

**POUR DISCUSSION ET ORIENTATION**

TROISIÈME QUESTION À L'ORDRE DU JOUR

**Examen des rapports annuels
en vertu du suivi de la Déclaration
de l'OIT relative aux principes
et droits fondamentaux au travail***Table des matières*

	<i>Page</i>
I. Introduction.....	1
II. Dix ans d'examens annuels: Vue d'ensemble.....	1
Informations contenues dans les bases de référence par pays	3
Ratification des conventions fondamentales de l'OIT	3
Activités promotionnelles, nouvelles initiatives et expériences réussies.....	4
Coopération technique	7
Examen annuel: Quelques enseignements d'ordre général	8
III. Principaux éléments de l'examen annuel de 2010	10
Liberté d'association et reconnaissance effective du droit de négociation collective	10
Elimination de toutes les formes de travail forcé ou obligatoire	12
Abolition effective du travail des enfants	14
Elimination de la discrimination dans l'emploi et la profession.....	15

Annexes

I. Examen annuel de 2010: Liste des 52 Etats ayant présenté des rapports (et les conventions fondamentales qu'ils n'ont pas encore ratifiées).....	19
II. Nombre de ratifications et de déclarations concernant la ratification de conventions fondamentales fournies au titre de l'examen annuel	21
III. Examens annuels 2000-2010: Rapports dus et reçus par catégorie de principes et droits et taux de présentation des rapports	23

IV. Examen annuel de 2010: Observations présentées par des organisations d'employeurs ou de travailleurs par catégorie de principes et droits et par pays.....	24
V. Examen annuel de 2010: Activités pour promouvoir et mettre en œuvre les principes fondamentaux communiquées par les Etats Membres	26
VI. Examen annuel de 2010: Difficultés par catégorie de principes et droits	29
VII. Examen annuel de 2010: Besoins/demandes de coopération technique par catégorie de principes et droits	32

I. Introduction

1. Le présent document vise à donner au Conseil d'administration une vue d'ensemble de l'action menée pour promouvoir et réaliser les principes et droits fondamentaux au travail dans chacun des cas de non-ratification. Il contient, outre le résumé habituel des informations issues des questionnaires relatifs au dernier examen annuel, un récapitulatif des principaux enseignements et observations qui ont marqué les dix dernières années d'examens annuels.

II. Dix ans d'examens annuels: Vue d'ensemble

2. Dix ans après le premier examen annuel de 2000, plusieurs observations générales peuvent être formulées sur ce qui a déjà été fait ou doit encore être accompli pour assurer la promotion et la réalisation des principes et droits visés par la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail (ci-après la Déclaration de 1998).
3. Le suivi de la Déclaration a débouché progressivement sur l'instauration, avec les Etats devant faire rapport, d'un dialogue sur la question du respect, de la promotion et de la réalisation des principes et droits fondamentaux au travail. Le rapport est la première étape de ce dialogue. Le taux global de présentation des rapports par les gouvernements est passé de 56 pour cent en 2000 à 99 pour cent pour le cycle de 2008. En effet, pour la période 2008-09, tous les Etats Membres n'ayant pas ratifié les conventions visées ont présenté des informations sur chaque catégorie de principes et droits fondamentaux, à l'exception d'un gouvernement qui n'aborde pas la question du travail des enfants dans son rapport ¹. Pour le cycle actuel, le taux de présentation des rapports est de 86 pour cent.
4. Depuis le cycle de 2006, tous les Etats Membres qui n'ont pas ratifié l'ensemble des huit conventions fondamentales ont présenté au moins un rapport en vertu du suivi de la Déclaration, les seules exceptions étant les Iles Marshall et Tuvalu, qui ont adhéré à l'OIT respectivement en 2007 et 2008. La République des Maldives, qui est Membre de l'OIT depuis mai 2009, devrait en principe commencer à faire rapport aux fins de l'examen annuel à compter de 2011.
5. Ce taux élevé de présentation des rapports montre que tous les Etats Membres, même les derniers en date, attachent une importance prioritaire à la Déclaration de 1998 ². Il permet de repérer et de suivre de façon systématique les situations nationales qui doivent retenir une attention plus particulière et justifient une assistance ciblée, des projets de coopération technique ou des activités de renforcement des capacités.

¹ Pour le cycle d'examen annuel de 2008, le **Turkménistan** est le seul pays à ne pas avoir présenté d'informations sur l'abolition effective du travail des enfants.

² Pour un complément d'information sur les taux de présentation des rapports par catégorie de principes et droits, voir l'annexe III.

Figure 1. Nombre des Etats ayant fait rapport aux fins de l'examen annuel au titre du suivi de la Déclaration de 1998 (2000-2010)³

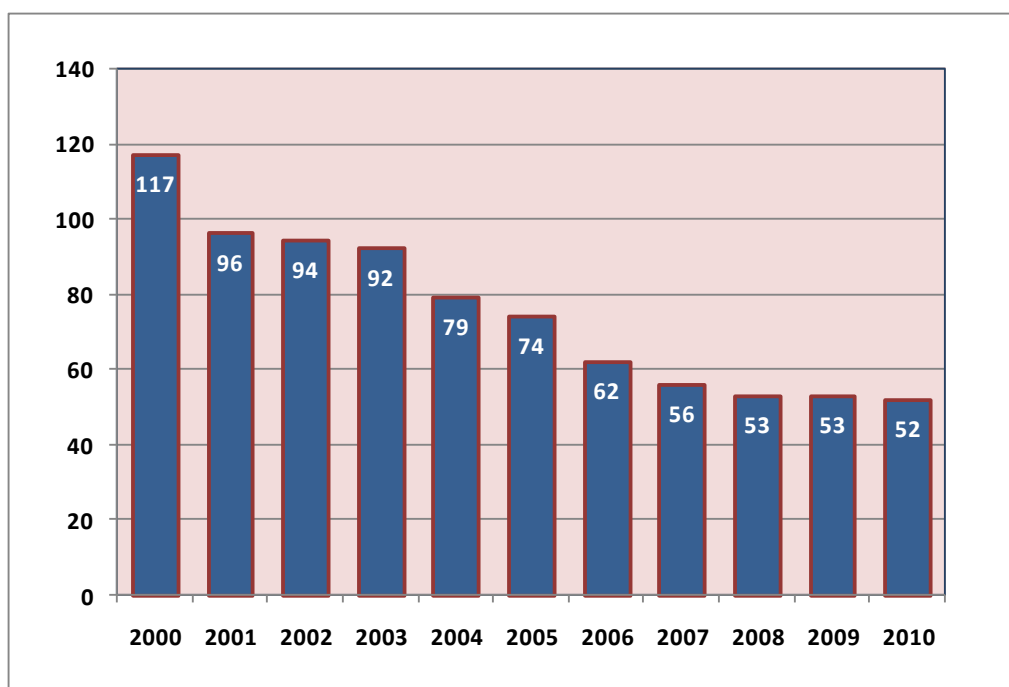
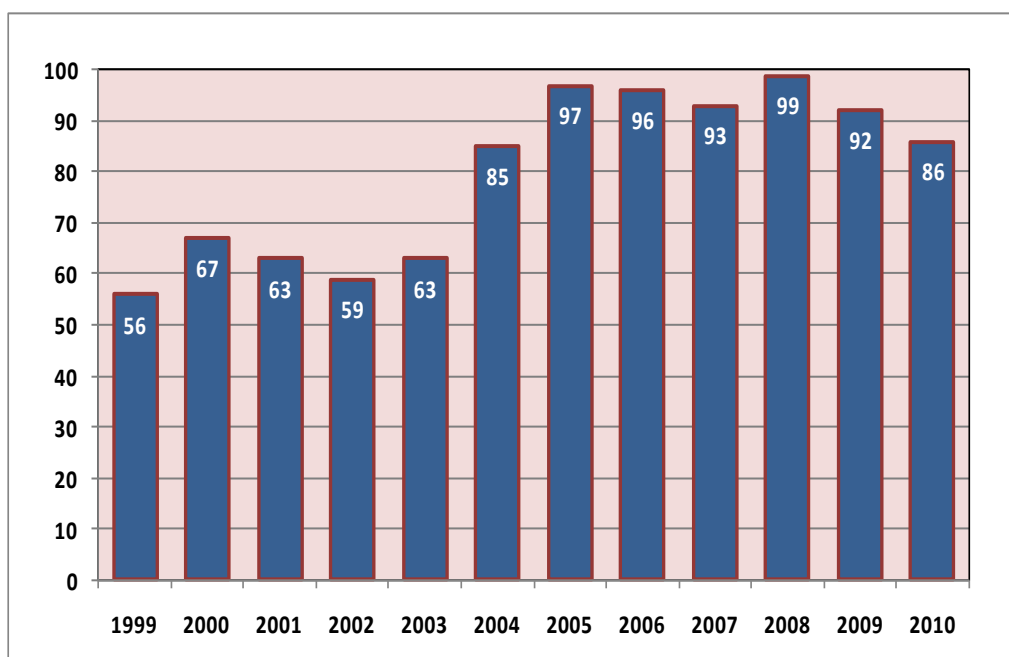


Figure 2. Taux de présentation des rapports 2000-2010 (en pourcentage)



6. Le volume des observations formulées par des organisations d'employeurs ou de travailleurs sur les rapports présentés par les gouvernements a été multiplié par plus de cinq entre 2000 et 2008. En outre, la qualité de ces observations n'a cessé de s'améliorer. La progression du taux de réponse des partenaires sociaux découle notamment de la ferme mobilisation de l'Organisation internationale des employeurs (OIE) et de la Confédération syndicale internationale (CSI) en faveur de la Déclaration de 1998 et son suivi.

³ Dont un nouvel Etat Membre pour l'examen annuel de 2010 (Tuvalu).

L'interaction avec l'OIE et la CSI a permis au Bureau de mieux comprendre les différentes situations et d'avoir un meilleur aperçu de l'effet donné à la Déclaration de 1998.

Informations contenues dans les bases de référence par pays

7. Après quelques cycles d'examens annuels, on a utilisé les informations issues des rapports des gouvernements et les observations des organisations d'employeurs et de travailleurs pour créer un important outil de gestion des connaissances, dénommé bases de référence par pays. Chaque base contient un tableau dans lequel sont récapitulées pour le pays en question les informations décrivant la situation de départ, la situation actuelle et les mesures envisagées pour mieux promouvoir et réaliser les principes et droits fondamentaux au travail. Ces bases de référence permettent au Bureau d'évaluer et suivre les progrès de chaque pays vers la pleine réalisation des principes et droits fondamentaux au travail ⁴.
8. Les bases de référence par pays ne contiennent ni conclusions ni recommandations. Cependant, en combinant les informations qu'elles renferment et celles qui émanent du système de contrôle de l'application des conventions ratifiées, on peut se faire une idée globale de la situation de tous les Etats Membres de l'OIT. Tel était précisément l'un des buts recherchés dans la Déclaration et au moyen de la publication chaque année d'un rapport global sur l'un des principes et droits fondamentaux au travail, qui est présenté à la Conférence internationale du Travail. A la suite des débats de la Conférence, le Conseil d'administration du BIT adopte un plan d'action quadriennal.

Ratification des conventions fondamentales de l'OIT

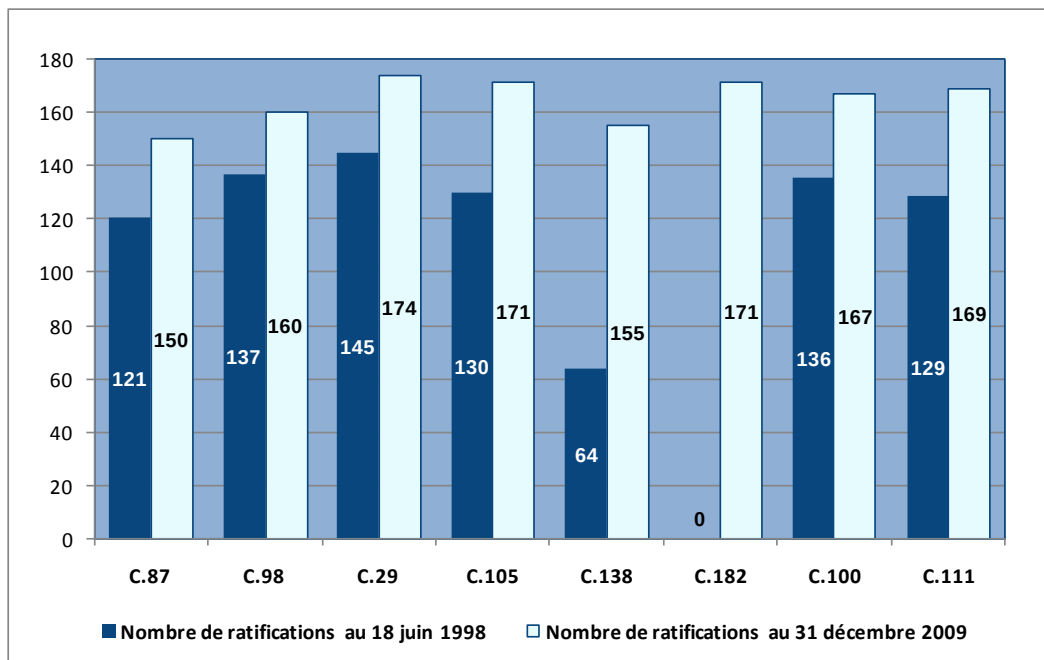
9. Le dialogue qui s'est instauré à la faveur de l'examen annuel a donné une nouvelle impulsion à la ratification des conventions fondamentales, qui avaient déjà fait l'objet de la campagne de ratification lancée après le Sommet mondial pour le développement social de Copenhague (1995). Avant l'adoption de la Déclaration de 1998, 862 ratifications de conventions fondamentales avaient été enregistrées au total. Depuis, ce chiffre a augmenté de près de 53 pour cent, passant à 1 317 sur un total potentiel de 1 464 ⁵. Le taux de ratification des huit conventions fondamentales atteint ainsi 90 pour cent. C'est dans le cas de la convention (n° 182) sur les pires formes de travail des enfants, 1999, pour laquelle 171 ratifications avaient été enregistrées au 31 janvier 2010, que ce taux a progressé le plus rapidement.
10. La convention (n° 29) sur le travail forcé, 1930, qui totalise 174 ratifications, reste celle des conventions fondamentales qui est la plus ratifiée, et la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, dont 2008 marquait pourtant le soixantième anniversaire, celle qui l'est le moins (150). Près de la moitié de la population active mondiale vit dans des pays qui n'ont pas ratifié cet instrument, d'où l'utilité de la Déclaration de 1998, qui permet à l'OIT de dialoguer et de collaborer avec les Etats Membres qui n'ont pas encore ratifié les normes fondamentales du travail puisque, en adaptant cette Déclaration, ils se sont engagés à respecter, promouvoir et réaliser les principes et droits fondamentaux, qu'ils aient ou non ratifié les conventions fondamentales correspondantes.

⁴ Les bases de référence par pays peuvent être consultées à l'adresse: <http://www.ilo.org/declaration>.

⁵ Les chiffres présentés comme actuels dans le présent document sont ceux du 31 janvier 2010.

11. Du fait de l'augmentation générale du nombre de ratifications des conventions fondamentales, le nombre d'Etats qui doivent présenter des rapports en vertu de la Déclaration de 1998 a chuté de 56 pour cent, passant de 117 en 2000 à 52 en 2010⁶, et ce malgré l'admission de neuf Etats Membres supplémentaires pendant cette période. Aujourd'hui, 130 Etats Membres sur 183 ont ratifié l'ensemble des huit conventions fondamentales.
12. La figure ci-dessous donne le nombre de ratifications des conventions fondamentales avant l'adoption de la Déclaration de 1998 et à l'heure actuelle.

Figure 3. Nombre de ratifications des conventions fondamentales de l'OIT avant l'adoption de la Déclaration de 1998 (état au 18 juin 1998) et au 31 décembre 2009



Activités promotionnelles, nouvelles initiatives et expériences réussies

13. Il ressort des bases de référence par pays que certains Etats Membres se sont fixé plusieurs objectifs, à savoir s'acheminer vers la réalisation des principes et droits ou la ratification des conventions fondamentales, évaluer les problèmes à surmonter puis définir une stratégie ou un plan d'action assorti d'un calendrier pour les résoudre par le dialogue social, avec l'assistance technique du Bureau, et exécuter cette stratégie ou ce plan d'action en définissant les mesures à prendre à cette fin à l'échelon national, en adoptant une nouvelle législation ou en réformant les dispositions existantes, en mettant en place de nouveaux mécanismes et en prenant d'autres mesures nécessaires. Dans tous les cas, le Bureau devrait mettre à disposition son assistance technique pour encourager les Etats Membres et répondre à la demande de ceux qui souhaitent en bénéficier.
14. La très grande majorité des Etats Membres ayant présenté des rapports indiquent que leur législation nationale consacre les droits et principes fondamentaux, mais certains gouvernements et organisations d'employeurs ou de travailleurs font état de lacunes d'ordre juridique ou d'un décalage avec la pratique et demandent une assistance technique

⁶ Pour un complément d'information sur les Etats devant présenter des rapports, voir l'annexe I.

pour y remédier. Il est aussi question de nombreuses initiatives et mesures couronnées de succès qui ont été prises pour assurer au mieux la réalisation des principes et droits au travail (aménagement des politiques et des institutions, réformes de la législation et de la réglementation, mise en place de mécanismes de prévention, d'exécution, de suivi et de sanction, activités visant la promotion, la sensibilisation et le renforcement des capacités, collecte et diffusion de données, activités en faveur du dialogue social aux échelons national, régional et international).

15. Quelques pays font état d'une situation «inchangée» dans leurs rapports. Etant donné que le suivi de la Déclaration appelle les Etats à adopter des mesures concrètes en vue de respecter, promouvoir et réaliser les principes et droits fondamentaux au travail, le fait d'envoyer de façon quasi systématique un rapport faisant état d'une situation «inchangée» est peut-être le signe que le gouvernement concerné ne fait rien pour assumer ses engagements en vertu de la Déclaration de 1998.
16. S'agissant de la ratification des conventions, la Déclaration de 1998 ne la vise pas directement, mais elle la promeut en faisant obligation aux Etats Membres de respecter, promouvoir et réaliser les principes et droits énoncés dans les conventions fondamentales. Certains gouvernements indiquent qu'ils ne sont pas en mesure de ratifier les instruments en question à cause d'obstacles d'ordre juridique, administratif, contextuel ou matériel, mais ne mentionnent aucune mesure envisagée pour surmonter ces obstacles.
17. Il ressort des bases de référence par pays que, dans la réalisation des principes et droits énoncés dans la Déclaration, la plupart des gouvernements se heurtent à des difficultés qui tiennent, par exemple, au manque de sensibilisation et d'adhésion de la population, au manque d'information et de données, aux valeurs sociales et culturelles, à la conjoncture économique et sociale, à la situation politique, aux pratiques dominantes en matière d'emploi, à l'insuffisance des capacités des administrations compétentes ainsi que des organisations d'employeurs et des organisations de travailleurs, à l'insuffisance du dialogue social, etc.
18. Les principaux obstacles à la réalisation de la liberté d'association qui ont été relevés ces dix dernières années au sein des Etats Membres sont les suivants: i) le faible taux de ratification de la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, principalement, et de la convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949, dans une moindre mesure; ii) l'absence, dans beaucoup de rapports gouvernementaux, d'informations sur les modalités d'application pratique des principes et droits en question dans le contexte national; iii) le non-respect de ces principes et droits dans la législation et dans la pratique (monopole syndical légal, ingérence du gouvernement dans les affaires des organisations d'employeurs et de travailleurs, restriction du droit des travailleurs et des employeurs de constituer des organisations de leur choix et de s'y affilier sans autorisation préalable, ainsi que du droit, pour les organisations, d'élaborer leur statuts et règlements et du droit pour les intéressés d'élire librement leurs représentants, etc.); iv) les conséquences de l'évolution constante des modes de production ainsi que les nouvelles formes et relations de travail et d'emploi; et v) la difficulté de garantir la liberté d'association et le droit de négociation collective à toutes les catégories de travailleurs (fonctionnaires, travailleurs agricoles, travailleurs domestiques, employés des zones franches d'exportation (ZFE), indépendants, personnel temporaire ou précaire, travailleurs de l'économie informelle et travailleurs migrants, par exemple).
19. S'agissant de l'élimination de toute forme de travail forcé ou obligatoire, plusieurs problèmes importants ont été recensés: i) absence de volonté politique ou de dialogue avec le Bureau à propos de la nouvelle ratification de la convention n° 29 et/ou de la convention (n° 105) sur l'abolition du travail forcé, 1957, et de l'interprétation ou de l'application des

dérégulations prévues par ces instruments; ii) caractère trop général et imprécis des informations communiquées par les gouvernements et les organisations d'employeurs ou de travailleurs; iii) lacunes en matière législative; iv) prise en compte insuffisante de la définition du travail forcé ou obligatoire figurant dans la convention n° 29; v) refus de certains pays de prendre acte de l'existence du travail forcé (même si un nombre croissant d'Etats admettent l'existence de ce phénomène sur leur sol, que ce soit sous la forme d'esclavage pur et simple, de servitude pour dette, d'astreinte des enfants au travail, de servage ou de certaines pratiques d'apparition plus récente telles que l'exploitation des enfants et des migrants, la servitude pour dette dans de nouveaux lieux de travail et la recrudescence de la traite des personnes); vi) prise de conscience insuffisante, dans beaucoup de pays développés, des pratiques de travail forcé existant sur le territoire national; vii) insuffisance des capacités des gouvernements, des organisations d'employeurs et des organisations de travailleurs; et viii) manque de coopération, de synergie et de concertation tripartite au sein des pays et entre Etats frontaliers pour lutter contre la traite des personnes.

20. S'agissant de l'abolition effective du travail des enfants, plusieurs difficultés importantes ont été mises en lumière ces dix dernières années: i) la progression du nombre des ratifications de la convention (n° 138) sur l'âge minimum, 1973, et de la convention (n° 182) sur les pires formes de travail des enfants, 1999, a légèrement ralenti depuis 2007, alors que la ratification universelle de ces instruments est à portée de main et pourrait être favorisée par des discussions tripartites et l'assistance du BIT; ii) dans plusieurs rapports, les informations concrètes sont lacunaires; iii) l'obligation scolaire doit être associée à des dispositions, législatives notamment, instituant un âge minimum d'admission à l'emploi ou au travail; iv) la prévalence particulière du travail des enfants dans certaines catégories sociales et secteurs économiques, au sein de l'économie informelle notamment; v) le fait que le principe de l'abolition du travail des enfants n'est pas suffisamment inscrit dans les politiques économiques et sociales au sens large.
21. S'agissant de l'élimination de la discrimination dans l'emploi et la profession, les difficultés suivantes ont été recensées: i) la grande majorité des gouvernements qui ont l'intention de ratifier la convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération, 1951, et/ou la convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958, de même que les Etats, peu nombreux, qui n'ont pas encore décidé de ratifier ces instruments, auraient besoin de la coopération technique du BIT; ii) les informations fournies par les gouvernements ainsi que par les organisations d'employeurs et les organisations de travailleurs sont souvent lacunaires et purement juridiques, et elles ne rendent pas compte de l'ensemble des formes de discrimination (notamment la discrimination fondée sur la race, l'âge ou l'origine ethnique), alors que la discrimination au travail est souvent insidieuse et quotidienne et ne se manifeste parfois que dans la pratique; iii) les dispositions législatives mentionnées dans les rapports ne couvrent pas toutes l'ensemble des motifs de discrimination et aucune information n'est communiquée sur les mécanismes mis en place pour les faire respecter; iv) absence de dialogue tripartite aux fins de l'établissement du rapport; v) parfois, l'existence même de la discrimination est niée; vi) dans un certain nombre de cas, les migrations, qui s'intensifient du fait de la mondialisation, ont aggravé la discrimination envers les travailleurs; vii) bien souvent, les victimes de discrimination le sont à plus d'un titre et pour plusieurs motifs différents; viii) de nouveaux problèmes liés à la discrimination fondée sur l'âge (travailleurs âgés), le handicap ou le VIH/sida ont fait leur apparition; ix) absence de mesures visant de façon plus générale à améliorer la formation et les capacités des populations exclues.
22. Les organisations internationales d'employeurs et de travailleurs ont elles aussi contribué aux examens annuels de ces dix dernières années, appelant l'attention sur des problèmes d'ordre juridique ou pratique relevés dans les Etats Membres. Elles ont proposé des moyens de remédier à ces problèmes pour que les principes et droits fondamentaux au travail soient

mieux appliqués. La CSI a régulièrement attiré l'attention sur des difficultés recensées à ce sujet dans la plupart des Etats Membres ayant présenté des rapports, faisant état notamment de violations de la liberté d'association et du droit de négociation collective et d'entraves au droit de grève.

23. L'OIE a exprimé des craintes et des exigences en ce qui concerne par exemple: i) la nécessité d'allouer des ressources humaines et financières suffisantes en vue d'atteindre les objectifs stratégiques de l'OIT grâce à une promotion efficace de la Déclaration de 1998, dont la Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable a rappelé l'actualité; ii) la nécessité d'établir un lien plus étroit entre les activités promotionnelles et les résultats dans la mise en œuvre de la Déclaration de 1998; et iii) la nécessité d'adopter une stratégie promotionnelle qui produise des résultats tangibles.

Coopération technique

24. Afin de surmonter les difficultés énumérées ci-dessus, la plupart des Etats Membres ayant présenté des rapports ont sollicité la coopération technique du BIT dans des domaines tels que : i) l'analyse des difficultés repérées et de leurs conséquences sur la mise en œuvre des principes et droits visés; ii) la sensibilisation, le renforcement des compétences juridiques et la défense des droits; iii) le renforcement des capacités des services d'inspection et d'administration du travail; iv) le renforcement des capacités des organisations d'employeurs et de travailleurs; v) le renforcement du tripartisme et du dialogue social; vi) la fourniture de conseils en matière de politiques; vii) la réforme juridique; viii) le soutien concernant le processus de ratification; ix) la formation d'autres agents publics (forces de police, personnel judiciaire, travailleurs sociaux et enseignants notamment); x) la collecte et l'analyse de données/recherche; xi) l'élaboration de programmes par pays de promotion du travail décent; xii) la mise en place de systèmes de protection sociale; xiii) la création d'emplois, l'amélioration des compétences et la création de revenus; xiv) le Programme spécial pour l'abolition du travail des enfants ou des pires formes de travail des enfants, y compris les programmes assortis de délais; xv) les politiques de développement rural; xvi) l'élaboration de politiques concernant l'égalité de rémunération; xvii) les politiques du marché du travail favorisant l'égalité; xviii) la mise en place ou le renforcement de mécanismes institutionnels spécialisés et d'une coordination interinstitutions; et xix) le partage de données d'expérience entre pays ou régions.
25. En réponse à ces demandes, le BIT a mis en place plusieurs projets de coopération technique destinés à des Etats Membres qui ont et qui n'ont pas ratifié les conventions. Il est dit dans la Déclaration de 1998 que l'Organisation a l'obligation d'aider ses Membres en réponse à leurs besoins établis et exprimés, à atteindre les objectifs fixés dans cette Déclaration. La coopération technique est régie par les plans d'action qu'adopte la Commission de la coopération technique du Conseil d'administration tous les ans en novembre, après que le rapport global correspondant a été examiné à la Conférence internationale du Travail.
26. Les documents d'évaluation concernant l'impact des activités de coopération technique sur l'application des principes et droits fondamentaux au travail sont disponibles auprès du Programme de promotion de la Déclaration et du Programme international pour l'abolition du travail des enfants (IPEC). Il ne fait aucun doute que cette coopération technique a permis d'améliorer l'application, à l'échelle mondiale, des principes et droits fondamentaux au travail et de renforcer de manière significative les capacités nationales de nombreux Etats Membres.

Examen annuel: Quelques enseignements d'ordre général

27. Ces dix dernières années, grâce à l'examen annuel associé à d'autres procédures de suivi, il a été possible de se faire une idée du respect, de la promotion et de la mise en œuvre des principes et droits fondamentaux au travail dans les Etats Membres qui n'ont pas ratifié toutes les conventions fondamentales. A cet égard, les bases de référence par pays ont permis de rassembler les informations communiquées par les gouvernements et de les compléter, le cas échéant, avec les commentaires des organisations d'employeurs et de travailleurs.
28. Le processus des rapports a aidé les Etats Membres qui y participent à étoffer leurs bases d'informations sur ces principes. Cet exercice d'autoanalyse et de dialogue avec le BIT a aidé les pays à évaluer le chemin parcouru et à définir des stratégies pour atteindre leurs objectifs.
29. Même si la situation varie d'un pays à l'autre, les informations collectées dans le cadre de l'examen annuel et des débats du Conseil d'administration ont montré que les stratégies de promotion des principes au titre de la Déclaration de 1998 devraient tenir compte des éléments suivants:
- a) il faut que tous les Etats Membres, indépendamment du contexte politique, économique, social et culturel, respectent pleinement les droits et principes fondamentaux au travail;
 - b) le respect du principe de liberté d'association et de la reconnaissance effective du droit de négociation collective est indispensable pour que les autres droits et principes énoncés dans la Déclaration soient appliqués;
 - c) pour progresser dans l'application des quatre principes et droits fondamentaux au travail, il faut une stratégie cohérente qui ne les dissocie pas, de sorte qu'ils se renforcent mutuellement lorsqu'ils sont mis en œuvre;
 - d) la volonté politique des gouvernements concernés revêt une importance primordiale, comme le montrent les efforts qu'ils déploient avec ou sans financement externe pour la coopération technique;
 - e) il faut évaluer à la fois la législation et la pratique, en particulier grâce à davantage d'informations de nature socio-économique sur la manière dont ces principes et droits sont appliqués;
 - f) il faut que les gouvernements et les partenaires sociaux admettent la possibilité que des problèmes liés à ces principes et droits existent;
 - g) il faut une approche fondée sur le dialogue ainsi qu'une adhésion et une prise en main au niveau national;
 - h) il faut associer les organisations d'employeurs et de travailleurs à toutes les étapes du processus de promotion et de mise en œuvre;
 - i) il faut continuer à faire la distinction entre la promotion des droits et principes dans le cadre du suivi de la Déclaration de 1998 et les autres moyens d'action du BIT, et en particulier faire en sorte que les procédures de suivi et la coopération technique concernant les principes et droits fondamentaux au travail énoncés dans la Déclaration n'interfèrent pas avec les mécanismes de contrôle existant dans le domaine des normes internationales du travail, dont le rôle premier est d'évaluer le respect des conventions ratifiées. De même, les Etats Membres devraient continuer de

bénéficier de la coopération technique pour l'application des droits et principes fondamentaux énoncés dans la Déclaration de 1998, qu'ils aient ou non ratifié les conventions correspondantes.

30. L'examen annuel mené au titre de la Déclaration et les rapports soumis aident le BIT et les organismes donateurs à déterminer le type de coopération technique qu'il convient de mettre au point et de financer. Ces dix dernières années, la coopération technique a largement contribué à améliorer l'application des principes et droits au travail.
31. Les projets menés au titre de la Déclaration de 1998 dans les domaines de la liberté d'association et du droit de négociation collective ont donné un nouvel élan aux activités opérationnelles du BIT en la matière. Ils ont porté sur la réforme de la législation du travail, le renforcement des capacités des administrations du travail et des organisations d'employeurs et de travailleurs, la création de mécanismes de prévention et de règlement des litiges, et le renforcement du tripartisme et du dialogue social.
32. Le Programme d'action spécial pour combattre le travail forcé a permis aux pays de prendre complètement en main des projets dans ce domaine et d'en assurer la direction. Les activités opérationnelles visant à éliminer la discrimination ont aidé les partenaires sociaux à mieux lutter contre ce problème et à échanger des données d'expérience. Des études sur les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes, les salaires minima et l'égalité de rémunération ont été réalisées. Des projets concernant l'évaluation des emplois et la promotion de l'égalité des chances pour les femmes et les hommes ont été élaborés. La relation entre négociation collective et égalité a également fait l'objet d'une étude, de même que le lien entre discrimination et travail forcé et la nécessité de traiter ces deux fléaux ensemble, notamment en ce qui concerne les populations indigènes et tribales et les autres minorités ethniques. Il n'est pas possible d'éradiquer le travail forcé si l'on ne s'attaque pas également au problème de la discrimination systémique et généralisée dans l'emploi et la rémunération.
33. Des conseils techniques ont été fournis concernant l'audit ethnique du traitement différencié des peuples indigènes et tribaux dans le cadre des documents de stratégie pour la réduction de la pauvreté dans 14 pays, la discrimination envers les travailleurs migrants et la discrimination au travail dans six pays d'Afrique, ainsi que dans le cadre d'un accord de partenariat conclu avec la Haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité (HALDE). En se concentrant sur les liens entre les différentes catégories de principes et droits fondamentaux au travail, on renforcera l'efficacité des projets et interventions.
34. L'IPEC a mis au point des stratégies innovantes et lancé des programmes assortis de délais. Ces programmes, qui reposent sur une solide volonté politique, visent à prévenir et éliminer les pires formes de travail des enfants dans un pays donné, selon un calendrier clairement établi. L'expérience a montré que cette approche, qui consiste à cibler en premier lieu les pires formes de travail des enfants, est également efficace pour amener la société à lutter contre le problème du travail des enfants dans son ensemble. Ces programmes comprennent la planification et la mise en œuvre de l'action des pouvoirs publics, la collecte de données, le renforcement des capacités institutionnelles et diverses interventions directes visant à aider les enfants et leur famille. En adoptant une stratégie multidimensionnelle pour lutter contre le travail des enfants, l'IPEC a mis le BIT en rapport avec de nouveaux partenaires et l'a ouvert à de nouvelles approches.

III. Principaux éléments de l'examen annuel de 2010

Encadré 1

Gouvernements ayant satisfait à leur obligation de soumettre un rapport dans le cadre de l'examen annuel de 2010, par catégorie de principes et droits

Liberté d'association et reconnaissance effective du droit de négociation collective (32 pays): Afghanistan, Arabie saoudite, Bahreïn, Brésil, Brunéi Darussalam, Canada, Chine, République de Corée, Emirats arabes unis, Etats-Unis, Guinée-Bissau, Inde, République islamique d'Iran, Iraq, Jordanie, Kenya, République démocratique populaire lao, Liban, Malaisie, Maroc, Mexique, Myanmar, Népal, Nouvelle-Zélande, Oman, Ouzbékistan, Qatar, Singapour, Somalie, Soudan, Thaïlande et Viet Nam.

Elimination de toute forme de travail forcé ou obligatoire (13 pays): Afghanistan, Brunéi Darussalam, Canada, Chine, République de Corée, Etats-Unis, Japon, République démocratique populaire lao, Malaisie, Myanmar, Singapour, Timor-Leste et Viet Nam.

Abolition effective du travail des enfants (24 pays): Afghanistan, Arabie saoudite, Australie, Bahreïn, Bangladesh, Brunéi Darussalam, Canada, Cap-Vert, Cuba, Erythrée, Etats-Unis, Gabon, Ghana, Inde, République islamique d'Iran, Libéria, Mexique, Myanmar, Nouvelle-Zélande, Sierra Leone, Somalie, Suriname, Timor-Leste et Vanuatu.

Elimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession (16 pays): Bahreïn, Brunéi Darussalam, Etats-Unis, Japon, Koweït, Libéria, Malaisie, Myanmar, Namibie, Oman, Qatar, Singapour, Somalie, Suriname, Thaïlande et Timor-Leste.

Encadré 2

Gouvernements ayant manqué à leur obligation de soumettre un rapport dans le cadre de l'examen de 2010, par catégorie de principes et droits

Liberté d'association et reconnaissance effective du droit de négociation collective (3 pays): îles Marshall, Iles Salomon et Tuvalu.

Elimination de toute forme de travail forcé ou obligatoire (3 pays): îles Marshall, Iles Salomon et Tuvalu.

Abolition effective du travail des enfants (5 pays): îles Marshall, Iles Salomon, Sainte-Lucie, Turkménistan et Tuvalu.

Elimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession (3 pays): îles Marshall, Iles Salomon et Tuvalu.

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

35. Le principe de liberté d'association et de reconnaissance effective du droit de négociation collective constitue l'un des principes fondateurs de l'Organisation. Son respect est essentiel pour l'exercice des autres principes et droits contenus dans la Déclaration et du travail décent en général. Dans le cadre du présent examen annuel, le taux de présentation des rapports gouvernementaux sur ce principe est de 92 pour cent, soit le plus élevé. Les commentaires communiqués par les organisations nationales d'employeurs et de travailleurs ont permis de mieux évaluer la situation⁷. Cependant, quelques pays ont simplement renvoyé leur précédent rapport ou ont soumis un rapport faisant état d'une «situation inchangée».

⁷ L'annexe IV contient une liste des observations transmises par des organisations nationales d'employeurs et de travailleurs.

36. Un pays, le **Timor-Leste**, a ratifié les conventions n^{os} 87 et 98 en 2009. La convention n^o 87 reste celle qui est le moins ratifiée (150 ratifications). Les deux conventions fondamentales relatives à la liberté d'association et à la reconnaissance effective du droit de négociation collective (conventions n^{os} 87 et 98) sont celles qui, parmi les quatre catégories de principes et droits fondamentaux au travail, réunissent le plus petit nombre cumulé de ratifications (310), loin derrière les conventions n^{os} 29 et 105 relatives au principe d'élimination de toute forme de travail forcé ou obligatoire qui cumulent le plus grand nombre de ratifications, à savoir 345 au total.
37. Un nombre élevé d'Etats Membres qui avaient indiqué dans de précédents rapports avoir l'intention de ratifier la convention n^o 87 et/ou la convention n^o 98 ne l'ont toujours pas fait ou font savoir que la question est toujours à l'étude. La **Chine** n'a pas fait connaître sa position concernant la ratification de ces instruments. Plusieurs pays font savoir qu'ils ne sont pas en mesure de ratifier la convention n^o 87 (**Etats-Unis, Inde, Malaisie, Nouvelle-Zélande et Singapour**) ou la convention n^o 98 (**Canada, Etats-Unis, Inde et Mexique**). Les **Etats-Unis** indiquent que la législation et la pratique au niveau fédéral semblent dans l'ensemble conformes à ces instruments et mentionnent plusieurs nouvelles mesures et décisions prises en 2009, qui élargissent le champ d'application et renforcent le respect de ces principes et droits⁸.
38. La plupart des pays indiquent que les principes et droits en question sont inscrits dans leur Constitution ou leur législation nationales: **Afghanistan, Bahreïn, Brésil, Canada, Chine, Emirats arabes unis, Etats-Unis, Guinée-Bissau, Inde, Jordanie, République de Corée, République démocratique populaire lao, Malaisie, Maroc et Qatar**.
39. Certains pays font savoir que leur législation nationale n'est pas conforme aux dispositions de la convention n^o 87 et/ou de la convention n^o 98, et estiment qu'il s'agit d'un obstacle à la ratification de ces instruments; ce sont, par exemple la **Jordanie**, le **Kenya**, le **Liban**, **Oman**, la **République de Corée**, la **République démocratique populaire lao**, la **Thaïlande** et le **Viet Nam**.
40. Le gouvernement ou les organisations d'employeurs et de travailleurs des pays ci-après indiquent que diverses activités promotionnelles ont été organisées: **Afghanistan, Brésil, Brunéi Darussalam, Canada, Chine, Etats-Unis, Guinée-Bissau, Iraq, Kenya, République de Corée, République démocratique populaire lao, Maroc, Népal, Oman, Thaïlande et Viet Nam**⁹.
41. De nouvelles initiatives ont été lancées à Bahreïn (instauration de réunions tripartites mensuelles visant à conclure une convention collective sur les conditions de travail et à régler des litiges ou des problèmes par des contacts quotidiens sur le lieu de travail), au **Canada** (après que le Congrès du travail du Canada a proposé d'organiser des réunions tripartites afin d'examiner la convention n^o 98, non ratifiée, et d'évaluer l'incidence de la décision rendue par la Cour suprême en 2007, le gouvernement a prévu de tenir une table ronde au début de 2010), au **Kenya** (délibération concernant les conventions non ratifiées et examen de futures activités promotionnelles par la Commission nationale du travail, qui est un organe tripartite) et en **Somalie** (création d'une nouvelle organisation d'employeurs: la Chambre de commerce et d'industrie de Somalie).

⁸ Pour un complément d'information sur les intentions de ratification, voir l'annexe II.

⁹ Pour un complément d'information sur ces activités, voir l'annexe V.

42. S'agissant des difficultés rencontrées dans l'application de ces principes, les obstacles ci-après sont les plus cités par les gouvernements et les organisations d'employeurs et de travailleurs: i) insuffisance des activités visant à sensibiliser l'opinion; ii) manque d'informations et de données; iii) valeurs sociales et culturelles; iv) conjoncture économique et sociale; v) situation politique; vi) dispositions juridiques; vii) pratiques dominantes en matière d'emploi; viii) insuffisance des capacités des administrations compétentes; ix) insuffisance des capacités des organisations d'employeurs ou de travailleurs; x) insuffisance du dialogue social; et xi) insuffisance de l'attention accordée à des situations ou problèmes particuliers ¹⁰. Peu de gouvernements ou d'organisations d'employeurs ou de travailleurs ont envoyé des chiffres et des statistiques actualisés.
43. La législation de certains pays prévoit un syndicat ou une fédération (**Bahreïn, Chine, République démocratique populaire lao** et **Oman**, par exemple).
44. Dans plusieurs pays, les principes et droits relatifs à la liberté d'association et à la reconnaissance effective du droit de négociation collective ne s'appliquent pas à certaines catégories de travailleurs, comme les travailleurs migrants (**Liban, Malaisie, Singapour** et **Thaïlande**), les travailleurs domestiques (**Liban, Népal** et **Emirats arabes unis**) ou les travailleurs de l'économie informelle (**Afghanistan, Inde** et **Emirats arabes unis**). En outre, plusieurs organisations de travailleurs et une organisation d'employeurs font état de restrictions applicables au droit de grève dans leur pays.
45. Afin de surmonter ces difficultés, plusieurs Etats Membres ayant présenté des rapports sollicitent l'assistance technique du BIT dans les domaines suivants: i) analyse des difficultés constatées et de leurs conséquences; ii) sensibilisation, renforcement des compétences juridiques et défense des droits; iii) renforcement des capacités des services d'inspection d'administration du travail; iv) collecte de données et recherche; v) conseils pour l'élaboration de politiques; vi) réforme judiciaire; vii) renforcement du tripartisme et du dialogue social; viii) renforcement des capacités des organisations d'employeurs et de travailleurs; ix) formation d'autres agents publics (forces de police, personnel judiciaire, travailleurs sociaux et enseignants, par exemple); x) partage de données d'expérience au sein du pays ou de la région; et xi) lancement d'un programme par pays de promotion du travail décent ¹¹.

Elimination de toutes les formes de travail forcé ou obligatoire

46. Le taux de présentation des rapports gouvernementaux sur ce principe a atteint 81 pour cent au cours du présent cycle, et nombreuses sont les organisations nationales d'employeurs et de travailleurs qui ont fait des commentaires sur les questions relatives au travail forcé dans leur pays.
47. En 2009, le **Timor-Leste** a ratifié la convention n° 29. Aucune nouvelle ratification de la convention n° 105 n'a été enregistrée. Parmi les conventions fondamentales, c'est la convention n° 29 qui totalise le nombre de ratifications le plus élevé (174), suivie de la convention n° 105 (171 ratifications).

¹⁰ Pour plus d'informations sur les problèmes rencontrés, voir l'annexe VI.

¹¹ Pour plus d'informations sur les besoins, voir l'annexe VII.

48. Parmi les Etats ayant présenté un rapport, l'**Afghanistan** annonce son intention de ratifier la convention n° 29, et le **Brunéi Darussalam** déclare qu'il envisage de le faire. Le gouvernement des **Etats-Unis** indique que rien n'est entrepris en ce moment en vue de la ratification de cet instrument. La **Chine** est le seul pays à ne pas faire connaître sa position concernant la ratification des conventions n°s 29 et 105. Le **Japon** a envoyé un rapport indiquant que la situation est «inchangée». Parmi les autres Etats ayant présenté un rapport et qui avaient déjà exprimé leur intention de ratifier la convention n° 105 ou indiqué qu'ils envisageaient de le faire en réalisant des études et en menant des consultations, nombreux sont ceux qui ne l'ont pas encore fait. Les gouvernements de la **Malaisie** et de **Singapour**, qui ont dénoncé la convention n° 105 en 1990 et 1979, respectivement, envisagent de re-ratifier cet instrument sur la base du dialogue social tripartite et de consultations¹².
49. Les Etats Membres qui ont présenté un rapport disent reconnaître ce principe dans leur Constitution nationale et dans leurs politiques, lois ou réglementations. Les gouvernements ou les organisations d'employeurs et de travailleurs des pays dont les noms suivent ont fait part d'activités de promotion: **Afghanistan, Bahreïn, Brunéi Darussalam, Gabon, Chine, République démocratique populaire lao, Myanmar, Timor-Leste** et **Etats-Unis**¹³ Le gouvernement du **Timor-Leste** indique avoir intégré le principe de la lutte contre le travail forcé dans le champ d'application du nouveau Code du travail, qui est en cours de finalisation en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs. A l'exception des **Etats-Unis**, les Etats Membres qui ont soumis un rapport n'ont pas envoyé de statistiques ni de données actualisées concernant ce principe.
50. S'agissant des difficultés majeures que pose l'application de ce principe, deux gouvernements (**République de Corée** et **Timor-Leste**) et deux organisations de travailleurs, à savoir la Fédération des syndicats coréens (FKTU) et la Confédération coréenne des syndicats (KCTU), font état d'obstacles liés aux dispositions juridiques et à la situation politique. Le FKTU et le KCTU font remarquer que, malgré l'interdiction totale du travail forcé en **République de Corée**, diverses formes de travail forcé et obligatoire ont été observées (par exemple, le système de service militaire et les tâches obligatoires pour les agents de la fonction publique). A cet égard, le gouvernement de la **République de Corée** indique que les principaux défis à relever restent les suivants: i) le système de service militaire; ii) le système actuel de services d'intérêt public; et iii) le fait que le châtimement des criminels inclut dans certains cas le travail forcé en milieu pénitentiaire. Le gouvernement ajoute que le soutien technique du BIT pour assurer la mise en conformité du système militaire actuel avec ce principe pourrait être requis et qu'il sollicitera ce soutien en temps utile.
51. D'autres Etats ont sollicité une assistance technique dans différents domaines afin de renforcer leur capacité nationale à traduire ce principe dans les faits. Bien que la plupart des Etats Membres ayant soumis un rapport éprouvent de grandes difficultés à collecter des données sur l'élimination du travail forcé ou obligatoire, aucun n'a demandé une assistance technique dans ce domaine. La coopération avec l'OIE et la CSI dans le cadre du Programme de lutte contre le travail forcé a servi à renforcer l'alliance mondiale contre le travail forcé et la traite d'êtres humains.

¹² Pour un complément d'information, voir l'annexe II.

¹³ Pour un complément d'information, voir l'annexe V.

Abolition effective du travail des enfants

52. Il est essentiel de veiller à ce qu'aucun enfant ne soit obligé de travailler et à ce tous aient accès à une éducation de qualité. La lutte pour l'abolition effective du travail des enfants est aussi un moyen de combattre une cause profonde et un symptôme de la pauvreté, ainsi que de remédier au déficit de travail décent. Aussi longtemps que la pauvreté obligera des familles à envoyer leurs enfants travailler, la génération suivante sera condamnée à connaître le même sort. Mettre un terme au travail des enfants, c'est briser le cercle vicieux de la pauvreté et c'est mettre en valeur les ressources humaines pour le développement durable.
53. Le taux de présentation des rapports gouvernementaux sur ce principe a atteint 83 pour cent au cours du présent cycle. De nombreuses organisations nationales d'employeurs et de travailleurs ont fait parvenir des commentaires sur la question du travail des enfants dans leur pays. **Bahreïn**, l'**Inde** et l'**Arabie Saoudite** ont envoyé des rapports indiquant que la situation était restée «inchangée».
54. En 2009, la convention n° 138 a enregistré quatre nouvelles ratifications émanant de la **Guinée-Bissau**, de **Haïti**, de **Kiribati** et de l'**Ouzbékistan**, et la convention n° 182 en a enregistré deux: celles de **Kiribati** et de **Timor-Leste**.
55. Certains Etats parmi ceux qui ont présenté un rapport font part de leur intention de ratifier les conventions n°s 138 et 182 ou disent qu'ils réfléchissent à la question. Cependant, un petit nombre de gouvernements se déclarent dans l'impossibilité de ratifier, ou indiquent qu'aucune démarche n'est en cours en vue d'une ratification de la convention n° 138 (**Australie**, **Inde**, **Mexique** et **Etats-Unis**) ou la convention n° 182 (**Inde**). Par exemple, le gouvernement de l'**Australie** indique que, même si la loi et la pratique nationales répondent pleinement aux objectifs de la convention n° 138, son pays n'est pas en mesure actuellement de la ratifier, pour des raisons de conformité technique. Le gouvernement mène actuellement des consultations auprès des autorités des Etats et des territoires pour déterminer si, et dans quelle mesure, leur législation est conforme aux prescriptions de la convention, mais il conduit aussi des études pour repérer des défauts de conformité. Le **Turkménistan** est le seul pays à n'avoir pas encore indiqué sa position concernant la ratification des conventions n°s 138 et 182 ¹⁴.
56. Plusieurs activités de promotion sont signalées par les gouvernements ou les organisations d'employeurs et de travailleurs des pays suivants: **Afghanistan**, **Australie**, **Bahreïn**, **Bangladesh**, **Brunéi Darussalam**, **Cuba**, **Gabon**, **Ghana**, **République islamique d'Iran**, **Liberia**, **Sierra Leone**, **Suriname**, **Timor-Leste** et **Etats-Unis** ¹⁵. Le gouvernement des **Etats-Unis** indique que la loi réautorisant la protection des victimes de la traite a été promulguée en décembre 2008 pour quatre ans, et consent à de nouvelles mesures visant notamment à accroître l'efficacité des programmes de lutte contre la traite des personnes et consistant à prêter assistance aux enfants à risque ainsi qu'à ériger la traite en délit pénal ¹⁶. Par ailleurs, en février 2008, la Division des salaires et du temps de travail du ministère du Travail a pris l'initiative de déterminer quels étaient les établissements susceptibles d'employer des mineurs en violation de l'ordonnance 12 relative aux tâches dangereuses,

¹⁴ Le gouvernement du **Turkménistan** n'a présenté qu'un seul rapport dans le cadre de l'examen annuel 2001, et son projet de bases de référence est encore en attente d'approbation.

¹⁵ Pour un complément d'information, voir l'annexe V.

¹⁶ Cette législation peut être consultée à l'adresse suivante: <http://www.usdoj.gov/olp/materials-ww-tvpra.htm>.

consistant à utiliser des presses et autres machines à compacter pour le traitement des matières de rebut ¹⁷.

57. Parmi les défis à relever dans l'application de ce principe, de nombreuses réponses mentionnent les suivants: i) les valeurs sociales et culturelles; ii) la conjoncture économique et sociale (analphabétisme, absence d'infrastructures scolaires); iii) les dispositions juridiques; iv) l'insuffisance des capacités des administrations compétentes; v) l'insuffisance des capacités des organisations d'employeurs et de travailleurs; et vi) l'insuffisance du dialogue social ¹⁸. Des obstacles plus spécifiques à l'abolition effective du travail des enfants ont été recensés, par exemple au **Bangladesh** (situation sociale et économique), au **Cap-Vert** (enfants domestiques et travail des enfants dans les zones rurales), en **Erythrée** (travail des enfants et pires formes de travail des enfants dans l'économie informelle; pas d'enquête nationale sur les pires formes de travail des enfants), au **Gabon** (migration clandestine et pauvreté), en **Nouvelle-Zélande** (récession économique persistante, information et formation insuffisantes des jeunes sur les risques liés au travail, sur leurs droits et devoirs professionnels et sur certaines pratiques d'emploi) et en **Somalie** (situation de guerre).
58. Des demandes de coopération technique sont présentées pour l'ensemble des rubriques suivantes: i) analyse des difficultés constatées et de leurs conséquences pour l'élimination du travail des enfants; ii) sensibilisation, initiation juridique et mobilisation; iii) renforcement des capacités des services et administrations de l'inspection du travail; iv) collecte de données et recherche; v) conseils pour l'élaboration de politiques; vi) réforme judiciaire; vii) programmes de réhabilitation; viii) renforcement du tripartisme et du dialogue social; ix) renforcement des capacités des organisations d'employeurs et de travailleurs; x) formation d'autres agents publics (par exemple, employés de la police et du secteur judiciaire, travailleurs sociaux, enseignants); xi) systèmes de protection sociale; xii) développement des infrastructures scolaires; xiii) échange de données d'expérience au sein du pays ou de la région; xiv) coordination interinstitutionnelle; xv) création d'emplois, amélioration des compétences et création de revenus pour les parents; xvi) programme spécial d'élimination des pires formes de travail des enfants; et xvii) lancement d'un programme par pays de promotion du travail décent ¹⁹.
59. Les programmes de coopération technique entrepris par l'IPEC sont devenus l'un des principaux moyens d'intervention du BIT pour relever ces défis. L'IPEC conjugue aussi son action contre le travail des enfants avec les efforts de développement national et l'Agenda du travail décent.

Elimination de la discrimination dans l'emploi et la profession

60. Le taux de présentation des rapports gouvernementaux sur ce principe a atteint 84 pour cent pour le présent examen, et de nombreuses organisations nationales d'employeurs et de travailleurs ont également fait des commentaires sur les questions de discrimination et d'égalité dans leur pays. Un seul pays, **Kiribati**, a ratifié les conventions n^{os} 100 et 111 en 2009.

¹⁷ La page Web «It's YouthRules!» continue d'offrir un accès Internet à l'information sur les règles relatives au travail des enfants (<http://www.youthrules.dol.gov/index.htm>).

¹⁸ Pour un complément d'information, voir l'annexe VI.

¹⁹ Pour un complément d'information, voir l'annexe VII.

61. Certains gouvernements parmi ceux qui ont présenté un rapport annoncent leur intention de ratifier les conventions n^{os} 100 et 111, et d'autres indiquent qu'ils y réfléchissent en réalisant des études et en menant des consultations. Le **Japon** et le **Qatar** ont envoyé des rapports indiquant que la situation est restée «inchangée». Les **Etats-Unis** font savoir que la question de la ratification de la convention n° 100 n'est pas actuellement envisagée de manière active, et la **Malaisie** déclare qu'il reste encore beaucoup à faire avant qu'elle soit prête à ratifier la convention n° 111, de sorte qu'elle préférerait se conformer à l'esprit de la convention à travers des mesures administratives qui lui offrent une plus grande marge de manœuvre plutôt que de la ratifier.
62. Les gouvernements et les organisations d'employeurs et de travailleurs des pays énumérés ci-après font part d'activités de promotion: **Afghanistan, Bahreïn, Koweït, Liberia, Malaisie, Namibie, Oman, Suriname, Thaïlande, Timor-Leste, Etats-Unis** et **Viet Nam**²⁰. A cet égard, de nouvelles initiatives ont été prises par le gouvernement du **Timor-Leste**, qui montrent que ce pays s'attaque avec sérieux aux questions d'égalité entre hommes et femmes dans le cadre du droit, notamment en prévoyant une représentation équilibrée des deux sexes dans certaines institutions changées de l'emploi et de la formation professionnelle et en interdisant toute discrimination fondée sur la couleur, la race, le statut conjugal, le sexe, l'origine nationale, la langue, la condition sociale ou les moyens économiques, les opinions idéologiques ou politiques, la religion et la condition physique ou mentale. Le gouvernement des **Etats-Unis** indique avoir adopté de nouvelles lois sur la non-discrimination et l'équité en matière de rémunération. Les **Etats-Unis** sont le seul pays qui a donné des informations concernant les décisions de justice ayant trait au principe de non-discrimination.
63. S'agissant des obstacles à l'application de ce principe, les rapports mettent en cause divers facteurs sociaux, économiques, culturels et contextuels qui affectent aussi bien la législation que la pratique en vigueur dans ce pays. Ils mentionnent également les capacités insuffisantes des institutions publiques responsables et le manque de moyens des organisations d'employeurs et de travailleurs²¹. Quant au **Japon**, certaines questions spécifiques concernant la ratification et l'égalité au travail sont soulevées par la Confédération japonaise des syndicats (JTUC-RENGO), qui déplore le manque de volonté politique dont fait preuve le Parlement (la Diet) pour promouvoir la ratification de la convention n° 111. Au **Libéria**, la Chambre de commerce du Libéria estime que le principal défi que le pays doit relever est la frilosité des investisseurs étrangers, qui pensent que la ratification de la convention n° 100 ferait grimper les salaires locaux et que leurs produits, par voie de conséquence, ne seraient plus compétitifs sur le marché international. Le gouvernement de la **Namibie** attire l'attention sur les conditions prévalant dans le secteur minier et celui de la pêche, qu'il juge non conformes à la convention n° 100.
64. Pour relever ces défis, les rapports reçus énumèrent toute une série de besoins de coopération technique, qu'il s'agisse d'analyser en collaboration avec le BIT les difficultés constatées ainsi que leurs conséquences sur l'application de ce principe, ou de déployer des activités de sensibilisation, de vulgarisation juridique ou de défense des droits, de renforcer les capacités des administrations du travail, d'obtenir des conseils sur l'élaboration des politiques et une assistance pour des réformes législatives, de donner plus de moyens aux organisations d'employeurs et de travailleurs, de former d'autres agents publics (par exemple, employés de la police et du secteur judiciaire, travailleurs sociaux, enseignants), d'échanger des données d'expérience au sein du pays ou de la région, ou de lancer un programme par pays de promotion du travail décent.

²⁰ Pour un complément d'information, voir l'annexe V.

²¹ Pour un complément d'information, voir l'annexe VI.

- 65.** Eliminer la discrimination restera une priorité pour l'OIT. Il conviendrait d'atteindre cet objectif en adoptant une approche intégrée pour traiter la question de la discrimination et de l'égalité, notamment par le biais de programmes par pays de promotion du travail décent et par la mise en œuvre du Pacte mondial pour l'emploi et de projets tant régionaux que spécifiques à certains pays.
- 66.** Le Conseil d'administration est invité à prendre note des informations que contient le présent document et à donner des orientations quant aux nouvelles actions à mener pour promouvoir les principes et droits fondamentaux au travail, compte tenu des informations consignées dans les bases de référence par pays.

Genève, le 1^{er} mars 2010.

Document soumis pour discussion et orientation.

Annexe I

Examen annuel de 2010: Liste des 52 Etats ayant présenté des rapports (et les conventions fondamentales qu'ils n'ont pas encore ratifiées)

Pays	Liberté d'association/ négociation collective	Travail forcé	Travail des enfants	Discrimination dans l'emploi et la profession
Afghanistan	C87 et 98	C29	C138 et 182	
Arabie saoudite	C87 et 98		C138	
Australie			C138	
Bahreïn	C87 et 98		C138	C100
Bangladesh			C138	
Brésil	C87			
Brunéi Darussalam	C87 et 98	C29 et 105	C138	C100 et 111
Canada	C98	C29	C138	
Cap-Vert			C138	
Chine	C87 et 98	C29 et 105		
République de Corée	C87 et 98	C29 et 105		
Cuba			C182	
Emirats arabes unis	C87 et 98			
Erythrée			C182	
Etats-Unis	C87 et 98	C29	C138	C100 et 111
Gabon			C138	
Ghana			C138	
Guinée-Bissau	C87			
Iles Marshall	C87 et 98	C29 et 105	C138 et 182	C100 et 111
Iles Salomon	C87 et 98	C105	C138 et 182	C100 et 111
Inde	C87 et 98		C138 et 182	
République islamique d'Iran	C87 et 98		C138	
Iraq	C87			
Japon		C105		C111
Jordanie	C87			
Kenya	C87			
Koweït				C100
République démocratique populaire lao	C87 et 98	C105		
Liban	C87			
Libéria			C138	C100
Malaisie	C87	C105		C111
Maroc	C87			

Pays	Liberté d'association/ négociation collective	Travail forcé	Travail des enfants	Discrimination dans l'emploi et la profession
Mexique	C98		C138	
Myanmar	C98	C105	C138 et 182	C100 et 111
Namibie				C100
Népal	C87			
Nouvelle-Zélande	C87		C138	
Oman	C87 et 98			C100 et 111
Ouzbékistan	C87			
Qatar	C87 et 98			C100
Sainte-Lucie			C138	
Sierra Leone			C138 et 182	
Singapour	C87	C105		C111
Somalie	C87 et 98		C138 et 182	C100
Soudan	C87			
Suriname			C138	C100 et 111
Thaïlande	C87 et 98			C111
Timor-Leste		C105	C138	C100 et 111
Turkménistan			C138 et 182	
Tuvalu (nouvel Etat Membre)	C87 et 98	C29 et 105	C138 et 182	C100 et 111
Vanuatu			C138	
Viet Nam	C87 et 98	C105		

Source: BIT: Rapports et bases de référence par pays, examen annuel de 2010.

Annexe II

Nombre de ratifications et de déclarations concernant la ratification de conventions fondamentales fournies au titre de l'examen annuel

Convention fondamentale de l'OIT	Ratifications avant l'adoption de la Déclaration (au 17 juin 1998)	Nombre de ratifications au 31 janvier 2010	Ratifications envisagées	Ratification sous examen	Aucune indication quant à la ratification	Ratification impossible ou non envisagée pour le moment
n° 87	121	150 (y compris une ratification en 2009: Timor-Leste)	Afghanistan, Bahreïn, Emirats arabes unis, Guinée-Bissau, Iles Salomon, République islamique d'Iran, Iraq, Jordanie, Kenya, République démocratique populaire lao, Liban, Myanmar, Népal, Oman, Qatar, Somalie	Arabie saoudite, Brésil, Brunéi Darussalam, République de Corée, Maroc, Ouzbékistan, Soudan, Thaïlande, Viet Nam	Chine	Etats-Unis, Inde, Malaisie, Nouvelle-Zélande, Singapour
n° 98	137	160 (y compris une ratification en 2009: Timor-Leste)	Afghanistan, Bahreïn, Emirats arabes unis, Iles Salomon, République islamique d'Iran, Iraq, République démocratique populaire lao, Myanmar, Oman, Qatar, Somalie	Arabie saoudite, Brunéi Darussalam, République de Corée, Thaïlande, Viet Nam	Chine	Canada, Etats-Unis, Inde, Mexique
n° 29	145	174 (y compris une ratification en 2009: Timor-Leste)	Afghanistan	Brunéi Darussalam, Canada	Chine	République de Corée, Etats-Unis
n° 105	130	171 (aucune ratification en 2009)	Iles Salomon, République démocratique populaire lao, Myanmar, Timor-Leste, Viet Nam	Brunéi Darussalam, Japon, Malaisie, Singapour	Chine	République de Corée
n° 138	64	155 (y compris quatre ratifications en 2009: Guinée-Bissau, Haïti, Kiribati, Ouzbékistan)	Afghanistan, Arabie saoudite, Bangladesh, Cap-Vert, Gabon, Ghana, Iles Salomon, République islamique d'Iran, Libéria, Myanmar, Sainte-Lucie, Sierra Leone, Somalie, Suriname, Timor-Leste, Vanuatu	Bahreïn, Brunéi Darussalam, Canada, Inde, Nouvelle-Zélande	Turkménistan	Australie, Etats-Unis, Inde, Mexique
n° 182	0	171 (y compris deux ratifications en 2009: Kiribati, Timor-Leste)	Afghanistan, Cuba, Erythrée, Iles Salomon, Myanmar, Sierra Leone, Somalie	Inde	Turkménistan	Inde

Convention fondamentale de l'OIT	Ratifications avant l'adoption de la Déclaration (au 17 juin 1998)	Nombre de ratifications au 31 janvier 2010	Ratifications envisagées	Ratification sous examen	Aucune indication quant à la ratification	Ratification impossible ou non envisagée pour le moment
n° 100	136	167 (y compris une ratification en 2009: Kiribati)	Bahreïn, Iles Salomon, Koweït, Libéria, Myanmar, Namibie, Oman, Somalie, Suriname, Timor-Leste	Brunéi Darussalam		Etats-Unis
n° 111	129	169 (y compris une ratification en 2009: Kiribati)	Iles Salomon, Myanmar, Oman, Somalie, Suriname, Thaïlande, Timor-Leste	Brunéi Darussalam, Etats-Unis, Japon, Singapour		Malaisie
Total	862	1 317	73 (par 33 Etats)	29 (par 16 Etats)	6 (par 2 Etats)	19 (par 9 Etats)

Annexe III

Examens annuels 2000-2010: Rapports dus et reçus par catégorie de principes et droits et taux de présentation des rapports

Principes et droits	Rapports attendus en quantité et rapports reçus en pourcentage																					
	2000		2001		2002		2003		2004		2005		2006		2007		2008		2009		2010	
	Qté	%	Qté	%	Qté	%	Qté	%	Qté	%	Qté	%	Qté	%	Qté	%	Qté	%	Qté	%	Qté	%
Liberté d'association/ négociation collective	52	67	47	70	42	83	38	71	37	73	39	87	38	97	33	94	35	100	34	97	32	92
Travail forcé	41	51	36	53	28	61	27	52	23	65	23	83	19	100	15	88	15	100	14	93	13	81
Travail des enfants	92	51	72	68	102	56	72	56	56	54	50	86	41	93	28	85	32	97	28	88	24	83
Discrimination	43	56	38	74	31	68	26	58	22	68	23	83	21	100	17	89	20	100	17	89	16	84
Total	228	56	193	67	203	63	163	59	138	63	135	85	119	97	93	89	102	99	93	92	85	86

Source: BIT: Rapports et bases de référence par pays, examen annuel de 2010.

Annexe IV

Examen annuel de 2010: Observations présentées par des organisations d'employeurs ou de travailleurs par catégorie de principes et droits et par pays

Pays/territoire	Observations présentées par des organisations nationales d'employeurs ¹	Observations présentées par des organisations nationales de travailleurs
Afghanistan		Confédération syndicale AMKA (LANC, TE); Fédération des syndicats d'Afghanistan – AAFU (LANC); Syndicat national des travailleurs d'Afghanistan – NUAE (TF)
Arabie saoudite	Conseil des chambres de commerce et d'industrie saoudiennes – SCCI (CI, LANC)	
Australie		Conseil australien des syndicats – ACTU (TE)
Bahreïn		Fédération générale des syndicats de Bahreïn – GFBTU (LANC, TE, DISC)
Bangladesh		<i>The Jatio Sramik League</i> – JSL (TE)
Brunéi Darussalam	Chambre nationale de commerce et d'industrie – NCCI (DISC, TF)	Syndicat des travailleurs des champs pétrolifères de Brunéi – BOWU (DISC, TF)
Canada		Congrès du travail du Canada – CLC (LANC, TE)
Cap-Vert	Association commerciale industrielle et agricole de Barlavento – ACIAB (TE)	Union nationale des travailleurs cap-verdiens – Centrale syndicale – UNTC-CS (TE)
Chine	Confédération des entreprises de Chine – CEC (LANC)	Fédération des syndicats de Chine – ACFTU (LANC)
République de Corée		Fédération de syndicats coréens – FKTU (LANC, TF) Confédération des syndicats de Corée – KCTU (LANC, TF)
Cuba		Centrale des travailleurs de Cuba – CTC (TE)
Emirats arabes unis		Comité de coordination des associations professionnelles des Emirats arabes unis – UAECCPA (LANC)
Erythrée	Fédération des employeurs d'Erythrée – EFE (TE)	Confédération nationale des travailleurs d'Erythrée – NCEW (TE)
Ghana	Association des employeurs du Ghana – GEA (TE)	Congrès des syndicats du Ghana – GTUC (TE)
Guinée-Bissau		Union nationale des travailleurs de Guinée – UNTG (LANC)
Inde	Chambres de commerce et d'industrie «Progrès, Harmonie et Développement» – PHDCCI (LANC, TE)	Congrès panindien des syndicats – AITUC (TE); Congrès national indien des syndicats – INTUC (LANC)
Iraq	Fédération des industries d'Iraq – IFI (LANC)	Fédération générale des travailleurs irakiens – GFIW (LANC)
Japon	<i>Nippon Keidanren International Cooperation Centre</i> – NICCI (TF)	Confédération japonaise des syndicats – JTUC-RENGO (DISC)
Jordanie	Chambre de commerce et d'industrie de Jordanie – JCC (LANC)	Fédération générale des syndicats jordaniens – GFJTU (LANC)

Pays/territoire	Observations présentées par des organisations nationales d'employeurs ¹	Observations présentées par des organisations nationales de travailleurs
Kenya	Fédération des employeurs du Kenya – FKE (LANC)	Organisation centrale des syndicats – COTU-Kenya; Syndicat des fonctionnaires du Kenya – UKCS (LANC)
République démocratique populaire lao		Fédération lao des syndicats – LFTU (LANC, TF)
Lesotho	Fédération des hommes d'affaires et employeurs du Soudan – SBEF (LANC)	Fédération syndicale des travailleurs du Soudan – SWTUF (LANC)
Liban	Fédération des chambres de commerce, d'industrie et d'agriculture du Liban – FCCIAL (LANC)	Confédération générale des travailleurs du Liban – CGTL (LANC)
Libéria	Chambre de commerce du Libéria – LCC (TE, DISC)	Congrès du travail du Libéria – LCC (TE, DISC)
Malaisie	Fédération des employeurs de Malaisie – MEF (TF)	Congrès des syndicats des employés des services publics – CUEPS; Congrès des syndicats de Malaisie – MTUC (LANC)
Maroc	Confédération générale des entreprises du Maroc – CGEM (LANC)	Confédération démocratique du travail – CDT (LANC)
Mexique	<i>Patronal de la República Mexicana</i> – COPARMEX – (TE, LANC)	<i>Confederación Revolucionaria de Obreros y Campesinos</i> – CROC (LANC, TE)
Myanmar	Union des fédérations des chambres du commerce et de l'industrie du Myanmar (UMFCCI)	
Namibie	Fédération des employeurs de Namibie – NEF (DISC)	Union nationale des travailleurs de Namibie – NUNW (DISC)
Népal		Fédération népalaise des syndicats – ANFTU; Fédération générale des syndicats népalais (GEFONT); Congrès des syndicats du Népal – NTUC (LANC)
Nouvelle-Zélande	<i>Business New Zealand</i> – BNZ (LANC, TE)	Congrès des syndicats de Nouvelle-Zélande – NZCTU (LANC, TE)
Singapour		Congrès national des syndicats – SNTUC (LANC)
Somalie	Chambre de commerce et d'industrie de la Somalie – SCCI (TE, DISC, LANC)	
Suriname		<i>Algemeen Verbond Van Vakverenigingen</i> (Suriname) – AVVS (DISC)
Thaïlande	Confédération des employeurs internationaux thaïlandais – CTIE (DISC); Confédération des employeurs du commerce et de l'industrie de Thaïlande – ECONTHAI (LANC)	Congrès national des travailleurs de Thaïlande – NCTL (LANC, DISC); Congrès national des syndicats libres (NTFUC) – (DISC); Fédération des travailleurs des entreprises d'Etat de Thaïlande – SEWFOT (DISC, LANC)

¹ L'OIE a aussi fait une déclaration d'ordre général avec des informations concernant ses efforts pour promouvoir la Déclaration de 1998 en collaboration avec le Bureau et les activités réalisées dans le cadre des rapports globaux, de la responsabilité sociale des entreprises et du Pacte mondial des Nations Unies, ainsi que des initiatives pour promouvoir et soutenir la réalisation des principes fondamentaux.

Notes: LANC: Liberté d'association et reconnaissance effective du droit de négociation collective; TF: Elimination de toute forme de travail forcé ou obligatoire; TE: Abolition effective du travail des enfants; DISC: Elimination de la discrimination dans l'emploi et la profession.

Annexe V

Examen annuel de 2010: Activités pour promouvoir et mettre en œuvre les principes fondamentaux communiquées par les Etats Membres

Type d'activité promotionnelle	Gouvernements	Organisations d'employeurs ¹	Organisation de travailleurs
Activités de formation	Afghanistan (LANC, TF) Brésil (LANC) Brunéi Darussalam (LANC, TF, TE, DISC) Canada (LANC) Chine (LANC) Guinée-Bissau (LANC) Iraq (LANC) Kenya (LANC) République démocratique populaire lao (LANC, TF) Liban (LANC) Libéria (DISC) Maroc (LANC) Oman (LANC, TE) Sierra Leone (TE) Suriname (DISC) Thaïlande (DISC) Timor-Leste (TF, TE, DISC)	Chambre de commerce de Kaboul (Afghanistan) – CCK (LANC) Fédération des employeurs du Kenya – FKE (LANC) Confédération générale des entreprises du Maroc – CGEM (LANC) Chambre de commerce du Libéria – LCC (TE, DISC)	Confédération syndicale AMKA (LANC, TE) Fédération générale des syndicats de Bahreïn – GFBTU (DISC) <i>The Jatio Sramik League</i> (Bangladesh) – JSL (TE) Union nationale des travailleurs de Guinée – UNTG (LANC) Fédération lao des syndicats – LFTU (LANC) Congrès des syndicats de Malaisie – MTUC (LANC, DISC) Congrès national des travailleurs de Thaïlande – NCTL (LANC) Comité de coordination des associations professionnelles des Emirats arabes unis – UAECCPA (LANC) <i>Algemeen Verbond Van Vakverenigingen</i> (Suriname) – AVVS (DISC)
Processus de consultation	Afghanistan (LANC) Bahreïn (LANC) Canada (LANC) Chine (LANC) République de Corée (LANC) Etats-Unis (DISC) Guinée-Bissau (LANC) Kenya (LANC) Koweït (DISC)	Confédération des entreprises de Chine – CEC (LANC) Union des fédérations des chambres de commerce et de l'industrie du Myanmar – UMFCCI (TF) Chambres de commerce et de l'industrie saoudiennes – SCCI (LANC)	Fédération des syndicats de Chine – ACFTU (LANC)
Initiatives des pouvoirs publics/réformes législatives	Bahreïn (TE) Brunéi Darussalam (TE) République de Corée (LANC) Gabon (TE) Guinée-Bissau (LANC) Kenya (LANC) Thaïlande (LANC) Viet Nam (LANC)		Fédération générale des syndicats de Bahreïn – GFBTU (LANC, TE)

Type d'activité promotionnelle	Gouvernements	Organisations d'employeurs ¹	Organisation de travailleurs
Inspection du travail/ contrôle	Chine (LANC) Myanmar (LANC) Oman (LANC)		Organisation centrale des syndicats – COTU, Kenya (LANC)
Décisions judiciaires	Etats-Unis (DISC)		
Recherche	Afghanistan (LANC, TF et TE) Australie (TE) Chine (TF) Cuba (TE) Gabon (TE) République islamique d'Iran (LANC, TE) Namibie (DISC)		
Informations/données	Etats-Unis (TF, TE, DISC) Liban (LANC), Myanmar (LANC) Nouvelle-Zélande (LANC) Ouzbékistan (LANC)		
Sensibilisation et activités connexes	Bahreïn (LANC) Brunéi Darussalam (LANC) Chine (LANC) République de Corée (LANC) Guinée-Bissau (LANC) Libéria (TE, DISC) Maroc (LANC) Népal (LANC) Viet Nam (LANC)	Confédération des entreprises de Chine – CEC (LANC) Association des employeurs du Ghana – GEA (TE) Fédération des chambres de commerce, d'industrie et d'agriculture du Liban – FCCIAL (LANC) Chambres de commerce et de l'industrie saoudiennes – SCCI (LANC)	Fédération générale des syndicats de Bahreïn – GFBTU (LANC) <i>The Jatio Sramik League</i> (Bangladesh) – JSL (TE) Fédération des syndicats de Chine – ACFTU (LANC) Congrès du travail du Canada – CLC (LANC) Confédération générale des travailleurs du Liban – CGTL (LANC) Organisation centrale des syndicats – COTU-Kenya (LANC) Confédération des syndicats de Corée – KCTU (LANC) Fédération lao des syndicats – LFTU (LANC) Congrès des syndicats de Malaisie – MTUC (DISC) Confédération démocratique des travailleurs (Maroc) – CDT (LANC) Congrès national des travailleurs de Thaïlande – NCTL (LANC) <i>Algemeen Verbond Van Vakverenigingen</i> (Suriname) – AVVS (DISC) Fédération des syndicats du Suriname – RAVAKSUR (DISC)

Type d'activité promotionnelle	Gouvernements	Organisations d'employeurs ¹	Organisation de travailleurs
Institutions pour la promotion de l'égalité	Etats-Unis (DISC)		
Activité visant des situations/problèmes spécifiques (secteur, catégorie de travailleurs, etc.)	Canada (LANC) Timor-Leste (TF, DISC)	Chambres de commerce et de l'industrie saoudiennes – SCCI (LANC)	
Autres initiatives	Bahreïn (TE) Brunéi Darussalam (LANC) Etats-Unis (LANC, TF, TE, DISC) Kenya (LANC) Maroc (LANC) Timor-Leste (TF, DISC)	Chambres de commerce et de l'industrie saoudiennes – SCCI (LANC)	Fédération générale des syndicats de Bahreïn – GFBTU (LANC, TE) Congrès du travail du Canada – CLC (LANC) Union nationale des travailleurs de Guinée – UNTG (LANC) Organisation centrale des syndicats – COTU (KENYA) (LANC)

¹ L'OIE a aussi envoyé des informations d'ordre général sur les activités promotionnelles relatives à toutes les catégories de principes et droits.

Notes: LANC: Liberté d'association et reconnaissance effective du droit de négociation collective; TF: Elimination de toute forme de travail forcé ou obligatoire; TE: Abolition effective du travail des enfants; DISC: Elimination de la discrimination dans l'emploi et la profession.

Source : BIT: Rapports et bases de référence par pays, examen annuel de 2010.

Annexe VI

Examen annuel de 2010: Difficultés par catégorie de principes et droits

Type de difficulté	Gouvernements	Organisations d'employeurs	Organisations de travailleurs
Insuffisance des activités visant à sensibiliser l'opinion et assurer l'adhésion de la population	Brunéi Darussalam (LANC) Guinée-Bissau (LANC)		Confédération nationale des travailleurs de l'Erythrée – NCEW (TE)
Manque d'informations et de données	Brunéi Darussalam (LANC) Maroc (LANC)		
Valeurs sociales et traditions culturelles	Arabie saoudite (TE) République de Corée (LANC) Guinée-Bissau (LANC)	Chambres de commerce et de l'industrie saoudiennes – SCCI (TE)	
Conjoncture économique et sociale	Emirats arabes unis (LANC) Iraq (LANC) Libéria (DISC) Népal (LANC) Nouvelle-Zélande (LANC) Sierra Leone (TE) Somalie (LANC) Soudan (LANC)	Chambres de commerce et d'industrie «Progrès, Harmonie et Développement» – PHDCCI (TE) Chambre de commerce du Libéria – LCC (TE) Fédération des employeurs de Namibie – NEF (DISC) Chambre de commerce et d'industrie de la Somalie – SCCI (LANC)	Fédération des syndicats d'Afghanistan – AAFSTU (LANC) Confédération syndicale AMKA (LANC) Congrès syndical du Gabon – CSG (TE) Fédération générale des syndicats de Bahreïn – GFBTU (LANC) Congrès national indien des syndicats – INTUC (LANC) Organisation centrale des syndicats – COTU-KENYA (LANC) Congrès du travail du Libéria – LLC (TE) Confédération démocratique des travailleurs – CDT (Maroc) (LANC) <i>Algemeen Verbond Van Vakverenigingen</i> (Suriname) – AVVS (DISC)
Situation politique	Iraq (LANC) Népal (LANC) Somalie (LANC) Soudan (LANC)	Fédération des industries d'Iraq – IFI (LANC) Fédération des hommes d'affaires et employeurs du Soudan – SBEF (LANC) Chambre de commerce et d'industrie de la Somalie – SCCI (LANC)	Fédération générale des travailleurs irakiens – GFIW (LANC) Organisation centrale des syndicats – COTU (KENYA) (LANC) Syndicats des fonctionnaires du Kenya – UKCS (LANC) Confédération des syndicats de Corée – KCTU (TF) Fédération des syndicats de Corée – FKTU (TF) Congrès des syndicats de Malaisie – MTUC (DISC)

Type de difficulté	Gouvernements	Organisations d'employeurs	Organisations de travailleurs
			Confédération démocratique des travailleurs – CDT (Maroc) (LANC) Fédération népalaise des syndicats – ANFTU (LANC); Fédération générale des syndicats népalais – GEFONT (LANC); Congrès des syndicats du Népal – NTUC (LANC) Fédération des syndicats de travailleurs du Soudan – SWTUF (LANC)
Dispositions juridiques	Brunéi Darussalam (LANC) Canada (TE) République de Corée (TF) Guinée-Bissau (LANC) Liban (LANC) Oman (LANC) Soudan (LANC) Timor-Leste (DISC, TF) Thaïlande (LANC) Viet Nam (LANC)	Chambre de commerce du Libéria – LCC (TE) Fédération des hommes d'affaires et employeurs du Soudan – SBEF (LANC)	Congrès du travail du Canada – TEC (LANC) Congrès national indien des syndicats – INTUC (LANC) Fédération coréenne des syndicats – FKTU (LANC); Confédération des syndicats de Corée – KCTU (LANC) Fédération des syndicats de travailleurs du Soudan – SWTUF (LANC) Congrès national des travailleurs de Thaïlande – NCTL (LANC); Fédération des travailleurs des entreprises d'Etat de Thaïlande – SEWFOT (LANC) Comité de coordination des associations professionnelles des Emirats arabes unis – UAECCPA (LANC)
Pratiques dominantes en matière d'emploi	République de Corée (LANC) Guinée-Bissau (LANC)		Congrès national des travailleurs de Thaïlande – NCTL (LANC); Fédération des travailleurs des entreprises d'Etat de Thaïlande – SEWFOT (LANC)
Insuffisance des capacités des administrations compétentes	Afghanistan (TE) Brunéi Darussalam (LANC) République démocratique populaire lao (LANC) Oman (LANC, DISC) Soudan (LANC) Somalie (LANC)	Fédération des chambres de commerce, d'industrie et d'agriculture du Liban – FCCIAL (LANC) Chambre de commerce et d'industrie de la Somalie – SCCI (LANC)	Comité de coordination des associations professionnelles des Emirats arabes unis – UAECCPA (LANC)
Insuffisance des capacités des organisations d'employeurs et de travailleurs	Afghanistan (TE) Brunéi Darussalam (LANC) République démocratique populaire lao (LANC) Oman (LANC) Somalie (LANC) Soudan (LANC)	Confédération des employeurs du commerce et de l'industrie de Thaïlande – ECONTHAI (LANC) Fédération des chambres de commerce, d'industrie et d'agriculture du Liban – FCCIAL (LANC) Chambre de commerce et d'industrie de la Somalie – SCCI (DISC)	Fédération des syndicats d'Afghanistan – AAFTU (LANC) Confédération syndicale AMKA (LANC) Congrès du travail du Libéria – LLC (DISC) Congrès des syndicats de Malaisie – MTUC (LANC) Fédération des syndicats de travailleurs du Soudan

Type de difficulté	Gouvernements	Organisations d'employeurs	Organisations de travailleurs
		Fédération des hommes d'affaires et employeurs du Soudan – SBEF (LANC) Confédération des employeurs internationaux thaïlandais – CTE (DISC)	– SWTUF (LANC) <i>Algemeen Verbond Van Vakverenigingen</i> (Suriname) – AVVS (DISC) Fédération des syndicats du Suriname – RAVAKSUR (DISC)
		Confédération des entreprises de Chine – CEC (LANC) Chambre de commerce et d'industrie de la Somalie – SCCI (LANC)	Fédération des travailleurs des entreprises d'Etat de Thaïlande – SEWFOT (DISC) Comité de coordination des associations professionnelles des Emirats arabes unis – UAECCPA (LANC)
Insuffisance du dialogue social	Brunéi Darussalam (LANC) République de Corée (LANC) Libéria (TE, DISC) Népal (LANC) Suriname (TE)		Congrès du travail du Canada – TEC (LANC) Congrès syndical du Gabon – CSG (TE) Congrès panindien des syndicats – AITUC (TE) Congrès national indien des syndicats – INTUC (LANC) Congrès des syndicats de Malaisie – MTUC (LANC) Confédération démocratique du travail (Maroc) – CDT (LANC) Congrès national des travailleurs de Thaïlande – NCTL (LANC); Fédération des travailleurs des entreprises d'Etat de Thaïlande – SEWFOT (LANC)

Notes: LANC: Liberté d'association et reconnaissance effective du droit de négociation collective; TF: Elimination de toute forme de travail forcé ou obligatoire; TE: Abolition effective du travail des enfants; DISC: Elimination de la discrimination dans l'emploi et la profession.

Annexe VII

Examen annuel de 2010: Besoins/demandes de coopération technique par catégorie de principes et droits ¹

Type de coopération technique	Liberté d'association/ négociation collective	Travail forcé ou obligatoire	Abolition effective du travail des enfants	Elimination de la discrimination
Evaluation des difficultés constatées et de leur incidence sur la mise en œuvre des principes et droits	Afghanistan, Brésil, Brunéi Darussalam, République de Corée, Emirats arabes unis, Népal, Ouzbékistan, Soudan, Viet Nam	Afghanistan, Brunéi Darussalam	Afghanistan, Brunéi Darussalam, Erythrée, Gabon, Ghana	Koweït, Thaïlande
Sensibilisation, initiation juridique et mobilisation	Afghanistan, Brésil, Brunéi Darussalam, Iraq, Kenya, Liban, Maroc, Népal, Oman, Ouzbékistan	République de Corée (KCTU)	Libéria, Suriname	Afghanistan, Libéria, Malaisie (MTUC), Namibie, Oman, Suriname
Renforcement des capacités des gouvernements	Brésil, Brunéi Darussalam, Guinée-Bissau, Kenya, République démocratique populaire lao, Liban, Népal, Oman, Somalie (dans la mesure du possible), Soudan, Ouzbékistan	République démocratique populaire lao, Timor-Leste	Afghanistan, Canada, Inde, Sierra Leone	Libéria, Malaisie, Somalie, Suriname, Oman, Timor-Leste
Collecte et analyse de données/recherche	Brunéi Darussalam, Kenya, Ouzbékistan		Bangladesh, Brunéi Darussalam, Erythrée, Gabon, République islamique d'Iran, Suriname	
Avis pour l'élaboration des politiques	Iraq	République démocratique populaire lao, Timor-Leste	Erythrée, Inde, République islamique d'Iran	Timor-Leste
Réforme judiciaire	Brunéi Darussalam, Chine, Kenya, Soudan, Viet Nam	Timor-Leste	Brunéi Darussalam, République islamique d'Iran, Libéria	Afghanistan, Suriname, Thaïlande
Programmes de réhabilitation			Afghanistan	
Renforcement du dialogue social tripartite	Brésil, Brunéi Darussalam, Kenya, République démocratique populaire lao, Liban (seulement la CGTL), Malaisie (seulement la MTUC et la CUEPCS), Népal, Ouzbékistan, Soudan	Timor-Leste	Brunéi Darussalam, Erythrée, République islamique d'Iran, Suriname	Malaisie (MTUC), Thaïlande, Timor-Leste
Renforcement des capacités des organisations d'employeurs et de travailleurs	Brunéi Darussalam, Guinée-Bissau, Kenya, République démocratique populaire lao, Liban, Malaisie (seulement la MTUC et la CUEPCS), Maroc, Népal, Oman, Ouzbékistan, Somalie, Soudan	République démocratique populaire lao	Erythrée, Sierra Leone	Afghanistan, Libéria, Malaisie (MTUC) Oman, Suriname, Thaïlande

Type de coopération technique	Liberté d'association/négociation collective	Travail forcé ou obligatoire	Abolition effective du travail des enfants	Elimination de la discrimination
Formation d'autres agents publics (par exemple, police, pouvoir judiciaire, travailleurs sociaux, enseignants)	Brunéi Darussalam, Iraq, Oman, Soudan	Malaisie, Timor-Leste	Afghanistan, Gabon	Afghanistan, Libéria, Malaisie Oman, Somalie, Timor-Leste, Thaïlande
Systèmes de protection sociale			Bangladesh, Erythrée	
Développement d'infrastructures scolaires			Inde	
Partage de données d'expérience au sein du pays ou de la région	Brunéi Darussalam, Ouzbékistan	Brunéi Darussalam, Viet Nam	Bangladesh, Brunéi Darussalam, Erythrée	Brunéi Darussalam
Coordination interinstitutionnelle			Bangladesh	
Création d'emploi, amélioration des compétences et création de revenu			Gabon	
Programme spécial pour l'abolition du travail des enfants ou des pires formes de travail des enfants			Erythrée, Inde, Mexique, Iles Salomon, Suriname	
Programme par pays de promotion du travail décent	Oman, Somalie (dans la mesure du possible), Thaïlande, Emirats arabes unis		Bahreïn	Oman, Somalie

¹ Pour un complément d'information sur les besoins ou demandes en matière de coopération technique, veuillez consulter les bases de référence par pays compilées aux fins de l'examen annuel au titre du suivi de la Déclaration de 1998 (2000-2010) à l'adresse www.ilo.org/declaration.

Source: BIT: Rapports et bases de référence par pays, examen annuel de 2010.