection in ensuring compliance with the Fundamental Principles and Rights at Work*, Information Note, 2022.

³⁰⁹ Réseau mondial d'entreprises de l'OIT sur le travail forcé, «Boîte à outils de la diligence raisonnable pour un recrutement équitable», 2023.

2 000 parties prenantes des entreprises, organisant à leur intention des activités de sensibilisation et de formation ³¹⁰. En 2022, un mémorandum d'accord visant à renforcer la collaboration dans les domaines du commerce et des droits de l'homme a été signé par l'OIT, le Global Business School Network et la Geneva School of Economics and Management de l'Université de Genève. La Plateforme de l'OIT sur le travail des enfants est un outil essentiel pour mobiliser le secteur privé sur la question du travail des enfants dans les chaînes d'approvisionnement. Elle a guidé les actions menées par plus de 200 entreprises pour faire progresser le travail décent et mettre fin au travail des enfants dans les chaînes d'approvisionnement. Avec les entreprises membres, la Plateforme sur le travail des enfants a établi des groupes de travail par pays pour la Côte d'Ivoire, l'Inde, l'Ouganda et la République démocratique du Congo. En 2023, les gouvernements de ces pays et les entreprises multinationales membres de la plateforme sont convenus d'un ensemble de domaines de collaboration prioritaires pour s'attaquer aux causes profondes du travail des enfants dans les chaînes d'approvisionnement, notamment le changement climatique.

2.2.4. Activités de recherche et de statistique

104. Les activités de recherche et de statistique et les autres activités du Bureau visant à enrichir la base de connaissances sur les principes et droits fondamentaux au travail sont reconnues pour leur excellence ³¹¹. L'OIT a publié une série de rapports de recherche de portée mondiale qui ont contribué à mieux faire connaître les principes et droits fondamentaux au travail et à influencer l'action menée dans ce domaine. En 2019, FUNDAMENTALS, le Fonds des Nations Unies pour l'enfance (UNICEF), l'Organisation internationale pour les migrations (OIM) et l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) ont collaboré à l'élaboration d'un document intitulé *Mettre fin au travail des enfants, au travail forcé et à la traite des êtres humains dans les chaînes d'approvisionnement mondiales*, dans lequel ils ont pour la première fois tenté de mesurer l'ampleur, à grande échelle, des violations des droits de l'homme et atteintes à ces droits commises dans le cadre des chaînes d'approvisionnement. Les rapports intitulés *Travail des enfants: Estimations mondiales 2020, tendances et chemin à suivre* et *Global Estimates of Modern Slavery: Forced Labour and Forced Marriage* (Estimations mondiales de l'esclavage moderne: travail forcé et mariage forcé) sont parus en 2021 et 2022, respectivement, et ont fait l'objet d'une large couverture médiatique et donné lieu à des discussions approfondies. En 2021, le Bureau et l'OMS ont publié des estimations mondiales conjointes de l'incidence des maladies et des accidents liés au travail pour la période 2000-2016 (*WHO/ILO Joint Estimates of the Work-related Burden of Disease and Injury 2000-2016*), assorties de recommandations à l'intention des décideurs et des praticiens de la SST ³¹². Un rapport mondial sur la discrimination dans l'emploi fondée sur le statut VIH, également paru en 2021, a permis d'éclairer et de redynamiser l'action en faveur de la lutte contre la stigmatisation et la discrimination liées au VIH ³¹³. En 2022, le Bureau a publié la première édition du document phare *Rapport sur le dialogue social*, qui porte sur les tendances mondiales en matière de négociation collective, notamment en lien avec la pandémie de COVID-19 ³¹⁴. En

³¹⁰ Réseau mondial d'entreprises de l'OIT sur le travail forcé, *Global Business Network on Forced Labour: Annual Report January-December 2022*, 2022.

³¹¹ OIT, *Independent high-level evaluation of FPRW, 2018-23*, 12, «L'OIT a excellé dans la conduite de travaux de recherche et le partage de connaissances sur les principes et droits fondamentaux au travail et s'est bien adaptée aux contraintes imposées par la pandémie de COVID-19, durant laquelle elle a aidé les mandants tripartites à régler les problèmes qu'ils rencontraient en matière de droits au travail».

³¹² OIT et Organisation mondiale de la santé (OMS), *WHO/ILO Joint Estimates of the Work-related Burden of Disease and Injury, 2000-2016*.

³¹³ OIT, *L'enquête mondiale de l'OIT sur la discrimination liée au VIH dans le monde du travail*.

³¹⁴ OIT, *Rapport sur le dialogue social 2022*.

2023, il a publié un document intitulé *La fixation des salaires par le biais de la négociation collective: tour d'horizon* ³¹⁵ dans l'objectif d'aider les partenaires sociaux au niveau national en mettant à leur disposition des outils et des informations supplémentaires à utiliser dans le cadre de leurs négociations.

- 105. Les données du BIT sous-tendent l'appui technique fourni aux mandants, permettent de suivre les progrès accomplis à l'échelle mondiale en vue de la réalisation des objectifs de développement durable (ODD) pertinents et constituent une référence essentielle pour l'élaboration des lois et politiques nationales.** La base de données sur les relations professionnelles (IRdata) ³¹⁶ offre aux utilisateurs des informations sur les tendances en matière de taux de syndicalisation et de couverture conventionnelle. La phase d'essai de la base de données juridiques de l'OIT sur les relations professionnelles (IRLex) ³¹⁷ s'est achevée avec succès; des informations comparatives relatives au cadre réglementaire régissant les relations professionnelles ont été actualisées pour 68 pays en 2021. Toujours en 2021, la Coalition internationale pour l'égalité salariale (EPIC) a lancé, avec l'appui du BIT, une base de données sur l'égalité salariale dans le monde ³¹⁸, qui contient des informations sur les lois et politiques relatives à l'égalité salariale de 106 pays. La base de données statistiques de l'OIT sur le travail des enfants (CHILD) ³¹⁹ contient des statistiques nationales sur divers indicateurs relatifs au travail des enfants.
- 106. Les activités de recherche et de collecte de données au niveau national contribuent à promouvoir les principes et droits fondamentaux au travail en appelant l'attention de la sphère politique sur ces questions et en éclairant l'élaboration des politiques et des lois nationales.** FUNDAMENTALS a appuyé la réalisation, au Malawi, d'une enquête quantitative sur le régime du métayage, afin d'aider le gouvernement à mieux comprendre ce régime et à éclairer les mesures prises en vue de son abolition. Au Niger, l'appui fourni par le BIT dans le cadre d'une enquête sur le travail forcé a servi de point de départ pour engager un dialogue stratégique sur cette question. En Mongolie, une enquête sur la prévalence du travail des enfants pilotée par le Bureau a entraîné l'ajout, dans la loi sur les statistiques, d'une disposition prévoyant qu'une enquête spécifiquement consacrée à ce sujet serait menée tous les cinq ans pour permettre au pays de suivre régulièrement les progrès accomplis dans ce domaine.
- 107. Le Bureau a continué à mettre au point des outils et des méthodes pour permettre aux mandants de recueillir des données et de conduire des travaux de recherche sur les principes et droits fondamentaux au travail et à renforcer leurs capacités dans ce domaine.** En tant qu'institution garante de l'indicateur 8.8.2 associé aux ODD, l'OIT, par l'intermédiaire du Bureau, a réalisé un important travail méthodologique pour ce qui est d'assurer la mesure et le suivi de cet indicateur relatif aux droits des travailleurs ³²⁰. Le Bureau a élaboré, à l'intention des mandants tripartites, un guide détaillé sur la collecte de données relatives aux effectifs syndicaux, à la couverture conventionnelle, ainsi qu'aux grèves et aux lock-outs ³²¹. Dans un document technique, il s'est penché sur les moyens de recenser l'exercice des métiers traditionnels des peuples

³¹⁵ OIT, *La fixation des salaires par le biais de la négociation collective: tour d'horizon*, 2023.

³¹⁶ OIT, «Données sur les relations industrielles (IRdata)», description de la base de données ILOSTAT, consultée le 18 déc. 2023.

³¹⁷ OIT, «Legal Database on Industrial Relations», IRLex, consulté le 18 déc. 2023.

³¹⁸ Coalition internationale pour l'égalité salariale (EPIC), «Equal Pay Around the World», sans date.

³¹⁹ ILOSTAT, «Statistiques sur le travail des enfants».

³²⁰ OIT, *Résolution concernant la méthodologie de l'indicateur ODD 8.8.2 sur les droits des travailleurs*, CIST/20/2018/Résolution II, 2018.

³²¹ OIT, *Pourquoi et comment collecter et utiliser des données sur les relations professionnelles? Un guide en la matière*, 2020.

autochtones et tribaux dans les statistiques du travail ³²². Il a mis au point une méthode transposable d'enquête visant à recueillir des données ventilées statistiquement représentatives sur le travail décent et les principes et droits fondamentaux au travail à différents niveaux des chaînes d'approvisionnement, et l'a mise à l'essai dans le contexte de la chaîne d'approvisionnement du secteur de l'électronique vietnamien ³²³. Dans le cadre du projet «De la recherche à l'action», financé par le ministère du Travail des États-Unis et mené en collaboration avec l'OIM, plusieurs outils importants ont été conçus pour appuyer les efforts de recherche sur le travail des enfants, le travail forcé et la traite des personnes ³²⁴. D'autres outils de recherche sur le travail forcé et le travail des enfants ont été adaptés aux besoins de diverses parties prenantes, dont des entreprises ³²⁵, des journalistes ³²⁶ et des États Membres. En outre, le Bureau a continué de former les mandants à la collecte de données et à l'utilisation de ces données en vue de l'élaboration de politiques relatives aux principes et droits fondamentaux au travail. L'OIT a récemment collaboré avec la Commission de l'Union africaine pour renforcer la capacité des États d'Afrique d'acquérir, de traiter et d'analyser des données statistiques concernant le travail des enfants ³²⁷.

- 108. En dépit de ces efforts et des autres actions mises en place, il reste beaucoup à faire en matière de collecte de données sur les principes et droits fondamentaux au travail.** Le volume et la qualité des données disponibles, concernant par exemple les taux de syndicalisation et de couverture conventionnelle, varient fortement selon les pays. La collecte d'informations relatives au travail des enfants au niveau national doit être élargie, régularisée et pérennisée. De même, les pays qui disposent de données solides sur la prévalence du travail forcé sur leur territoire restent rares ³²⁸; il serait pourtant utile que de telles données soient intégrées dans les programmes statistiques nationaux. S'agissant du handicap, la disponibilité des données s'est considérablement améliorée ces dernières années, mais d'importantes lacunes subsistent pour ce qui est des statistiques relatives aux travailleurs handicapés, en particulier au regard de la population générale. En ce qui concerne les nombreuses autres dimensions de la discrimination, les efforts de collecte de données déployés au niveau national n'en sont encore qu'à leurs balbutiements. Dans de nombreux pays, il n'existe pas de données fiables sur les lésions et maladies professionnelles, et moins de 50 pour cent des États Membres communiquent des statistiques à ce sujet au Bureau. Les données disponibles sont également parcellaires s'agissant de certains groupes de travailleurs, notamment ceux issus de peuples autochtones et tribaux ³²⁹.

2.2.5. Action normative

- 109. La décision de l'OIT d'élargir le socle normatif des principes et droits fondamentaux au travail moyennant la reconnaissance d'un milieu de travail sûr et salubre comme cinquième droit fondamental en 2022 a constitué une véritable avancée.** Comme suite à l'adoption de la Résolution concernant l'inclusion d'un milieu de travail sûr et salubre dans le cadre des principes et droits fondamentaux au travail de l'OIT, la Déclaration de 1998 a été modifiée et les conventions

³²² OIT, *Traditional Occupations of Indigenous and Tribal Peoples in Labour Statistics*, 2023.

³²³ OIT, *Decent Work Supply Chain Survey – Pilot on the electronics supply chain in Viet Nam*, 2023.

³²⁴ OIT, page Web consacrée au projet «De la recherche à l'action» (RTA).

³²⁵ OIT, «Ressources pour les entreprises sur le travail des enfants», 3 janv. 2023.

³²⁶ OIT, *Reporting on forced labour and fair recruitment: An ILO toolkit for Journalists in Viet Nam*, 2020.

³²⁷ OIT, «Lutter contre le travail des enfants en Afrique grâce au renforcement des capacités nationales», 21 juillet 2023.

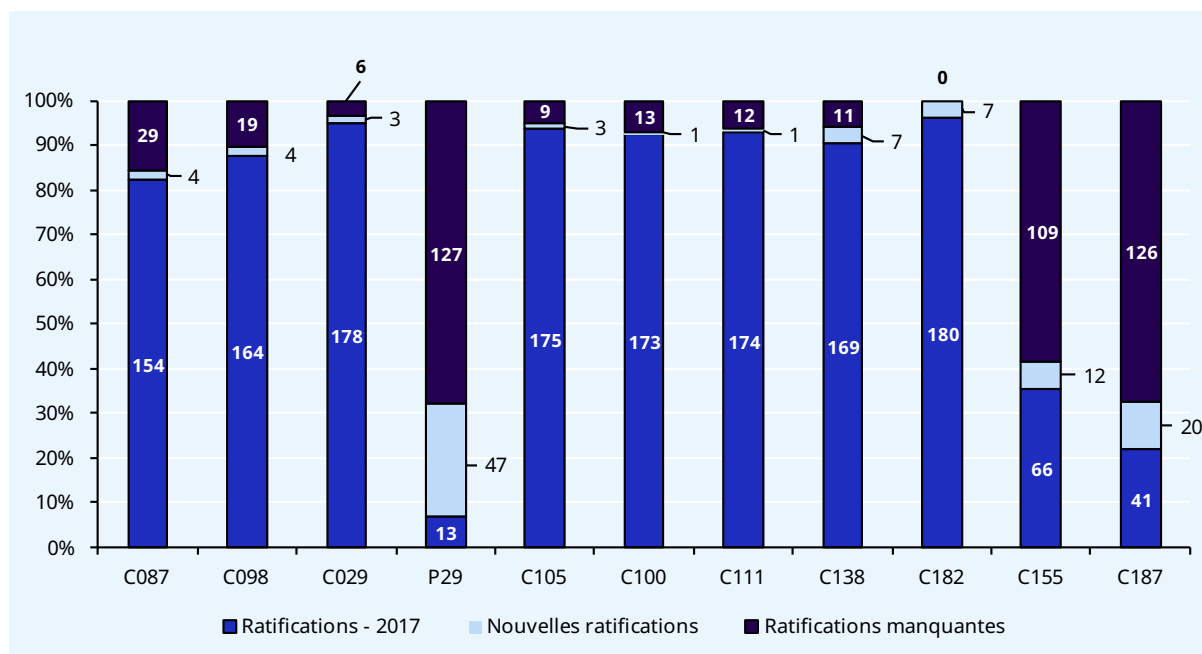
³²⁸ Des informations nationales et sectorielles sur le travail forcé (et le travail des enfants) seront également nécessaires pour alimenter la base de données que l'Union européenne envisage de créer au titre de la proposition de règlement de 2022 relatif à l'interdiction des produits issus du travail forcé sur le marché de l'Union.

³²⁹ Voir OIT, *Traditional Occupations of Indigenous and Tribal Peoples in Labour Statistics*.

n^{os} 155 et 187 ont été désignées comme conventions fondamentales. Il s'agit là d'une évolution majeure qui contribuera à améliorer les normes relatives à la SST à l'échelle mondiale, à mettre davantage l'accent sur la prévention des risques, des lésions et des maladies professionnelles et à intensifier l'action menée dans ce domaine. Cette reconnaissance donne un coup d'accélérateur aux efforts déployés dans le monde entier pour renforcer la SST, permet d'inscrire les activités menées sur le terrain dans une approche fondée sur les droits et met en avant le rôle central de l'OIT à cet égard.

- 110. Au cours de la période considérée, d'importants progrès ont été faits en vue d'atteindre l'objectif de ratification universelle des conventions fondamentales. À cet égard, la ratification universelle, en 2020, de la convention n° 182 constitue un succès historique.** En octobre 2023, l'OIT avait enregistré 1 536 ratifications de conventions fondamentales et 60 ratifications du protocole de 2014 relatif à la convention sur le travail forcé, 1930. Le rythme s'est accéléré depuis la deuxième discussion récurrente de 2017, avec 62 nouvelles ratifications (et 47 ratifications du protocole de 2014), contre seulement 39 entre 2012 et 2017. Comme on peut le constater dans la figure 4, le taux global de ratification et le nombre de ratifications nouvelles varient considérablement entre les cinq catégories de principes et droits fondamentaux au travail. Les efforts menés dans ce domaine restent essentiels, car seule la ratification de ces conventions traduit un engagement politique durable en faveur des principes et droits fondamentaux au travail. Toutefois, bien que nécessaire, la ratification n'est évidemment pas suffisante, comme le montrent clairement les déficits persistants de mise en œuvre enregistrés dans les cinq catégories de principes et droits fondamentaux, tels que décrits dans le chapitre 1.

► **Figure 4. État des ratifications des conventions fondamentales de l'OIT**



Source: OIT, base de données [NORMLEX](#) (au 1^{er} octobre 2023).

- 111. Les progrès en matière de ratification peuvent être attribués à plusieurs facteurs.** L'évaluation de haut niveau a permis de souligner l'importance critique d'activités de promotion menées au moment opportun et de l'appui technique personnalisé fourni par le BIT au niveau national lorsqu'une occasion se présente, sur le plan politique, en faveur de la ratification. Les motivations liées aux échanges commerciaux, la coopération pour le développement et le contrôle de l'application des conventions ratifiées sont également cités dans l'évaluation comme

autant de facteurs pouvant favoriser la ratification ³³⁰. Les campagnes mondiales en faveur de la ratification et les stratégies de plaidoyer et de communication qui les sous-tendent ont aussi contribué à améliorer les taux de ratification. La campagne de ratification du centenaire, dans le cadre de laquelle l'OIT a invité ses 187 États Membres à ratifier au moins une convention en 2019, l'accent étant mis sur les conventions fondamentales et les conventions relatives à la gouvernance, a débouché sur 70 nouvelles ratifications cette année-là, dont 12 de conventions (actuellement) reconnues comme fondamentales et 16 du protocole de 2014 ³³¹. La campagne «50 pour la liberté», conjointement mise en œuvre par FUNDAMENTALS et le Département de la communication et de l'information du public (DCOMM) avec l'appui du Département des normes internationales du travail (NORMES) pour promouvoir la ratification du protocole de 2014, a contribué à l'obtention de 38 nouvelles ratifications au cours de la période considérée, l'objectif initial des 50 ratifications ayant été atteint en 2021.

- 112. L'OIT a également mené des campagnes pour promouvoir la ratification d'autres conventions ayant un rapport direct avec les principes et droits fondamentaux au travail, dont une toujours en cours concernant la convention n° 190.** Cet instrument est particulièrement novateur dans le sens où il envisage la violence et le harcèlement comme une question tant d'égalité que de SST. La campagne de ratification de la convention n° 190 a joué un rôle important s'agissant de mettre en lumière les problèmes posés par la violence et le harcèlement au travail et d'améliorer la législation et les pratiques des acteurs publics comme privés dans ce domaine.

2.2.6. Partenariats, initiatives de développement et cadres de coopération

- 113.** Le plan d'action pour la période 2017-2023 invitait le Bureau à établir des partenariats et à renforcer ceux qui existaient aux niveaux mondial, régional et national, et à coopérer avec le système des Nations Unies et les institutions financières internationales à la promotion des principes et droits fondamentaux au travail. La Déclaration du centenaire de l'OIT pour l'avenir du travail a mis plus largement l'accent sur l'importance de la coopération multilatérale et des partenariats avec d'autres organisations en vue d'atteindre les objectifs stratégiques de l'OIT et faire en sorte que l'Organisation joue pleinement son rôle au sein du système multilatéral. La section ci-après passe en revue un certain nombre de tendances et d'initiatives multilatérales axées sur la promotion des principes et droits fondamentaux au travail.

Partenariats au sein du système des Nations Unies

- 114. La mobilisation de l'OIT en réponse à l'appel à l'action en faveur des droits humains ³³² lancé par le Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies (ONU) a été un point de départ essentiel pour promouvoir les normes internationales du travail en tant que partie intégrante des normes relatives aux droits de l'homme qui sous-tendent le Programme de développement durable à l'horizon 2030.** Cette mobilisation a donné lieu, en février 2023, à une Déclaration conjointe de la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations (CEACR) et des présidentes et présidents des organes créés en vertu d'instruments internationaux relatifs aux droits humains, dans laquelle les signataires reconnaissent que «les droits des travailleurs sont des droits humains et que la prise en compte des droits humains et des normes internationales du travail dans les politiques économiques et juridiques est cruciale pour réduire les inégalités et créer les conditions propices à un

³³⁰ OIT, *Independent high-level evaluation of FPRW, 2018–23*, 58.

³³¹ Y compris la convention (n° 155) sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981, et la convention (n° 187) sur le cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail, 2006, reconnues comme conventions fondamentales en 2022.

³³² Organisation des Nations Unies, *La plus haute aspiration: un appel à l'action en faveur des droits humains*, 2020.

développement économique plus équitable et plus inclusif»³³³. Cette déclaration prévoit notamment la tenue de réunions thématiques périodiques, dont la première a eu lieu en décembre 2023 et visait à célébrer le 75^e anniversaire de la Déclaration universelle des droits de l'homme et de la convention n° 87, en présence de deux Rapporteurs spéciaux – le Rapporteur spécial sur les droits à la liberté de réunion pacifique et à la liberté d'association et le Rapporteur spécial sur les droits de l'homme et l'extrême pauvreté. L'OIT est aussi un membre actif du Groupe de travail interinstitutions sur l'appel à l'action du Secrétaire général en faveur des droits humains, au sein duquel elle est co-responsable de la première priorité thématique sur le développement durable, tout en contribuant activement à d'autres priorités thématiques, telles que l'espace civique, les droits des générations futures et les droits de l'enfant.

- 115. La présence de l'OIT au sein du dispositif d'appui technique de l'Accélérateur mondial pour l'emploi et la protection sociale à l'appui de transitions justes est aussi un autre moyen de promouvoir le travail décent, la protection sociale et les principes et droits fondamentaux au travail dans l'ensemble du système des Nations Unies**³³⁴. Dans le cadre du groupe de travail thématique sur l'économie du soin et les travailleurs sanitaires³³⁵ de l'Accélérateur mondial, l'OIT, l'OMS, l'UNICEF et le Programme des Nations Unies pour le développement (PNUD) ont élaboré, en 2022, une feuille de route sur l'économie du soin et les travailleurs sanitaires³³⁶ basée sur le Cadre des «5R» du travail décent dans les activités de soin, qui sera examinée à la prochaine session de la Conférence internationale du Travail (la Conférence), lors de la troisième discussion récurrente sur les principes et droits fondamentaux au travail.
- 116. L'OIT a mis à profit sa participation aux plans-cadres de coopération des Nations Unies pour le développement durable**³³⁷ **pour intégrer les principes et droits fondamentaux au travail dans diverses activités de coopération menées par les Nations Unies au niveau national.** Les observations formulées par les membres des équipes de pays des Nations Unies et d'autres partenaires (organisations non gouvernementales, donateurs) dans les pays faisant l'objet d'une évaluation de haut niveau montrent que l'OIT a plutôt bien réussi à orienter l'élaboration des plans-cadres de coopération, notamment en facilitant la participation d'organisations nationales de travailleurs et d'employeurs, en intégrant des considérations relatives aux principes et droits fondamentaux au travail dans les analyses communes de pays, et en encourageant la compréhension et le respect de ces principes et droits par les autres organismes des Nations Unies³³⁸.
- 117. L'OIT a également mis à profit un large éventail d'initiatives et de partenariats mondiaux dans l'ensemble du système des Nations Unies pour promouvoir et intégrer les principes et droits fondamentaux au travail:**
- En sa qualité de membre du Réseau achats du Comité de haut niveau sur la gestion des Nations Unies, l'OIT a dirigé l'élaboration d'une approche commune des Nations Unies en matière de

³³³ OIT et organes créés en vertu d'instruments internationaux relatifs aux droits de l'homme, «Déclaration conjointe de la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations de l'OIT et des présidentes et présidents des organes créés en vertu d'instruments internationaux relatifs aux droits humains», 24 fév. 2023.

³³⁴ OIT, «The ILO and the Global Accelerator on Jobs and Social Protection for Just Transitions», sans date.

³³⁵ Accélérateur mondial, OIT, UNICEF, Programme des Nations Unies pour le développement (PNUD), OMS, *Global Accelerator on Jobs and Social Protection for Just Transitions: Theme – Care Economy and Health Workers*, 2023.

³³⁶ Accélérateur mondial, OIT, OMS, UNICEF, PNUD, *Inter-Agency Task Team: Global Accelerator on Jobs and Social Protection for Just Transitions*, sans date.

³³⁷ Les plans-cadres de coopération des Nations Unies pour le développement durable constituent le cadre principal de l'appui fourni par l'Organisation des Nations Unies (ONU) au titre des objectifs de développement durable (ODD) au niveau national.

³³⁸ OIT, *Independent high-level evaluation of FPRW, 2018–23*, 86.

lutte contre la traite des personnes et le travail forcé dans les chaînes d'approvisionnement des organismes du système commun ³³⁹.

- En tant que secrétariat de l'Alliance 8.7, l'OIT joue un rôle central s'agissant de promouvoir et d'appuyer les efforts fournis par les États Membres, les autres organismes de Nations Unies, les organisations de la société civile, les organisations internationales et régionales, et les organisations d'employeurs et associations professionnelles en vue de la réalisation de la cible 8.7 des ODD, et incite les États Membres les plus actifs dans ce domaine à devenir des pays pionniers afin de progresser plus rapidement et d'aider les autres pays à faire de même.
- La participation de l'OIT au Groupe interinstitutions de coordination contre la traite des personnes est un élément important en vue de promouvoir un dialogue interinstitutions sur la traite à des fins de travail forcé.
- En tant que membre du Groupe de travail interinstitutions sur la violence contre les enfants, l'OIT contribue à mettre en lumière les nombreuses violences dont sont victimes les enfants astreints au travail et préconise des stratégies ciblées pour lutter contre ce problème.
- En tant que partenaire du Programme commun des Nations Unies sur le VIH/sida (ONUSIDA), l'OIT contribue à façonner la stratégie des Nations Unies sur la question du VIH dans le monde du travail et montre la voie à suivre pour lutter contre la stigmatisation sociale sur le lieu de travail.
- La participation de l'OIT au Pacte mondial pour des migrations sûres, ordonnées et régulières ³⁴⁰, sa qualité de membre du Comité exécutif du Réseau des Nations Unies sur les migrations ³⁴¹, et l'accord-cadre signé entre l'OIT et l'OIM sont des vecteurs essentiels pour faire avancer les principes et droits fondamentaux au travail dans le cadre d'un dialogue plus large sur les droits des travailleurs migrants.
- Dans le cadre de la Coalition internationale pour l'égalité salariale (EPIC) ³⁴², codirigée par l'OIT, ONU-Femmes et l'OCDE, l'Organisation facilite la tenue de discussions entre pairs sur les politiques, la recherche, les orientations stratégiques, la collecte et la diffusion de bonnes pratiques et d'autres mesures visant à remédier aux écarts de rémunération entre femmes et hommes, et contribue à ces discussions.
- Dans le cadre du programme «Safe and Fair» ³⁴³, une initiative codirigée par l'OIT et ONU-Femmes dans la région de l'Association des nations de l'Asie du Sud-Est (ASEAN), l'OIT promeut le dialogue social, appuie des activités de formation et de sensibilisation à l'intention de travailleuses migrantes, et fournit un appui technique aux autorités nationales aux fins de la lutte contre la violence fondée sur le genre, de la promotion de migrations sûres et du renforcement des droits au travail des migrantes.
- La participation de l'OIT au Groupe de travail d'experts sur les personnes d'ascendance africaine et au Groupe de travail des Nations Unies sur la discrimination à l'égard des femmes et des filles en matière d'emploi et de profession permet à l'Organisation de promouvoir une action commune en faveur des principes et droits fondamentaux au travail au sein de ces groupes ³⁴⁴.

³³⁹ Réseau achats du Comité de haut niveau sur la gestion des Nations Unies, *Addressing forced labour and human trafficking in UN supply chains: Guidance for UN Staff*, 2022.

³⁴⁰ OIT, «Pacte mondial pour des migrations sûres, ordonnées et régulières», sans date.

³⁴¹ Réseau des Nations Unies sur les migrations, «Questions fréquentes au sujet du Réseau des Nations Unies sur les migrations à l'échelle nationale et régionale», oct. 2020, 1.

³⁴² EPIC, «Equal Pay Around the World».

³⁴³ OIT, «Safe and Fair: Realizing women migrant workers' rights and opportunities in the ASEAN region», sans date.

³⁴⁴ Réseau des Nations Unies sur la discrimination raciale et la protection des minorités, «Framework for Common Action for a Post-COVID-19 World 2021+», 17 janv. 2022, 3.

- La collaboration institutionnelle avec le Haut-Commissariat des Nations Unies pour les réfugiés (HCR), mise en œuvre dans le cadre du Plan d'action conjoint OIT-HCR pour 2023-2025 ³⁴⁵, permet de promouvoir des conditions de travail décentes et de garantir l'application des principes et droits fondamentaux au travail pour les personnes déplacées de force.
- La collaboration de l'OIT avec le Groupe de travail sur les entreprises et les droits de l'homme des Nations Unies s'avère très utile pour promouvoir les principes et droits fondamentaux au travail et les normes internationales du travail dans un grand nombre de plans d'action nationaux relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme ³⁴⁶. En 2023, par ailleurs, le Pacte mondial des Nations Unies et l'OIT ont élaboré conjointement une nouvelle formation en ligne ³⁴⁷, qui donne aux entreprises des orientations concrètes sur les moyens de respecter les principes et droits fondamentaux au travail dans leurs activités et leurs chaînes d'approvisionnement.

Autres partenariats multilatéraux

- 118. L'OIT apporte un soutien constant au G7, au G20 et au groupe des BRICS moyennant la fourniture de données, d'analyses et de recommandations sur les politiques.** Les principes d'action du G20 concernant l'adaptation de la protection afin d'assurer à tous les travailleurs une protection plus efficace et une meilleure résilience, adoptés en 2022 ³⁴⁸, rappellent que la protection des travailleurs, fondée sur les normes internationales du travail et la législation nationale, résulte de la conjonction de politiques sur les salaires et les modalités de travail, y compris la durée du travail, de la capacité d'exercer librement le droit à la liberté d'association et le droit de négociation collective, de la protection contre la discrimination dans l'emploi, de la sécurité et la santé au travail (SST), des droits parentaux au travail et de la protection de l'emploi. Par ailleurs, la déclaration ministérielle de Kurashiki concernant l'investissement dans le capital humain, adoptée par le G7 en 2023, a souligné que le fait de garantir les droits des travailleurs que sont la liberté d'association et le droit de négociation collective est le fondement du travail décent et revêt une grande importance dans la promotion de la croissance des salaires ³⁴⁹.
- 119. L'OIT a des liens de longue date avec la Société financière internationale, notamment dans le cadre du programme Better Work** ³⁵⁰. Elles renforcent actuellement leur partenariat sur des thèmes prioritaires, notamment la promotion de l'égalité des genres sur le lieu de travail et la lutte contre la violence fondée sur le genre au travail, appuient la création d'emplois verts de qualité pour l'avenir et intensifient leurs efforts conjoints visant à améliorer les conditions des travailleurs dans les chaînes d'approvisionnement ³⁵¹. L'OIT collabore étroitement avec les banques publiques de développement sur les politiques relatives aux normes sociales et d'autres politiques en lien avec les principes et droits fondamentaux au travail. La Banque asiatique de développement a sollicité l'expertise du BIT en matière de principes et droits fondamentaux au travail dans le cadre de ses travaux sur les normes sociales dans le financement des chaînes

³⁴⁵ Voir OIT et Haut-Commissariat des Nations Unies pour les réfugiés (HCR), *Plan d'action conjoint OIT-HCR pour 2023-2025*, 2023.

³⁴⁶ OIT, *Les liens entre les normes internationales du travail, les Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme, et les plans d'action nationaux sur les entreprises et les droits de l'homme*, Note d'information de l'OIT, juin 2021.

³⁴⁷ OIT et Centre de Turin, «*Learning Plan: Advancing decent work in business through the UN Global Compact Labour Principles*», sans date.

³⁴⁸ G20, *G20 Policy Principles on Adapting Labour Protection for More Effective Protection and Increased Resilience for All Workers*, 2022.

³⁴⁹ Gouvernement du Japon, ministère japonais de la Santé, du Travail et de la Protection sociale, «*Investing in Human Capital*», Réunion des ministres du travail et de l'emploi du G7 à Kurashiki (Okayama), Japon, 22-23 avril 2023.

³⁵⁰ OIT et SFI, *Understanding Impact*.

³⁵¹ OIT, «*L'OIT et la SFI renforcent leur collaboration sur les questions sociales dans les investissements privés*», 17 mars 2023.

d'approvisionnement ³⁵². La majorité des banques publiques de développement, y compris les institutions multilatérales, intègrent aujourd'hui des références aux principes et droits fondamentaux au travail dans leurs garanties environnementales et sociales. Plus récemment, le BIT a contribué à l'élaboration d'une note consultative produite par le Mécanisme indépendant de recours de la Banque africaine de développement, qui contient une feuille de route devant permettre à la banque de s'assurer que les projets qu'elle finance favorisent un environnement de travail plus sûr et plus propice, afin d'encourager des changements systémiques aux niveaux national, régional et continental.

Partenariats régionaux

120. L'OIT s'est également appuyée sur des partenariats régionaux pour promouvoir les principes et droits fondamentaux au travail et les intégrer dans les cadres d'action régionaux:

- Le Bureau régional de l'OIT pour l'Amérique latine et les Caraïbes assure le secrétariat technique de l'initiative régionale «Mettre fin au travail des enfants en Amérique latine et aux Caraïbes», une plateforme de coopération tripartite réunissant 31 pays, 7 représentants d'employeurs et 7 représentants de syndicats de la région Amériques, qui a pour objet d'accélérer l'élimination du travail des enfants dans la région. L'initiative est axée sur le plaidoyer politique, la recherche, l'élaboration de nouvelles méthodes de détection des risques de recours au travail des enfants, l'appui aux plans d'action nationaux visant à accélérer l'éradication du travail des enfants et les échanges d'expériences, y compris dans le cadre d'une coopération Sud-Sud.
- Dans le cadre de sa coopération avec l'Union africaine, l'OIT a notamment appuyé la mise en œuvre du plan d'action décennal visant à éradiquer le travail des enfants, le travail forcé, la traite des êtres humains et l'esclavage moderne (2020-2030) ³⁵³. Au titre de ce plan d'action, adopté par la Conférence de l'Union africaine en février 2020, l'Union africaine soutient la coopération multipartite, y compris avec les associations professionnelles, les organisations d'employeurs et les organisations de travailleurs, afin de lutter contre le travail des enfants, la traite des personnes, l'esclavage moderne et le travail forcé, notamment dans les chaînes d'approvisionnement des entreprises multinationales et dans les communautés associées ³⁵⁴.
- La collaboration de l'OIT avec l'Association des nations de l'Asie du Sud-Est (ASEAN) a notamment donné lieu à la fourniture d'un appui technique à l'élaboration et à la mise en œuvre d'une nouvelle Feuille de route en vue de l'élimination des pires formes de travail des enfants d'ici à 2025 ³⁵⁵. Grâce à son programme «TRIANGLE de l'ASEAN», le BIT a également apporté son concours à l'élaboration de la Déclaration de l'ASEAN sur la protection des travailleurs migrants et des membres de leur famille dans les situations de crise ³⁵⁶.
- L'OIT collabore étroitement avec l'Union européenne, qui a récemment pris plusieurs mesures visant à promouvoir la négociation collective, en s'appuyant sur l'expérience de l'OIT. La directive relative à des salaires minimaux adéquats dans l'Union européenne adoptée en 2022,

³⁵² OIT, *Examen à mi-parcours de la Stratégie de l'OIT en matière de coopération pour le développement (2020-2025)*, GB.347/POL/3, 2023.

³⁵³ Union africaine, «The African Union Ten Year Action Plan on Child Labour plan moves toward implementation», 21 sept. 2020.

³⁵⁴ Union africaine, *Projet de plan décennal (2020-2030) sur l'éradication du travail des enfants, du travail forcé, de la traite des êtres humains et de l'esclavage moderne en Afrique: Agenda 2063 – Cible 8.7 des ODD*, 2019.

³⁵⁵ Association des nations de l'Asie du Sud-Est (ASEAN), *ASEAN Roadmap on the Elimination of the Worst Forms of Child Labour by 2025*, 2020.

³⁵⁶ Voir ASEAN, «ASEAN Declaration on The Protection of Migrant Workers and Family Members in Crisis Situations», 10 mai 2023.

tout d'abord, fixe clairement pour objectif un accroissement du nombre de travailleurs couverts par des négociations collectives sur la fixation des salaires. Par ailleurs, l'Union européenne a souligné la place centrale qu'occupe la négociation collective en vue de la réalisation effective d'une transition juste ³⁵⁷.

Partenariats avec les associations professionnelles et les organisations d'employeurs

121. Les partenariats clés noués avec des associations professionnelles et des organisations d'employeurs sont mis à profit pour promouvoir les principes et droits fondamentaux au travail dans les activités économiques et les chaînes d'approvisionnement. Le rôle de premier plan joué par l'OIT au sein des réseaux internationaux d'entreprises sur les questions relatives aux principes et droits fondamentaux au travail est particulièrement important à cet égard. La Plateforme sur le travail des enfants, coprésidée par l'Organisation internationale des employeurs (OIE) et la Confédération syndicale internationale (CSI), est un outil essentiel pour associer le secteur privé à la lutte contre le travail des enfants dans les chaînes d'approvisionnement. Le Réseau mondial d'entreprises sur le travail forcé rassemble des organisations d'employeurs, des entreprises de toutes tailles et de tous secteurs et leurs affiliés dans le monde entier dans le but d'éradiquer le travail forcé. Dans le cadre de l'Alliance 8.7, le Groupe d'action pour les chaînes d'approvisionnement, qui compte aujourd'hui plus de 250 organisations, mobilise les compétences et les ressources de ses membres pour accélérer les progrès en matière de lutte contre le travail des enfants et le travail forcé dans les chaînes d'approvisionnement. Le Réseau mondial «Entreprises et handicap» de l'OIT, issu de la coopération entre l'OIT et des entreprises multinationales de premier plan, s'attache à promouvoir l'égalité des chances pour les personnes en situation de handicap et à combattre la discrimination dans l'emploi à l'encontre de ces dernières ³⁵⁸.

³⁵⁷ Commission européenne, «De nouvelles orientations de l'UE aident les entreprises à lutter contre le travail forcé dans les chaînes d'approvisionnement», 13 juillet 2021.

³⁵⁸ OIT, «ILO GBDN Self-Assessment», site Web.

► Chapitre 3

Relancer l'action en faveur des principes et droits fondamentaux au travail

122. Le monde est face à des défis complexes qui sont lourds de conséquences pour la réalisation des principes et droits fondamentaux au travail. Il faut donc relancer l'action en faveur de ces principes et droits pour concrétiser les promesses contenues dans la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail (Déclaration de 1998) ainsi que la volonté de l'OIT à parvenir à la justice sociale et l'engagement pris dans le Programme de développement durable à l'horizon 2030 de ne laisser personne de côté.
123. Les chapitres précédents ont montré combien les progrès accomplis dans le domaine des principes et droits fondamentaux au travail peuvent être fragiles lorsque plusieurs crises se conjuguent et s'exacerbent les unes les autres, creusant les inégalités et suscitant insécurité et imprévisibilité. Pourtant, la réalisation des droits fondamentaux au travail est essentielle au respect des autres droits au travail, à la paix et à la cohésion sociale, ainsi qu'à un développement inclusif, durable et soutenu. L'examen des tendances et des actions entreprises ces sept dernières années par les mandants de l'OIT, l'Organisation et le Bureau confirme que les priorités identifiées par la Conférence internationale du Travail en 2017 demeurent pertinentes, et met en évidence des domaines sur lesquels il faudrait d'urgence se pencher plus attentivement. Il s'agit notamment de concevoir des approches intégrées de la promotion des principes et droits fondamentaux au travail, et d'améliorer la coordination interne à cette fin, notamment entre le siège et les bureaux extérieurs; de veiller à ce que les cinq catégories de principes et droits fondamentaux au travail sans exception reçoivent toute l'attention qu'elles méritent, notamment la liberté syndicale et la négociation collective et la non-discrimination; et de poursuivre les efforts visant à comprendre ce qui fonctionne et ce qui ne fonctionne pas selon les situations et les besoins nationaux.

Des approches plus intégrées et globales au service des principes et droits fondamentaux au travail

124. **Les enseignements tirés de l'examen des stratégies et des actions actuellement menées par l'OIT en faveur des principes et droits fondamentaux au travail indiquent que la promotion de ces principes et droits doit s'inscrire dans des approches plus intégrées et globales** qui reflètent pleinement leur caractère interdépendant et complémentaire, et tiennent compte de la diversité des causes profondes qui entravent leur réalisation. À quelques exceptions près, le Bureau a toujours œuvré à la promotion des principes et droits fondamentaux au travail selon des approches distinctes pour chaque catégorie de principes et droits, sans tenir pleinement compte des liens étroits qui existent entre elles. Le Bureau devrait donc davantage s'attacher à sensibiliser les mandants aux avantages qu'il y aurait à adopter des approches intégrées, notamment au moyen d'activités suivies de recherche, de plaidoyer et de communication. En outre, il veillera à ce que ses services consultatifs techniques tiennent mieux compte du caractère foncièrement interdépendant des différentes catégories de principes et droits fondamentaux au travail. À l'appui de ce changement de stratégie, le Bureau pourra s'efforcer de traiter de manière plus équilibrée les cinq catégories de principes et droits fondamentaux au travail, et de renforcer la cohérence et la coordination internes des actions menées pour les promouvoir.

- 125. L'adoption d'approches plus intégrées et globales exige du Bureau qu'il accorde toute l'attention qu'elle mérite à chacune des cinq catégories de principes et droits fondamentaux au travail, sans en privilégier certaines par rapport à d'autres.** Comme le montrent le présent rapport et l'évaluation de haut niveau, les actions que mène le Bureau en faveur des cinq catégories de principes et droits fondamentaux au travail sont très *déséquilibrées*. L'évaluation de haut niveau a notamment révélé que «peu de projets de l'OIT ont porté sur les lacunes structurelles qui existent sur le plan des droits fondamentaux que sont la liberté syndicale et la négociation collective, y compris dans le cadre des travaux menés par le BIT dans les domaines du dialogue social, de la coopération sur le lieu de travail et des relations professionnelles»³⁵⁹, et ce, malgré leur importance singulière en tant que droits habilitants. Par conséquent, le Bureau veillera à garantir une plus grande visibilité aux droits et principes fondamentaux au travail moins fréquemment couverts, et surtout à la liberté syndicale et à la négociation collective, et à leur consacrer des efforts accrus. Pour atteindre cet objectif, il conviendra de dispenser des formations spécialisées aux membres du personnel pour améliorer leur connaissance et leur compréhension des raisons pour lesquelles les principes et droits fondamentaux au travail peuvent contribuer au renforcement de la démocratie au travail et à la création de lieux de travail plus inclusifs, plus sûrs et plus performants.
- 126. Il sera en outre déterminant d'améliorer la coordination et la cohérence des activités du Bureau visant à promouvoir les principes et droits fondamentaux au travail.** Jusqu'à présent, les initiatives mises en œuvre pour promouvoir les principes et droits fondamentaux au travail ont rarement été conçues selon le principe «Une seule OIT», et leur vaste potentiel synergique n'a pas été pleinement exploité. Il est donc proposé que le Bureau consolide un cadre d'action fondé sur le principe «Une seule OIT» en vue de renforcer sa stratégie et ses activités de promotion des principes et droits fondamentaux au travail. Ce cadre sera conçu de manière à associer systématiquement aux actions menées les départements du Bureau dont la mission est directement liée à des catégories précises de principes et droits fondamentaux au travail, de même que ceux qui sont compétents dans des domaines d'action ayant un lien avec les causes profondes des déficits en matière de principes et droits fondamentaux au travail – comme les politiques de l'emploi, le développement des entreprises, la protection sociale, le dialogue social et l'administration du travail. Il sera conforme aux stratégies et plans d'action pertinents du Bureau déjà en vigueur et viendra les compléter. Parmi les stratégies concernées figurent notamment la Stratégie globale de l'OIT en matière de sécurité et de santé au travail (2024-2030)³⁶⁰, la Stratégie intégrée de l'OIT pour la promotion et la mise en œuvre du droit de négociation collective³⁶¹, la Stratégie de l'OIT pour une action en faveur de l'élimination de la violence et du harcèlement dans le monde du travail et la Stratégie de l'OIT sur la réalisation du travail décent dans les chaînes d'approvisionnement³⁶². Agir sur les différentes dimensions des inégalités dans le monde du travail, ainsi que le prévoit la Résolution concernant les inégalités et le monde du travail³⁶³, sera un élément prioritaire de la stratégie visant à remédier aux déficits en matière de principes et droits fondamentaux au travail.

³⁵⁹ OIT, *Independent high-level evaluation of ILO's strategies and action on fundamental principles and rights at work, 2018–23*, 2023, 61.

³⁶⁰ OIT, *Stratégie globale en matière de sécurité et de santé au travail (2024-2030) et plan d'action pour sa mise en œuvre*, GB.349/INS/8, 2023.

³⁶¹ OIT, *Stratégie intégrée de l'OIT pour la promotion et la mise en œuvre du droit de négociation collective*, GB.349/POL/2, 2023.

³⁶² OIT, *Stratégie de l'OIT sur la réalisation du travail décent dans les chaînes d'approvisionnement*, GB.347/INS/8, 2023.

³⁶³ OIT, *Résolution concernant les inégalités et le monde du travail*, ILC.109/Résolution XVI, 2021.

Cinq domaines thématiques

- 127. L'OIT pourrait veiller en particulier à intégrer des considérations relatives aux principes et droits fondamentaux au travail aux actions menées sur les cinq grands domaines de travail ci-après, qui sont étroitement liés et semblent avoir, d'après les tendances et données d'expérience récentes, une incidence déterminante sur les causes profondes des déficits en matière de principes et droits fondamentaux au travail:** 1) l'économie informelle, en particulier dans les zones rurales; 2) les situations de crise et de fragilité; 3) les activités des entreprises et les chaînes d'approvisionnement; 4) les transitions justes vers une économie et une société climatiquement neutres; et 5) l'évolution des modalités de travail, notamment le travail au sein ou via des plateformes numériques.
- 128.** Les trois premiers domaines, sur lesquels était axée la stratégie intégrée sur les principes et droits fondamentaux au travail approuvée par le Conseil d'administration en 2016 ³⁶⁴, n'ont rien perdu de leur pertinence. Il est désormais établi que les travailleurs de l'**économie informelle**, insuffisamment reconnus en droit et souvent sans protection dans la pratique, sont particulièrement exposés à des violations des principes et droits fondamentaux au travail. Ces travailleurs représentent 60 pour cent de la population active occupée dans le monde et, compte tenu de la croissance de la main-d'œuvre, des millions de personnes viennent grossir leurs rangs chaque année. De plus en plus de travailleurs dans le monde subissent les effets conjugués de multiples **situations de crise et de fragilité** qui alimentent le chômage et l'informalité, déstabilisent les systèmes de protection sociale et de protection au travail de base, et augmentent le risque de violations dans toutes les catégories de principes et droits fondamentaux au travail. Les activités de production dans les **chaînes d'approvisionnement**, mondiales ou nationales, concentrent une part importante de la main-d'œuvre mondiale. Cet état de fait illustre à lui seul l'importance primordiale qu'il y a à œuvrer en faveur de la protection des travailleurs et des entreprises durables dans les chaînes d'approvisionnement. En mars 2023, le Conseil d'administration a adopté une stratégie sur la réalisation du travail décent dans les chaînes d'approvisionnement qui reconnaît que le respect, la promotion et la réalisation des principes et droits fondamentaux au travail sont essentiels pour garantir des conditions de travail décentes. En résumé, compte tenu du nombre élevé de travailleurs concernés et de la gravité des risques auxquels ils sont exposés, il ne sera tout simplement pas possible de renforcer notablement le respect des principes et droits fondamentaux au travail sans agir en priorité et de manière systématique sur les causes des déficits observés en la matière dans les situations d'informalité, de crise et de fragilité, ainsi que dans les chaînes d'approvisionnement.
- 129.** Les tendances et l'expérience acquise ces sept dernières années mettent aussi en évidence deux autres phénomènes auxquels il est urgent de prêter une attention accrue. Le premier est le **changement climatique**, qui constitue pour le bon fonctionnement de la société la principale menace de notre temps en ce qu'il met en péril les emplois, les moyens de subsistance et les entreprises dans tous les secteurs du monde du travail. La Résolution concernant une transition juste vers des économies et des sociétés écologiquement durables pour tous reconnaît la nécessité de respecter, promouvoir et réaliser les principes et droits fondamentaux au travail en tant que principes directeurs d'une transition juste pour tous. Le second est le développement du **travail via des plateformes numériques et d'autres formes de travail émergentes** qui offrent de nouvelles possibilités aux travailleurs mais posent aussi de nouveaux défis majeurs concernant la protection de leurs droits. Pour accomplir des progrès notables dans le domaine des principes

³⁶⁴ OIT, *Suivi au sein du Bureau de la résolution concernant les principes et droits fondamentaux au travail adoptée par la Conférence internationale du Travail à sa 101^e session (2012)*, GB.328/POL/7, 2016.

et droits fondamentaux au travail, il faudra aussi accorder une attention accrue et systématique aux moyens de remédier aux déficits qui concernent ce segment de plus en plus important de la main-d'œuvre.

- 130. Dans chacun de ces cinq domaines thématiques, le Bureau aidera les mandants à concevoir des interventions sur mesure, fondées sur des données factuelles et ancrées dans l'approche globale et intégrée de la promotion des principes et droits fondamentaux au travail évoquée plus haut.** Agir sur les différentes dimensions des inégalités dans le monde du travail, ainsi que le prévoit la Résolution concernant les inégalités et le monde du travail ³⁶⁵, sera un élément prioritaire de la stratégie visant à remédier aux déficits en matière de principes et droits fondamentaux au travail. Les activités relevant de chacun des domaines thématiques susmentionnés seront menées en synergie avec les mesures de portée plus large prises par le Bureau au titre des programmes d'action prioritaires afin d'agir sur les causes profondes des déficits relatifs aux principes et droits fondamentaux au travail, dans le cadre d'une approche de la promotion de ces principes et droits fondée sur le principe «Une seule OIT».

Renforcement des activités de promotion de la ratification et de la mise en œuvre des normes fondamentales du travail

- 131. Le Bureau pourrait fournir des orientations et un soutien supplémentaires en vue d'accroître les taux de ratification des conventions fondamentales et d'encourager ainsi l'adoption de politiques concrètes, sur la base de ces normes, en faveur des principes et droits fondamentaux au travail.** Si des progrès notables ont été enregistrés au cours de la période couverte par le présent rapport, notamment la ratification universelle de la convention (n° 182) sur les pires formes de travail des enfants, 1999, les autres conventions fondamentales sont encore loin d'avoir été ratifiées par tous les États Membres. Conformément au programme et budget 2024-25, le Bureau élaborera et mettra en œuvre des campagnes mondiales et nationales de ratification, axées en particulier sur les normes internationales du travail les moins ratifiées. Tirant parti de la dynamique créée par la reconnaissance d'un milieu de travail sûr et salubre en tant que cinquième catégorie de principes et droits fondamentaux au travail, le BIT mettra au point une campagne mondiale portant spécifiquement sur la ratification de la convention (n° 155) sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981, et de la convention (n° 187) sur le cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail, 2006, ainsi que sur celle de la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, et de la convention n° 98, qui énoncent des droits habilitants d'une importance particulière. Ces activités tiendront compte des enseignements tirés des campagnes de promotion en cours, à savoir qu'il est important de fournir une assistance adaptée et ciblée pour éliminer les obstacles à la ratification, et de savoir tirer parti de circonstances politiques favorables lorsqu'elles se présentent.
- 132. Il faut renforcer les synergies entre les activités du Bureau en matière de coopération pour le développement et le système de contrôle de l'OIT en vue d'améliorer l'application des normes ratifiées.** Le Bureau pourrait faire porter en priorité les efforts de promotion des principes et droits fondamentaux au travail déployés dans le cadre d'interventions plus larges de coopération pour le développement sur les aspects mis en évidence dans les commentaires des organes de contrôle. À cette fin, il sera important de coordonner plus étroitement les activités de coopération pour le développement – souvent gérées de manière décentralisée – et les demandes d'assistance technique soumises par les mandants en lien avec les commentaires des organes de

³⁶⁵ OIT, ILC.109/Résolution XVI.

contrôle. Le Bureau pourrait aussi veiller à ce que les membres du personnel affectés aux projets de coopération pour le développement aient une meilleure compréhension du rôle et des fonctions des organes de contrôle de l'OIT, et à ce que les mécanismes de contrôle soient mieux connus à l'échelle de l'Organisation, tant sur le terrain qu'au siège.

Constitution d'une base de données factuelles à l'appui d'une action mieux ciblée

- 133. L'OIT pourrait continuer à investir dans la recherche et la collecte de données afin de constituer une solide base de données factuelles sur laquelle appuyer son action en faveur des principes et droits fondamentaux au travail.** Si l'OIT a contribué à d'importants progrès dans la production de données factuelles sur les principes et droits fondamentaux au travail et l'utilisation de ces données sur le plan opérationnel, notamment en ce qui concerne le travail des enfants et le travail forcé, de grandes lacunes persistent en matière de données pour les cinq catégories de principes et droits fondamentaux au travail. Le Bureau pourrait étendre son assistance technique à la mise au point des méthodes, outils et normes statistiques nécessaires à la recherche et à la collecte de données sur les principes et droits fondamentaux au travail, et appuyer le renforcement des capacités des mandants, des institutions de recherche et d'autres partenaires nationaux en la matière afin qu'ils puissent documenter les aspects prioritaires de l'action à mener en faveur de ces principes et droits. L'appui à la collecte de données factuelles supplémentaires sur la lutte contre la discrimination et sur la liberté syndicale et la négociation collective pourrait à cet égard constituer une priorité majeure. Un autre champ d'action essentiel pourrait consister à intégrer les principes et droits fondamentaux au travail dans les programmes statistiques nationaux en mettant à profit les cadres de coopération en place dans le domaine du travail des enfants. Les programmes de recherche mondiaux et nationaux sur le travail des enfants et le travail forcé, conçus en consultation avec les mandants et d'autres parties prenantes dans le cadre du projet «De la recherche à l'action» pourraient guider la coopération pour la recherche dans ces deux catégories de principes et droits fondamentaux au travail. Des rapports clés de portée mondiale pourraient être utilisés pour faire connaître les déficits constatés dans le domaine des principes et droits fondamentaux au travail, et contribuer à éclairer le débat sur les politiques à mener pour y remédier.
- 134. Le Bureau mettra davantage l'accent sur l'évaluation et le suivi de l'impact de l'ensemble de ses activités de coopération pour le développement sur le respect des principes et droits fondamentaux au travail.** Les mandants se tournent de plus en plus vers le BIT pour obtenir des orientations concrètes et fondées sur des données probantes concernant les politiques «qui marchent» lorsqu'il s'agit de remédier aux déficits en matière de principes et droits fondamentaux au travail. Or les données factuelles qui permettraient d'évaluer l'efficacité des activités menées font souvent défaut, ce qui limite la capacité du Bureau et des mandants de tirer des enseignements de l'expérience passée et de déterminer quelles sont les approches de la promotion des principes et droits fondamentaux au travail qui donnent les meilleurs résultats. L'OIT veillera à intégrer dans tous les projets de coopération pour le développement se rapportant aux principes et droits fondamentaux au travail un volet solide sur le suivi et l'évaluation afin de réunir davantage de données d'impact. L'Organisation appuiera également la réalisation d'évaluations de l'efficacité de différentes approches stratégiques et réglementaires visant à combler les déficits dans le domaine des principes et droits fondamentaux au travail. À cette fin, elle s'attachera en priorité à mettre en évidence les résultats des approches *intégrées* de promotion des principes et droits fondamentaux au travail.

Partenariats et alliances stratégiques

- 135. L'OIT continuera de tirer parti de ses partenariats et de ses alliances pour susciter un engagement politique et promouvoir la mobilisation d'une grande diversité de parties prenantes autour d'une action cohérente et coordonnée visant à promouvoir les principes et droits fondamentaux au travail.** La revitalisation du multilatéralisme liée au programme de développement durable ouvre des perspectives multiples pour la promotion des principes et droits fondamentaux au travail, non seulement en tant qu'objectif, mais aussi en tant que moteur du progrès social et économique. Les principes et droits fondamentaux au travail sont au cœur des travaux de la Coalition mondiale pour la justice sociale. Celle-ci aura donc un rôle essentiel à jouer pour ce qui est de susciter des engagements politiques et des investissements accrus et d'encourager des actions concrètes visant à promouvoir les principes et droits fondamentaux au travail auprès des mandants tripartites de l'OIT et des organisations et autres entités du système multilatéral. L'OIT collaborera davantage à la promotion des principes et droits fondamentaux au travail avec d'autres organismes des Nations Unies, les institutions financières internationales et les organisations économiques régionales, notamment par l'intermédiaire de l'Alliance 8.7, de la Coalition pour l'égalité salariale, de l'Initiative pour un recrutement équitable et d'autres partenariats. Au niveau national, l'OIT s'emploiera en priorité à maintenir sa collaboration avec les équipes de pays des Nations Unies afin de veiller à ce que les principes et droits fondamentaux au travail soient pris en compte dans les bilans communs de pays des Nations Unies et dans les plans-cadres de coopération des Nations Unies pour le développement durable. Les principaux réseaux d'entreprises, notamment la Plateforme sur le travail des enfants et le Réseau mondial d'entreprises sur le travail forcé, seront mis à contribution pour promouvoir les principes et droits fondamentaux au travail et en renforcer le respect dans les activités des entreprises et les chaînes d'approvisionnement.

Financement durable

- 136. Les politiques et les plans visant à promouvoir les principes et droits fondamentaux au travail resteront lettre morte si les sources de financement durables nécessaires à leur mise en œuvre effective font défaut.** Conscient de l'importance capitale du financement durable, le Bureau pourrait fournir une assistance technique aux gouvernements et renforcer leurs capacités afin qu'ils puissent concevoir et mettre en œuvre des stratégies nationales de mobilisation de ressources et des cadres de financement nationaux pour élargir leur marge de manœuvre budgétaire et pouvoir ainsi consacrer davantage de ressources à la promotion des principes et droits fondamentaux au travail; pourront être mis à profit à cette fin les efforts plus largement déployés par le Bureau pour assurer le financement durable des activités en faveur du travail décent et dans d'autres domaines d'action, comme la protection sociale.
- 137. Si les gouvernements peuvent et doivent mobiliser des ressources nationales pour financer durablement la promotion des principes et droits fondamentaux au travail, il est essentiel que la communauté internationale les aide à combler les éventuels déficits de financement nationaux qui persistent.** Le rôle de la communauté internationale à cet égard est d'autant plus important que de nombreux gouvernements sont en difficulté en raison de contraintes budgétaires et d'une augmentation de leur dette. Dans ce contexte, l'OIT pourrait, par l'intermédiaire de la Coalition mondiale pour la justice sociale, de ses partenariats avec les institutions financières internationales et régionales concernées et d'autres partenariats et alliances, encourager activement la communauté internationale à accroître son soutien en faveur de la mobilisation de ressources pour la promotion des principes et droits fondamentaux au travail. Par son rôle de premier plan au sein de l'Accélérateur mondial pour l'emploi et la protection sociale à l'appui de transitions justes, l'OIT est particulièrement bien placée pour

encourager des solutions stratégiques intégrées et des priorités de financement en collaboration avec les mandants, les Nations Unies, la Banque mondiale et d'autres institutions financières internationales, ainsi qu'avec des partenaires bilatéraux et multilatéraux. Les activités menées par le Bureau pour promouvoir la coopération Sud-Sud et la coopération triangulaire à l'appui du financement du travail décent pourraient également être mises à profit à cet égard. Enfin, le Bureau pourrait également mettre en avant l'appel à l'action de Durban sur l'élimination du travail des enfants, qui préconise de «réduire le surendettement en réglant le problème de la dette extérieure des pays pauvres très endettés» ³⁶⁶.

³⁶⁶ 5^e Conférence mondiale sur l'élimination du travail des enfants, *L'appel à l'action de Durban sur l'élimination du travail des enfants*, Durban, 15-20 mai 2022, paragr. 44.