Organisation internationale du Travail

▶ GB.358/INS/6

Conseil d'administration

358e session, Genève, 9-19 novembre 2026

Section institutionnelle

INS

Date: 9 octobre 2026
Original: anglais

Sixième question à l'ordre du jour

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

Objet du document

Le Conseil d'administration est invité à prendre note des informations présentées au titre de l'examen annuel pour la période allant de 2025 au premier trimestre de 2026 et à formuler des orientations concernant les principales questions et priorités à traiter afin d'aider les États Membres à respecter, à promouvoir et à réaliser les principes et droits fondamentaux au travail (voir le projet de décision au paragraphe 178).

Objectif stratégique pertinent: Principes et droits fondamentaux au travail.

Principal résultat: Résultat 1: Une action normative forte et moderne en faveur de la justice sociale.

Incidences sur le plan des politiques: En fonction des orientations du Conseil d'administration.

Incidences juridiques: Aucune.

Incidences financières: Aucune.

Suivi nécessaire: En fonction des orientations et décisions du Conseil d'administration.

Unité auteur Département des normes internationales du travail (NORMES).

Documents connexes: Aucun.

NB: Les informations contenues dans le présent rapport sont tirées des déclarations figurant dans les rapports des gouvernements et les commentaires adressés au Bureau par les organisations nationales et internationales d'employeurs et de travailleurs. Le Bureau n'a pas vérifié l'exactitude des informations ainsi reçues.

▶ Table des matières

Page

Résumé analytique 5

I. Introduction: Contexte de l'examen annuel de 2025-début 2026 7

II. Faits nouveaux et tendances observés en ce qui concerne les cinq catégories de principes et droits fondamentaux dans le cadre de l'examen allant de 2025 au premier trimestre de 2026 9

A. Liberté d'association et reconnaissance effective du droit de négociation collective 9

B. Élimination de toute forme de travail forcé ou obligatoire 12

B.I. Conventions nos 29 et 105 12

B.II. Protocole de 2014 relatif à la convention sur le travail forcé, 1930 14

C. Abolition effective du travail des enfants 28

D. Élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession 29

E. Milieu de travail sûr et salubre 31

III. Conclusions 47

Projet de décision 48

Annexes

A. Liste des États Membres qui n'ont pas ratifié les dix conventions fondamentales et liste des conventions non encore ratifiées, au 31 août 2026 51

B. Liste des États Membres n'ayant pas ratifié le protocole de 2014 relatif à la convention sur le travail forcé, 1930, par région, au 31 août 2026 55

C. Liste des États Membres n'ayant pas ratifié la convention no 155 et/ou la convention no 187, par région, au 31 août 2026 56

D. Liste des États Membres ayant présenté un rapport sur l'application du protocole de 2014 relatif à la convention sur le travail forcé, 1930, et des conventions fondamentales pendant la période couverte par l'examen (2025-début 2026) 58

▶ Résumé analytique

Le présent document fait le point sur l'évolution et les tendances observées en ce qui concerne les principes et droits fondamentaux au travail dans les pays qui n'ont pas encore ratifié les conventions fondamentales pertinentes ni le protocole de 2014 relatif à la convention sur le travail forcé, 1930 (ci-après le «protocole») [1]. Le présent examen traite pour la seconde fois de la convention (nº 155) sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981, et de la convention (nº 187) sur le cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail, 2006, qui sont désormais considérées comme des conventions fondamentales au sens de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail (1998), telle qu'amendée en 2022 (ci-après la «Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail»).

Conformément à la décision prise par le Conseil d'administration à sa 355e session (GB.355/PV(Rev.1), paragraphe 205 *a)*), l'examen des rapports annuels au titre du suivi de la Déclaration de l'OIT a été déplacé de la session de mars du Conseil d'administration à celle de novembre. Le calendrier de présentation des rapports a été adapté en conséquence.

Dans le cadre du présent examen au titre du suivi de la Déclaration de l'OIT, le Bureau a pris en considération tous les rapports et toutes les informations actualisés reçus des gouvernements ainsi que des organisations d'employeurs et des organisations de travailleurs pour la période couvrant l'année 2025 et le premier trimestre de 2026.

S'agissant des conventions fondamentales, les nouvelles ratifications enregistrées depuis l'examen annuel pour 2024 concernent la convention nº 155 (11 ratifications) et la convention nº 187 (8 ratifications), ainsi que la convention (nº 100) sur l'égalité de rémunération, 1951, et la convention (nº 138) sur l'âge minimum, 1973 (1 ratification chacune). Six nouvelles ratifications du protocole ont également été enregistrées depuis le 31 janvier 2025.

Les taux de présentation de rapports ont sensiblement diminué pendant la période considérée, même s'ils varient selon les normes concernées. Il est toutefois encourageant de constater que, parmi les États Membres ayant présenté un rapport, 28 (68 pour cent) ont indiqué leur intention de ratifier le protocole et qu'un certain nombre d'États (environ 67 pour cent des pays ayant présenté un rapport) ont indiqué ou confirmé leur intention de ratifier une ou plusieurs des dix conventions fondamentales. À cet égard, 24 États Membres ont fait part de leur intention de ratifier la convention nº 155, et 19, la convention nº 187.

Dans la plupart des cas, les gouvernements ont communiqué dans leurs rapports des informations utiles sur leurs intentions, leurs difficultés et les mesures qu'ils ont prises pour mettre en œuvre les principes et droits fondamentaux au travail. Cela est particulièrement vrai dans le cas du protocole et des instruments relatifs à la sécurité et à la santé au travail, pour lesquels les gouvernements sont invités à remplir un formulaire détaillé (et non un formulaire simplifié comme pour les autres principes). Le présent rapport continue de fournir des informations sur les efforts actuellement déployés dans le cadre de projets de coopération pour le développement et/ou de l'assistance technique fournie par le Bureau dans les pays qui n'ont pas encore ratifié une ou plusieurs conventions fondamentales et/ou le protocole. Bien

[1] On trouvera en annexe la liste des États devant présenter un rapport au titre du suivi annuel ainsi que les conventions fondamentales qu'ils n'ont pas encore ratifiées.

que le contexte ait considérablement évolué depuis le dernier rapport annuel – la crise financière ayant eu d'importantes répercussions sur ces questions dans l'ensemble de l'Organisation –, l'objectif de ces informations reste de mieux adapter les offres de coopération et d'assistance technique aux besoins exprimés par les mandants et d'y répondre de manière plus systématique, à la lumière du plan d'action pour la période 2024-2030 qui vise à donner effet aux conclusions concernant la troisième discussion récurrente sur les principes et droits fondamentaux au travail adoptées par la Conférence internationale du Travail à sa 112e session (juin 2024) [2].

Compte tenu de l'intérêt porté à la ratification d'un ou de plusieurs des instruments fondamentaux, en particulier le protocole et les instruments relatifs à la sécurité et à la santé au travail, il reste essentiel de maintenir l'assistance technique. De nouvelles actions doivent encore être menées en faveur de la ratification universelle de toutes les conventions fondamentales, eu égard à la résolution de 2024 concernant la troisième discussion récurrente susmentionnée et à la Déclaration du centenaire de l'OIT pour l'avenir du travail (2019).

[2] GB.352/INS/3/1.

▶ I. Introduction: Contexte de l'examen annuel pour 2025-début 2026

1. L'examen annuel est, pour les États qui doivent présenter un rapport, l'occasion de tenir un dialogue tripartite et, pour le BIT, un moyen de faire en sorte que l'assistance technique qu'il apporte aux États Membres ayant à cœur de mieux mettre en œuvre les principes et droits fondamentaux au travail soit de nature à les y aider. Cet examen revêt une importance accrue depuis l'adoption du protocole de 2014 relatif à la convention sur le travail forcé, 1930 (ci-après le «protocole»), et, plus récemment, l'inclusion d'un milieu de travail sûr et salubre dans le cadre des principes et droits fondamentaux au travail de l'OIT, comme suite à la résolution adoptée par la Conférence internationale du Travail à sa 110e session, en 2022. Aux termes de cette résolution, la convention (no 155) sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981, et la convention (no 187) sur le cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail, 2006, sont désormais considérées comme des conventions fondamentales au sens de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail (1998), telle qu'amendée en 2022 (ci-après la «Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail»). La présentation de rapports concernant les conventions sur la sécurité et santé au travail (SST) susmentionnées au titre du suivi de la Déclaration est requise pour la deuxième fois dans le cadre du présent examen annuel.

2. Conformément à la recommandation adoptée par la Réunion tripartite sur l'examen du fonctionnement du Conseil d'administration (5-8 mai 2025), telle qu'approuvée par le Conseil d'administration à sa 355e session (GB.355/PV(Rev.1), paragraphe 205 *a)*), l'examen des rapports annuels au titre du suivi de la Déclaration de l'OIT a été déplacé de la session de mars du Conseil d'administration à celle de novembre. Le calendrier de présentation des rapports a été adapté en conséquence.

3. L'examen annuel vise à donner une vue d'ensemble des efforts déployés, des difficultés rencontrées et des besoins exprimés par les États Membres concernés, sur la base des informations reçues en réponse au questionnaire établi à cette fin. Le présent document rend compte, de la manière la plus synthétique possible, des informations communiquées par les gouvernements et les partenaires sociaux pour 2025 et le premier trimestre de 2026, et met en lumière les faits marquants et les principaux enjeux de cette période, en plus de fournir des informations actualisées sur l'état des ratifications.

4. Les ratifications enregistrées depuis l'examen annuel pour 2024 concernent le protocole, qui a fait l'objet de six nouvelles ratifications (**Brésil, Émirats arabes unis, Grèce, Italie, Népal** et **Pakistan**), la convention no 155, qui a fait l'objet de onze nouvelles ratifications (**Allemagne, Angola, Bahamas, Bangladesh, Barbade, Chili, France, Grèce, Japon, Mozambique** et **Thaïlande**), et la convention no 187, qui a fait l'objet de huit nouvelles ratifications (**Angola, Azerbaïdjan, Bahamas, Bangladesh, Barbade, Mozambique, Sainte-Lucie** et **Uruguay**). En 2025, une nouvelle ratification a été enregistrée pour la convention (no 100) sur l'égalité de rémunération, 1951 **(Brunéi Darussalam)**, et une pour la convention (no 138) sur l'âge minimum, 1973 **(Sainte-Lucie)**.

5. Pour rappel, la convention (no 182) sur les pires formes de travail des enfants, 1999, est devenue le 4 août 2020 la première convention de l'OIT à être universellement ratifiée et, de ce fait, les États Membres ne sont plus tenus de présenter de rapports au sujet de cette convention dans le cadre de l'examen annuel. En ce qui concerne les autres conventions

fondamentales, la convention (nº 29) sur le travail forcé, 1930, reste la plus ratifiée. Viennent ensuite la convention (nº 105) sur l'abolition du travail forcé, 1957, la convention nº 138, la convention (nº 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958, et la convention nº 100. Alors que la convention (nº 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, et la convention (nº 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949, étaient les conventions fondamentales les moins ratifiées avant que les instruments relatifs à la SST ne soient reconnus comme fondamentaux, ce sont désormais ces derniers qui recueillent le moins de ratifications, avec 94 ratifications pour la convention nº 155 et 77 pour la convention nº 187. L'examen annuel traite de la mise en œuvre des principes et droits fondamentaux au travail dans les pays et les régions où les conventions pertinentes ne sont pas ratifiées. À cet égard, il est intéressant de rappeler que la convention (nº 144) sur les consultations tripartites relatives aux normes internationales du travail, 1976, qui reste à ce jour la convention comptant le plus grand nombre de ratifications, mis à part les conventions fondamentales, offre un cadre idéal pour faire en sorte que les futures ratifications des conventions fondamentales reposent sur un dialogue social solide.

6. Les États Membres concernés ont été pour la cinquième fois invités à élaborer leur rapport en ligne à l'aide du questionnaire électronique. La quasi-totalité des pays qui ont soumis un rapport l'ont fait par ce moyen. Ce système de soumission des rapports en ligne vise à faciliter la tâche des États Membres qui doivent présenter un rapport ainsi que la compilation des réponses en vue de leur analyse. Cette année, 63 rapports ont été reçus sur les 156 attendus, soit un taux global de présentation de rapports de 40 pour cent, contre 49 pour cent en 2024 et 51 pour cent en 2023.

7. En février 2026, les gouvernements concernés ont reçu une communication les priant de soumettre leur rapport en ligne puis, dans un second envoi, le nom d'utilisateur et le mot de passe à utiliser à cette fin. L'outil de soumission des rapports en ligne contient les questions du formulaire détaillé sur les thèmes couverts par le protocole et les conventions sur la SST ainsi que les questions des formulaires simplifiés utilisés les années précédentes pour les pays pour lesquels il existe déjà des données de référence (sur la liberté d'association et la négociation collective, le travail des enfants, l'égalité et la non-discrimination et le travail forcé).

8. Le questionnaire en ligne contient des demandes d'informations sur les consultations menées avec les organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives, lesquelles peuvent ajouter (ou joindre) des réponses et observations. Le système est doté des fonctionnalités nécessaires pour que le projet de rapport puisse être communiqué aux partenaires sociaux, le questionnaire rempli pouvant être exporté (avant soumission) au format PDF ou Excel pour diffusion. En outre, des instructions ont été données pour que toutes les organisations d'employeurs ou de travailleurs souhaitant remplir un questionnaire en ligne puissent demander et obtenir leurs propres identifiants de connexion. Pendant la période considérée, 11 organisations d'employeurs (contre 18 en 2024) et 21 organisations de travailleurs (contre 28 en 2024) ont formulé des observations sur les rapports des gouvernements. Dans 10 cas, le Bureau a reçu des informations directement transmises par des organisations d'employeurs ou de travailleurs. Des informations détaillées communiquées dans un rapport présenté tardivement (États-Unis d'Amérique) n'ont pas pu être prises en compte, mais seront utilisées pour le prochain examen annuel.

▶ II. Faits nouveaux et tendances observés en ce qui concerne les cinq catégories de principes et droits fondamentaux dans le cadre de l'examen allant de 2025 au premier trimestre de 2026

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

1. Ratifications

9. Au total, 29 États Membres n'ont pas encore ratifié la convention nº 87, et 19 n'ont pas encore ratifié la convention nº 98. Aucune nouvelle ratification des conventions nos 87 et 98 n'a été enregistrée depuis le dernier examen annuel. La ratification la plus récente de la convention nº 87 remonte à 2023, et celle de la convention nº 98, à 2021.

10. Il convient de rappeler que, au niveau régional, tous les pays d'Europe ont ratifié les deux conventions, et tous les pays d'Afrique ont ratifié la convention nº 98. La région Asie et Pacifique est celle qui compte le plus grand nombre d'États tenus de présenter un rapport qui n'ont ratifié ni la convention nº 87 ni la convention nº 98, suivie des États arabes. Dans la région des Amériques, deux États Membres n'ont pas encore ratifié la convention nº 87; et un n'a pas encore ratifié la convention nº 98; trois États africains n'ont pas ratifié la convention nº 87.

11. Dans la région Afrique, le **Kenya**, le **Maroc** et le **Soudan du Sud** n'ont pas encore ratifié la convention nº 87.

12. Dans la région des Amériques, le **Brésil** a ratifié la convention nº 98, mais pas la convention nº 87, tandis que les **États-Unis d'Amérique** n'ont ratifié aucun de ces deux instruments.

13. Dans la région des États arabes, l'**Arabie saoudite**, **Bahreïn**, les **Émirats arabes unis**, **Oman** et le **Qatar** n'ont ratifié ni la convention nº 87 ni la convention nº 98. La **Jordanie** et le **Liban** n'ont pas ratifié la convention nº 87.

14. Dans la région Asie et Pacifique, l'**Afghanistan**, le **Brunéi Darussalam**, la **Chine**, les **Îles Cook**, les **Îles Marshall**, l'**Inde**, la **République islamique d'Iran**, les **Palaos**, la **République démocratique populaire lao**, la **Thaïlande**, **Tonga** et **Tuvalu** n'ont ratifié ni la convention nº 87 ni la convention nº 98. La **Malaisie**, le **Népal**, la **Nouvelle-Zélande**, **Singapour** et le **Viet Nam** n'ont pas encore ratifié la convention nº 87, tandis que le **Myanmar** n'a pas ratifié la convention nº 98.

15. En ce qui concerne la convention nº 87, le taux de présentation de rapports s'établit à 41 pour cent, contre 45 pour cent en 2024 et 55 pour cent en 2023. Au cours de la période considérée, 12 États Membres (**Arabie saoudite**, **Brunéi Darussalam**, **Émirats arabes unis**, **Inde**, **Jordanie**, **Kenya**, **Malaisie**, **Maroc**, **Nouvelle-Zélande**, **Qatar**, **Thaïlande** et **Viet Nam**) ont présenté un rapport sur la convention nº 87.

16. L'**Inde**, la **Jordanie**, le **Kenya**, la **Nouvelle-Zélande**, le **Qatar**, la **Thaïlande** et le **Viet Nam** déclarent que la ratification de la convention nº 87 est un scénario probable, tandis que l'**Arabie saoudite**, le **Brunéi Darussalam**, les **Émirats arabes unis**, la **Malaisie** et le **Maroc** la qualifient de peu probable.

17. Le gouvernement de la **Malaisie** souligne que l'entrée en vigueur intégrale, en septembre 2024, de la loi de 2020 portant modification de la loi sur les relations professionnelles et de la loi de 2024 portant modification de la loi sur les syndicats a marqué une avancée importante

dans le domaine des relations professionnelles et du cadre relatif au travail en Malaisie. Si ces évolutions ont instauré le pluralisme syndical, la Malaisie entend adopter une approche prudente et progressive et évaluer si le pays est prêt à ratifier la convention n° 87 avant d'envisager de le faire.

18. Le gouvernement de la **Nouvelle-Zélande** rappelle que la ratification de la convention nº 87 est probable compte tenu de l'engagement d'œuvrer à la ratification des conventions fondamentales non ratifiées que le pays a pris dans l'accord de libre-échange ratifié entre la Nouvelle-Zélande et l'Union européenne. Toutefois, certaines questions doivent encore être examinées et résolues au préalable. Si Business New Zealand (BusinessNZ) continue de soutenir l'approche mesurée et prudente adoptée par le gouvernement concernant la ratification de la convention, le Conseil des syndicats de Nouvelle-Zélande (NZCTU) estime que les progrès sont trop lents et recommande de faire de la ratification de la convention nº 87 une priorité, étant donné qu'il s'agit d'une convention fondamentale.

19. Au **Viet Nam**, un examen et une évaluation approfondis de la législation pertinente menés à la lumière des dispositions de la convention nº 87 sont toujours en cours.

20. En ce qui concerne la convention nº 98, le taux de présentation de rapports s'établit à 37 pour cent en 2025, contre 42 pour cent en 2024 et 63 pour cent en 2023. Sept pays (**Arabie saoudite, Brunéi Darussalam, Émirats arabes unis, Inde, Myanmar, Qatar** et **Thaïlande**) ont présenté un rapport sur cette convention.

21. L'**Inde**, le **Qatar** et la **Thaïlande** indiquent que la ratification de la convention nº 98 est probable, tandis que l'**Arabie saoudite**, le **Brunéi Darussalam**, les **Émirats arabes unis** et le **Myanmar** indiquent qu'elle est peu probable.

2. Évolution de la législation

22. Plusieurs gouvernements font état d'évolutions dans les domaines suivants: législation (**Arabie saoudite, Inde, Malaisie, Myanmar, Nouvelle-Zélande, Qatar, Thaïlande** et **Viet Nam**) et initiatives de politique générale (**Kenya** et **Qatar**); inspection du travail et mécanismes de supervision (**Kenya** et **Qatar**); décisions judiciaires (**Kenya** et **Qatar**). Dans certains cas, les renseignements fournis concernent la convention ratifiée, au sujet de laquelle des informations sont déjà disponibles dans le cadre du système de contrôle régulier.

23. Pour sa part, la Confédération syndicale internationale (CSI) réaffirme que de nombreuses législations nationales contiennent, à des niveaux et des degrés divers, des limitations et des obstacles sérieux à l'exercice du droit à la liberté d'association et/ou du droit d'organisation et de négociation collective, en particulier en **Chine**, aux **Émirats arabes unis**, en **Inde**, en **République islamique d'Iran**, en **Jordanie**, au **Kenya**, au **Liban**, en **Malaisie**, au **Maroc**, au **Myanmar**, au **Népal**, au **Soudan du Sud** et en **Thaïlande**.

3. Activités de promotion

24. Il est fait état de différentes activités et initiatives de promotion, notamment: i) recherche **(Kenya)**; ii) compilation et diffusion d'informations et de données (**Inde** et **Kenya**); iii) formation (**Jordanie, Kenya, Nouvelle-Zélande** et **Qatar**); et iv) ateliers et autres activités de sensibilisation (**Émirats arabes unis, Inde, Jordanie, Kenya, Malaisie, Myanmar** [3]**, Qatar, Thaïlande** et **Viet Nam**).

[3] Le Myanmar fait actuellement l'objet de mesures au titre de l'article 33 de la Constitution de l'OIT (voir OIT, Résolution concernant les mesures recommandées par le Conseil d'administration au titre de l'article 33 de la Constitution de l'OIT au

4. Difficultés signalées

25. Les États Membres qui ont soumis un rapport au cours de la période considérée font principalement état des difficultés suivantes: i) manque de sensibilisation du public (**Jordanie, Thaïlande** et **Viet Nam**); ii) manque d'informations et de données **(Thaïlande)**; iii) conjoncture sociale et économique (**Émirats arabes unis, Malaisie, Thaïlande** et **Viet Nam**); iv) situation politique (**Thaïlande** et **Viet Nam**); v) dispositions législatives (**Émirats arabes unis** et **Thaïlande**); et vi) pratiques en vigueur en matière d'emploi **(Kenya)**. D'autres États Membres n'ont signalé aucune difficulté (**Arabie saoudite, Maroc** et **Nouvelle-Zélande**).

26. La CSI rappelle ses observations antérieures selon lesquelles, dans plusieurs pays, notamment en **Afghanistan**, en **République islamique d'Iran** et au **Myanmar**, les conditions nécessaires à l'exercice effectif de la liberté d'association et de la négociation collective font défaut ou se sont considérablement détériorées, et les syndicalistes courent de graves risques dans l'exercice de leurs activités. La CSI rappelle qu'au **Soudan du Sud** l'instabilité politique – à laquelle s'ajoute une situation humanitaire critique – a des effets négatifs directs sur la capacité des travailleurs et de leurs représentants à exercer librement leur droit d'organisation. La CSI continue de fournir des informations détaillées sur des cas de violence antisyndicale, d'atteintes graves aux libertés civiles et d'arrestations arbitraires de syndicalistes et de travailleurs en **Chine**, en **Inde**, au **Myanmar** et au **Népal**, ainsi que sur diverses pratiques de discrimination antisyndicale signalées au **Kenya**, en **Malaisie** et en **Thaïlande**.

5. Demandes d'assistance technique

27. Des demandes d'assistance technique ont été formulées dans les domaines suivants: i) évaluation, en collaboration avec le BIT, des difficultés constatées et de leurs incidences sur la mise en œuvre du principe **(Malaisie)**; ii) sensibilisation, compétences juridiques et défense des droits (**Jordanie, Malaisie** et **Myanmar**); iii) renforcement de la collecte de données et des capacités d'analyse statistique (**Kenya** et **Malaisie**); iv) échange de données d'expérience entre pays ou régions (**Arabie saoudite, Émirats arabes unis, Malaisie, Maroc** et **Thaïlande**); v) réforme de la législation du travail et des autres lois pertinentes (**Kenya** et **Malaisie**); vi) renforcement des capacités des institutions gouvernementales responsables (**Jordanie, Kenya, Maroc** et **Myanmar**); vii) formation des fonctionnaires d'autres services **(Maroc)**; viii) renforcement des capacités des organisations d'employeurs et/ou de travailleurs (**Maroc** et **Myanmar**); et ix) renforcement du dialogue social tripartite (**Arabie saoudite, Jordanie, Maroc, Myanmar** et **Qatar**).

6. Projets de coopération pour le développement et assistance fournie (2025-début 2026)

Projets

28. En **Jordanie**, le projet «Travailler librement dans les zones industrielles qualifiées de Jordanie», lancé en 2023, a pris fin en mai 2026. Il visait à créer un environnement favorable permettant

sujet du Myanmar, ILC.113/Résolution I, 2025; et OIT, *Rapport du Directeur général sur les derniers faits nouveaux concernant la liberté syndicale et le travail forcé au Myanmar et le respect des recommandations de la commission d'enquête chargée d'examiner le respect par le Myanmar de la convention (nº 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, et de la convention (nº 29) sur le travail forcé, 1930*, Conférence internationale du Travail, 114e session, CAN/D/Séance spéciale Myanmar-C.29-C.87, 2026).

aux travailleurs migrants de l'industrie de jouir de leur droit à la liberté d'association et de bénéficier plus facilement des autres principes et droits fondamentaux au travail.

29. Quelques projets de coopération pour le développement continuent de soutenir la liberté d'association et la négociation collective. Au **Qatar**, la phase II du projet de coopération pour le développement (2021-2024) a appuyé la réforme relative au travail et l'accès à la justice et a contribué à faire entendre la voix des travailleurs et à promouvoir le dialogue social. Elle est actuellement suivie de la phase III (2024-2028), qui vise à consolider et à mettre en œuvre les efforts déployés jusqu'à présent pour mieux aligner la législation et la pratique sur les normes internationales du travail et mettre en place des mécanismes et des plateformes de dialogue social. Le projet Rise for Impact (2023-2026), qui couvre plusieurs pays, dont l'**Inde**, vise à renforcer le respect des principes et droits fondamentaux au travail dans les communautés vivant de la culture du coton. En Inde, le projet fournit un appui technique aux autorités des États, favorise la discussion avec les syndicats et comprend des ateliers et des formations dans le domaine de la sensibilisation.

Activités de formation

30. Le **Brésil** a pris part, en septembre 2025, à un cours de formation sur les normes internationales du travail destiné aux juges, organisé par le Centre international de formation de l'OIT, Turin (Centre de Turin) et comprenant une séance sur la liberté d'association. Les **Émirats arabes unis**, le **Liban**, la **Malaisie** et **Oman** ont participé à l'Académie des normes internationales du travail organisée en mai 2025, qui comprenait notamment des séances sur la liberté d'association et la négociation collective. Le **Kenya** et la **Thaïlande** ont également participé à l'Académie organisée en mai 2026.

B. Élimination de toute forme de travail forcé ou obligatoire

B.I. Conventions nos 29 et 105

1. Ratifications

31. Aucune nouvelle ratification de la convention no 29 ni de la convention no 105 n'a été enregistrée depuis le dernier examen annuel. Tous les pays des régions Afrique, États arabes et Europe ont ratifié les deux conventions. La ratification la plus récente de la convention no 29 remonte à 2023, tandis que les ratifications les plus récentes de la convention no 105 remontent à 2022.

32. Six pays doivent encore ratifier la conventions nos 29, et 11, la convention no 105 (dont la **Malaisie** et **Singapour**, qui l'ont dénoncée en 1990 et 1979, respectivement). Au niveau régional, la région Asie et Pacifique est celle qui compte le plus grand nombre d'États tenus de soumettre un rapport qui n'ont ratifié aucune de ces deux conventions.

33. Les **États-Unis** sont le seul État Membre de la région des Amériques à ne pas avoir ratifié la convention no 29.

34. Dans la région Asie et Pacifique, les **Îles Marshall**, les **Palaos**, **Tonga** et **Tuvalu** n'ont ratifié ni la convention no 29 ni la convention no 105. L'**Afghanistan** n'a pas ratifié la convention no 29, tandis que le **Brunéi Darussalam**, le **Myanmar**, la **République de Corée**, la **République démocratique populaire lao** et le **Timor-Leste** n'ont pas ratifié la convention no 105. Celle-ci n'est en vigueur ni en **Malaisie** ni à **Singapour** (voir paragraphe 32 ci-dessus).

35. Au cours de la période considérée, aucun des six États Membres n'ayant pas ratifié la convention nº 29 n'a envoyé de rapport.

36. Le taux de présentation de rapports sur la convention nº 105 s'établit à 36 pour cent, comme en 2024. Quatre États Membres de la région Asie et Pacifique (**Brunéi Darussalam, Malaisie, Myanmar** et **République de Corée**) ont présenté un rapport sur cette convention. Tous quatre indiquent qu'il est peu probable qu'ils la ratifient.

2. Activités de promotion

37. Quatre pays indiquent avoir mené des activités de promotion au moyen d'activités de sensibilisation et de séances de formation (**Brunéi Darussalam, Malaisie** et **Myanmar**) et/ou de l'élaboration et de la publication de supports sur le travail forcé (**Malaisie, Myanmar** et **République de Corée**).

38. Le gouvernement de la **Malaisie** indique qu'il organise des séances d'information et de dialogue à l'intention du public et des partenaires tripartites afin de faire connaître les piliers stratégiques du Plan d'action national sur le travail forcé et d'encourager le public à jouer un rôle actif dans le signalement des pratiques d'exploitation. Au **Myanmar**, les plaintes relatives au travail forcé sont traitées par le Comité national chargé de la mise en œuvre du mécanisme national de plainte, en coopération avec les ministères compétents. En janvier 2025, la **République de Corée** a élaboré des directives pour la protection des droits humains des travailleurs vulnérables, qui imposent l'utilisation d'indicateurs de la traite des personnes lors du traitement des signalements de violations liées au travail forcé.

3. Difficultés signalées

39. Les difficultés suivantes ont été signalées ou confirmées: i) difficulté à identifier, dans la pratique, les éléments constitutifs du travail forcé dans le cadre de modalités d'emploi complexes **(Brunéi Darussalam)**; ii) manque d'informations et de données **(Malaisie)**; iii) accès limité aux lieux de travail en raison d'obstacles administratifs, en particulier en ce qui concerne les enfants et les jeunes travaillant dans de petites entreprises familiales ou sur des étals de vendeurs ambulants, ainsi qu'aux lieux de travail des travailleurs domestiques **(Malaisie)**, et difficultés à effectuer des inspections du travail **(République de Corée)**; iv) dispositions législatives, en particulier la révision du système pénal **(République de Corée)** et l'application des dispositions législatives **(Malaisie)**; v) absence de consensus social **(République de Corée)**; et vi) conjoncture sociale et économique **(Myanmar)**.

40. Le gouvernement de la **République de Corée** évoque une nouvelle fois des obstacles d'ordre politique et juridique à la ratification de la convention nº 105. Il rappelle que certaines questions doivent faire l'objet d'un consensus social compte tenu des circonstances particulières du pays, notamment la division de la péninsule coréenne – argument que la Confédération coréenne des syndicats (KCTU) continue de réfuter – et que d'autres questions doivent être réglées, comme la révision du système pénal dans son ensemble.

4. Demandes d'assistance technique

41. Le **Brunéi Darussalam**, la **Malaisie** et le **Myanmar** insistent sur la nécessité d'une assistance technique du BIT pour la formation des fonctionnaires (notamment les agents de police, les membres du personnel judiciaire, les travailleurs sociaux et les enseignants). La **Malaisie** et le **Myanmar** soulignent également la nécessité de renforcer les capacités des institutions gouvernementales compétentes. En outre, la **Malaisie** mentionne la nécessité de renforcer la collecte de données, l'échange de données d'expérience entre pays ou régions et le

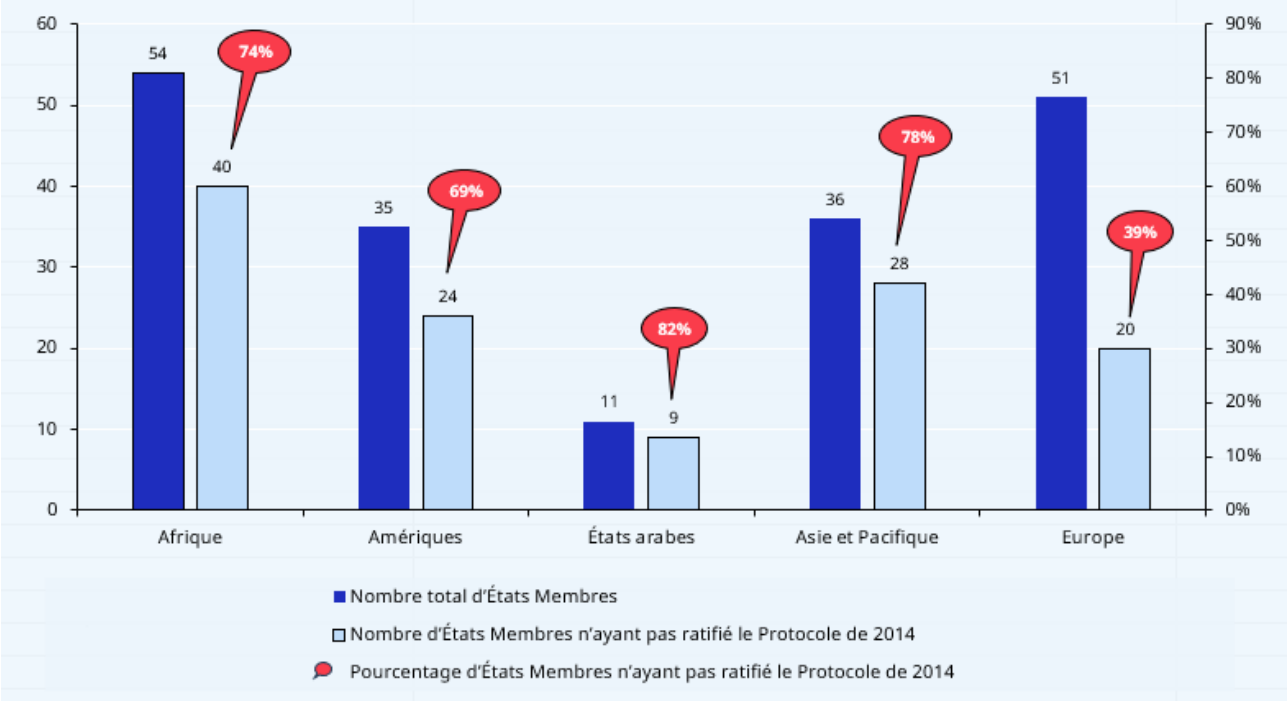
développement des systèmes de protection sociale, tandis que le **Myanmar** insiste sur la nécessité de renforcer les capacités des organisations d'employeurs et de travailleurs, de créer des emplois, de développer la formation professionnelle et les activités génératrices de revenus pour les travailleurs vulnérables, ainsi que d'élaborer des politiques de développement rural.

B.II. Protocole de 2014 relatif à la convention sur le travail forcé, 1930

1. Ratifications

42. Depuis le 31 janvier 2025, six pays ont ratifié le protocole (**Brésil, Émirats arabes unis, Grèce, Italie, Népal** et **Pakistan**). Le nombre total de ratifications s'élève à 66. Par conséquent, 121 États Membres n'ont pas encore ratifié le protocole, parmi lesquels six n'ont pas encore ratifié la convention n° 29. La figure 1 donne un aperçu du nombre et du pourcentage d'États Membres n'ayant pas ratifié le protocole, par région.

▶ **Figure 1. Nombre et pourcentage d'États Membres n'ayant pas ratifié le protocole, par région** (au 31 août 2026)

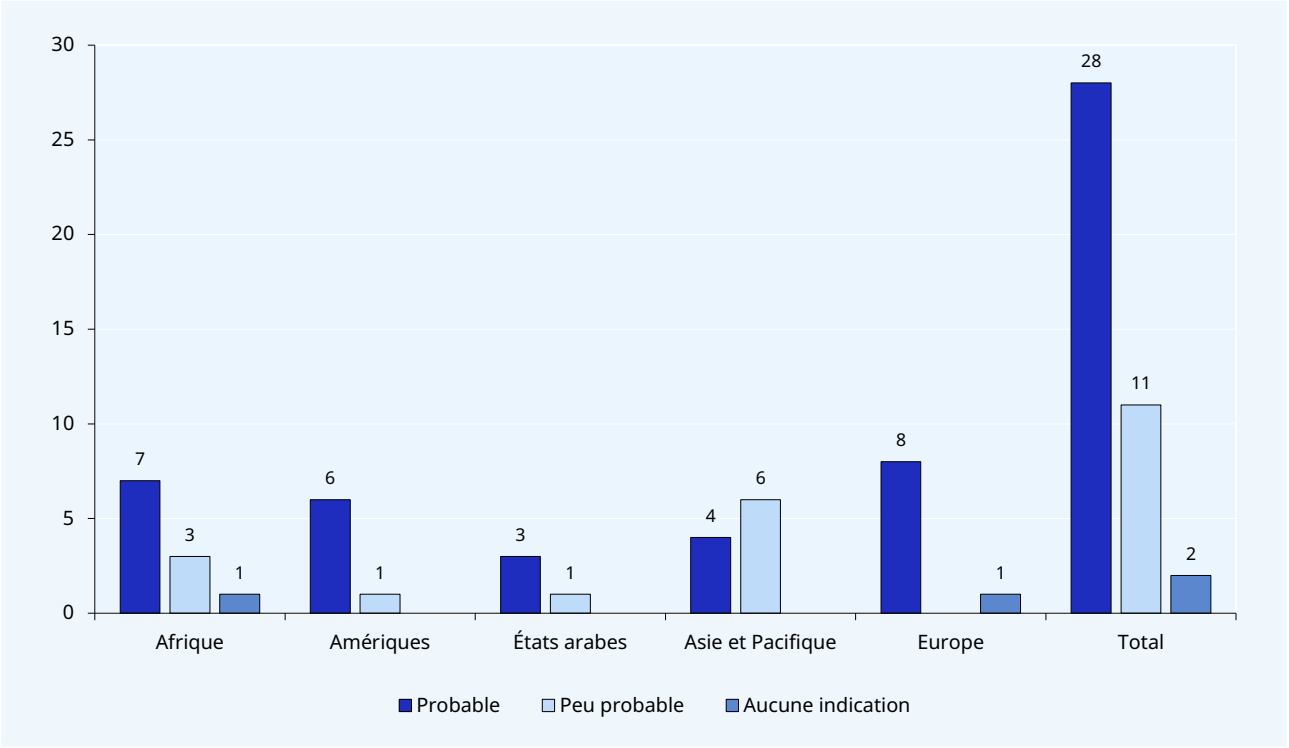


43. On trouvera à l'annexe (partie B) la liste des États Membres n'ayant pas ratifié le protocole, par région.

44. Pendant la période considérée, 41 États Membres ont présenté un rapport sur le protocole (34 pour cent, contre 46 pour cent en 2024). La liste de ces États Membres figure dans l'annexe (partie D). En tout, 28 États Membres (soit 68 pour cent de ceux ayant soumis un rapport) indiquent avoir l'intention de ratifier l'instrument (**Albanie, Azerbaïdjan, Burkina Faso, Cameroun, Colombie, Croatie, El Salvador, Équateur, Éthiopie, Inde, Indonésie, Iraq, Jordanie, Kazakhstan, Maroc, Maurice, Monténégro, Philippines, Qatar, République dominicaine, République de Moldova, Sénégal, Slovaquie, Slovénie, Trinité-et-Tobago, Tunisie, Uruguay** et **Viet Nam**). Onze États Membres indiquent que la ratification du protocole est peu probable à brève échéance (**Bénin, Brunéi Darussalam, Cambodge, Égypte,**

Guatemala, Japon, Kenya, Koweït, Myanmar, République de Corée et **Samoa**). Les deux autres États Membres ne font pas part de leurs intentions concernant la ratification du protocole (**Congo** et **Hongrie**) (voir figure 2). Parmi les pays ayant soumis un rapport, 11 se trouvent dans la région Afrique, 7 dans la région des Amériques, 4 dans la région des États arabes, 10 dans la région Asie et Pacifique et 9 dans la région Europe.

▶ **Figure 2. Intentions de ratification du protocole, par région**

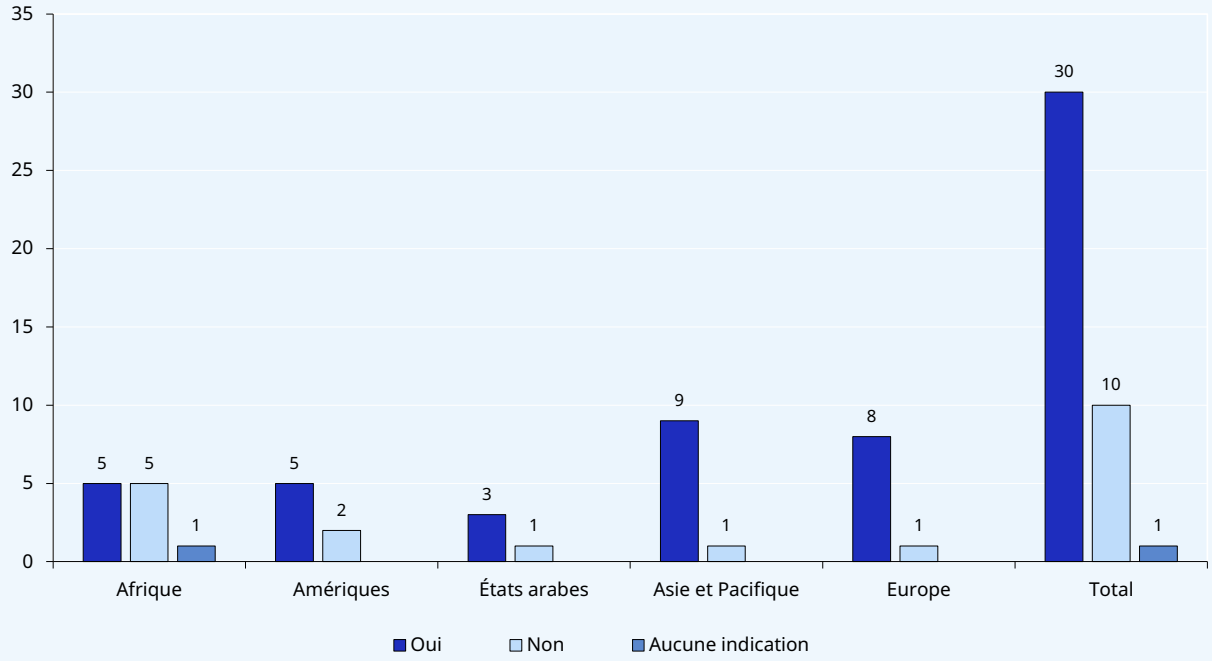


2. Politiques et plans d'action nationaux, dispositions législatives et décisions de justice pertinents

i) Politiques et plans d'action nationaux

45. La figure 3 donne un aperçu, par région, des États Membres ayant présenté un rapport pour la période considérée qui ont déclaré être dotés d'une politique nationale et d'un plan d'action national visant la suppression de toutes les formes de travail forcé.

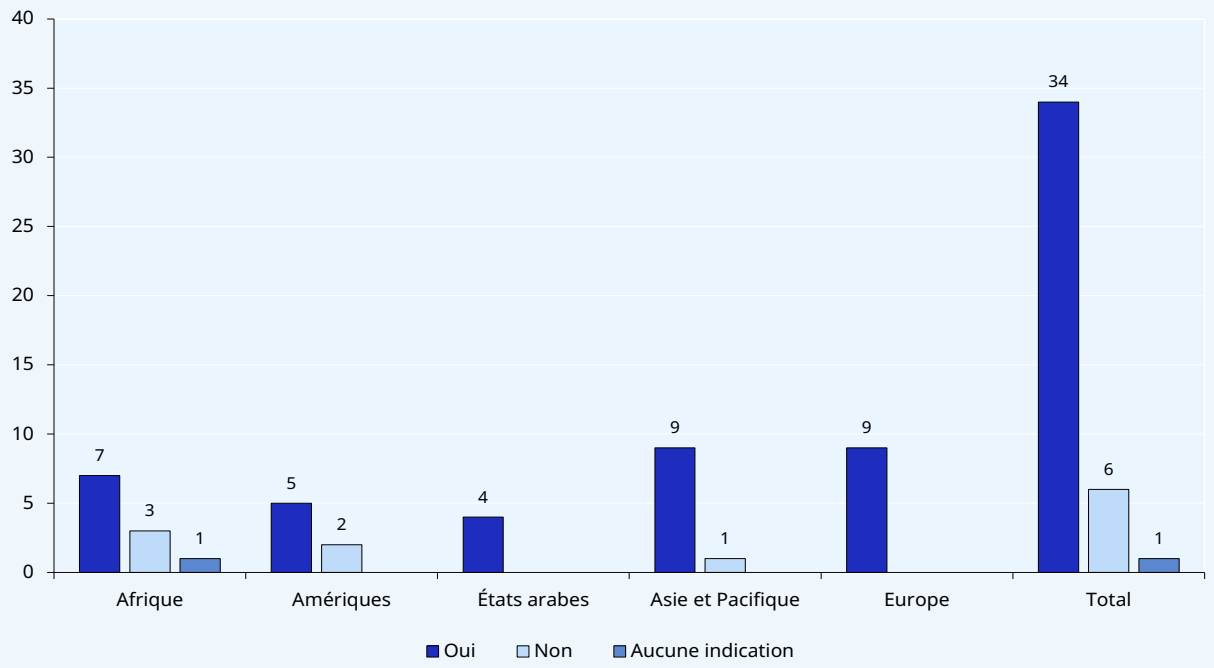
▶ Figure 3. Nombre d'États Membres ayant indiqué être dotés d'une politique nationale et d'un plan d'action national visant la suppression de toutes les formes de travail forcé, par région



46. Soixante-treize pour cent des États Membres ayant soumis un rapport indiquent être dotés d'une politique nationale ou d'un plan d'action national pour lutter contre toutes les formes de travail forcé, contre 62 pour cent en 2024 et 66 pour cent en 2023. Vingt-quatre pour cent indiquent ne pas être dotés d'une telle politique ou d'un tel plan d'action.

47. Les réponses des États Membres concernant l'existence d'une politique nationale et d'un plan d'action national pour lutter contre la traite des personnes sont résumées dans la figure 4.

▶ **Figure 4. Nombre d'États Membres ayant indiqué être dotés d'une politique nationale et d'un plan d'action national pour lutter contre la traite des personnes, par région**



48. Environ 83 pour cent des pays ayant soumis un rapport déclarent être dotés d'une politique nationale et d'un plan d'action national pour lutter contre la traite des personnes, contre 76 pour cent en 2024 et 72 pour cent en 2023. Quinze pour cent des pays ayant soumis un rapport indiquent ne pas être dotés d'une telle politique ou d'un tel plan d'action.

49. Comme cela a été relevé à plusieurs reprises par le passé, certains gouvernements qui indiquent avoir mis en place une politique nationale visant à combattre toutes les formes de travail forcé font en réalité référence à des politiques de lutte contre le phénomène de la traite des personnes. Il ressort donc des informations fournies que plusieurs gouvernements mettent l'accent sur la lutte contre la traite des personnes dans le cadre de leurs efforts visant à éliminer toutes les formes de travail forcé ou obligatoire.

50. En **Croatie**, le gouvernement souligne que le Plan national de lutte contre la traite des êtres humains à l'horizon 2030 met l'accent sur les nouvelles formes d'exploitation, notamment dans le cadre du recrutement en ligne, tout en renforçant les droits des victimes, l'accompagnement à long terme et la coopération institutionnelle.

51. En **Équateur**, le Plan d'action contre la traite des personnes 2019-2030 établit un cadre de coordination entre les institutions publiques en vue de prévenir, de détecter et de combattre la traite des personnes. Le ministère du Travail contribue à ces efforts en promouvant les droits au travail, en inspectant et en contrôlant les lieux de travail, en supervisant les mécanismes de recrutement et d'offre d'emploi, en prévenant l'exploitation par le travail et le travail des enfants et en favorisant l'insertion des victimes et de leur famille sur le marché du travail.

52. Au **Guatemala**, les faits nouveaux comprennent le lancement du Plan opérationnel annuel 2026 de la Commission interinstitutionnelle contre la traite des personnes et l'élaboration de la Politique publique de lutte contre la traite des personnes pour la période 2026-2040.

53. Si la **Hongrie** donne des information sur la Stratégie nationale de lutte contre la traite des êtres humains (2020-2023), les partenaires sociaux font observer qu'aucune stratégie n'a été

adoptée depuis 2024 et qu'aucune information ne leur a été communiquée quant au maintien en vigueur de la stratégie de 2023.

54. Le gouvernement de l'**Indonésie** indique que des préparatifs sont en cours en vue de l'adoption du Plan d'action national pour la prévention et le traitement des cas de traite des personnes (2025-2029). En janvier 2026, le gouvernement a également créé une direction spécialement chargée des infractions commises contre les femmes et les enfants et de la traite des personnes, qui a pour mission d'enquêter sur les délits de traite et de faciliter l'indemnisation des victimes.

55. Le gouvernement de la **République de Corée** indique avoir établi le premier Plan d'action global pour la prévention de la traite des personnes (2023-2027), dont la mise en œuvre sera examinée chaque année.

56. À la **Trinité-et-Tobago**, un nouveau projet de plan d'action national de lutte contre la traite des personnes est en cours d'élaboration.

57. Au **Viet Nam**, le gouvernement indique que le Premier ministre a approuvé le Programme de prévention et de répression de la traite des personnes (2026-2030) par une décision adoptée en janvier 2026.

ii) Disposition législatives

58. La plupart des pays ayant présenté un rapport se réfèrent aux dispositions en vigueur qui érigent en infraction pénale les pratiques de travail forcé et/ou de traite des personnes (dispositions constitutionnelles et dispositions législatives générales ou particulières). D'autres gouvernements mentionnent l'adoption de plans d'action nationaux. Comme les années précédentes, certains gouvernements indiquent que des informations pertinentes figurent également dans leurs rapports précédents ou dans leurs rapports sur l'application des conventions n^{os}29 ou 105 soumis au titre de l'article 22 de la Constitution de l'OIT [4]. Ces observations s'appliquent également aux sections suivantes.

59. Le gouvernement de l'**Albanie** indique que le Code pénal est en cours de révision, ce qui devrait permettre de couvrir toutes les formes de traite et d'exploitation. Il fait également état de l'adoption de la décision du Conseil des ministres (DCM) n^{o} 703/2024 relative à l'agrément et au contrôle des agences d'emploi privées, ainsi que de la décision DCM n^{o} 772/2025 établissant des procédures opérationnelles normalisées pour la protection des victimes et des victimes potentielles de la traite.

60. En **Égypte**, la nouvelle loi sur le travail n^{o} 14 de 2025 interdit expressément le travail forcé, cette interdiction étant un principe fondamental de la protection des droits des travailleurs.

61. En **République de Corée**, la Fédération des syndicats coréens (FKTU) fait observer que des dispositions essentielles de la loi sur les normes du travail ne s'appliquent pas aux établissements comptant moins de cinq salariés, où le risque de travail forcé reste élevé et l'inspection du travail est insuffisante.

62. La **Slovénie** a procédé à une analyse approfondie de la législation pénale relative à la traite des personnes et de l'évolution de la jurisprudence en la matière au cours des dix dernières

[4] Il convient de rappeler que, dans leurs rapports sur l'application de la convention n^{o} 29 soumis au titre de l'article 22 de la Constitution de l'OIT, la plupart des pays fournissent, en réponse aux commentaires de la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations (CEACR), des informations détaillées sur le cadre législatif de la lutte contre le travail forcé ainsi que sur les mesures de prévention et de protection des victimes. Ces informations sont résumées dans les commentaires de la CEACR, qui peuvent être consultés dans la base de données NORMLEX.

années. Cette analyse, achevée en novembre 2025, a débouché sur des recommandations visant à modifier la législation.

3. Collecte d'informations et de données

Mécanismes de collecte de données

63. Comme les années précédentes, la plupart des pays font savoir qu'ils recueillent et analysent des données statistiques et d'autres informations sur la nature et l'ampleur du travail forcé ou obligatoire. Plusieurs autres États ayant présenté un rapport (**Bénin, Cambodge, Cameroun, Maroc, République dominicaine, Samoa** et **Sénégal**) indiquent ou rappellent qu'ils ne recueillent et n'analysent actuellement pas de données à ce sujet. Parmi eux, trois gouvernements font part de leur intention de collecter des données sur le travail forcé ou obligatoire (**Cambodge, Samoa** et **Sénégal**).

4. Prévention et contrôle

64. La plupart des États Membres ayant présenté un rapport fournissent des informations sur les mesures de prévention du travail forcé et de la traite des personnes et de contrôle en la matière. Comme les années précédentes, les principales mesures signalées sont les suivantes: i) campagnes d'information, d'éducation et de sensibilisation ciblant les groupes vulnérables, les travailleurs, les employeurs et le grand public; ii) renforcement des capacités des services d'inspection du travail et des moyens de contrôle de l'application de la législation; iii) réglementation et contrôle des procédures de recrutement et de placement de la main-d'œuvre, y compris des agences d'emploi privées; iv) formation et renforcement des capacités des inspecteurs du travail, des agents des services chargés de l'application de la loi, des procureurs, des juges et des autres autorités compétentes; v) mesures visant à promouvoir des migrations sûres et régulières; et vi) programmes de formation professionnelle et d'emploi visant à réduire la vulnérabilité des travailleurs à l'exploitation.

65. Le gouvernement de l'**Albanie** fait état de mesures visant à renforcer les capacités de l'inspection du travail en matière d'identification et de renvoi des cas de travail forcé concernant des enfants, des travailleurs migrants, des travailleurs de l'économie informelle et des victimes de la traite. Il a également créé des plateformes d'information en ligne à l'intention des travailleurs étrangers et détachés, qui fournissent des informations sur les droits au travail, les procédures administratives et les mécanismes de protection.

66. Le gouvernement de la **Colombie** insiste sur la question de la traite des personnes à des fins de travail ou de services forcés dans le contexte des migrations. Les mesures adoptées à ce jour consistent en des interventions techniques, préventives et interinstitutionnelles visant à renforcer l'identification précoce des victimes potentielles de la traite des personnes à des fins de travail ou de services forcés. Elles comprennent l'élaboration d'outils d'identification, la coordination entre les autorités compétentes et l'analyse des facteurs de risque structurels et territoriaux.

67. Au **Guatemala**, des documents d'orientation sur l'identification, l'assistance, la protection et le retour des victimes de la traite sont diffusés auprès des agents publics, des organisations non gouvernementales et du grand public afin de mieux faire connaître les institutions, les procédures et les mécanismes de coordination interinstitutionnelle pertinents. Il s'agit notamment du «Guide pour la détection et l'identification des victimes de la traite des personnes», du «Guide pour la prise en charge intégrée des victimes adultes LGBTIQ+ de la traite des personnes», du «Protocole de coordination interinstitutionnelle pour la protection et

l'assistance des victimes de la traite des personnes» et du «Protocole de coordination interinstitutionnelle pour le retour des victimes».

68. L'**Indonésie** indique avoir continué de renforcer les mesures de prévention des nouvelles formes de traite et d'exploitation par le travail, notamment le recrutement en ligne, les escroqueries numériques et les réseaux transnationaux d'exploitation, et avoir assuré des activités de formation professionnelle et de développement des compétences au moyen de services en ligne.

69. Le gouvernement de **Maurice** fait état de nombreuses séances d'éducation et de sensibilisation organisées en 2025, ainsi que de réformes visant à renforcer le recrutement équitable au moyen d'un système de permis de travail fondé sur des règles et d'une infrastructure numérique intégrée. Un comité interministériel créé en 2025 examine les cadres relatifs au recrutement, à l'emploi et à la protection des travailleurs migrants, notamment les questions liées au recrutement équitable et aux outils de numérisation.

70. En décembre 2025, le **Monténégro** a adopté un protocole de coopération en matière de détection et d'enquête sur la traite des êtres humains à des fins d'exploitation au travail, ainsi que des directives pour l'identification et le traitement des cas d'exploitation par le travail. Des séances de formation ont été organisées en février 2026 afin de permettre la mise en œuvre de ces instruments.

71. En **République de Corée**, la FKTU fait observer que les normes du travail et les protections liées au contrat de travail restent insuffisantes pour de nombreux travailleurs engagés dans des formes d'emploi atypiques, notamment les travailleurs des plateformes et les travailleurs indépendants, et souligne la nécessité de renforcer les compétences spécialisées des inspecteurs du travail. Elle se dit en outre préoccupée par le fait que les restrictions imposées aux travailleurs migrants relevant du système de permis de travail quant à la possibilité de changer de lieu de travail accroissent leur vulnérabilité au travail forcé.

5. Identification, libération, protection, rétablissement et réadaptation des victimes, et accès des victimes à des mécanismes de recours et de réparation

72. En ce qui concerne l'identification, la protection et la réadaptation des victimes ainsi que leur accès à des voies de recours et de réparation, les principales mesures signalées par les États Membres ayant présenté un rapport sont les suivantes: i) protection juridique des victimes et fourniture d'une aide juridictionnelle et d'une représentation en justice; ii) assistance médicale, psychologique et sociale, y compris services d'hébergement; iii) formation des inspecteurs du travail, des agents des services chargés de l'application de la loi, des procureurs, des juges et des autres autorités compétentes afin d'améliorer l'identification et l'orientation des victimes; iv) mesures de réadaptation et de réinsertion, notamment formation professionnelle et aide à l'emploi; et v) accès à des voies de recours et de réparation, notamment à des mécanismes de réparation, d'indemnisation et de plainte.

73. En **El Salvador**, le Conseil national de lutte contre la traite des personnes actualise son protocole d'intervention, tandis que le ministère public et la police civile nationale disposent d'unités spécialisées chargées de recevoir les signalements de travail forcé et de les transmettre aux autorités compétentes.

74. Le gouvernement de l'**Éthiopie** indique que les victimes ont droit à une aide juridictionnelle et à une représentation en justice gratuites, à des voies de recours et de réparation et à une protection en tant que témoins, ainsi qu'à un hébergement, à des soins médicaux d'urgence et à un soutien psychologique.

75. Le gouvernement de la **Hongrie** indique que les victimes de travail forcé disposent de voies de recours, qui constituent un droit procédural fondamental, tandis que les partenaires sociaux soulignent la nécessité de mettre en place des procédures efficaces permettant aux victimes d'obtenir réparation et indemnisation par d'autres voies que la procédure pénale.

76. Le gouvernement du **Koweït** indique que, en 2025, l'Autorité publique chargée de la main-d'œuvre a organisé des programmes de formation sur les mécanismes d'identification et d'orientation des victimes, ouvert des centres d'hébergement pour les travailleurs migrants, femmes et hommes, offrant une gamme complète de services, et mis en place des mécanismes électroniques de dépôt de plaintes pour les travailleurs domestiques.

77. À **Maurice**, le gouvernement indique que la loi de 2025 sur l'aide juridictionnelle et l'assistance juridique prévoit la fourniture gratuite d'une assistance juridique sous condition de ressources. Au **Monténégro**, la Cour suprême a élaboré, en décembre 2025, des directives sur le droit des victimes à une indemnisation en cas d'infractions, telles que la traite des personnes, et sur l'amélioration des procédures dans ce type d'affaires.

78. Aux **Philippines**, des dispositifs tels que le centre de coordination pour le rapatriement (One Repatriation Command Center), l'Administration chargée de la protection sociale des travailleurs à l'étranger et le Programme de protection, de sécurité et de prestations en faveur des témoins fournissent notamment une ligne d'assistance téléphonique aux travailleurs migrants et aux Philippins à l'étranger, des services d'hébergement temporaire et une protection des témoins.

79. En **République de Corée**, les victimes bénéficient d'une gamme de services dans le cadre du Programme d'aide sociale d'urgence et de la loi sur la prévention de la traite des personnes et la protection des victimes. Toutefois, la FKTU fait observer que le fait de limiter l'aide aux victimes aux seuls cas définis par cette loi ne permet pas de prendre en compte les diverses formes de travail forcé auxquelles les travailleurs sont confrontés.

80. La **République de Moldova** fait état de la création, par la décision gouvernementale n° 835/2025, du Règlement-cadre relatif à l'organisation et au fonctionnement du service d'assistance psychologique aux adultes victimes d'infractions, qui vise à fournir une assistance psychologique spécialisée aux victimes adultes par l'intermédiaire de centres de services spécialisés.

6. Coopération et initiatives internationales

81. Presque tous les gouvernements ayant présenté un rapport indiquent qu'ils coopèrent avec des organisations internationales et régionales pour lutter contre le travail forcé ou obligatoire.

82. La plupart des États Membres ayant présenté un rapport indiquent qu'ils coopèrent avec d'autres États Membres, des organisations internationales et régionales et les partenaires sociaux pour prévenir et combattre le travail forcé ou obligatoire et la traite des personnes. Cette coopération prend notamment la forme d'accords bilatéraux, d'échanges d'informations, d'inspections conjointes et d'opérations transfrontières, d'activités de renforcement des capacités et d'assistance technique, d'une harmonisation des mesures concernant l'identification, l'orientation, le rapatriement et la réinsertion des victimes, ainsi que d'une coopération dans les domaines des migrations de main-d'œuvre et du recrutement équitable.

83. Plusieurs gouvernements mettent en avant leur coopération avec des organisations internationales et régionales, notamment l'OIT, l'Organisation internationale pour les migrations (OIM), l'Office des Nations Unies contre la drogue et le crime (ONUDC),

l'Organisation pour la sécurité et la coopération en Europe (OSCE), le Haut-Commissariat des Nations Unies pour les réfugiés (HCR), l'Organisation internationale de police criminelle (INTERPOL), Europol, l'Agence européenne pour la gestion de la coopération opérationnelle aux frontières extérieures (Frontex), l'Autorité européenne du travail, l'Union africaine, l'Association des nations de l'Asie du Sud-Est (ASEAN) et la Communauté de développement de l'Afrique australe (SADC), dans le cadre d'activités d'assistance technique, de renforcement des capacités, d'échange d'informations et d'actions opérationnelles coordonnées.

84. Certains gouvernements font également état d'accords bilatéraux et de protocoles d'accord visant à réglementer les migrations de main-d'œuvre, à renforcer le recrutement équitable et à protéger les travailleurs migrants, notamment avec les pays d'origine et de destination (**Brunéi Darussalam**, **Éthiopie**, **Jordanie**, **Koweït**, **Maurice**, **Monténégro** et **Slovénie**). Le **Japon**, en coopération avec l'OIM, fournit une aide au rapatriement et à la réinsertion des victimes étrangères et met également en œuvre un projet de réinsertion sociale et d'autonomie économique destiné à aider les victimes à créer leur entreprise.

7. Difficultés signalées

85. Le tableau 1 et la figure 5 présentent de manière synthétique les diverses difficultés signalées par les États Membres en lien avec le protocole.

▶ **Tableau 1. Difficultés signalées en lien avec le protocole, par région et par pays**

	Afrique	Amériques	États arabes	Asie et Pacifique	Europe
Manque de sensibilisation	Égypte Éthiopie Maurice Tunisie	Colombie Guatemala	Iraq Jordanie Koweït	Cambodge Indonésie Philippines Samoa	Albanie Azerbaïdjan Hongrie République de Moldova
Manque d'informations et de données	Burkina Faso Égypte Éthiopie Maurice	Colombie El Salvador Guatemala	Iraq	Cambodge Indonésie Malaisie Philippines République de Corée Samoa	Albanie Azerbaïdjan Hongrie République de Moldova
Valeurs sociales, traditions culturelles	Égypte Maurice Tunisie	Équateur Guatemala	Iraq	Cambodge Samoa Myanmar	
Conjoncture économique et sociale	Bénin Égypte Éthiopie Maurice	Colombie Guatemala	Iraq	Cambodge Indonésie Philippines Myanmar	
Situation politique		Guatemala	Iraq	Cambodge Philippines	
Insuffisances du cadre législatif	Sénégal	Colombie Équateur Guatemala	Iraq	Cambodge Indonésie Samoa	

	Afrique	Amériques	États arabes	Asie et Pacifique	Europe
Manque de moyens du cadre institutionnel	Éthiopie Maurice Sénégal	Colombie Guatemala	Iraq	Cambodge Indonésie Malaisie République de Corée	Azerbaïdjan Hongrie
Difficultés liées au processus de recrutement et de placement des travailleurs	Maurice	Guatemala	Iraq	Cambodge Indonésie	
Difficultés liées aux politiques de migration	Tunisie	Colombie Guatemala	Iraq	Cambodge Indonésie	Albanie
Absence de dialogue social sur le principe		Guatemala	Iraq Qatar	Cambodge Myanmar	
Manque de moyens des organisations d'employeurs	Éthiopie Maurice	Guatemala	Iraq	Cambodge	Azerbaïdjan
Manque de moyens des organisations de travailleurs	Éthiopie	Guatemala	Iraq	Cambodge Myanmar	

▶ Figure 5. Nombre d'États Membres ayant signalé des difficultés en lien avec le protocole



86. Des États Membres comme le **Kenya** mettent également en avant les difficultés liées à l'importance de l'économie informelle, qui nuit à l'efficacité de l'inspection et du contrôle de l'application de la législation, tandis que d'autres, comme l'**Indonésie**, font part de préoccupations concernant l'utilisation des plateformes numériques et le recrutement en ligne. Les **Philippines** soulignent les problèmes liés au trafic illicite de migrants par voie maritime. La **République de Corée** mentionne les difficultés rencontrées pour lutter contre le travail forcé au sein des groupes socialement vulnérables, notamment les personnes en situation de handicap, les personnes âgées et les personnes sans domicile, en raison des obstacles auxquels ces personnes se heurtent pour signaler les abus et accéder à des voies de recours et de réparation.

87. La **Hongrie** souligne les difficultés liées à l'identification des cas, étant donné le caractère dissimulé du travail forcé et le manque d'informations exhaustives, tandis que la Ligue démocratique des syndicats indépendants (LIGA) et la Confédération hongroise des syndicats (MASZSZ) signalent que la réduction des effectifs et des ressources financières du système d'inspection du travail est une contrainte persistante.

8. Demandes d'assistance technique

88. Afin de surmonter les difficultés susmentionnées auxquelles ils se heurtent dans leur lutte contre la traite des personnes, un certain nombre d'États ont indiqué avoir besoin d'une assistance technique du BIT. Ces besoins sont présentés de manière synthétique dans le tableau 2.

▶ Tableau 2. Besoins d'assistance technique, par région et par pays

	Afrique	Amériques	États arabes	Asie et Pacifique	Europe
Activités de sensibilisation et de mobilisation	Égypte Éthiopie Kenya Maurice	Équateur Guatemala Trinité-et-Tobago	Iraq Jordanie Qatar	Brunéi Darussalam Cambodge Inde Indonésie Malaisie Myanmar Philippines Samoa	Albanie Azerbaïdjan République de Moldova
Collecte et analyse des données et des informations	Cameroun Égypte Éthiopie Kenya Maurice Sénégal	Équateur El Salvador Guatemala Trinité-et-Tobago	Iraq Jordanie Qatar	Brunéi Darussalam Inde Indonésie Malaisie Myanmar Philippines Samoa	Albanie Azerbaïdjan Monténégro République de Moldova
Conseils pour l'élaboration de la politique nationale et du plan d'action national	Égypte Éthiopie Kenya Maurice	Colombie El Salvador Guatemala Trinité-et-Tobago	Iraq Jordanie Qatar	Brunéi Darussalam Inde Indonésie Malaisie Myanmar Philippines Samoa	Albanie Azerbaïdjan Monténégro République de Moldova
Renforcement du cadre juridique	Burkina Faso Égypte Éthiopie Kenya Maurice Sénégal	Colombie El Salvador Guatemala Trinité-et-Tobago	Iraq Jordanie Qatar	Brunéi Darussalam Inde Indonésie Malaisie Myanmar Philippines Samoa	Albanie Monténégro République de Moldova
Renforcement des capacités des autorités compétentes	Burkina Faso Égypte Éthiopie Kenya Maurice Tunisie	Colombie République dominicaine Guatemala Trinité-et-Tobago	Iraq Jordanie Qatar	Brunéi Darussalam Inde Indonésie Malaisie Myanmar Philippines Samoa	Albanie Monténégro République de Moldova

	Afrique	Amériques	États arabes	Asie et Pacifique	Europe
Coordination interinstitutionnelle	Cameroun Égypte Éthiopie Kenya Maurice Tunisie	Colombie El Salvador Guatemala Trinité-et-Tobago	Iraq Jordanie Qatar	Brunéi Darussalam Inde Indonésie Malaisie Myanmar Philippines Samoa	Albanie Monténégro République de Moldova
Promotion de pratiques de recrutement et de placement équitables	Égypte Éthiopie Kenya Maurice Tunisie	Colombie Guatemala Trinité-et-Tobago	Iraq Jordanie Qatar	Brunéi Darussalam Inde Indonésie Malaisie Myanmar Philippines Samoa	Albanie Monténégro République de Moldova
Promotion de politiques migratoires équitables	Égypte Éthiopie Kenya Maurice Sénégal	Guatemala Trinité-et-Tobago	Iraq Jordanie Qatar	Brunéi Darussalam Inde Indonésie Malaisie Myanmar Philippines Samoa	Albanie Monténégro République de Moldova
Programmes de formation professionnelle et de création d'emplois et de revenus pour les populations à risque	Égypte Éthiopie Kenya Maurice Tunisie	Colombie Guatemala Trinité-et-Tobago	Iraq Jordanie Qatar	Brunéi Darussalam Inde Indonésie Malaisie Myanmar Philippines Samoa	Albanie Monténégro République de Moldova
Garanties élémentaires de sécurité sociale	Égypte Éthiopie Kenya Maurice	Guatemala Trinité-et-Tobago	Iraq Jordanie Qatar	Brunéi Darussalam Inde Indonésie Malaisie Myanmar Philippines Samoa	Albanie Monténégro République de Moldova
Conseils sur l'application du principe de diligence raisonnable	Égypte Éthiopie Kenya Maurice	El Salvador Guatemala Trinité-et-Tobago	Iraq Jordanie Qatar	Brunéi Darussalam Inde Indonésie Malaisie Myanmar Philippines Samoa	Albanie Monténégro République de Moldova

	Afrique	Amériques	États arabes	Asie et Pacifique	Europe
Renforcement des capacités des organisations d'employeurs et de travailleurs	Égypte Éthiopie Kenya Maurice Sénégal	Colombie El Salvador Guatemala Trinité-et-Tobago	Iraq Jordanie Qatar	Brunéi Darussalam Inde Indonésie Malaisie Myanmar Philippines Samoa	Albanie Monténégro République de Moldova

9. Projets de coopération pour le développement et assistance fournie (2025-début 2026)

Projets et assistance technique

89. Au **Brésil** (qui a ratifié le protocole en août 2025), les projets «Promotion et mise en œuvre des principes et droits fondamentaux au travail» (2017-2026) et «Prévenir et combattre le travail en esclavage et le travail des enfants» (2020-2026) ont contribué au renforcement des politiques et des capacités institutionnelles visant à prévenir le travail forcé et à favoriser l'application des normes internationales du travail.

90. En **Malaisie**, le projet ADVANCE (2023-2026) a contribué à faire progresser les principes et droits fondamentaux au travail, notamment en contribuant au Plan d'action national sur le travail forcé, en facilitant la participation des parties prenantes et en renforçant la sensibilisation aux questions de travail forcé.

91. Au **Paraguay**, le projet AMPLIAR (2023-2025), qui a pris fin plus tôt que prévu initialement en raison de la réduction des fonds alloués par les donateurs, a renforcé les capacités des organisations de travailleurs et des organisations de la société civile à lutter contre le travail forcé, le travail des enfants et d'autres violations dans les zones d'élevage bovin.

92. Le projet BRIDGE II (2022-2025), mis en œuvre en **Mongolie**, au **Népal** et au **Pakistan** et qui a lui aussi pris fin plus tôt que prévu initialement en raison de la réduction des fonds alloués par les donateurs, a appuyé les efforts déployés en vue de la ratification du protocole (aujourd'hui en vigueur au Népal et au Pakistan). Le projet «De la recherche à l'action» (2023-2026), mis en œuvre au **Népal** et en **Ouganda**, qui s'est lui aussi achevé de manière anticipée, visait à promouvoir des approches fondées sur des données probantes pour lutter contre le travail forcé et la traite des personnes.

93. En 2025, le BIT a fourni, notamment au titre de la coopération pour le développement, une assistance technique prenant en particulier la forme d'analyses des lacunes, afin d'aider les pays qui se préparaient à ratifier la convention n° 29 (**Palaos** et **Tuvalu**).

Activités de formation

94. Un cours de formation sur les normes internationales du travail comprenant une séance sur le protocole de 2014 a été organisé par le Centre de Turin en décembre 2025. Il a notamment réuni des participants des pays suivants: **Iraq, Koweït, Liban, Oman, Qatar, République arabe syrienne** et **Yémen**. L'Académie des normes internationales du travail, qui s'est tenue en mai 2026 et comprenait également une séance sur le protocole, a réuni des participants des pays suivants: **Angola, Cambodge, Cameroun, Congo, Kenya, Maldives, Mongolie, Nigéria,**

Ouganda, Papouasie-Nouvelle-Guinée, Philippines, République démocratique du Congo, République-Unie de Tanzanie, Saint-Vincent-et-les Grenadines, Tchad et **Ukraine**.

C. Abolition effective du travail des enfants

1. Ratifications

95. Si la convention nº 182 est aujourd'hui universellement ratifiée, 11 États Membres doivent encore ratifier la convention nº 138. Une nouvelle ratification a été enregistrée depuis l'examen annuel de 2024 **(Sainte-Lucie)**.

96. À l'échelle régionale, tous les pays de la région Europe et de la région des États arabes ont ratifié les deux conventions. C'est la région Asie et Pacifique qui compte le plus grand nombre d'États n'ayant pas ratifié la convention nº 138

97. Dans la région Afrique, la **Somalie** n'a pas ratifié la convention nº 138.

98. Dans la région des Amériques, les **États-Unis** n'ont pas ratifié la convention nº 138.

99. Dans la région Asie et Pacifique, les **Îles Cook**, les **Îles Marshall**, la **Nouvelle-Zélande**, les **Palaos**, la **République islamique d'Iran**, le **Timor-Leste**, **Tonga** et **Tuvalu** n'ont pas ratifié la convention nº 138.

100. Le taux de présentation de rapports concernant la convention nº 138 est de 10 pour cent, contre 27 pour cent en 2024 et 36 pour cent en 2023. Au cours de la période considérée, un seul État Membre **(Nouvelle-Zélande)** a présenté un rapport sur la convention nº 138. La **Nouvelle-Zélande** réaffirme son intention de ratifier la convention.

101. Le gouvernement de la **Nouvelle-Zélande** réaffirme que la ratification est probable, compte tenu de l'engagement d'œuvrer à la ratification des conventions fondamentales non ratifiées que le pays a pris dans l'accord de libre-échange récemment ratifié entre la Nouvelle-Zélande et l'Union européenne. Toutefois, comme indiqué dans ses rapports précédents, certaines questions doivent encore être examinées et résolues au préalable. Le NZCTU rappelle qu'il plaide de longue date en faveur de la ratification de la convention nº 138 par la Nouvelle-Zélande, tandis que BusinessNZ maintient qu'une telle démarche doit être examinée avec soin et faire l'objet de consultations avec les partenaires sociaux.

2. Activités de promotion

102. Le gouvernement de la **Nouvelle-Zélande** continue de fournir des informations sur des mesures et initiatives qui offrent des exemples de bonnes pratiques en matière de promotion de l'abolition effective du travail des enfants. L'inspection du travail de la **Nouvelle-Zélande** et le ministère des Entreprises, de l'Innovation et de l'Emploi (MBIE) mettent en œuvre diverses initiatives visant à mieux faire connaître aux jeunes leurs droits et responsabilités en matière d'emploi. Ces efforts comprennent des activités de sensibilisation ciblées dans les écoles et les universités, des formations interactives sur les principales normes du travail et des campagnes de sensibilisation destinées à accompagner les jeunes dans leur entrée sur le marché du travail.

3. Évolution des politiques et des cadres juridiques et judiciaires

103. Le gouvernement de la **Nouvelle-Zélande** fournit des informations actualisées concernant une affaire relative au recours au travail des enfants par une communauté religieuse néo-zélandaise (l'«affaire Pilgrim»).

4. Difficultés signalées

104. Comme indiqué dans les rapports précédents, le gouvernement de la **Nouvelle-Zélande** souligne que l'une des difficultés tient à l'absence d'une source unique et complète d'informations sur l'expérience des jeunes sur le marché du travail. La Nouvelle-Zélande continue de renforcer son approche en matière de protection et d'accompagnement des jeunes en améliorant la collecte de données et l'échange d'informations entre les organismes concernés et en renforçant les garanties juridiques. L'une des principales priorités consiste à combler les lacunes en matière d'informations sur l'expérience des jeunes dans le monde du travail au moyen de l'enquête en cours sur la santé et le bien-être des jeunes.

5. Projets de coopération pour le développement et assistance fournie (2025-début 2026)

105. Le projet «Laboratoire mondial d'accélération» visant à intensifier la lutte contre le travail des enfants et le travail forcé (2021-2025), qui comprenait également des activités visant à appuyer la ratification de la convention nº 138, a pris fin plus tôt que prévu initialement en raison de réductions du financement du donateur.

106. Le BIT a mis en œuvre des mesures de renforcement des capacités relatives à la convention nº 138 en **Somalie**, à **Tuvalu** et aux **Tonga.** Ces mesures ont contribué à l'approbation de la ratification de la convention par le Parlement aux Tonga.

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

1. Ratifications

107. Une nouvelle ratification de la convention nº 100 a été enregistrée au cours du cycle de présentation des rapports considérée **(Brunéi Darussalam)**, tandis qu'aucune nouvelle ratification de la convention nº 111 n'a été enregistrée. Au total, 16 pays n'ont pas encore ratifié l'une ou l'autre de ces conventions, ou n'ont ratifié ni l'une ni l'autre. Douze pays doivent encore ratifier la convention nº 100, et 12 autres la convention nº 111.

108. Au niveau régional, tous les pays de la région Europe ont ratifié les deux conventions. La région Asie et Pacifique est celle qui compte le plus grand nombre d'États tenus de présenter des rapports qui doivent encore ratifier l'une ou l'autre de ces conventions ou les deux. Viennent ensuite la région des États arabes, la région Afrique et la région des Amériques.

109. Dans la région Afrique, la **Somalie** n'a pas ratifié la convention nº 100.

110. Dans la région des Amériques, les **États-Unis** n'ont ratifié ni la convention nº 100 ni la convention nº 111.

111. Dans la région des États arabes, **Oman** n'a ratifié ni la convention nº 100 ni la convention nº 111, et **Bahreïn**, le **Koweït** et le **Qatar** n'ont pas ratifié la convention nº 100.

112. Dans la région Asie et Pacifique, les **Îles Cook**, les **Îles Marshall**, le **Myanmar**, les **Palaos**, **Tonga** et **Tuvalu** n'ont ratifié aucune des deux conventions, et le **Brunéi Darussalam**, le **Japon**, la **Malaisie** et **Singapour** n'ont pas ratifié la convention nº 111.

113. En ce qui concerne la convention nº 100, le taux de présentation de rapports est plus faible, à savoir 25 pour cent contre 46 pour cent en 2024 et 62 pour cent en 2023. Trois pays (**Koweït, Myanmar** et **Qatar**) ont présenté un rapport sur cette convention. Le **Qatar** indique que la ratification de la convention est probable, tandis que le **Koweït** et le **Myanmar** réaffirment qu'elle est peu probable.

114. Pour la convention nº 111, le taux de présentation de rapports est également plus faible, à 33 pour cent, contre 50 pour cent en 2024 et 58 pour cent en 2023. Quatre États Membres (**Brunéi Darussalam, Japon, Malaisie** et **Myanmar**) ont présenté un rapport sur cette convention. Les quatre États Membres indiquent que la ratification est peu probable [5].

115. Le gouvernement du **Brunéi Darussalam** indique, en ce qui concerne la convention nº 111, qu'un examen plus approfondi et des ajustements pourraient être nécessaires pour assurer la pleine conformité avec les normes énoncées dans la convention. En outre, la mise en œuvre de la convention pourrait nécessiter des initiatives de sensibilisation et le renforcement des mécanismes de contrôle de l'application afin de promouvoir dans la pratique l'égalité de chances et la non-discrimination.

116. Le gouvernement du **Japon** indique que de nouvelles discussions ont eu lieu avec les partenaires sociaux en 2025 au sujet de la ratification de la convention nº 111 et réaffirme que la question de la compatibilité entre cette convention et la législation nationale nécessite encore un examen approfondi. Rappelant que l'un des obstacles à la ratification tient aux dispositions des lois sur la fonction publique, aux niveaux national et local, qui limitent la liberté d'opinion politique des fonctionnaires, la Confédération japonaise des syndicats (JTUC-RENGO) déplore vivement une nouvelle fois qu'aucune mesure concrète n'ait été prise en vue de la ratification de la convention.

117. Le gouvernement du **Qatar** indique qu'une étude sera menée afin d'évaluer dans quelle mesure la législation nationale est conforme aux dispositions de la convention nº 100.

2. Activités de promotion

118. Le gouvernement du **Brunéi Darussalam** indique que des efforts ont été déployés sous la forme d'activités de sensibilisation et de séances d'information sur la non-discrimination dans l'emploi et la profession, notamment de réunions avec des ambassades étrangères visant à sensibiliser les intéressés et à renforcer la coopération sur les questions relatives à l'emploi et au traitement équitable des travailleurs. En **Malaisie**, des programmes d'éducation sur le lieu de travail ont été mis en œuvre par le ministère du Travail en collaboration avec les partenaires sociaux.

3. Difficultés signalées

119. Quatre États ayant soumis un rapport (**Koweït, Malaisie, Qatar** et **Myanmar**) ont signalé des difficultés liées: i) au manque de sensibilisation du public **(Koweït)**; ii) aux dispositions législatives et aux pratiques en vigueur en matière d'emploi (**Malaisie**); iii) à l'absence de dialogue social sur le principe **(Qatar)**; et iv) aux valeurs sociales, aux traditions culturelles et au manque d'informations et de données **(Myanmar)**.

[5] Comme indiqué lors des examens précédents, plusieurs gouvernements ont communiqué des informations utiles sur les perspectives et les difficultés que soulève pour eux la ratification de la convention nº 111 à l'occasion de l'élaboration de l'Étude d'ensemble de 2023 sur la convention (nº 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958, la convention (nº 156) sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales, 1981, la convention (nº 183) sur la protection de la maternité, 2000, la recommandation (nº 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958, la recommandation (nº 165) sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales, 1981, et la recommandation (nº 191) sur la protection de la maternité, 2000.

4. Demandes d'assistance technique

120. Afin de surmonter les difficultés recensées, cinq gouvernements (**Japon, Koweït, Malaisie, Myanmar** et **Qatar**) ont sollicité l'assistance technique du BIT, en particulier dans les domaines suivants: i) échange de données d'expérience entre pays ou régions; et ii) renforcement des capacités des institutions responsables et des fonctionnaires concernés.

121. Au **Japon**, la JTUC-RENGO a réaffirmé que l'assistance technique du BIT est nécessaire, notamment pour diffuser des informations sur les bonnes pratiques des pays ayant ratifié la convention nº 111 en ce qui concerne la manière dont ils assurent la cohérence entre leur législation nationale et la convention.

5. Projets de coopération pour le développement et assistance fournie (2025-début 2026)

Projets

122. Au **Qatar**, les phases II (2021-2024) et III (2024-2028) du projet de coopération pour le développement ont contribué à promouvoir les possibilités offertes aux femmes sur le lieu de travail et à faire progresser l'égalité entre femmes et hommes et la non-discrimination grâce à l'élaboration de politiques et de programmes en coopération avec les ministères concernés.

123. En **Malaisie**, le projet PROTECT (2024-2026) a continué de mener des activités conjointes avec les autres organisations participantes afin de renforcer les capacités des organisations de la société civile et des prestataires de services à répondre aux difficultés rencontrées par les travailleuses migrantes.

Activités de formation

124. Le **Koweït** et **Oman** figuraient parmi les pays ayant participé à l'Académie des normes internationales du travail, qui s'est tenue en mai 2025 et comprenait une séance sur l'élimination de la discrimination dans l'emploi et la profession.

E. Milieu de travail sûr et salubre

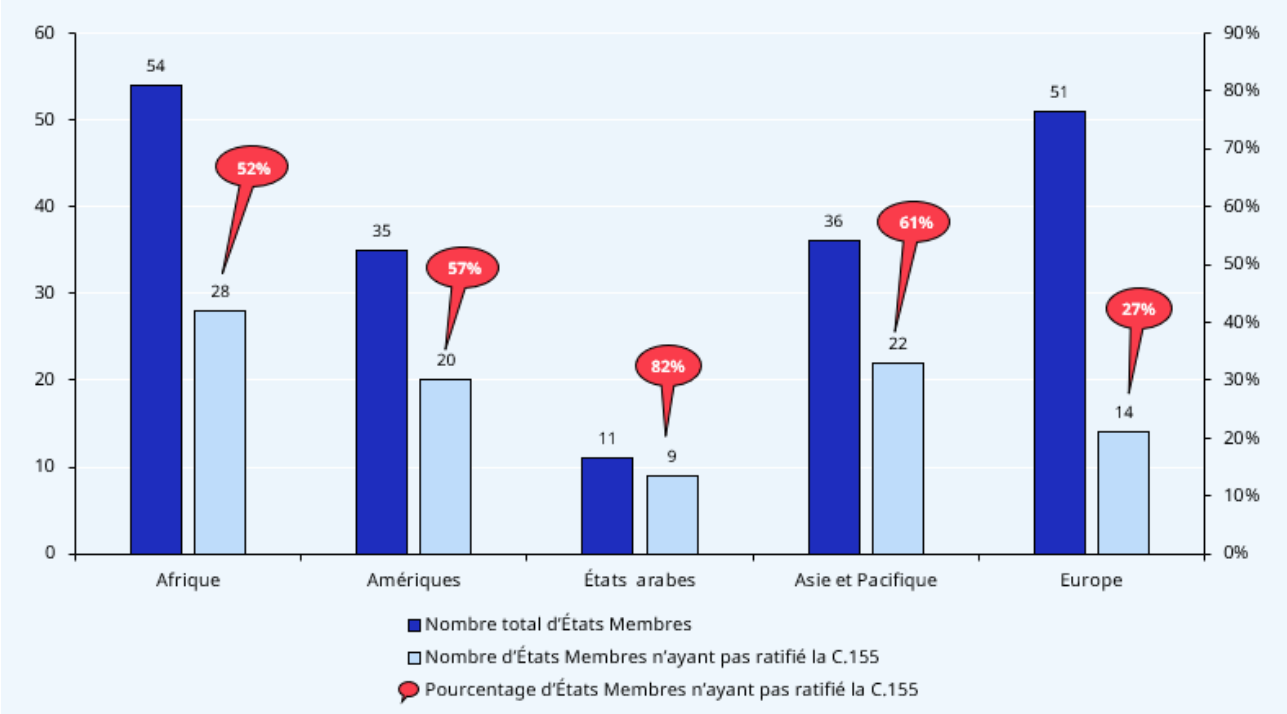
125. L'examen annuel porte pour la deuxième année sur le principe d'un milieu de travail sûr et salubre. Les États Membres qui n'ont pas ratifié à la fois la convention nº 155 et la convention nº 187 sont en effet tenus de présenter des rapports depuis 2024.

126. En conséquence, de nombreux États Membres ont de nouvelles obligations en matière de présentation de rapports. Le taux de présentation de rapports est de 41 pour cent pour la convention nº 155 (contre 51 pour cent en 2024), 38 pays ayant présenté un rapport sur cette convention. Il est de 32 pour cent pour la convention nº 187 (contre 41 pour cent en 2024), 35 pays ayant présenté un rapport sur cette convention.

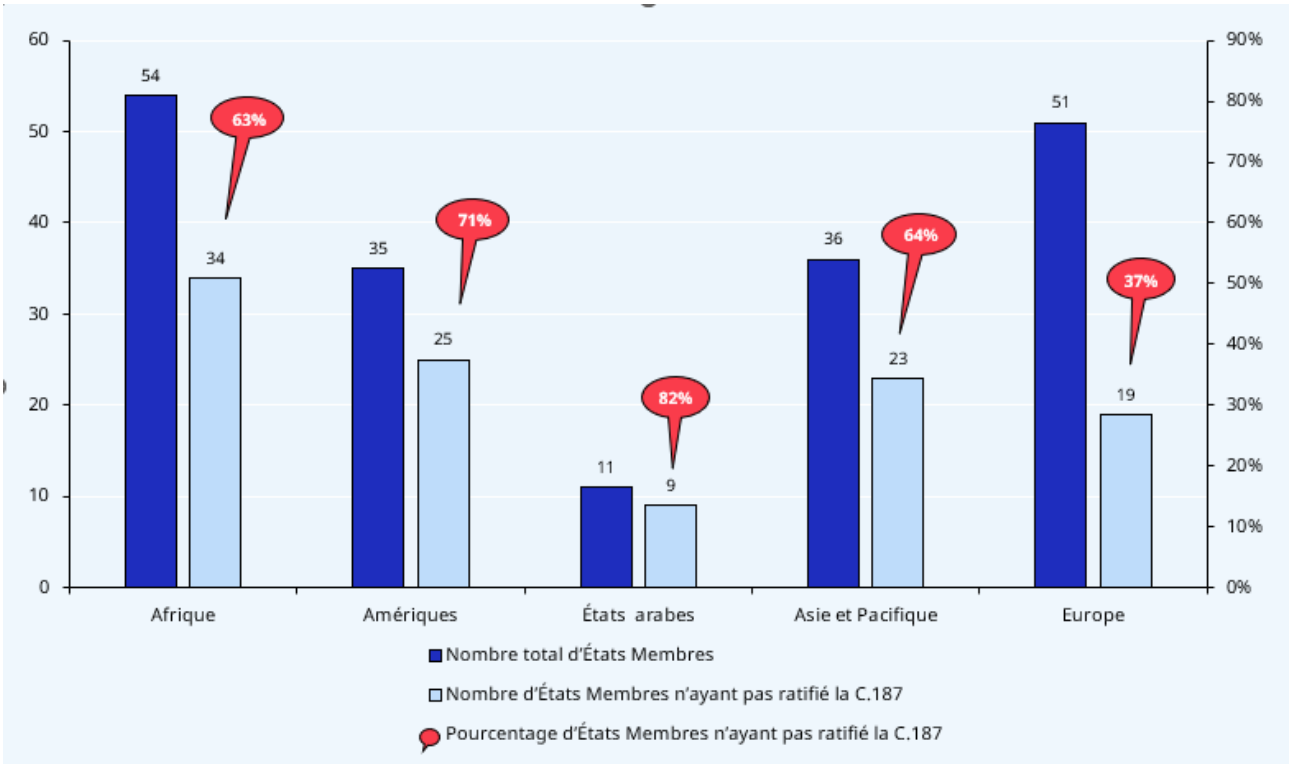
1. Ratifications

127. Au 31 janvier 2025, 11 nouvelles ratifications de la convention nº 155 ont été enregistrées (**Allemagne, Angola, Bahamas, Bangladesh, Barbade, Chili, France, Grèce, Japon, Mozambique** et **Thaïlande**), et 8 nouvelles ratifications de la convention nº 187 (**Angola, Azerbaïdjan, Bahamas, Bangladesh, Barbade, Mozambique, Sainte-Lucie** et **Uruguay**). Malgré ces progrès récents, 93 États Membres n'ont pas encore ratifié la convention nº 155, et 110 n'ont pas encore ratifié la convention nº 187.

▶ **Figure 6. Nombre et pourcentage d'États Membres n'ayant pas ratifié la convention nº 155, par région** (au 31 août 2026)



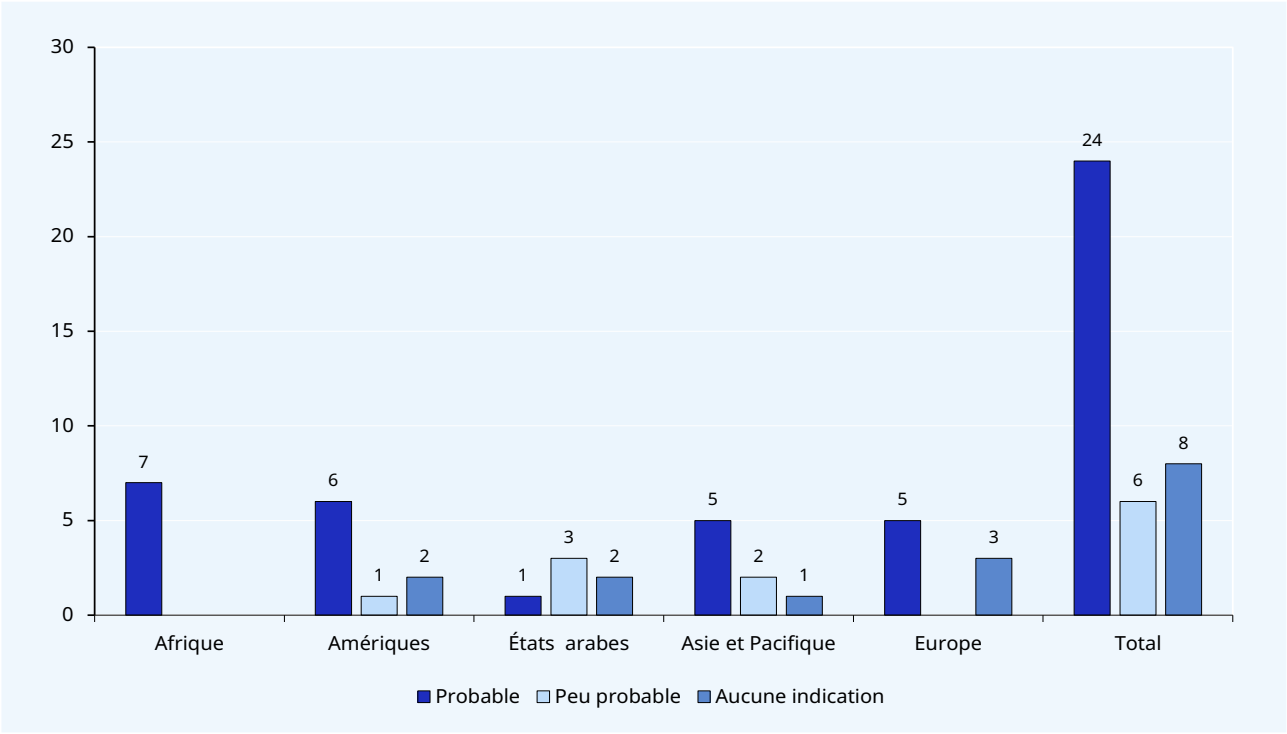
▶ **Figure 7. Nombre et pourcentage d'États Membres n'ayant pas ratifié la convention nº 187, par région** (au 31 août 2026)



128. On trouvera en annexe une liste des États Membres n'ayant pas ratifié chacune de ces conventions, par région.

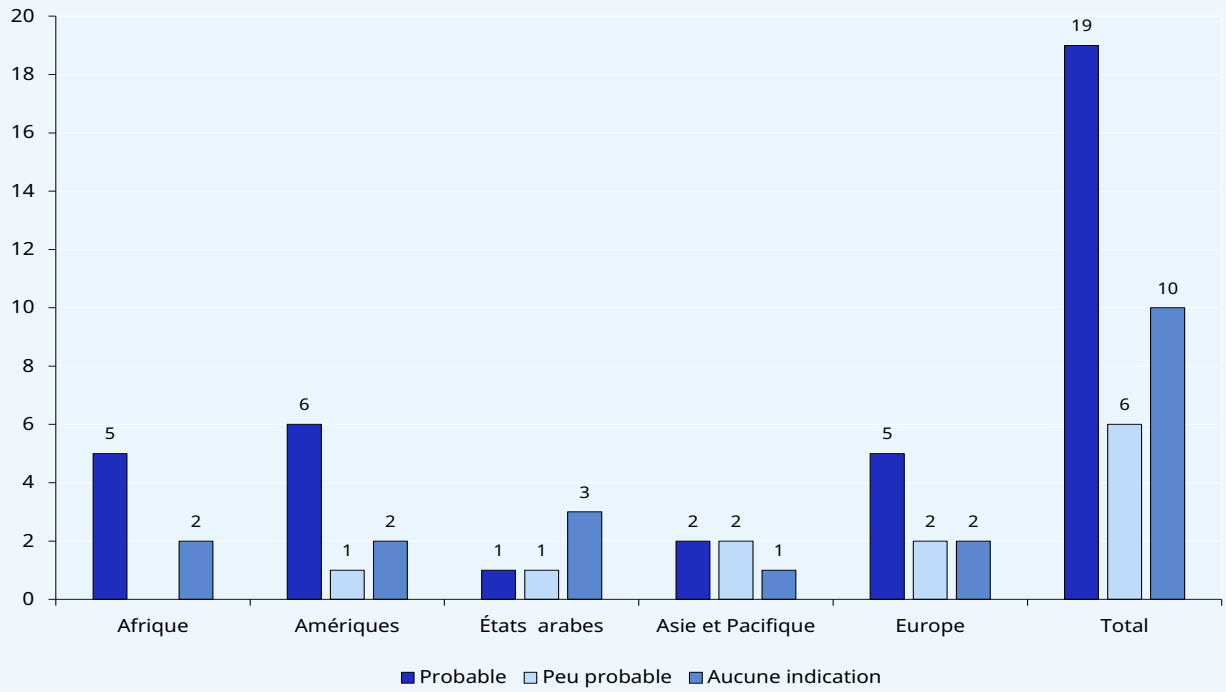
129. Vingt-quatre États Membres font état de perspectives favorables concernant la ratification de la convention nº 155: **Bénin, Brunéi Darussalam, Burkina Faso, Canada, Colombie, Égypte, Émirats arabes unis, Équateur, Indonésie, Israël, Kenya, Lituanie, Maroc, Pakistan, Panama, Philippines, Pologne, République dominicaine, Royaume-Uni de Grande-Bretagne et d'Irlande du Nord, Samoa, Soudan, Suisse, Trinité-et-Tobago** et **Tunisie**. Six pays indiquent ne pas envisager actuellement de ratifier la convention nº 155 (**Arabie saoudite, Cambodge, Guatemala, Koweït, Myanmar** et **Qatar**)..

▶ **Figure 8. Intentions de ratification de la convention nº 155, nombre d'États Membres par région**



130. Dix-neuf États Membres font état de perspectives favorables concernant la ratification de la convention nº 187: **Bénin, Colombie, Croatie, Égypte, El Salvador, Émirats arabes unis, Équateur, Éthiopie, Irlande, Kenya, Lituanie, Mexique, Nouvelle-Zélande, Pakistan, Panama, Pologne, Soudan, Suisse** et **Trinité-et-Tobago**. Six pays indiquent ne pas envisager actuellement de ratifier la convention nº 187 (**Cambodge, Guatemala, Hongrie, Israël, Koweït** et **Myanmar**).

▶ **Figure 9. Intentions de ratification de la convention nº 187, nombre d'États Membres par région**



131. En ce qui concerne les obstacles à la ratification, qui sont dans une large mesure similaires pour les deux conventions, plusieurs gouvernements indiquent qu'aucun obstacle n'a été recensé (**Burkina Faso, Émirats arabes unis, Philippines** et **République dominicaine** pour la convention nº 155; **Croatie** et **Émirats arabes unis** pour la convention nº 187). La **Croatie** et l'**Irlande** signalent que la ratification de la convention nº 187 est prévue ou à l'étude, tandis que le processus est déjà en cours au **Burkina Faso** pour la convention nº 155 et au **Mexique** pour la convention nº 187. Le **Mexique** fait savoir qu'une analyse des lacunes juridiques a été menée à bien avec l'assistance technique du BIT et que le processus de soumission de la convention nº 187 au Sénat a été engagé. La **Tunisie** indique avoir bénéficié d'un appui similaire du BIT en vue des préparatifs à la ratification de la convention nº 155. La **Lituanie** ne fait état d'aucun obstacle à la ratification de l'une ou l'autre convention et indique qu'une analyse de conformité devrait être réalisée prochainement et que la décision concernant la ratification sera prise à la lumière de ses conclusions, tandis qu'en **Autriche** un examen des perspectives de ratification de la convention nº 155 est en cours avec la participation de tous les organismes compétents.

132. Les obstacles les plus fréquemment cités par les gouvernements concernent la nécessité de mettre la législation nationale en conformité avec les obligations découlant des conventions (**El Salvador, Inde, Indonésie, Maroc, Nouvelle-Zélande, Panama, Pologne, Soudan** et **Trinité-et-Tobago**). Le Maroc, en particulier, mentionne l'absence, dans son Code du travail, de dispositions protégeant les travailleurs qui se retirent d'une situation de travail présentant un danger imminent pour leur vie ou leur santé. Le **Panama**, **Samoa** et la **Trinité-et-Tobago** font état de contraintes liées aux capacités et aux ressources institutionnelles, tandis que la **Colombie**, le **Guatemala** et l'**Indonésie** évoquent des insuffisances en matière d'inspection et de contrôle du travail, qui seraient aggravées en Colombie et au Guatemala par le niveau élevé d'informalité du travail. Certains gouvernements font référence aux procédures internes de ratification (**El Salvador, Équateur** et **Royaume-Uni**), aux consultations avec les partenaires

sociaux **(Guatemala)** ou à la nécessité d'étudier plus avant les conventions **(Myanmar)**. Le **Brunéi Darussalam** indique qu'il envisagera la ratification de la convention nº 155 une fois que la convention nº 187 aura été pleinement mise en œuvre, tandis que la **Hongrie** estime que la ratification de la convention nº 187 n'est pas nécessaire, étant donné qu'elle a ratifié la convention nº 155 et transposé la directive-cadre pertinente de l'Union européenne. Enfin, le **Bénin** fait état d'une conjoncture socio-économique défavorable et le **Soudan** des conséquences de la guerre en cours.

133. Des observations sur les perspectives de ratification ont également été reçues d'organisations d'employeurs et de travailleurs. En **Autriche**, la Chambre fédérale du travail (BAK) et la Confédération autrichienne des syndicats (ÖGB) réaffirment leur soutien de longue date à la ratification de la convention nº 155. En **Hongrie**, la Fédération nationale des conseils de travailleurs et la LIGA ne partagent pas l'avis du gouvernement selon lequel la ratification de la convention nº 187 n'est pas nécessaire, estimant que plusieurs des exigences de la convention ne sont pas encore satisfaites; les organisations d'employeurs hongroises considèrent de même que le fait d'aller au-delà des exigences d'une convention ne fait pas obstacle à sa ratification. En **Nouvelle-Zélande**, BusinessNZ maintient que la ratification de la convention nº 187 devrait intervenir une fois achevées les réformes nationales en cours et la mise en conformité du cadre législatif et réglementaire, tandis que le NZCTU estime que le principal obstacle tient à l'absence de volonté politique.

2. Cadres réglementaires

i) Reconnaissance du principe d'un milieu de travail sûr et salubre

134. Comme l'année précédente, la plupart des pays indiquent que le principe d'un milieu de travail sûr et salubre est reconnu dans leur cadre réglementaire, 42 pays faisant savoir qu'il est inscrit dans leur législation nationale. Trente pays indiquent que ce principe est inscrit dans leur Constitution, tandis que 25 pays font savoir qu'il figure dans des conventions collectives. En outre, 25 pays indiquent qu'il a été reconnu dans des décisions de justice.

ii) Législation

135. De nombreux pays déclarent que leur législation ou leur politique nationale en matière de SST couvre toutes les catégories de travailleurs. Dans d'autres pays, la principale législation exclut, en tout ou en partie, certaines branches d'activité économique ou catégories de travailleurs, notamment l'armée (**Cambodge** et **Iraq**), l'économie informelle (**Indonésie, Panama, Samoa, Soudan** et **Tunisie**), la pêche (**Suisse** et **Tunisie**), les travailleurs indépendants (**Costa Rica** et **Lituanie**, sauf dans le secteur de la construction), les travailleurs domestiques (**Cambodge**, quelques provinces du **Canada**, **Indonésie, Trinité-et-Tobago** et **Royaume-Uni**), certaines parties du secteur agricole (quelques provinces du **Canada** et **Suisse**), le travail via des plateformes (**Indonésie** et **Panama**), les travailleurs migrants **(Indonésie)** et certaines parties du secteur public, comme le pouvoir judiciaire **(Cambodge)**, la police (**Colombie** et **Iraq**) et les transports publics **(Suisse)**. En outre, la **Colombie** et la **Suisse** précisent que les travailleurs exclus de la principale législation en matière de SST sont néanmoins protégés par des cadres réglementaires spécifiques en matière de SST.

iii) Au niveau du lieu de travail: coopération, responsabilités, obligations et droits des employeurs et des travailleurs

136. Au niveau du lieu de travail, la coopération dans le domaine de la SST entre la direction, les travailleurs et leurs représentants reste un principe essentiel de la SST, consacré tant par la convention nº 155 que par la convention nº 187. Comme l'année précédente, de nombreux pays font état de mesures visant à assurer la coopération au niveau de l'entreprise, un nombre important d'entre eux mentionnant l'obligation de mettre en place des comités mixtes de SST sur le lieu de travail (**Cambodge, Colombie, Croatie, Guatemala, Inde, Indonésie, Israël, Maroc, Mexique, Myanmar, Nouvelle-Zélande, Panama, Pérou, Philippines, Pologne, Royaume-Uni** et **Tunisie**).

137. La plupart des pays indiquent que les obligations et responsabilités des employeurs en matière de SST sont prescrites par la législation nationale. Douze pays font également état de mesures destinées à assurer la collaboration dans ce domaine lorsque plusieurs employeurs se trouvent sur un même lieu de travail (**Arabie saoudite, Autriche, Burkina Faso, Canada, Colombie, Guatemala, Lituanie, Panama, Philippines, Pologne, Royaume-Uni** et **Suisse**). Le **Royaume-Uni** indique en outre que l'obligation de coopérer et de coordonner les activités en matière de SST s'applique aux employeurs qui partagent un lieu de travail avec des travailleurs indépendants ainsi qu'aux travailleurs indépendants qui partagent un lieu de travail avec d'autres travailleurs indépendants.

138. De nombreux pays indiquent que leur législation nationale protège les travailleurs qui se retirent d'une situation de travail dont ils ont des motifs raisonnables de penser qu'elle présente un danger imminent et grave pour leur vie ou leur santé (**Autriche, Burkina Faso, Canada, Colombie, Égypte, Émirats arabes unis, Inde, Iraq, Myanmar, Pologne, République dominicaine, Royaume-Uni, Samoa, Suisse** et **Trinité-et-Tobago**). Le **Guatemala**, le **Maroc** et la **Tunisie** indiquent que cette protection n'est pas prévue par leur législation nationale, tandis que le **Cambodge** précise que cette question est traitée dans son projet de loi sur la SST. L'Union syndicale suisse estime que la protection de ce droit devrait être énoncée plus explicitement dans la législation en vigueur.

139. Près de la moitié des contributions indiquent que des dispositions sont prises sur les lieux de travail afin que: i) les travailleurs et leurs représentants coopèrent avec l'employeur dans le domaine de la SST; ii) les représentants des travailleurs reçoivent des informations adéquates concernant les mesures de SST; iii) les travailleurs ou leurs représentants soient habilités à examiner les questions de SST et soient consultés à leur sujet par l'employeur; iv) les travailleurs puissent signaler à leur supérieur hiérarchique direct toute situation dont ils ont des motifs raisonnables de penser qu'elle présente un danger imminent et grave pour leur vie ou leur santé; et v) les mesures de SST n'entraînent aucune dépense pour les travailleurs. Vingt-trois pays précisent que tout ou partie de ces dispositions sont prévues par la législation ou la réglementation nationale (**Arabie saoudite, Autriche, Brunéi Darussalam, Burkina Faso, Canada, Colombie, Costa Rica, Égypte, Émirats arabes unis, Guatemala, Indonésie, Iraq, Israël, Koweït, Lituanie, Maroc, Panama, Pologne, Royaume-Uni, Samoa, Suisse, Trinité-et-Tobago** et **Tunisie**).

140. Certaines contributions font état de diverses difficultés dans la mise en œuvre pratique de ces dispositions, en particulier en ce qui concerne la formation en matière de SST. Par exemple, au **Canada**, le Congrès du travail du Canada indique que les travailleurs ne reçoivent pas une formation suffisante ni le même niveau d'information en ce qui concerne les produits chimiques de consommation utilisés sur le lieu de travail. Le Forum pour la coopération des

syndicats **(Hongrie)** indique que, dans la pratique, il est fréquent que les formations en matière de SST ne soient pas dispensées.

3. Politiques et programmes nationaux de SST

141. Seize gouvernements déclarent disposer d'une politique nationale de SST (**Colombie, Costa Rica, Égypte, Émirats arabes unis, Équateur, Inde, Israël, Kenya, Lituanie, Malte, Myanmar, Panama, Pologne, Qatar, Suisse** et **Trinité-et-Tobago**). Les politiques de tous ces pays, à l'exception de Malte et du Myanmar qui ne fournissent pas d'informations à ce sujet, ont été élaborées en consultation avec les partenaires sociaux. Cinq autres gouvernements font part de leur intention d'adopter une politique nationale de SST (**Bénin, Cambodge, Guatemala, Pakistan** et **Soudan**), tandis que le **Koweït** indique qu'il n'envisage pas pour l'instant d'en adopter une.

142. Certains gouvernements donnent des exemples particulièrement intéressants de l'élaboration et de la mise en œuvre de leur politique nationale de SST. Le **Panama** indique que sa politique a été élaborée dans le cadre de consultations tripartites avec l'assistance technique du BIT. Le **Qatar** souligne que sa politique, qui est alignée sur les cadres nationaux et internationaux, met l'accent sur la prévention, l'amélioration continue et le droit à un milieu de travail sûr. L'**Égypte** indique que sa stratégie de mise en œuvre prévoit un mécanisme de coordination de haut niveau, la définition de priorités et un programme national d'exécution.

143. En ce qui concerne l'examen périodique des politiques, certains gouvernements, comme ceux de la **Colombie** et de la **Pologne**, indiquent procéder à des examens à intervalles fixes, tandis que d'autres, notamment ceux du **Panama**, du **Qatar** et de la **Suisse**, indiquent que les examens sont effectués en fonction des besoins, compte tenu de divers facteurs.

144. Dix-neuf gouvernements déclarent disposer d'un programme national de SST (**Cambodge, Colombie, Costa Rica, Croatie, Égypte, El Salvador, Émirats arabes unis, Équateur, Hongrie, Inde, Irlande, Lituanie, Myanmar, Nouvelle-Zélande, Panama, Pologne, Qatar, Soudan** et **Suisse**). Mis à part en Équateur et au Myanmar qui ne fournissent pas d'informations à ce sujet, ces programmes ont été élaborés ou adoptés en consultation avec les partenaires sociaux, souvent dans le cadre d'organes tripartites nationaux tels que des conseils ou commissions de SST.

145. La durée de ces programmes varie. La plupart couvrent une période pluriannuelle déterminée (**Cambodge, Colombie, Costa Rica, Croatie, Égypte, Hongrie, Lituanie, Nouvelle-Zélande, Pologne** et **Suisse**), tandis que d'autres ont un caractère continu ou sont établis pour une durée indéterminée (**El Salvador, Émirats arabes unis, Équateur** et **Panama**). Quelques pays, comme l'**Inde** et le **Qatar**, inscrivent leur programme dans le cadre de stratégies nationales plus larges à long terme.

146. Plusieurs objectifs communs se dégagent de ces programmes. Il s'agit notamment de réduire les accidents du travail, les maladies professionnelles et les décès liés au travail, dans certains cas sur la base de cibles et d'indicateurs précis (**Colombie, Croatie** et **Panama**). Les programmes visent aussi généralement à promouvoir une culture de la prévention en matière de sécurité et de santé et à mener des activités de sensibilisation (**Cambodge, Colombie, Croatie, Égypte, Équateur, Inde, Panama** et **Suisse**), à renforcer l'inspection et le contrôle de l'application de la législation (**Cambodge, Colombie** et **Croatie**) et à améliorer la collecte de données et la surveillance épidémiologique (**Colombie, Croatie** et **Panama**). Certains accordent une attention particulière aux travailleurs de l'économie informelle et de l'économie rurale ainsi qu'à d'autres groupes vulnérables (**Cambodge** et **Colombie**).

147. Vingt-huit gouvernements indiquent disposer d'une analyse de la situation nationale en matière de SST, par exemple sous la forme d'un profil national de SST (**Arabie saoudite, Brunéi Darussalam, Cambodge, Colombie, Costa Rica, Croatie, Égypte, Guatemala, Inde, Indonésie, Irlande, Israël, Jordanie, Kenya, Malte, Maroc, Mexique, Myanmar, Nouvelle-Zélande, Pakistan, Panama, Pérou, Philippines, Pologne, Qatar, Royaume-Uni, Soudan** et **Tunisie**).

148. Les organisations de travailleurs et d'employeurs formulent également des observations sur la mise en œuvre des politiques et programmes nationaux de SST. En **Suisse**, Travail.Suisse et l'Union syndicale suisse soulignent l'importance d'une mise en œuvre effective de la politique et du programme nationaux de SST, notamment en ce qui concerne la coordination, le contrôle de l'application et l'allocation de ressources adéquates aux activités de prévention, et font observer que le rôle des partenaires sociaux au sein de la commission fédérale de coordination reste consultatif et n'est appuyé par aucun moyen financier. En **Hongrie**, le Forum pour la coopération des syndicats estime que l'organe tripartite national a eu vocation à informer plutôt qu'à consulter. En **Nouvelle-Zélande**, BusinessNZ et le NZCTU indiquent tous deux qu'ils ont été associés de manière limitée à la stratégie nationale et à sa mise en œuvre au cours des dernières années.

4. Élaboration de systèmes nationaux de SST

149. Un grand nombre de pays déclarent être dotés des principaux éléments d'un système national de SST, notamment: i) un cadre législatif national en matière de SST; et ii) une autorité compétente dans ce domaine. Certains pays signalent également que leur cadre réglementaire national fait actuellement l'objet de réformes (**Cambodge, Guatemala** et **Nouvelle-Zélande**), et plusieurs contributions mentionnent la nécessité de réviser la législation nationale afin de prendre en compte des risques particuliers. Par exemple, la BAK **(Autriche)** souligne l'importance croissante des dangers et risques psychosociaux sur le lieu de travail, ainsi que la nécessité de moderniser la réglementation relative aux valeurs limites d'exposition aux substances dangereuses sur le lieu de travail.

150. Les mécanismes visant à assurer le respect de la législation nationale en matière de SST constituent un autre élément essentiel du système national de SST. Comme l'année précédente, un grand nombre de pays évoquent le rôle de l'inspection du travail dans le contrôle de l'application des normes en matière de SST. L'insuffisance des ressources allouées à ces services d'inspection reste une difficulté signalée dans plusieurs contributions, notamment celles de la Fédération nationale des conseils de travailleurs **(Hongrie)** et de la BAK **(Autriche)**. Travail.Suisse **(Suisse)** fait également état de difficultés dans la pratique, liées au fait que les sanctions applicables sont rarement imposées ou ne le sont, pour la plupart, que dans les cas d'infractions graves.

151. Dix-neuf pays déclarent que des mesures ont été prises pour mettre en place un organe tripartite national chargé des questions de SST. Plusieurs pays font également état de mesures spécifiques visant à fournir des services de santé au travail dans le cadre du système national de SST (**Cambodge, Colombie, Costa Rica, Guatemala, Hongrie, Inde, Irlande, Kenya, Lituanie, Mexique, Nouvelle-Zélande, Panama, Pologne** et **Suisse**).

152. En outre, un grand nombre de pays indiquent que leur système national de SST comprend: i) la fourniture de services de conseil et d'orientation aux employeurs ainsi que d'une formation en matière de SST; et ii) la collaboration avec des régimes d'assurance ou de sécurité sociale couvrant les accidents du travail et les maladies professionnelles. Par exemple, en **Inde**, des orientations techniques, des programmes de formation, des normes types et des activités de

sensibilisation sont proposés par secteur: les usines, les docks et les établissements industriels relèvent de la Direction générale du Service consultatif de l'industrie et des instituts du travail, tandis que le secteur minier relève de la Direction générale de la sécurité minière.

153. Des mesures spécifiques visant à mettre en place des mécanismes de soutien aux microentreprises, aux petites et moyennes entreprises et à l'économie informelle ont été recensées dans neuf pays. Par exemple, la **Suisse** fait état d'une campagne interinstitutionnelle, prolongée jusqu'à la fin de 2026, qui propose, par l'intermédiaire d'une plateforme en ligne, des connaissances et des ressources en matière de prévention à quelque 115 000 petites entreprises du secteur des services. La **Hongrie** et l'**Irlande** mentionnent l'utilisation d'outils en ligne d'évaluation des risques pour aider les microentreprises et les petites et moyennes entreprises à améliorer leurs conditions de travail.

154. Trente-huit pays déclarent disposer de procédures de notification des accidents du travail et des maladies professionnelles et produire des statistiques à ce sujet. Quarante-six pays indiquent que ces informations sont rendues publiques. Il ressort toutefois de certaines contributions que ces systèmes connaissent des difficultés de fonctionnement dans la pratique. Par exemple, le **Panama** indique que les statistiques actuelles reposent sur des données provenant de sources disparates et qu'aucun système intégré de publication des données relatives à la SST n'a encore été mis en place. Le **Guatemala** précise que seules les informations sur les accidents du travail sont publiées.

155. De nombreux pays fournissent des informations concernant les fonctions dont s'acquittent progressivement les autorités compétentes, notamment pour ce qui est de déterminer : i) les conditions régissant la conception, la construction et l'aménagement des locaux des entreprises ainsi que la sécurité des matériels techniques utilisés au travail; et ii) les limitations ou interdictions concernant les procédés de travail, les substances et les agents. En ce qui concerne les systèmes permettant d'étudier les risques chimiques, physiques et biologiques pour la santé des travailleurs, certains pays précisent que ces risques sont couverts par les cadres réglementaires nationaux relatifs à la SST, à l'environnement, à la santé publique ou aux produits chimiques, ou par une application combinée de ces cadres (**Arabie saoudite, Brunéi Darussalam, Burkina Faso, Cambodge, Colombie, Guatemala, Indonésie, Iraq, Koweït** et **Pologne**), tandis que d'autres indiquent ne pas encore disposer d'un tel système **(Soudan)**. En ce qui concerne la conduite d'enquêtes, l'Histadrut **(Israël)** signale que, dans la pratique, peu d'enquêtes pénales sont menées à la suite d'accidents du travail, ce qui réduit l'effet dissuasif des sanctions en cas d'infractions graves.

156. Près de la moitié des contributions contiennent également des informations sur les obligations imposées aux personnes qui conçoivent, fabriquent, importent, mettent en circulation ou cèdent des machines, des matériels ou des substances à usage professionnel, afin de veiller à ce que, dans la mesure où cela est raisonnable et pratiquement réalisable, ces éléments ne présentent pas de danger pour la sécurité et la santé des utilisateurs (**Arabie saoudite, Autriche, Brunéi Darussalam, Canada, Colombie, Costa Rica, Égypte, Équateur, Inde, Indonésie, Koweït, Lituanie, Myanmar, Panama, Philippines, Pologne, Qatar, République dominicaine, Royaume-Uni, Samoa, Suisse, Trinité-et-Tobago** et **Tunisie**). La Confédération nationale des institutions d'entreprises privées **(Pérou)** indique que la législation régissant cette question est parcellaire et ne vise que certains secteurs.

5. Développement d'une culture nationale de la prévention en matière de sécurité et de santé

157. Les gouvernements mentionnent diverses mesures visant à promouvoir une culture nationale de la prévention en matière de sécurité et de santé. Les campagnes de sensibilisation et de communication sont les mesures les plus fréquemment décrites (**Colombie, Équateur, Hongrie, Lituanie, Mexique, Myanmar, Panama, Pologne, Qatar** et **Trinité-et-Tobago**). Les activités de formation et de renforcement des capacités à l'intention des employeurs et des travailleurs sont également courantes et ciblent, dans certains cas, les secteurs à haut risque (**Colombie, Équateur, Mexique, Myanmar, Panama** et **Qatar**). Les **Émirats arabes unis** font état de programmes de formation destinés aux inspecteurs du travail, menés en coopération avec le BIT, qui visent à renforcer le contrôle et le respect des règles sur les lieux de travail. L'**Équateur** et le **Mexique** mentionnent également des mesures qui vont au-delà du lieu de travail, notamment des activités de sensibilisation dans les établissements scolaires et d'enseignement supérieur et des accords avec des universités en vue de former des spécialistes de la SST. Plusieurs gouvernements soulignent le rôle du dialogue social dans le développement d'une culture de la prévention (**Colombie, Égypte, Guatemala, Mexique** et **Panama**), tandis que certains mentionnent le recours aux données, à la recherche et à la surveillance pour étayer les mesures de prévention par des éléments probants (**Colombie**, **Mexique** et **Panama**).

6. Difficultés signalées

158. Le tableau 3 et la figure 10 ci-dessous présentent de manière synthétique les diverses difficultés signalées par les États Membres en lien avec un milieu de travail sûr et salubre.

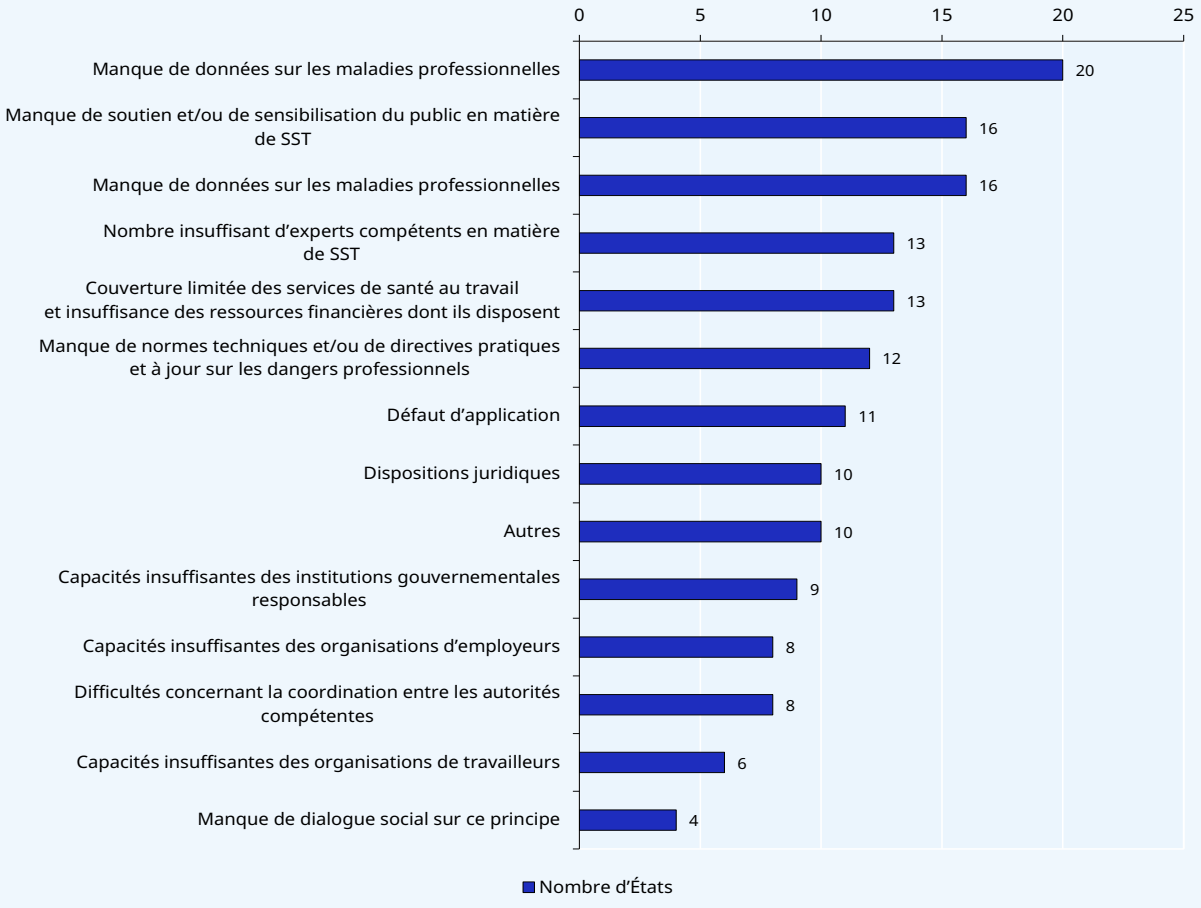
▶ **Tableau 3. Difficultés signalées en lien avec un milieu de travail sûr et salubre, par région et par pays**

	Afrique	Amériques	États arabes	Asie et Pacifique	Europe
Manque de soutien et/ou de sensibilisation du public en matière de SST	Burkina Faso Égypte Éthiopie	Colombie Équateur Guatemala Mexique Panama	Koweït	Brunéi Darussalam Inde Indonésie Philippines Samoa	Hongrie Israël
Manque de données sur les accidents du travail	Égypte Éthiopie Soudan	Colombie Équateur Guatemala Mexique Panama Pérou Trinité-et-Tobago	Jordanie Qatar	Cambodge Inde Myanmar Philippines	

	Afrique	Amériques	États arabes	Asie et Pacifique	Europe
Manque de données sur les maladies professionnelles	Égypte Éthiopie Soudan	Colombie Guatemala Mexique Panama Pérou Trinité-et-Tobago	Arabie saoudite	Brunéi Darussalam Cambodge Inde Indonésie Myanmar Philippines Samoa	Irlande Malte
Dispositions législatives	Tunisie	Équateur Guatemala Mexique Panama Trinité-et-Tobago		Inde Myanmar Philippines Samoa	
Manque de normes techniques et/ou de directives pratiques à jour sur les dangers professionnels	Éthiopie Maroc Tunisie	Colombie Guatemala Mexique Panama		Brunéi Darussalam Indonésie Myanmar Philippines Samoa	
Capacités insuffisantes des institutions gouvernementales responsables	Éthiopie Tunisie	Guatemala Mexique Panama		Indonésie Philippines Samoa	Hongrie
Capacités insuffisantes des organisations d'employeurs	Éthiopie	Colombie Guatemala Trinité-et-Tobago		Cambodge Philippines	Lituanie Malte
Capacités insuffisantes des organisations de travailleurs	Éthiopie	Colombie Guatemala		Cambodge Philippines	Lituanie
Nombre insuffisant d'experts compétents en matière de SST	Burkina Faso Égypte Éthiopie	Colombie Guatemala Mexique Panama	Jordanie	Brunéi Darussalam Indonésie Myanmar Philippines Samoa	
Couverture limitée des services de santé au travail et manque de ressources financières pour ces services	Burkina Faso Égypte Éthiopie Soudan	Colombie Guatemala Panama Pérou	Jordanie	Indonésie Philippines Samoa Myanmar	

	Afrique	Amériques	États arabes	Asie et Pacifique	Europe
Manque de dialogue social sur ce principe	Éthiopie	Colombie Guatemala		Philippines	
Difficultés concernant la coordination entre les autorités compétentes	Éthiopie Maroc	Colombie Mexique Panama		Indonésie Philippines Samoa	
Insuffisance du contrôle de l'application des règles	Éthiopie Tunisie	Guatemala Mexique Panama Trinité-et-Tobago	Jordanie	Indonésie Myanmar Philippines Samoa	

▶ **Figure 10. Nombre d'États Membres ayant signalé des difficultés liées aux conventions nº 155 et 187**



159. Les observations communiquées par les gouvernements font ressortir plusieurs questions transversales qui sous-tendent les difficultés recensées. Parmi elles, l'économie informelle, ainsi que les microentreprises et les petites et moyennes entreprises, est la problématique la plus souvent évoquée en ce qu'elle limite la sensibilisation aux droits et obligations en matière

de SST (**Colombie, Inde, Indonésie** et **Philippines**), la déclaration des accidents du travail et des maladies professionnelles (**Colombie, Mexique** et **Pérou**), la couverture des services de santé au travail (**Colombie, Indonésie, Jordanie, Pérou** et **Philippines**), la capacité des organisations d'employeurs et de travailleurs à aller à la rencontre des acteurs concernés **(Philippines)**, ainsi que le respect des règles et le contrôle de leur application (**Arabie saoudite, Indonésie** et **Jordanie**).

160. Les risques émergents et les nouvelles formes de travail constituent une deuxième question transversale préoccupante, plusieurs gouvernements indiquant que la législation et les normes techniques ne sont pas en phase avec les évolutions les plus récentes (**Colombie, Équateur, Maroc, Panama, Philippines** et **Tunisie**). L'**Indonésie** mentionne expressément la nécessité de disposer de directives sur les risques psychosociaux, le travail via des plateformes et le travail numérique, l'exposition aux produits chimiques et le stress thermique lié au changement climatique, tandis que **Samoa** indique que les connaissances des inspecteurs du travail ne sont pas suffisamment à jour sur des questions émergentes telles que l'intelligence artificielle, le changement climatique et l'économie des plateformes. **Malte** fait état d'un manque de compétences pour gérer les problèmes psychosociaux au niveau de l'entreprise.

161. D'autres difficultés sont également recensées. Le **Royaume-Uni** indique que les problèmes de santé liés au travail, le plus souvent le stress, la dépression et l'anxiété, vont croissant et demeurent le principal enjeu du pays en matière de SST. L'**Autriche** fait observer que les risques professionnels continuent d'être associés principalement à des dangers immédiatement visibles, notamment les accidents, et à des secteurs à prédominance masculine, tandis que d'autres facteurs de risque psychosociaux et organisationnels souvent invisibles et répandus dans le secteur des services à prédominance féminine retiennent moins l'attention. La **Pologne** mentionne les barrières linguistiques qui nuisent à la formation des travailleurs migrants en matière de SST, ainsi que les effets du changement climatique et des phénomènes météorologiques extrêmes, tandis que la **Trinité-et-Tobago** fait également état de barrières linguistiques et de la situation des travailleurs sans papiers. La **Tunisie** et **Samoa** soulignent les insuffisances des sanctions et du contrôle de l'application, évoquant respectivement le faible niveau des sanctions en cas d'infractions aux règles de SST et le fait que les inspecteurs ne soient pas habilités à infliger des amendes sur-le-champ.

162. Parmi les observations reçues des partenaires sociaux, la BAK **(Autriche)** indique que la sensibilisation aux obligations fondamentales en matière de SST continue de faire défaut dans les petites et moyennes entreprises, évoque des dispositions législatives obsolètes et une pénurie d'inspecteurs du travail et de médecins du travail et estime que le contrôle de l'application n'a pas un effet suffisamment dissuasif. En **Hongrie**, la Fédération nationale des conseils de travailleurs, la LIGA et le Forum pour la coopération des syndicats font tous état des capacités limitées des organisations de travailleurs et de l'inspection du travail. En **Suisse**, Travail.Suisse et l'Union syndicale suisse estiment que les sanctions applicables aux infractions graves sont limitées et rarement imposées, que le nombre d'inspections cantonales diminue par rapport au nombre de salariés et qu'aucune statistique n'est disponible sur les affections liées au travail qui ne sont pas reconnues comme maladies professionnelles, telles que l'épuisement professionnel.

7. Demandes d'assistance technique

163. Pour un grand nombre de gouvernements, il est nécessaire de mettre en place une coopération technique avec le BIT, ou de poursuivre la coopération existante, afin de faciliter la réalisation du principe d'un milieu de travail sûr et salubre. On trouvera dans le tableau 4 ci-dessous un résumé des différents besoins recensés en matière d'assistance technique.

▶ Tableau 4. Besoins en matière d'assistance technique, par région et par pays

	Afrique	Amériques	États arabes	Asie et Pacifique	Europe
Conseils pour l'élaboration de la politique nationale de SST	Bénin Cameroun Égypte Éthiopie Kenya Sénégal Soudan	Colombie République dominicaine Équateur El Salvador Guatemala Mexique Panama Pérou Trinité-et-Tobago	Iraq Qatar	Brunéi Darussalam Cambodge Indonésie Pakistan Philippines Samoa	Azerbaïdjan Hongrie Malte Monténégro Pologne République de Moldova
Appui à l'élaboration d'un programme national de SST	Bénin Burkina Faso Cameroun Égypte Éthiopie Kenya Sénégal Soudan Tunisie	Colombie République dominicaine Équateur El Salvador Guatemala Mexique Panama Pérou Trinité-et-Tobago	Iraq Qatar	Brunéi Darussalam Cambodge Indonésie Myanmar Pakistan Philippines Samoa Thaïlande	Azerbaïdjan Hongrie Israël Malte Monténégro Pologne République de Moldova
Appui à l'élaboration d'un profil national de SST	Bénin Burkina Faso Cameroun Égypte Éthiopie Kenya Sénégal Soudan Tunisie	Colombie République dominicaine Équateur El Salvador Guatemala Mexique Panama Pérou Trinité-et-Tobago	Iraq Qatar	Brunéi Darussalam Cambodge Indonésie Myanmar Pakistan Philippines Samoa	Azerbaïdjan Hongrie Israël Malte Monténégro République de Moldova
Activités de sensibilisation et de mobilisation	Bénin Burkina Faso Cameroun Égypte Éthiopie Kenya Sénégal Soudan Tunisie	Colombie République dominicaine Équateur El Salvador Guatemala Mexique Panama Pérou Trinité-et-Tobago	Iraq Qatar	Brunéi Darussalam Cambodge Indonésie Myanmar Pakistan Philippines Samoa	Hongrie Israël Malte
Renforcement de la collecte et de l'analyse de données et d'informations	Bénin Cameroun Égypte Éthiopie Kenya Sénégal Soudan Tunisie	Colombie République dominicaine Équateur El Salvador Guatemala Mexique Panama Pérou Trinité-et-Tobago	Iraq Qatar	Brunéi Darussalam Cambodge Indonésie Myanmar Pakistan Philippines Samoa	Hongrie Israël Malte

	Afrique	Amériques	États arabes	Asie et Pacifique	Europe
Renforcement du cadre juridique	Bénin Cameroun Égypte Éthiopie Kenya Sénégal Soudan	Colombie République dominicaine Équateur El Salvador Guatemala Mexique Panama Pérou Trinité-et-Tobago	Iraq Qatar	Brunéi Darussalam Indonésie Myanmar Pakistan Philippines Samoa	Hongrie Israël Malte
Renforcement des capacités des autorités compétentes	Bénin Cameroun Égypte Éthiopie Kenya Sénégal Soudan Tunisie	Colombie République dominicaine Équateur El Salvador Guatemala Mexique Panama Pérou Trinité-et-Tobago	Iraq Qatar	Brunéi Darussalam Cambodge Indonésie Myanmar Pakistan Philippines Samoa	Hongrie Israël Malte Pologne
Renforcement du système d'inspection en matière de SST	Bénin Cameroun Égypte Éthiopie Kenya Sénégal Soudan Tunisie	Colombie République dominicaine Équateur El Salvador Guatemala Mexique Panama Pérou Trinité-et-Tobago	Iraq Qatar	Brunéi Darussalam Cambodge Inde Indonésie Myanmar Pakistan Philippines Samoa	Hongrie Israël Malte
Renforcement des capacités des organisations d'employeurs et de travailleurs	Bénin Cameroun Égypte Éthiopie Kenya Sénégal Soudan Tunisie	Colombie République dominicaine Guatemala Mexique Panama Pérou Trinité-et-Tobago	Iraq Qatar	Brunéi Darussalam Cambodge Indonésie Myanmar Pakistan Philippines Samoa	Hongrie Israël Malte
Partage d'expériences entre pays ou régions, ou coopération internationale	Bénin Burkina Faso Cameroun Égypte Éthiopie Kenya Sénégal Soudan Tunisie	Colombie République dominicaine Équateur El Salvador Guatemala Mexique Panama Pérou Trinité-et-Tobago	Iraq Qatar	Brunéi Darussalam Cambodge Inde Indonésie Myanmar Pakistan Philippines Samoa	Hongrie Israël Malte

164. Outre les domaines résumés dans le tableau, certains gouvernements fournissent des précisions sur des besoins plus spécifiques. Dans certains cas, les demandes concernant les politiques, programmes et profils nationaux de SST sont expressément liées à la ratification des conventions n^{os} 155 et/ou 187 (**Mexique** et **Pologne**).

165. Des besoins spécifiques sont également exprimés pour faire face à certains risques, notamment les risques ergonomiques et psychosociaux **(Costa Rica)**, ou pour cibler certaines catégories de travailleurs et d'entreprises, notamment ceux de l'économie informelle (**Colombie, Kenya, Pérou** et **Philippines**), les microentreprises et les petites entreprises **(Colombie)** et ceux exerçant leurs activités via des plateformes de travail numériques **(Colombie)**.

8. Projets de coopération pour le développement et assistance fournie (2025-début 2026)

Projets et assistance technique

166. Le programme mondial de l'OIT «Sécurité + santé pour tous», y compris son Fonds Vision Zéro, offre un cadre global et cohérent permettant de fournir une assistance technique aux États Membres et aux mandants afin de favoriser l'adoption et l'application des normes en matière de SST et de promouvoir des milieux de travail sûrs et salubres.

167. Sur la base d'évaluations portant sur certains secteurs et chaînes d'approvisionnement, des interventions stratégiques conjointes ont été adoptées et mises en œuvre dans le cadre de projets spécifiques du programme «Sécurité + santé pour tous», notamment au **Brésil**, en **Colombie**, au **Kenya**, au **Pérou**, en **Ouganda** et au **Viet Nam**, en particulier dans le secteur agricole.

168. En **Ouganda**, le projet CLEAR sur les chaînes d'approvisionnement (2023-2026) a apporté son soutien à des formations organisées à l'intention des entreprises du secteur du café, des autorités locales, des ministères et des partenaires d'exécution dans l'optique de créer des milieux de travail plus sûrs. Au **Costa Rica**, le projet «Respect des principes et droits fondamentaux au travail» (2024-2026) a contribué à renforcer l'inspection du travail et les capacités de prévention des autorités afin de lutter contre le non-respect des normes du travail, ainsi qu'à améliorer encore la mise en œuvre de stratégies visant à assurer le respect des normes en matière de SST par les ministères et les organisations de travailleurs et d'employeurs.

169. En outre, dans le cadre de projets de coopération pour le développement et de l'assistance technique, le BIT a appuyé l'élaboration, la révision ou la mise en œuvre de politiques et de programmes nationaux de SST (**Brunéi Darussalam, Cambodge, Égypte, Honduras, Pakistan, Panama, Pérou** et **Tunisie**), ainsi que l'élaboration ou l'actualisation de profils nationaux de SST (**Égypte, Honduras, Jordanie, Maroc, Pakistan** et **Panama**).

170. En **Thaïlande**, le BIT a fourni une assistance dans le cadre du processus ayant abouti, en juin 2025, à la ratification de la convention n^{o} 155 et de son protocole de 2002.

171. Enfin, un appui a été fourni pour renforcer les systèmes d'inspection du travail (**Algérie, Cambodge, Colombie, Guinée, Inde, Kenya, Kirghizistan, Maldives, Maroc, Mongolie, Népal, Panama, Paraguay, Pérou, Sri Lanka** et **Tunisie**) ainsi que les mécanismes nationaux d'enregistrement et de notification des accidents du travail et des maladies professionnelles (**Cambodge, Népal** et **Thaïlande**).

Activités de formation

172. Des activités de renforcement des capacités ont également été menées dans le cadre de formations dispensées aux niveaux régional et mondial, en collaboration avec le Centre de Turin. L'Académie sur la sécurité et la santé au travail, qui s'est tenue en novembre 2025 et a réuni des participants de 31 pays, comprenait des séances qui traitaient spécialement du principe et droit fondamental à un milieu de travail sûr et salubre, de la manière dont celui-ci s'articule avec les autres principes et droits fondamentaux au travail et des cadres nationaux de SST.

173. L'Académie des normes internationales du travail, qui s'est tenue en mai 2026, comprenait des master classes et des webinaires, notamment sur la SST, et a réuni des participants des pays suivants: **Cameroun, Canada, Congo, Kenya, Maldives, Mongolie, Ouganda, Pakistan, Papouasie-Nouvelle-Guinée, Philippines, République démocratique du Congo, République-Unie de Tanzanie, Saint-Vincent-et-les Grenadines, Soudan, Suisse, Tchad, Ukraine** et **Zimbabwe**. En 2025, le Centre de Turin a organisé quatre éditions régionales de son cours sur l'amélioration du cadre national de SST, qui ont réuni quelque 150 participants de 43 pays. Dans la région Amérique latine et Caraïbes, les activités menées en 2026 comprenaient également un webinaire sous-régional sur les conventions fondamentales relatives à la SST et une formation en ligne destinée aux organisations d'employeurs d'Amérique centrale, couvrant le **Costa Rica**, le **Guatemala**, le **Mexique** et le **Panama**, dans le cadre de deux projets financés par l'Union européenne.

▶ III. Conclusions

174. La plupart des rapports reçus dans le cadre du présent examen contiennent des informations détaillées qui, même si elles ne sont pas toujours de qualité égale, témoignent de l'intérêt que les gouvernements portent à cette question et de leur détermination à respecter, promouvoir et réaliser les principes et droits fondamentaux au travail au moyen d'initiatives de sensibilisation, de l'adoption de nouvelles politiques et lois et d'une meilleure mise en œuvre de celles-ci et, dans certains cas, de mesures prises en vue de la ratification des conventions fondamentales et du protocole. Il convient également de souligner le travail fourni pour présenter, pour la deuxième fois, des rapports bien documentés sur les conventions n^{os} 155 ou 187, qui rendent compte de l'ampleur des efforts déployés au niveau national en matière de SST ainsi que des difficultés auxquelles les États Membres sont confrontés. Il faut également se féliciter des contributions des partenaires sociaux sur certains principes et droits fondamentaux au travail, qui permettent d'avoir une meilleure vue d'ensemble des situations décrites et des efforts déployés. Il convient aussi de noter que, dans certains cas, les informations communiquées concernent des années antérieures à la période considérée et n'ont donc pas été prises en compte, sans que cela ne remette toutefois en cause leur qualité.

175. Malgré ces informations précieuses communiquées par les gouvernements et les partenaires sociaux, le taux global de présentation de rapports pour la période considérée s'établit à environ 40 pour cent, avec des variations selon les normes concernées, alors qu'il était proche de 50 pour cent en 2024. Comme cela a déjà été indiqué dans les examens précédents, en 2023 et 2024, certains des pays qui présentent des rapports semblent ne pas être en mesure de le faire chaque année. Il pourrait être utile de réfléchir à cette question et de recueillir l'avis des mandants concernés, voire d'étudier des mesures qui permettraient aux États Membres de s'acquitter plus efficacement de leurs obligations constitutionnelles, sachant que la résolution

de 2024 concernant la troisième discussion récurrente, adoptée par la Conférence internationale du Travail, a souligné la nécessité de renforcer le potentiel de l'examen annuel. Les difficultés financières auxquelles l'Organisation est actuellement confrontée pourraient également être un facteur à prendre en considération dans ce contexte.

176. En ce qui concerne l'utilisation des données recueillies, il convient de rappeler l'importance de l'Observatoire du travail forcé, lancé en décembre 2022 pour répondre à la demande des mandants qui souhaitaient la création d'«un entrepôt de données mondial sur le travail forcé et la traite». Cet observatoire, dont la plateforme fournit des profils de pays détaillés sur le travail forcé, s'appuie sur un large éventail de sources fiables et, chaque fois que possible, de sources primaires, notamment les informations reçues des États Membres et des partenaires sociaux dans le cadre du suivi de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail. Cela suppose premièrement qu'une sélection des réponses communiquées par les pays dans le cadre du suivi de la Déclaration soit mise à la disposition du public par l'intermédiaire de l'Observatoire. Deuxièmement, s'agissant du droit fondamental à un milieu de travail sûr et salubre, les données relatives aux politiques et programmes nationaux de SST contribueront de manière essentielle à la mise à jour du tableau de bord permettant de suivre les progrès accomplis dans la ratification et l'application des conventions fondamentales relatives à la SST. Dans les deux cas, compte tenu du nombre élevé de rapports qui continueront d'être attendus au vu de l'état actuel des ratifications du protocole et des instruments relatifs à la SST, ces mécanismes montrent comment les informations peuvent être rendues accessibles à un large public, raison pour laquelle tout devrait être fait pour assurer leur mise en œuvre ou leur pérennité.

177. Enfin, il convient de rappeler que le présent rapport porte sur une période au cours de laquelle des ressources et des fonds destinés à la coopération pour le développement sont restés disponibles pour aider les États Membres à faire progresser les principes et droits fondamentaux au travail. Si le Bureau s'est efforcé d'adapter son appui aux priorités nationales et aux nouveaux besoins, la clôture anticipée de plusieurs projets à la suite des réductions opérées par des donateurs dans leur financement suscite des préoccupations quant à la capacité du Bureau de continuer à fournir une assistance aux mandants. Compte tenu de l'intérêt exprimé pour la ratification d'une ou de plusieurs des conventions fondamentales et du protocole, le maintien de l'assistance technique du BIT reste essentiel.

▶ Projet de décision

178. Le Conseil d'administration:

a) **prend note des informations présentées dans le cadre de l'examen annuel au titre du suivi de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail pour la période allant de 2025 au début 2026;**

b) **invite le Bureau à continuer de fournir un appui aux États Membres afin de leur permettre de présenter leurs rapports en temps voulu sur toutes les conventions fondamentales ou le protocole de 2014 relatif à la convention sur le travail forcé, 1930, non encore ratifiés, et à assurer à titre prioritaire le suivi des demandes d'assistance technique en vue de surmonter les obstacles à la ratification et à la réalisation des principes et droits fondamentaux au travail;**

c) **réaffirme son soutien à la mobilisation des ressources en vue de continuer d'assister les États Membres dans les efforts qu'ils déploient pour respecter, promouvoir et réaliser les principes et droits fondamentaux au travail, notamment au moyen de la ratification universelle de toutes les conventions fondamentales et du protocole de 2014 relatif à la convention sur le travail forcé, 1930.**

▶ Annexe

A. Liste des États Membres qui n'ont pas ratifié les dix conventions fondamentales et liste des conventions non encore ratifiées, au 31 août 2026

	Pays	Liberté d'association/ négociation collective	Travail forcé	Travail des enfants	Discrimination dans l'emploi et la profession	Sécurité et santé au travail
1.	Afghanistan	C.87 et 98	C.29			C.155 et 187
2.	Afrique du Sud					C.187
3.	Algérie					C.187
4.	Arabie saoudite	C.87 et 98				C.155
5.	Arménie					C.155 et 187
6.	Autriche					C.155
7.	Bahreïn	C.87 et 98			C.100	C.187
8.	Bélarus					C.187
9.	Belize					C.187
10.	Bénin					C.155 et 187
11.	Bolivie (État plurinational de)					C.155 et 187
12.	Botswana					C.155 et 187
13.	Brésil	C.87				C.187
14.	Brunéi Darussalam	C.87 et 98	C.105		C.111	C.155
15.	Burkina Faso					C.155
16.	Burundi					C.155 et 187
17.	Cabo Verde					C.187
18.	Cambodge					C.155 et 187
19.	Cameroun					C.187
20.	Canada					C.155
21.	Chine	C.87 et 98				C.187
22.	Colombie					C.155 et 187
23.	Comores					C.155 et 187
24.	Congo					C.187
25.	Costa Rica					C.155 et 187
26.	Croatie					C.187
27.	Djibouti					C.155 et 187
28.	Dominique					C.155 et 187
29.	Égypte					C.155 et 187
30.	El Salvador					C.187
31.	Émirats arabes unis	C.87 et 98				C.155 et 187
32.	Équateur					C.155 et 187
33.	Érythrée					C.155 et 187
34.	Estonie					C.155 et 187
35.	Eswatini					C.155 et 187

	Pays	Liberté d'association/ négociation collective	Travail forcé	Travail des enfants	Discrimination dans l'emploi et la profession	Sécurité et santé au travail
36.	États-Unis d'Amérique	C.87 et 98	C.29	C.138	C.100 et 111	C.155 et 187
37.	Éthiopie					C.187
38.	Fiji					C.187
39.	Gabon					C.187
40.	Gambie					C.155 et 187
41.	Géorgie					C.155 et 187
42.	Ghana					C.155 et 187
43.	Grenade					C.187
44.	Guatemala					C.155 et 187
45.	Guinée					C.155
46.	Guinée équatoriale					C.155 et 187
47.	Guinée-Bissau					C.155 et 187
48.	Guyana					C.187
49.	Haïti					C.155 et 187
50.	Honduras					C.155 et 187
51.	Hongrie					C.187
52.	Îles Cook	C.87 et 98		C.138	C.100 et 111	C.155 et 187
53.	Îles Marshall	C.87 et 98	C.29 et 105	C.138	C.100 et 111	C.155 et 187
54.	Îles Salomon					C.155 et 187
55.	Inde	C.87 et 98				C.155 et 187
56.	Indonésie					C.155
57.	Iran (République islamique d')	C.87 et 98		C.138		C.187
58.	Iraq					C.155
59.	Irlande					C.187
60.	Israël					C.155 et 187
61.	Jamaïque					C.155 et 187
62.	Japon				C.111	
63.	Jordanie	C.87				C.155 et 187
64.	Kenya	C.87				C.155 et 187
65.	Kirghizistan					C.155 et 187
66.	Kiribati					C.155 et 187
67.	Koweït				C.100	C.155 et 187
68.	Lettonie					C.187
69.	Liban	C.87				C.155 et 187
70.	Libéria					C.155 et 187
71.	Libye					C.155 et 187
72.	Lituanie					C.155 et 187
73.	Malaisie	C.87	C.105		C.111	
74.	Maldives					C.155 et 187
75.	Mali					C.187
76.	Malte					C.155 et 187
77.	Maroc	C.87				C.155
78.	Mauritanie					C.155 et 187

	Pays	Liberté d'association/ négociation collective	Travail forcé	Travail des enfants	Discrimination dans l'emploi et la profession	Sécurité et santé au travail
79.	Mexique					C.187
80.	Mongolie					C.187
81.	Myanmar	C.98	C.105		C.100 et 111	C.155 et 187
82.	Namibie					C.155 et 187
83.	Népal	C.87				C.155 et 187
84.	Nicaragua					C.155 et 187
85.	Nouvelle-Zélande	C.87		C.138		C.187
86.	Oman	C.87 et 98			C.100 et 111	C.155 et 187
87.	Ouganda					C.155 et 187
88.	Pakistan					C.155 et 187
89.	Palaos	C.87 et 98	C.29 et 105	C.138	C.100 et 111	C.155 et 187
90.	Panama					C.155 et 187
91.	Papouasie-Nouvelle-Guinée					C.155 et 187
92.	Paraguay					C.155 et 187
93.	Pérou					C.155 et 187
94.	Philippines					C.155
95.	Pologne					C.155 et 187
96.	Qatar	C.87 et 98			C.100	C.155 et 187
97.	République arabe syrienne					C.187
98.	République centrafricaine					C.187
99.	République de Corée		C.105			
100.	République démocratique populaire lao	C.87 et 98	C.105			
101.	République démocratique du Congo					C.155 et 187
102.	République dominicaine					C.155
103.	République-Unie de Tanzanie					C.155 et 187
104.	Roumanie					C.155 et 187
105.	Royaume-Uni de Grande-Bretagne et d'Irlande du Nord					C.155
106.	Saint-Kitts-et-Nevis					C.155 et 187
107.	Saint-Marin					C.155 et 187
108.	Saint-Vincent-et-les Grenadines					C.155 et 187
109.	Samoa					C.155
110.	Seychelles					C.187
111.	Singapour	C.87	C.105		C.111	
112.	Somalie			C.138	C.100	

	Pays	Liberté d'association/ négociation collective	Travail forcé	Travail des enfants	Discrimination dans l'emploi et la profession	Sécurité et santé au travail
113.	Soudan					C.155 et 187
114.	Soudan du Sud	C.87				C.155 et 187
115.	Sri Lanka					C.155 et 187
116.	Suisse					C.155 et 187
117.	Suriname					C.155 et 187
118.	Tadjikistan					C.187
119.	Tchad					C.155 et 187
120.	Thaïlande	C.87 et 98				
121.	Timor-Leste		C.105	C.138		C.155 et 187
122.	Togo					C.155
123.	Tonga	C.87 et 98	C.29 et 105	C.138	C.100 et 111	C.155 et 187
124.	Trinité-et-Tobago					C.155 et 187
125.	Tunisie					C.155
126.	Turkménistan					C.155 et 187
127.	Tuvalu	C.87 et 98	C.29 et 105	C.138	C.100 et 111	C.155 et 187
128.	Ukraine					C.187
129.	Vanuatu					C.155 et 187
130.	Venezuela (République bolivarienne du)					C.187
131.	Viet Nam	C.87				
132.	Yémen					C.155 et 187
133.	Zimbabwe					C.187

B. Liste des États Membres n'ayant pas ratifié le protocole de 2014 relatif à la convention sur le travail forcé, 1930, par région, au 31 août 2026

Afrique	Amériques	États arabes	Asie et Pacifique	Europe
1. Afrique du Sud	1. Bahamas	1. Bahreïn	1. Afghanistan	1. Albanie
2. Algérie	2. Barbade	2. Iraq	2. Brunéi Darussalam	2. Arménie
3. Angola	3. Belize	3. Jordanie	3. Cambodge	3. Azerbaïdjan
4. Bénin	4. Bolivie (État plurinational de)	4. Koweït	4. Chine	4. Bélarus
5. Botswana	5. Colombie	5. Liban	5. Fiji	5. Bulgarie
6. Burkina Faso	6. Cuba	6. Oman	6. Îles Cook	6. Croatie
7. Burundi	7. Dominique	7. Qatar	7. Îles Marshall	7. Géorgie
8. Cabo Verde	8. El Salvador	8. République arabe syrienne	8. Îles Salomon	8. Hongrie
9. Cameroun	9. Équateur	9. Yémen	9. Inde	9. Kazakhstan
10. Congo	10. États-Unis d'Amérique		10. Indonésie	10. Macédoine du Nord
11. Égypte	11. Grenade		11. Iran (République islamique d')	11. Monténégro
12. Érythrée	12. Guatemala		12. Japon	12. République de Moldova
13. Eswatini	13. Guyana		13. Kiribati	13. Roumanie
14. Éthiopie	14. Haïti		14. Maldives	14. Saint-Marin
15. Gabon	15. Honduras		15. Mongolie	15. Serbie
16. Gambie	16. Nicaragua		16. Myanmar	16. Slovaquie
17. Ghana	17. Paraguay		17. Palaos	17. Slovénie
18. Guinée	18. République dominicaine		18. Papouasie-Nouvelle-Guinée	18. Türkiye
19. Guinée équatoriale	19. Sainte-Lucie		19. Philippines	19. Turkménistan
20. Guinée-Bissau	20. Saint-Kitts-et-Nevis		20. République démocratique populaire lao	20. Ukraine
21. Kenya	21. Saint-Vincent-et-les Grenadines		21. République de Corée	
22. Libéria	22. Trinité-et-Tobago		22. Samoa	
23. Libye	23. Uruguay		23. Singapour	

Afrique	Amériques	États arabes	Asie et Pacifique	Europe
24. Maroc	24. Venezuela (République bolivarienne du)		24. Timor-Leste	
25. Maurice			25. Tonga	
26. Nigeria			26. Tuvalu	
27. Ouganda			27. Vanuatu	
28. République centrafricaine			28. Viet Nam	
29. République démocratique du Congo				
30. République-Unie de Tanzanie				
31. Rwanda				
32. Sao Tomé-et-Principe				
33. Sénégal				
34. Seychelles				
35. Somalie				
36. Soudan du Sud				
37. Tchad				
38. Togo				
39. Tunisie				
40. Zambie				

C. Liste des États Membres n'ayant pas ratifié la convention nº 155 et/ou la convention nº 187, par région, au 31 août 2026

Afrique	Amériques	États arabes	Asie et Pacifique	Europe
1. Afrique du Sud	1. Belize	1. Arabie saoudite	1. Afghanistan	1. Arménie
2. Algérie	2. Bolivie (État plurinational de)	2. Bahreïn	2. Brunéi Darussalam	2. Autriche
3. Bénin	3. Brésil	3. Émirats arabes unis	3. Cambodge	3. Bélarus
4. Botswana	4. Canada	4. Iraq	4. Chine	4. Croatie
5. Burkina Faso	5. Colombie	5. Jordanie	5. Fiji	5. Estonie
6. Burundi	6. Costa Rica	6. Koweït	6. Îles Cook	6. Géorgie
7. Cabo Verde	7. Dominique	7. Liban	7. Îles Marshall	7. Hongrie

Afrique	Amériques	États arabes	Asie et Pacifique	Europe
8. Cameroun	8. El Salvador	8. Oman	8. Îles Salomon	8. Irlande
9. Comores	9. Équateur	9. Qatar	9. Inde	9. Israël
10. Congo	10. États-Unis d'Amérique	10. République arabe syrienne	10. Indonésie	10. Kirghizistan
11. Djibouti	11. Grenade	11. Yémen	11. Iran (République islamique d')	11. Lettonie
12. Égypte	12. Guatemala		12. Kiribati	12. Lituanie
13. Érythrée	13. Guyana		13. Maldives	13. Malte
14. Eswatini	14. Haïti		14. Mongolie	14. Pologne
15. Éthiopie	15. Honduras		15. Myanmar	15. Roumanie
16. Gabon	16. Jamaïque		16. Népal	16. Royaume-Uni de Grande-Bretagne et d'Irlande du Nord
17. Gambie	17. Mexique		17. Nouvelle-Zélande	17. Saint-Marin
18. Ghana	18. Nicaragua		18. Pakistan	18. Suisse
19. Guinée	19. Panama		19. Palaos	19. Tadjikistan
20. Guinée équatoriale	20. Paraguay		20. Papouasie-Nouvelle-Guinée	20. Turkménistan
21. Guinée-Bissau	21. Pérou		21. Philippines	21. Ukraine
22. Kenya	22. République dominicaine		22. Samoa	
23. Libéria	23. Saint-Kitts-et-Nevis		23. Sri Lanka	
24. Libye	24. Saint-Vincent-et-les Grenadines		24. Timor-Leste	
25. Mali	25. Suriname		25. Tonga	
26. Maroc	26. Trinité-et-Tobago		26. Tuvalu	
27. Mauritanie	27. Venezuela (République bolivarienne du)		27. Vanuatu	
28. Namibie				
29. Ouganda				
30. République centrafricaine				
31. République démocratique du Congo				
32. République-Unie de Tanzanie				

Afrique	Amériques	États arabes	Asie et Pacifique	Europe
33. Seychelles				
34. Soudan				
35. Soudan du Sud				
36. Tchad				
37. Togo				
38. Tunisie				
39. Zimbabwe				

D. Liste des États Membres ayant présenté un rapport sur l'application du protocole de 2014 relatif à la convention sur le travail forcé, 1930, et des conventions fondamentales pendant la période couverte par l'examen (2025-début 2026)

Protocole de 2014 relatif à la convention sur le travail forcé, 1930			
1. Albanie	13. Équateur	25. Maroc	37. Slovénie
2. Azerbaïdjan	14. Éthiopie	26. Maurice	38. Trinité-et-Tobago
3. Bénin	15. Guatemala	27. Monténégro	39. Tunisie
4. Brunéi Darussalam	16. Hongrie	28. Myanmar	40. Uruguay
5. Burkina Faso	17. Inde	29. Philippines	41. Viet Nam
6. Cambodge	18. Indonésie	30. Qatar	
7. Cameroun	19. Iraq	31. République de Corée	
8. Colombie	20. Japon	32. République de Moldova	
9. Congo	21. Jordanie	33. République dominicaine	
10. Croatie	22. Kazakhstan	34. Samoa	
11. Égypte	23. Kenya	35. Sénégal	
12. El Salvador	24. Koweït	25. Slovaquie	

Conventions fondamentales																	
C.87		C.98		C.29	C.105		C.138		C.100		C.111		C.155		C.187		
1.	Arabie saoudite	1.	Arabie saoudite		1.	Brunéi Darussalam	1	Nouvelle-Zélande	1	Koweït	1.	Brunéi Darussalam	1.	Arabie saoudite	1.	Arabie saoudite	
2.	Brunéi Darussalam	2.	Brunéi Darussalam		2.	Malaisie			2	Myanmar	2.	Japon	2.	Autriche	2.	Bénin	
3.	Émirats arabes unis	3.	Émirats arabes unis		3.	Myanmar			3	Qatar	3.	Malaisie	3.	Bénin	3.	Cambodge	
4.	Inde	4.	Inde		4.	République de Corée					4.	Myanmar	4.	Brunéi Darussalam	4.	Cameroun	
5.	Jordanie	5.	Myanmar										5.	Burkina Faso	5.	Colombie	
6.	Kenya	6.	Qatar										6.	Cambodge	6.	Congo	
7.	Malaisie	7.	Thaïlande										7.	Canada	7.	Costa Rica	
8.	Maroc												8.	Colombie	8.	Croatie	
9.	Nouvelle-Zélande												9.	Costa Rica	9.	Égypte	
10.	Qatar												10.	Égypte	10.	El Salvador	
11.	Thaïlande												11.	Émirats arabes unis	11.	Émirats arabes unis	
12.	Viet Nam												12.	Équateur	12.	Équateur	
													13.	Estonie	13.	Estonie	
													14.	Guatemala	14.	Éthiopie	
													15.	Inde	15.	Guatemala	
													16.	Indonésie	16.	Hongrie	
													17.	Iraq	17.	Inde	
													18.	Israël	18.	Irlande	
													19.	Jordanie	19.	Israël	
													20.	Kenya	20.	Jordanie	
													21.	Koweït	21.	Kenya	

Conventions fondamentales								
C.87	C.98	C.29	C.105	C.138	C.100	C.111	C.155	C.187
							22.. Lituanie	22.. Koweït
							23 Malte	23 Lituanie
							24. Maroc	24. Malte
							25 Myanmar	25 Mexique
							26. Pakistan	26. Myanmar
							27. Panama	27. Nouvelle-Zélande
							28. Pérou	28. Pakistan
							29. Philippines	29. Panama
							30. Pologne	30. Pérou
							31.. Qatar	31. Pologne
							32 République dominicaine	32 Qatar
							33. Royaume-Uni de Grande-Bretagne et d'Irlande du Nord	33. Soudan
							34. Samoa	34. Suisse
							35. Soudan	35. Trinité-et-Tobago
							36. Suisse	
							37. Trinité-et-Tobago	
							38. Tunisie	