



Activités de suivi menées par le Bureau au titre de la Déclaration relative aux principes et droits fondamentaux au travail: liberté d'association et négociation collective, travail forcé ou obligatoire, discrimination

1. La présente note a pour objet d'informer les délégués à la 98^e session de la Conférence internationale du Travail (Genève, juin 2009) des activités menées au titre des plans d'action que le Conseil d'administration a approuvés en ce qui concerne la liberté d'association et la reconnaissance effective du droit de négociation collective, le travail forcé ou obligatoire et la discrimination. Le plan d'action, approuvé en novembre 2006 par le Conseil d'administration, sur l'abolition du travail des enfants constitue un cadre pour les activités du Programme international sur le travail des enfants (IPEC). Les activités de l'IPEC, qui ne sont pas abordées dans la présente note, seront examinées à fond dans le rapport global qui sera soumis à la Conférence internationale du Travail en juin 2010.
2. La présente note actualise le *Compte rendu provisoire* n° 8 de la dernière session de la Conférence. Elle ne couvre pas les nombreuses activités – entre autres, réunions, préparation de publications, services consultatifs et projets dont s'occupent le Bureau des activités pour les travailleurs (ACTRAV), le Bureau des activités pour les employeurs (ACT/EMP) et d'autres unités au siège ou sur le terrain – qui ont trait à la liberté d'association et à la négociation collective, au travail forcé ou obligatoire, ou à la discrimination, et qui complètent les plans d'action. Ces activités sont mentionnées dans les rapports du Bureau sur la mise en œuvre des programmes, rapports qui sont régulièrement soumis à la Commission du programme, du budget et de l'administration du Conseil d'administration.

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

3. Les travaux sur la liberté d'association et de négociation collective ont continué à s'inspirer du plan d'action que le Conseil d'administration a approuvé en novembre 2008¹ qui recense six grands domaines d'intervention: réforme de la législation du travail; renforcement des capacités de l'administration du travail; renforcement des organisations d'employeurs et de travailleurs; développement du tripartisme et renforcement des institutions; prévention et règlement des différends; sensibilisation et diffusion d'information.

¹ Document GB.303/TC/3.

-
4. Malgré une diminution des ressources extrabudgétaires, le programme de promotion de la Déclaration (DECLARATION) a collaboré avec d'autres départements du BIT et, en particulier, le Département du dialogue social, de la législation du travail et de l'administration du travail (DIALOGUE), ACT/EMP et ACTRAV en vue d'un élargissement des activités de coopération technique et des services consultatifs. En ce qui concerne la réforme de la législation du travail, au cours de sa dernière année de fonctionnement, le projet pour l'amélioration des systèmes de travail en Afrique australe (ILSSA), financé par le ministère du Travail des Etats-Unis, a continué à apporter son soutien aux mandants du Botswana pour les aider à modifier des textes réglementant l'emploi dans différentes sphères du service public. Des projets d'amendements au Code du travail au Lesotho ont été parachevés et un projet de loi sur l'emploi a été soumis au Parlement du Swaziland. En Jordanie, des activités de coopération technique lancées en décembre 2003 ont conduit à l'adoption d'amendements à la législation du travail au début de 2008 et d'autres devraient être présentés au Parlement en 2009. Un projet a été lancé en Egypte en avril 2008 dont la finalité est notamment d'aligner la législation du travail sur les normes internationales du travail et enfin, en Géorgie, un accord a été conclu sur le dialogue tripartite en lien avec la législation du travail.
 5. Dans le cadre du projet ILSSA, des systèmes d'inspection du travail informatisés ont été élaborés et mis en place au Botswana, au Lesotho, en Namibie et au Swaziland, et des responsables et inspecteurs du travail ont été formés à leur utilisation. Des mesures et des directives concernant les inspections du travail ont été conçues dans les quatre pays. Un projet financé par le ministère du Travail des Etats-Unis a permis, à Oman, de former plus de 100 inspecteurs du travail et d'établir une structure de formateurs pour pérenniser les résultats. Un programme de formation similaire a été lancé à Bahreïn en avril 2009. Un projet exécuté en Jordanie et financé par l'Espagne a permis d'organiser un programme de formation complet de 16 semaines à l'intention des inspecteurs du travail. Lorsque le projet sera terminé, tous les inspecteurs du travail du pays auront suivi ce programme. En Géorgie, des services consultatifs ont été fournis au gouvernement et aux partenaires sociaux pour les aider à élaborer un système d'administration du travail. Le soutien à ce pays se poursuivra par un processus de partage des expériences d'autres pays européens.
 6. Les organisations d'employeurs et de travailleurs ont été associées à de nombreuses activités bipartites et tripartites dans le cadre de projets de coopération technique. En outre, DECLARATION, en collaboration avec des spécialistes d'ACTRAV et d'ACT/EMP, a mené à bien un certain nombre d'activités ciblées destinées aux partenaires sociaux. A titre d'exemple, le spécialiste d'ACTRAV à Beyrouth a joué un rôle de premier plan pour aider les travailleurs d'Oman à créer leur syndicat et à élaborer leur acte constitutif et leur règlement interne. Des ateliers séparés de formation et de renforcement des capacités ont eu lieu à l'intention d'organisations d'employeurs et de syndicats à Bahreïn, au Botswana, en Egypte, en Jordanie, au Lesotho, en Namibie et au Swaziland.
 7. Parmi les résultats notables obtenus dans le cadre de la promotion du tripartisme, on peut citer la création légale d'une commission du travail tripartite en Jordanie et la constitution d'un comité ad hoc tripartite en Géorgie. Les travaux se poursuivent pour renforcer le tripartisme en Colombie, un soutien étant actuellement accordé au Comité tripartite sur la politique des salaires et des revenus ainsi qu'à la Commission spéciale du traitement des conflits déferés à l'OIT. En Colombie, un projet financé par les Etats-Unis est en cours pour aider le gouvernement, les employeurs et les travailleurs qui rencontrent des difficultés particulières pour mettre en œuvre les principes et droits fondamentaux au travail et, plus particulièrement, la liberté d'association et la reconnaissance effective du droit de négociation collective.
 8. Une formation à la prévention et au règlement des différends a été dispensée aux quatre pays d'Afrique australe dans le cadre du projet ILSSA. En Egypte, une formation est

actuellement organisée à l'intention des mandants tripartites sur la négociation collective et la prévention des conflits.

9. Les activités de sensibilisation et de diffusion de l'information sont demeurées un élément essentiel des activités mises en œuvre. Les partenariats entre les mandants et les médias ont été renforcés. Les stratégies de communication ont été étoffées au Botswana, en Egypte, en Jordanie, au Lesotho, en Namibie et au Swaziland. Des programmes radiophoniques promotionnels ont été mis au point au Botswana et au Lesotho, et des suppléments portant sur les questions du travail sont régulièrement publiés dans des journaux du Lesotho.
10. Un autre projet financé par le ministère du Travail des Etats-Unis vient d'être lancé en République-Unie de Tanzanie. Ce projet vise à mieux faire connaître aux travailleurs et aux employeurs leurs droits et leurs obligations, ainsi que les services offerts en vertu de la législation nationale du travail, et à accroître l'efficacité du système d'administration et d'inspection du travail. Un projet financé par la Norvège a été lancé pour développer les produits mondiaux permettant de promouvoir la liberté d'association et la reconnaissance effective du droit de négociation collective. Le gouvernement de la Suède finance un projet centré sur l'élaboration d'outils de portée mondiale pour promouvoir la liberté d'association et la négociation collective dans le secteur agricole et dans les zones franches d'exportation.

B. Discrimination

11. Conformément au plan d'action adopté par le Conseil d'administration en novembre 2007 ², les domaines d'action prioritaires de l'année précédente ont été l'égalité de rémunération entre les sexes, l'élimination de la discrimination raciale et l'amélioration de l'application de la législation. La plupart des travaux en la matière ont été réalisés avec des ressources extrabudgétaires limitées, plus précisément par l'intermédiaire de deux projets de coopération technique financés par la France et la Norvège ainsi que sur des fonds du budget ordinaire pour la coopération technique (CTBO). Toutes les activités ont été mises en œuvre en étroite collaboration avec les unités du siège et les bureaux extérieurs.
12. Afin de réduire l'écart de rémunération entre hommes et femmes, un guide expliquant, par étape, le concept d'égalité de rémunération a été publié en anglais, en espagnol et en français ³. Il a été diffusé auprès des mandants de l'OIT et des commissions nationales de l'égalité durant le premier trimestre de 2009. Un exemplaire prêtirage de cet outil a été utilisé en novembre 2008 pour dispenser une formation à la mise en œuvre d'un programme d'équité salariale aux membres des commissions de l'égalité tripartites d'Argentine, du Brésil, du Chili, du Paraguay et de l'Uruguay. Une version chinoise de cet outil a été produite en tant qu'outil de formation de base pour un atelier qui aura lieu à Beijing. D'autres demandes de traduction et de formation en allemand, en arabe, en portugais et en russe sont à l'examen.
13. Au Chili, une assistance technique a été fournie tout au long de 2008 au gouvernement et aux partenaires sociaux en vue d'élaborer un nouveau projet de loi sur l'égalité de rémunération. Une analyse approfondie des avantages et des inconvénients a été entreprise et plusieurs ateliers de formation ont été organisés, centrés sur des thèmes allant de la

² Document GB.300/TC/4.

³ *Promouvoir l'équité salariale au moyen de l'évaluation non sexiste des emplois: guide de mise en œuvre*, BIT, Genève, 2009.

négociation collective au renforcement des capacités. Des ateliers de partage des connaissances ont également été organisés dans le cadre d'une campagne de sensibilisation prévoyant entre autres l'impression et la distribution d'affiches et de brochures.

14. La sensibilisation du public aux problèmes liés à la discrimination est un élément primordial pour donner concrètement effet aux changements législatifs. A cet égard, en novembre 2007, le BIT a signé un accord de coopération avec le ministère du Travail de la France pour faire connaître les réalités, les causes et conséquences de la discrimination dans le pays. Une campagne d'affichage de grande envergure a été organisée dans le métro parisien ainsi que dans le réseau de transports publics de Bordeaux, Lille, Lyon et Strasbourg. Des conférences de presse ont également été organisées pour marquer le lancement de ces campagnes. En 2009, d'autres activités de sensibilisation ont eu lieu, notamment sur des ferries assurant la liaison entre la France et le Royaume-Uni.
15. En février 2008, un autre accord de coopération a été signé entre la Haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité (HALDE) française et le BIT dans le cadre d'un partenariat visant à entreprendre des recherches et des études pour évaluer les pratiques en matière de non-discrimination et d'égalité dans les entreprises françaises. A ce titre, le BIT a réalisé deux études en lien avec la convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération, 1951, et la convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958. La première étude porte sur plus de 560 grandes entreprises dans 18 pays européens et 34 secteurs. Elle sera prochainement publiée en tant que document de travail. La seconde étude s'est concentrée sur les entreprises françaises de plus de 1 000 salariés. Les résultats de ces études ont été examinés lors d'un atelier national tenu à Paris et réunissant plus de 240 participants. Dans le cadre d'un nouvel accord, une autre étude sur les entreprises à l'échelle européenne est prévue.
16. Pour promouvoir l'égalité des chances au travail tout en mettant l'accent sur l'élimination de la discrimination raciale/ethnique, des programmes d'action détaillés et ambitieux ont été mis au point avec quatre grandes organisations syndicales nationales en collaboration avec la Confédération syndicale internationale (CSI). Entre juin et décembre 2008, un soutien a été accordé aux activités visant à lutter contre la discrimination raciale et la xénophobie sur le lieu de travail, activités qui vont de la publication de matériels de sensibilisation à l'intention des travailleurs migrants au Népal à des études nationales sur la population des Roms en Roumanie et des ateliers de sensibilisation au Brésil et en Afrique du Sud.
17. Dans le cadre d'un projet pilote, des initiatives de recherche ont été menées dans des pays d'Afrique francophone, notamment à Madagascar et au Sénégal, entre septembre 2008 et avril 2009. Des études nationales ont été entreprises, centrées sur les défis de la promotion et de la mise en œuvre des principes des conventions n°s 100 et 111. Les résultats de ces études ont été validés par des ateliers nationaux tripartites. Des plans d'action ont été élaborés qui énoncent une stratégie claire et des mesures concrètes à moyen terme. La première de ces études a également été publiée en tant que document de travail⁴. La seconde sera publiée dans les mois à venir. Des études similaires et des ateliers et plans d'action leur faisant suite sont prévus pour au moins six autres pays d'Afrique de l'Ouest et d'Afrique centrale dans les années à venir.

⁴ *Etude nationale sur la discrimination en matière d'emploi et de profession à Madagascar et proposition pour l'élaboration d'un programme national pour son élimination*, document de travail n° 62 de DECLARATION, BIT, 2009.

-
18. Les ressources extrabudgétaires disponibles pour financer les travaux dans le domaine de la discrimination rendent nécessaire le développement de synergies novatrices avec d'autres projets de coopération technique. Un partenariat répondant à ces critères a été établi avec un projet financé par la Suède sur la prévention et la lutte contre le VIH/sida en Afrique subsaharienne et mis en œuvre par DIALOGUE. Dans ce contexte, une formation a été dispensée en octobre 2008 à des juges spécialisés en droit du travail et à des organisations d'employeurs et de travailleurs sur des questions liées à la discrimination contre les travailleurs séropositifs ou atteints du sida. Une activité similaire est actuellement prévue pour des inspecteurs du travail, des juristes et des praticiens de la santé exerçant sur le lieu de travail en octobre 2009.
 19. La mise en œuvre efficace des activités futures, conformément au plan d'action sur l'élimination de la discrimination dans l'emploi et la profession, nécessite des ressources extrabudgétaires considérables pour venir compléter les crédits déjà alloués au titre du budget ordinaire. D'autres propositions de coopération technique seront élaborées pour être soumises aux donateurs avec pour objectif de faire en sorte que l'on puisse assurer un progrès soutenu dans la lutte pour l'abolition de la discrimination sur le lieu de travail.

C. Travail forcé ou obligatoire

20. Les travaux du Bureau en la matière ont continué de s'inspirer du plan d'action que le Conseil d'administration a approuvé en novembre 2005⁵. Le rapport global intitulé *Le coût de la coercition*, qui sera examiné à la session de cette année de la Conférence internationale du Travail, fournit des informations sur les projets et activités de coopération technique exécutés depuis l'adoption de ce plan d'action. Le chapitre 5 du rapport global en particulier met à jour les informations sur la coopération technique fournies à la session de l'an dernier de la Conférence. Le chapitre 6, quant à lui, présente des informations sur un plan d'action global possible contre le travail forcé pour les années à venir.

⁵ Document GB.294/TC/2.

TABLE DES MATIÈRES

	<i>Page</i>
<i>Activités de suivi menées par le Bureau au titre de la Déclaration relative aux principes et droits fondamentaux au travail: liberté d'association et négociation collective, travail forcé ou obligatoire, discrimination</i>	
A. Liberté d'association et reconnaissance effective du droit de négociation collective...	1
B. Discrimination	3
C. Travail forcé ou obligatoire	5