



Bureau
international
du Travail

Genève

Rapport VI

Principes et droits fondamentaux au travail Défis et perspectives



Conférence
internationale
du Travail

106^e session, 2017

Conférence internationale du Travail, 106^e session, 2017

Rapport VI

Principes et droits fondamentaux au travail: défis et perspectives

*Discussion récurrente sur l'objectif stratégique des principes et droits fondamentaux
au travail, au titre du suivi de la Déclaration de l'OIT sur la justice sociale
pour une mondialisation équitable, 2008*

Sixième question à l'ordre du jour

Bureau international du Travail, Genève

ISBN 978-92-2-230577-3 (imprimé)
ISBN 978-92-2-230578-0 (pdf Web)
ISSN 0251-3218

Première édition 2017

Les désignations utilisées dans les publications du BIT, qui sont conformes à la pratique des Nations Unies, et la présentation des données qui y figurent n'impliquent de la part du Bureau international du Travail aucune prise de position quant au statut juridique de tel ou tel pays, zone ou territoire, ou de ses autorités, ni quant au tracé de ses frontières.

La mention ou la non-mention de telle ou telle entreprise ou de tel ou tel produit ou procédé commercial n'implique de la part du Bureau international du Travail aucune appréciation favorable ou défavorable.

Les publications et les produits numériques du Bureau international du Travail peuvent être obtenus dans les principales librairies ou auprès des plates-formes de distribution numérique. On peut aussi se les procurer directement en passant commande auprès de ilo@turpin-distribution.com. Pour plus d'information, consultez notre site Web www.ilo.org/publns ou écrivez à l'adresse ilopubs@ilo.org.

Table des matières

	<i>Page</i>
Sigles et acronymes	v
Introduction	1
Chapitre 1. Principes et droits fondamentaux au travail: tendances et problèmes	5
A. Evolution des principes et droits fondamentaux au travail: image globale et dynamique par catégorie.....	5
La liberté d'association et la reconnaissance effective du droit de négociation collective	5
L'élimination de toute forme de travail forcé ou obligatoire.....	11
L'abolition effective du travail des enfants.....	14
Elimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession	19
B. Ratification des conventions fondamentales de l'OIT	24
Protocole relatif à la convention n° 29 et son suivi	27
C. Partie thématique.....	27
Economie informelle	27
Economie rurale.....	30
Chaînes d'approvisionnement mondiales et zones franches d'exportation.....	32
Formes atypiques d'emploi	33
Situations de fragilité ou de conflit.....	35
Chapitre 2. Action de l'Organisation et de ses mandants	37
A. Promouvoir les principes et droits fondamentaux au travail: l'action des mandants	37
Efforts déployés pour améliorer la législation et les politiques.....	37
Rôle de premier plan des organisations de travailleurs et d'employeurs	40
Coopération régionale et internationale.....	42
Autres initiatives.....	42
B. Mise en œuvre par le Bureau du plan d'action pour 2012-2016	44
Cohérence interne et synergies avec d'autres objectifs stratégiques	45
Action normative	47

Recherches, statistiques et base de connaissances	48
Services consultatifs techniques, renforcement des capacités et coopération pour le développement	51
Renforcer le rôle des partenaires sociaux	54
Allocation de ressources	55
Evaluation indépendante de haut niveau des stratégies de l'OIT relatives aux principes et droits fondamentaux au travail: principales conclusions	58
Chapitre 3. Initiatives prises dans d'autres cadres de promotion des principes et droits fondamentaux au travail	59
A. Les Nations Unies et le Programme de développement durable à l'horizon 2030	59
Programme 2030 et nouvelles alliances.....	59
Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme	61
Autres partenariats avec les Nations Unies.....	62
B. Institutions économiques internationales et régionales	62
C. Dispositions relatives au travail dans les accords commerciaux.....	63
Chapitre 4. Observations sur le renforcement de l'action en faveur des principes et droits fondamentaux au travail	67
A. Tendances générales et enjeux	67
B. Action de l'OIT et de ses mandants	69
C. Autres initiatives et cadres internationaux	70
Points suggérés pour la discussion à la Conférence	73

Sigles et acronymes

BAfD	Banque africaine de développement
BEI	Banque européenne d'investissement
BERD	Banque européenne pour la reconstruction et le développement
BIT	Bureau international du Travail
CEACR	Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations
CIST	Conférence internationale des statisticiens du travail
CIT	Conférence internationale du Travail
CSBO	Compte supplémentaire du budget ordinaire
CSI	Confédération syndicale internationale
FUNDAMENTALS	Service des principes et droits fondamentaux au travail
GAWU	Syndicat général des travailleurs agricoles du Ghana
IPEC	Programme international pour l'abolition du travail des enfants
LGBT(I)	lesbiennes, gays, bisexuels et transgenres (et intersexués)
OCDE	Organisation de développement et de coopération économiques
ODD	objectif de développement durable
OIE	Organisation internationale des employeurs
OIT	Organisation internationale du Travail
ONU	Organisation des Nations Unies
ONUDC	Office des Nations Unies contre la drogue et le crime
PPTD	programme par pays de promotion du travail décent
SFI	Société financière internationale
SIDA	syndrome d'immunodéficience acquise
UE	Union européenne
VIH	virus de l'immunodéficience humaine
ZFE	zone franche d'exportation

Introduction

1. Dans la Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable, 2008 (la Déclaration de 2008), l'Organisation internationale du Travail (OIT) définit quatre objectifs stratégiques d'égale importance: promouvoir l'emploi; prendre et renforcer des mesures de protection sociale; promouvoir le dialogue social; et respecter, promouvoir et mettre en œuvre les principes et droits fondamentaux au travail ¹.

2. Au titre du suivi de la Déclaration de 2008, un dispositif de discussions récurrentes par la Conférence internationale du Travail est mis en place en vue de permettre à l'Organisation de mieux comprendre la situation et les besoins divers des Etats Membres en rapport avec chacun des objectifs stratégiques ². Ce dispositif a également pour objet d'évaluer les résultats des activités de l'OIT portant sur l'objectif stratégique concerné en vue d'éclairer les discussions sur le plan stratégique et le programme et budget de l'OIT ³. La première discussion récurrente consacrée aux principes et droits fondamentaux au travail a eu lieu en 2012, à la suite de l'adoption par le Conseil d'administration d'un plan d'action pour la période 2012-2016. Le présent rapport passe en revue les principales tendances observées en ce qui concerne les principes et droits fondamentaux au travail et fait le point sur les progrès accomplis dans la mise en œuvre du plan d'action.

3. La promotion de la justice sociale ainsi que des droits de l'homme et des droits au travail internationalement reconnus est au cœur de la mission de l'OIT. Alors que l'Organisation approche de son centenaire et que le monde du travail connaît des mutations importantes, il est opportun de se pencher sur les progrès accomplis dans la réalisation des principes et droits fondamentaux au travail à l'échelle mondiale. Cette réflexion ne devrait pas consister uniquement à examiner la mission historique de l'OIT en la matière et l'expérience qu'elle a acquise de la promotion de ces principes et droits et de la lutte contre les violations dont ils font l'objet; elle devrait également permettre d'étudier les nouveaux défis à prendre en compte ainsi que l'importance des principes et droits fondamentaux au travail dans le débat que les mandats engagent actuellement sur la gouvernance du marché du travail, la nature de la relation de travail et l'avenir même du travail.

4. Les principes et droits fondamentaux au travail sont traités en détail dans huit conventions de l'OIT ⁴ ainsi que dans le protocole de 2014 relatif à la convention sur le travail forcé, 1930. Ils recouvrent quatre domaines de préoccupation: la liberté

¹ L'égalité entre hommes et femmes et la non-discrimination sont considérées comme des questions transversales aux objectifs stratégiques.

² OIT: *Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable*, juin 2008, p. 18.

³ BIT: *Résolution concernant la manière de faire progresser la justice sociale par le travail décent*, adoptée le 9 juin 2016, paragr. 15.2.

⁴ Convention (n° 29) sur le travail forcé, 1930, convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949, convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération, 1951, convention (n° 105) sur l'abolition du travail forcé, 1957, convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958, convention (n° 138) sur l'âge minimum, 1973, et convention (n° 182) sur les pires formes de travail des enfants, 1999.

d'association et le droit de négociation collective; l'élimination effective de toutes formes de travail forcé ou obligatoire; l'éradication du travail des enfants; et l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession. Ces principes sont consacrés dans la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail et son suivi, 1998, (la Déclaration de 1998); ce texte est l'un des instruments de l'OIT le plus largement cité et constitue la base sur laquelle l'Organisation fonde sa vision du travail décent pour tous.

5. La Déclaration de 1998 souligne l'obligation qui est faite à l'ensemble des Etats Membres de respecter, promouvoir et réaliser, de bonne foi, les principes établis dans les conventions fondamentales, même lorsqu'ils ne les ont pas ratifiées. La Déclaration de 2008 dispose, quant à elle, que les principes et droits fondamentaux au travail revêtent une importance particulière en tant que droits et conditions nécessaires à la pleine réalisation des objectifs stratégiques. En outre, elle indique que les objectifs stratégiques sont indissociables, interdépendants et se renforcent mutuellement et que toute défaillance dans la promotion de l'un d'eux porterait préjudice à la réalisation des autres. Elle ajoute que la liberté syndicale et le droit de négociation collective sont particulièrement importants pour permettre la réalisation de ces quatre objectifs stratégiques ⁵. La résolution concernant la discussion récurrente sur les principes et droits fondamentaux au travail adoptée par le Conférence en 2012 met l'accent sur le caractère interdépendant des principes et droits fondamentaux au travail ⁶. L'absence de liberté syndicale et de discrimination va souvent de pair avec des cas de travail des enfants et de travail forcé.

6. Dans de nombreux pays, la mise en œuvre des principes et droits fondamentaux s'inscrit dans un contexte économique et social difficile. Selon les projections, le chômage mondial devrait dépasser la barre des 200 millions de personnes en 2017 ⁷. De grands pays émergents connaissent un ralentissement de leur croissance économique, voire une période de récession pour certains d'entre eux ⁸. L'emploi vulnérable concerne 1,5 milliard de personnes dans le monde et il est particulièrement présent dans les pays en développement et dans les pays émergents ⁹. Dans la majorité des 34 pays de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE), les disparités de revenus entre les plus riches et les plus pauvres n'ont jamais été aussi marquées depuis trois décennies ¹⁰.

7. Les inégalités suscitent une inquiétude grandissante au sein de l'opinion publique, notamment du fait de la stagnation des salaires et de l'insécurité croissante de l'emploi, deux facteurs qui sont également pour beaucoup dans la polarisation des discours politiques dans un certain nombre de pays. Les décideurs doivent faire face à de nouvelles problématiques liées à l'apparition de formes d'emploi toujours plus diverses et parvenir à combiner les politiques publiques de telle manière qu'elles encouragent la croissance de l'emploi tout en préservant les droits des travailleurs.

8. Pour relever de tels défis et réaliser les principes et droits fondamentaux au travail, il faut une volonté politique, une gouvernance efficace des marchés du travail et un dialogue

⁵ OIT: *Déclaration de 2008*, op. cit., p. 11.

⁶ BIT: *Résolutions adoptées par la Conférence internationale du Travail à sa 101^e session*, Genève, juin 2012, p. 20.

⁷ BIT: *Emploi et questions sociales dans le monde: tendances pour 2016* (Genève, 2016), p. 17 (résumé et chapitre 1 disponibles en français).

⁸ *Ibid.*, p. 13.

⁹ *Ibid.*, p. 21.

¹⁰ OCDE: *Croissance et inégalités: Distribution des revenus et pauvreté dans les pays de l'OCDE*, dans *Multilingual summaries*, 2008, pp. 2 et 3.

social inclusif. Un tableau mitigé se dégage de l'évaluation globale de la situation quant aux principes et droits fondamentaux au travail qui est exposée dans le présent rapport. D'après les estimations mondiales, le travail des enfants continue de reculer, même si beaucoup reste encore à faire pour l'éliminer à l'échelle de la planète. Une plus grande attention a été accordée au travail forcé, et l'action menée pour le combattre s'est renforcée; la mesure dans laquelle ces efforts ont permis de réduire le nombre de victimes reste à établir. La liberté d'association et la non-discrimination ont, elles aussi, suscité une attention accrue, même si cet intérêt s'est manifesté plus lentement. Le taux de ratification des conventions fondamentales est élevé dans l'ensemble, mais des lacunes importantes subsistent manifestement au niveau de leur mise en œuvre. Afin d'y remédier, l'OIT et ses mandants devront intensifier les mesures relatives aux quatre catégories de principes et droits fondamentaux au travail.

9. Malgré ces conditions difficiles, il est important de prendre note des cas où les efforts déployés par les Etats Membres et par l'OIT pour promouvoir les principes et droits fondamentaux au travail ont eu un impact positif, tout comme il faut relever les situations dans lesquelles des possibilités existent de promouvoir ces principes et droits. L'importance que revêtent les normes de l'OIT et les valeurs qu'elles consacrent suscitent une prise de conscience croissante au niveau mondial. On a pu le constater ces dernières années avec la remise du prix Nobel de la paix au Quartet tunisien du dialogue national, au sein duquel les partenaires sociaux ont joué un rôle déterminant dans le maintien de la démocratie dans leur pays, et à Kailash Satyarthi, figure emblématique de la lutte contre le travail des enfants et dont le nom est étroitement associé à l'élaboration de la convention (n° 182) sur les pires formes de travail des enfants, 1999. En outre, l'intégration de cibles relatives aux principes et droits fondamentaux au travail dans le Programme de développement durable à l'horizon 2030 représente une occasion décisive de forger des alliances internationales et de soutenir la promotion de cet ensemble de principes et de droits.

10. C'est avec ces défis et ces perspectives en toile de fond que ce rapport est présenté aux mandants de l'OIT, qui sont invités à examiner les progrès accomplis et à définir les grandes lignes de l'action à venir. La structure du rapport tient compte de la décision prise par le Conseil d'administration sur les modalités des discussions récurrentes ¹¹, telles qu'elles ont été arrêtées pour donner suite à la résolution concernant la manière de faire progresser la justice sociale par le travail décent adoptée par la Conférence internationale du Travail en 2016 ¹².

¹¹ BIT: document [GB.328/PV](#), *Procès-verbaux de la 328^e session du Conseil d'administration du Bureau international du Travail*, Conseil d'administration, 328^e session, Genève, oct.-nov. 2016, paragr. 102.

¹² BIT: document [GB.328/INS/5/2](#), *Suivi de la résolution concernant la manière de faire progresser la justice sociale par le travail décent*, Conseil d'administration, 328^e session, Genève, 4 oct. 2016, paragr. 23.

Chapitre 1

Principes et droits fondamentaux au travail: tendances et problèmes

11. Le présent chapitre donne un aperçu des tendances générales observées dans la mise en œuvre des principes et droits fondamentaux au travail ainsi que des principaux problèmes qui se posent dans ce domaine. La première partie porte sur les changements constatés à l'égard de chacune des quatre catégories de principes et droits fondamentaux au travail. La deuxième fait le point sur l'état des ratifications des conventions fondamentales. La dernière partie est consacrée à diverses thématiques présentant un intérêt particulier pour la promotion des principes et droits fondamentaux au travail.

A. Evolution des principes et droits fondamentaux au travail: image globale et dynamique par catégorie

La liberté d'association et la reconnaissance effective du droit de négociation collective

12. Les travailleurs et les employeurs, sans distinction d'aucune sorte, jouissent du droit à la liberté d'association – c'est-à-dire qu'ils ont le droit de constituer des organisations de leur choix, et de s'y affilier, afin de promouvoir et de défendre leurs intérêts respectifs. Le droit d'organisation et de négociation collective est un élément essentiel du dialogue social, de la bonne gouvernance du marché du travail et de la concrétisation du travail décent.

13. Un cadre juridique et institutionnel régissant efficacement les relations professionnelles, des organisations de travailleurs et d'employeurs fortes et une administration du travail efficiente sont les principales composantes d'un environnement propice à la liberté d'association et à la négociation collective ¹. Toutefois, depuis quelques années, les processus et les institutions qui sous-tendent ces droits sont mis à rude épreuve. Dans de nombreux pays en développement, la majorité des emplois relèvent encore de l'économie informelle et de l'économie rurale, domaines dans lesquels l'organisation des travailleurs se heurte à des obstacles majeurs. A la suite de la crise financière mondiale, beaucoup de pays, en particulier en Europe, ont lancé des programmes d'austérité qui se sont traduits par une déréglementation du marché du travail et, dans de nombreux cas, par un affaiblissement de la négociation collective ². Les changements structurels de l'emploi, notamment le développement des formes atypiques

¹ BIT: *Liberté d'association: enseignements tirés de la pratique*, rapport I (B), Conférence internationale du Travail, 97^e session, Genève, 2008, p. ix.

² A. Koukiadaki, I. Távora et M. Martínéz Lucio: «*Structural labour market reforms and the collective bargaining landscape in Europe*», dans *Social Europe*, 2016.

d'emploi, ont également entravé la liberté d'association et la négociation collective ³. Une tendance plus encourageante semble toutefois se dessiner dans certains pays émergents, où des mesures sont prises pour renforcer la réglementation du travail afin d'instaurer davantage d'équité ⁴.

14. Les violations graves de la liberté d'association et des libertés civiles qui la sous-tendent sont encore trop répandues. Entre 2012 et 2015, le Comité de la liberté syndicale a examiné des cas qui mettaient en cause 77 pays et qui, pour plus de la moitié, reposaient sur des allégations de discrimination antisyndicale. Les allégations d'ingérence de la part des gouvernements et d'atteintes aux libertés civiles étaient également très nombreuses. Par ailleurs, 3 pour cent des cas examinés étaient soumis par des organisations d'employeurs qui dénonçaient des violations des droits des employeurs.

15. La Confédération syndicale internationale (CSI) a continué de collecter des données révélant de graves violations des droits des travailleurs, notamment des cas de meurtres de syndicalistes, de violences perpétrées contre des travailleurs à l'occasion de manifestations ou d'actions revendicatives, ainsi que des cas d'emprisonnement et de répression ⁵. En 2016, le Rapporteur spécial des Nations Unies sur le droit de réunion pacifique et la liberté d'association a recommandé aux Etats de s'abstenir d'appliquer des politiques et pratiques antisyndicales ou d'exercer des représailles à l'encontre de travailleurs exerçant leur droit de réunion pacifique et de libre association. Le rapporteur a demandé aux Etats et aux autres parties prenantes de s'engager à créer les conditions les plus favorables possible pour l'exercice du droit de réunion pacifique et la libre association sur le lieu de travail ⁶.

Evolution de l'affiliation syndicale

16. Le taux de syndicalisation a reculé dans beaucoup de pays au cours des vingt dernières années. Cette tendance a été attribuée à différents facteurs, notamment le déclin des industries manufacturières, au sein desquelles les travailleurs syndiqués étaient très nombreux, le développement des formes atypiques d'emploi, la suppression d'emplois dans la fonction publique et les mesures législatives, qui, dans certains pays, ont entraîné un affaiblissement de la négociation collective et entravé le fonctionnement des syndicats.

17. D'après une étude du BIT fondée sur les données de 48 pays, le taux de syndicalisation a baissé de 2,3 pour cent en moyenne entre 2008 et 2013 ⁷. Sachant que cette période a été marquée par une crise économique mondiale et des mesures d'austérité, on pourrait considérer que, dans un contexte économique aussi difficile, cette baisse est relativement faible. Dans un certain nombre de pays toutefois, elle faisait suite à déjà plusieurs années de repli ⁸.

³ BIT: *Non-standard employment around the world: Understanding challenges, shaping prospects* (Genève, 2016), pp. 208-215.

⁴ BIT: *World employment and social outlook: The changing nature of jobs* (Genève, 2015), p. 118.

⁵ CSI: «ITUC Global Rights Index: Workers' rights weakened in most regions, worst year on record for attacks on free speech and democracy», 9 juin 2016.

⁶ Assemblée générale des Nations Unies: *Rapport du Rapporteur spécial sur le droit de réunion pacifique et la liberté d'association* (New York, document A/71/385, 14 sept. 2016), paragr. 97 et 99.

⁷ BIT: «Tendances au niveau des taux de couverture de la négociation collective: stabilité, érosion ou déclin?», *Négociation collective et relations professionnelles*, Note d'information n° 1 (Genève, 2015), p. 9.

⁸ Pour des statistiques concernant les taux de syndicalisation, voir <http://www.ilo.org/ilostat>.

Evolution de l'affiliation aux organisations d'employeurs

18. Bien qu'elles soient moins nombreuses, les données relatives aux activités des organisations d'employeurs montrent que ces organisations ont été elles aussi mises en difficulté par les transformations du marché du travail et qu'elles se trouvent dans l'obligation de s'adapter. Le temps consacré aux relations professionnelles a diminué et de nombreuses organisations ont élargi l'offre de services à leurs membres; certaines ont étendu leur mandat à des questions commerciales plus larges⁹. La perte d'influence des organisations d'employeurs dans les relations professionnelles peut s'expliquer en partie par le recul de la négociation collective aux niveaux national et sectoriel au profit des négociations au niveau de l'entreprise. La régionalisation croissante est une autre tendance qui a des répercussions sur les organisations d'employeurs, ceux-ci cherchant à être représentés efficacement dans les discussions économiques régionales et à y prendre une part active¹⁰. On voit également des organisations commerciales et économiques fusionner avec les chambres de commerce dans le but d'assurer une meilleure représentation des intérêts des employeurs à l'échelon national¹¹.

Evolution de la négociation collective

19. La négociation collective a été mise à rude épreuve ces trente dernières années et la crise financière de 2008 a porté un coup supplémentaire aux mécanismes de négociation. D'après les résultats de l'étude menée par le BIT sur 48 pays, les taux de couverture de la négociation collective ont baissé en moyenne de 4,6 pour cent entre 2008 et 2013 (figure 1.1). La baisse la plus importante a été enregistrée dans certains pays européens, qui ont dû entreprendre des réformes structurelles comme condition préalable à l'octroi d'une aide financière internationale. Bon nombre des plans d'accompagnement des prêts consentis à ces pays imposaient des modifications des mécanismes de fixation des salaires et de la législation du travail; les taux de couverture de la négociation collective ont chuté de 21 pour cent en moyenne dans ces pays¹².

20. Cette tendance à la baisse n'était pas généralisée; dans dix pays, les taux de couverture ont augmenté¹³. Il s'agit essentiellement de pays qui ont encouragé la négociation collective par des mesures volontaristes, notamment par des pactes sociaux ou des politiques ou accords nationaux visant à étendre la couverture conventionnelle¹⁴. La convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949, fait obligation aux autorités publiques de prendre des mesures appropriées pour encourager et promouvoir des procédures de négociation volontaire entre les organisations d'employeurs et les organisations de travailleurs. Des exemples de politiques propres à stabiliser ou à étendre la couverture ont été évoqués plus haut. Les mesures qui tendent à réduire la couverture consistent par exemple à mettre un terme à des accords nationaux dans ce domaine et à réduire le soutien apporté aux négociations collectives multi-employeurs¹⁵.

⁹ BIT: *Dialogue social: Discussion récurrente en vertu de la Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable*, rapport VI, Conférence internationale du Travail, 102^e session, Genève, 2013, paragr. 57.

¹⁰ Organisation internationale des employeurs: «L'OIE au niveau régional».

¹¹ BIT: *Dialogue social*, 2013, *op. cit.*, paragr. 58.

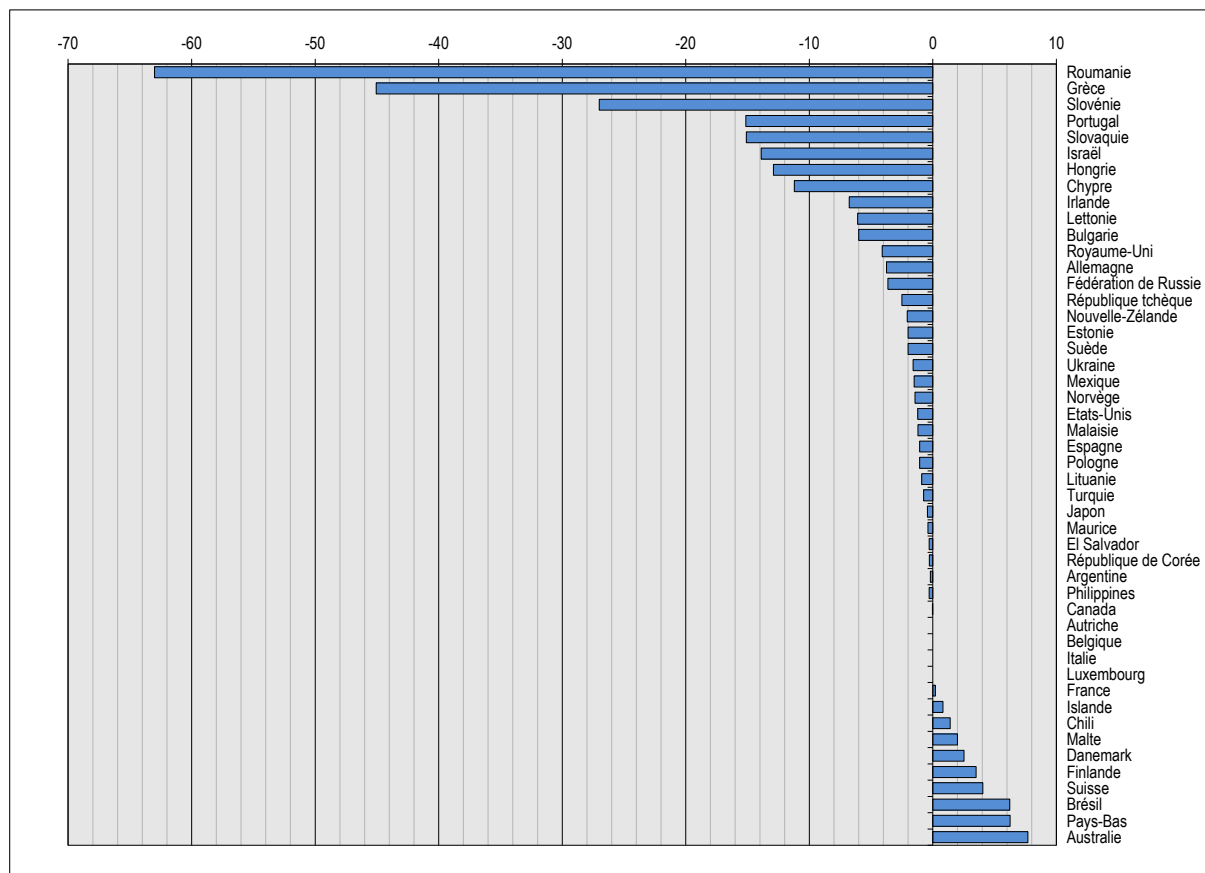
¹² BIT: «Tendances au niveau des taux de couverture de la négociation collective», *op. cit.*, p. 11.

¹³ *Ibid.*, p. 9.

¹⁴ *Ibid.*, p. 11.

¹⁵ *Loc. cit.*

Figure 1.1. Evolution des taux de couverture de la négociation collective entre 2008 et 2012-13 (en pourcentage)



Source: BIT: «Tendances au niveau des taux de couverture de la négociation collective: stabilité, érosion ou déclin?», *Négociation collective et relations professionnelles*, Note d'information n° 1, Genève, 2015, p. 9.

21. Des recherches ont récemment été consacrées aux réformes du marché du travail menées à bien dans 111 pays entre 2008 et 2014. Les données utilisées portaient sur le nombre et la nature de ces réformes adoptées chaque année par ces pays. Les résultats de ces travaux ont fait apparaître un affaiblissement généralisé des dispositifs de protection des travailleurs en vigueur, 56 pour cent du nombre total des réformes tendant vers la déréglementation. En outre, 27 pour cent des réformes portaient sur la négociation collective. D'une manière générale, il ressort de cette étude que la tendance est à la déréglementation dans les pays développés, alors qu'elle est au renforcement de la législation du travail dans les pays émergents ¹⁶.

22. Dans l'étude d'ensemble de 2013 relative aux relations de travail et à la négociation collective dans la fonction publique, il a été relevé que les agents de la fonction publique étaient souvent exclus des dispositions de la législation régissant les relations professionnelles et relevaient de dispositions spéciales, sous la forme de «statuts de la fonction publique» ou de lois et de règles spéciales. D'après cette étude toutefois, l'examen des législations de différents pays montre qu'une tendance claire se dessine au niveau mondial en faveur de la reconnaissance des droits syndicaux des agents de la

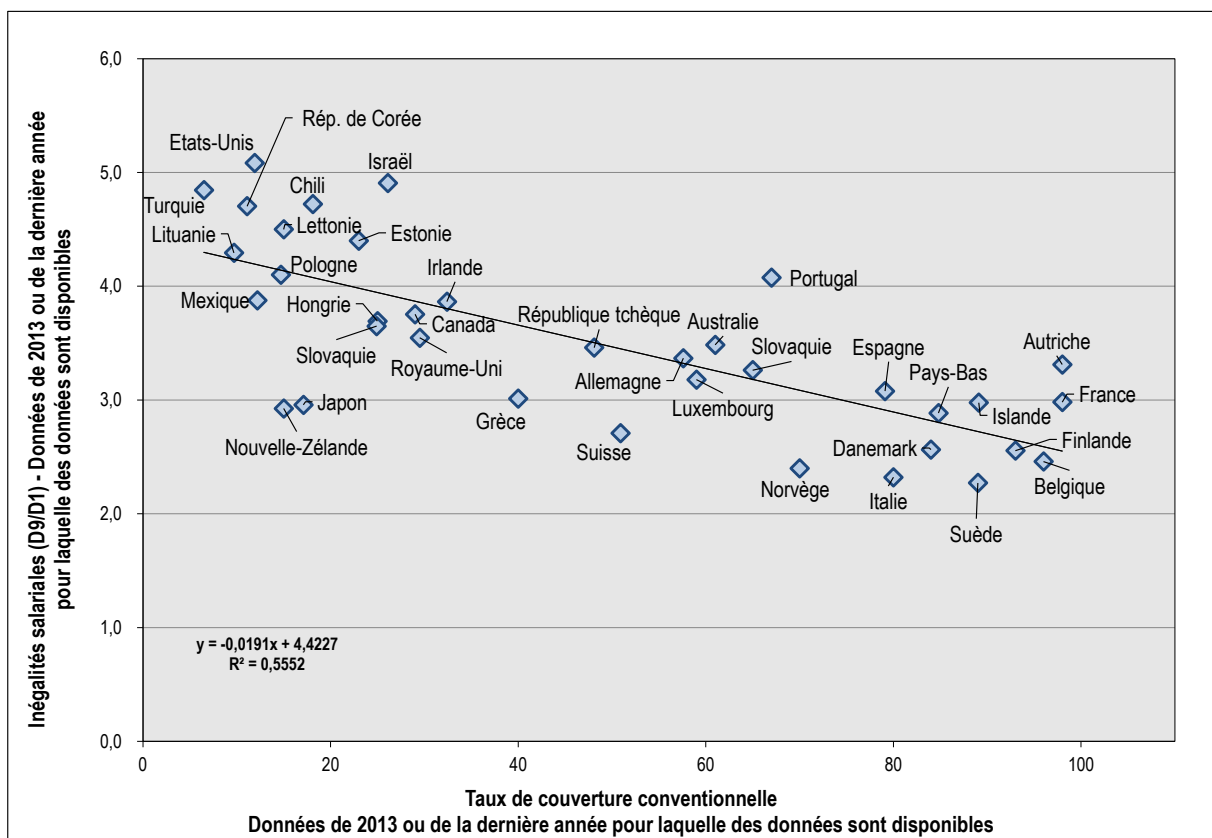
¹⁶ D. Adascalitei et C. Pignatti Morano: «Drivers and effects of labour market reforms: Evidence from a novel policy compendium», dans *IZA Journal of Labor Policy*, 2016, p. 6.

fonction publique, même si des modalités spéciales peuvent être appliquées à cette catégorie de travailleurs ¹⁷.

Négociation collective, inégalités et salaires

23. La négociation collective peut contribuer de manière déterminante à la réduction des inégalités. En effet, les inégalités sont moins marquées dans les pays où la couverture conventionnelle est élevée, ce qui suppose généralement l'existence de mécanismes tripartites nationaux solidement établis. Le calcul des inégalités salariales au moyen d'une mesure très largement reconnue (le rapport D9/D1) a permis d'établir une corrélation claire entre la proportion de salariés couverts par une convention collective et l'ampleur de l'écart salarial entre les 10 pour cent de travailleurs les mieux payés et les 10 pour cent de travailleurs les moins payés (figure 1.2) ¹⁸.

Figure 1.2. Taux de couverture conventionnelle et inégalités salariales (D9/D1), 2012-13



Source: BIT: *Labour Markets, Institutions and Inequality: Building just societies in the 21st century* (Genève, 2015), p. 102.

24. Au niveau national, le salaire minimum devrait être fixé en concertation avec les partenaires sociaux et d'autres acteurs nationaux, conformément aux dispositions de la convention (n° 131) sur la fixation des salaires minima, 1970. Dans certains pays, la

¹⁷ BIT: *Etude d'ensemble relative aux relations de travail et à la négociation collective dans la fonction publique*, rapport III (partie 1B), Conférence internationale du Travail, 102^e session, Genève, 2013, parag. 27-28.

¹⁸ BIT: *Labour Markets, Institutions and Inequality: Building just societies in the 21st century* (Genève, 2015), p. 101 (résumé analytique disponible en français à l'adresse suivante: <http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/2015/487403.pdf>).

négociation collective joue un rôle important dans la fixation des salaires minima¹⁹. Ces dernières années, la politique du salaire minimum a suscité un intérêt croissant, et plus de 90 pour cent des Etats Membres de l'OIT appliquent à l'heure actuelle un ou plusieurs salaires minima²⁰. L'Allemagne, le Brésil, Cabo Verde, la Chine, la Malaisie et le Myanmar font partie des pays qui ont récemment instauré des salaires minima ou augmenté le niveau des salaires minima déjà en place. Dans son étude d'ensemble de 2014 sur les systèmes de salaires minima, la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations (CEACR) a indiqué que ce regain d'intérêt pour la politique du salaire minimum pourrait être lié à l'accroissement du nombre de travailleurs vulnérables, au creusement des inégalités de revenus dans de nombreux pays et aux craintes d'érosion du pouvoir d'achat des salaires en raison des tendances inflationnistes²¹.

Commentaires de la CEACR

25. Entre 2012 et 2016, la CEACR a formulé 563 commentaires concernant l'application de la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, dont 18 dans lesquels elle a exprimé sa satisfaction, essentiellement au sujet de l'adoption de lois ou de progrès accomplis en matière législative.

26. La CEACR a relevé, entre autres mesures positives, la mise en place de politiques, de projets nationaux, de cours de formation et d'activités d'assistance technique ainsi que des décisions de justice qui avaient trait au droit des organisations de travailleurs d'organiser leur gestion et leur activité. Toutefois, elle a également noté avec préoccupation des problèmes relatifs aux droits syndicaux, aux libertés civiles des syndicalistes, au harcèlement et aux violences graves dont ceux-ci sont la cible, au droit de constituer des organisations sans autorisation préalable et au droit de ces organisations d'organiser librement leur gestion et leur activité et de formuler leur programme d'action.

27. Entre 2012 et 2016, la CEACR a formulé 413 commentaires concernant l'application de la convention n° 98, dont 11 dans lesquels elle a exprimé sa satisfaction, essentiellement au sujet de l'adoption de lois ou de progrès accomplis en matière législative. Le Mozambique, par exemple, a adopté une loi reconnaissant la liberté d'association et le droit de négociation collective des agents de la fonction publique²².

28. La CEACR a noté avec intérêt les avancées réalisées au niveau des politiques, de la jurisprudence, des conventions collectives, du dialogue social, des droits des dirigeants syndicaux et du droit de négociation collective. Toutefois, elle a également noté avec préoccupation les restrictions qui entravent la négociation collective et l'enregistrement des syndicats ainsi que l'absence de garanties appropriées pour protéger les syndicalistes contre les actes de discrimination antisyndicale et l'ingérence des autorités publiques.

¹⁹ BIT: *Etude d'ensemble des rapports sur la convention (n° 131) et la recommandation (n° 135) sur la fixation des salaires minima, 1970*, rapport III (partie 1B), Conférence internationale du Travail, 103^e session, Genève, 2014, pp. 68-73.

²⁰ BIT: *How many countries have a minimum wage?*

²¹ BIT: *Etude d'ensemble*, rapport III (partie 1B), 2014, *op. cit.*, paragr. 16.

²² BIT: *Rapport de la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations*, rapport III (partie 1A), Conférence internationale du Travail, 105^e session, Genève, 2016 [dénommé ci-après *Rapport de la commission d'experts*, rapport III (partie 1A), 2016], p. 104.

L'élimination de toute forme de travail forcé ou obligatoire

Vue d'ensemble

29. Le travail forcé, les formes contemporaines d'esclavage, la servitude pour dettes et la traite des personnes sont étroitement liés, bien que ces pratiques correspondent à des notions juridiques distinctes. Toutes constituent des violations graves des droits de l'homme; les personnes qui en sont les premières victimes appartiennent aux catégories les plus pauvres et les moins protégées de la population – les jeunes, les travailleurs migrants et les peuples autochtones. Ces dix dernières années, la question du travail forcé et de ce que l'on a appelé «l'esclavage moderne» a suscité une attention croissante aux niveaux national et international, de plus en plus d'acteurs commençant à s'y intéresser. Preuve en est l'incorporation, dans la cible 8.7 de l'Agenda 2030, de l'élimination du travail forcé, de la traite des personnes et de l'esclavage.

30. Selon les estimations les plus récentes du BIT, publiées en 2012, les victimes de travail forcé représentaient 21 millions de personnes, dont 5,5 millions d'enfants. Cinquante-six pour cent d'entre elles se trouvaient dans la région de l'Asie et du Pacifique, 18 pour cent en Afrique, 9 pour cent en Amérique latine et 7 pour cent dans les pays développés et l'Union européenne; 68 pour cent de ces personnes travaillaient dans des secteurs tels que l'agriculture, le bâtiment, le travail domestique ou l'industrie manufacturière, et 22 pour cent étaient victimes d'exploitation sexuelle. Les 10 pour cent restants étaient astreints à des formes de travail forcé imposées par l'Etat, notamment dans les prisons, ou par des forces armées étatiques et non étatiques.

31. La troisième édition de ces estimations mondiales, qui paraîtra en 2017, sera fondée sur des études nationales, ce qui n'était pas le cas des précédentes éditions, et sur une typologie plus détaillée. Elle donnera des informations sur le profil des victimes, les différentes formes de travail forcé ainsi que les secteurs, les périodes et les lieux d'activité concernés. L'élaboration de cette troisième édition a grandement bénéficié du processus consultatif mis en place en vue de la prochaine Conférence internationale des statisticiens du travail (CIST), à laquelle seront examinées des recommandations concernant l'harmonisation des indicateurs et des cadres d'évaluation.

32. Le travail obligatoire imposé par l'Etat revêt différentes formes, telles que l'exploitation de conscrits, l'utilisation abusive du travail d'intérêt public, les travaux de développement obligatoires, le travail obligatoire en prison et le recrutement forcé ou obligatoire d'enfants en vue de leur utilisation dans les conflits armés. Dans certains pays comme le Bélarus²³, le Burundi²⁴, l'Erythrée²⁵, la Sierra Leone²⁶ et la Thaïlande²⁷, l'une ou plusieurs de ces pratiques sont autorisées par la loi ou relèvent des politiques publiques.

33. Toutefois, la majorité des cas de travail forcé se produisent dans le secteur privé, où ils génèrent des profits illicites de 150 milliards de dollars par an²⁸. Les victimes

²³ BIT: *Rapport de la commission d'experts*, rapport III (partie 1A), 2016, pp. 187-190.

²⁴ BIT: *Rapport de la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations*, rapport III (partie 1A), Conférence internationale du Travail, 103^e session, Genève, 2014 [dénommé ci-après *Rapport de la commission d'experts*, rapport III (partie 1A), 2014], pp. 139-140.

²⁵ BIT: *Rapport de la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations*, rapport III (partie 1A), Conférence internationale du Travail, 104^e session, Genève, 2015 [dénommé ci-après *Rapport de la commission d'experts*, rapport III (partie 1A), 2015], pp. 179-181.

²⁶ BIT: *Rapport de la commission d'experts*, rapport III (partie 1A), 2014, *op. cit.*, p. 168.

²⁷ *Ibid.*, pp. 174-177.

²⁸ BIT: *Profits and poverty: The economics of forced labour* (Genève, 2014), p. 13.

travaillent souvent à l'abri des regards, par exemple à bord de bateaux de pêche, dans de petits ateliers clandestins, dans l'agriculture commerciale ou chez des particuliers. Les situations de travail forcé sont diverses: il peut s'agir de travailleurs pris dans la spirale de l'endettement; d'enfants victimes de trafiquants qui les obligent à mendier; de travailleurs domestiques dupés par de fausses promesses concernant leurs conditions d'emploi et qui dépendent de leur employeur pour leur visa; ou de travailleurs confinés au domicile de leur employeur.

34. La servitude pour dettes – situation dans laquelle des travailleurs, et souvent les membres de leur famille, sont contraints de travailler pour un employeur afin de payer des dettes qu'ils ont contractées, ou dont ils ont hérité, alors que les conditions de remboursement ne sont pas clairement définies ou prévoient des taux d'intérêt élevés – est toujours pratiquée dans de nombreux pays. Généralement issues des franges les plus pauvres de la population et les plus en marge de la société, les victimes sont souvent analphabètes et faciles à tromper. La manipulation du crédit et de la dette, soit par l'employeur, soit par le recruteur, reste au cœur du mécanisme utilisé pour maintenir des travailleurs dans des situations de travail forcé ²⁹.

35. Selon les estimations, 15 pour cent des victimes de travail forcé se retrouvent dans cette situation après avoir migré à l'intérieur de leur propre pays, et 29 pour cent après être parties à l'étranger ³⁰. A l'échelle mondiale, la migration de main-d'œuvre est dans la majorité des cas temporaire et saisonnière, en particulier en ce qui concerne les travailleurs domestiques ou les travailleurs peu qualifiés employés dans les secteurs de l'agriculture, du bâtiment et de l'industrie manufacturière. La migration de main-d'œuvre peut certes avoir des aspects positifs, mais elle peut aussi donner lieu à des abus et à des pratiques d'exploitation très graves de la part de recruteurs et d'agences de placement sans scrupules et ouvrir ainsi la voie au travail forcé. Les travailleurs migrants peuvent être victimes d'exploitation pendant le processus de recrutement, avant leur départ et une fois arrivés dans le pays de destination. Les frais de recrutement exorbitants qui leur sont imposés, et les coûts connexes qu'ils doivent assumer, les exposent à un risque accru de travail forcé. Les travailleurs migrants en situation irrégulière ou qui ne peuvent pas obtenir de visa sans passer par leur employeur sont particulièrement vulnérables du fait qu'ils sont tributaires de ce dernier ³¹.

Législation et mécanismes d'application

36. De nombreux pays ont adopté des lois contre le travail forcé et la traite des personnes, en particulier au cours des récentes années. Ces lois visent à répondre à deux impératifs fondamentaux: ériger le travail forcé en infraction afin de prévenir cette pratique et assurer aux victimes une protection efficace.

37. Le contrôle de l'application de la loi reste très problématique, en raison de l'inadéquation des systèmes d'inspection du travail et des mécanismes d'exécution. Certaines formes de travail forcé restent hors du rayon d'action de l'inspection du travail – dans la pratique sinon en droit. Par exemple, même lorsqu'elles sont encadrées par la loi, ces formes de travail, comme le travail domestique chez des particuliers, le travail agricole

²⁹ BIT: [Etude d'ensemble sur les conventions fondamentales concernant les droits au travail à la lumière de la Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable](#), rapport III (partie 1B), Conférence internationale du Travail, 101^e session, Genève, 2012, paragr. 294.

³⁰ BIT: [Rapport pour la Réunion tripartite d'experts concernant l'éventuelle adoption d'un instrument de l'OIT destiné à compléter la convention \(n° 29\) sur le travail forcé, 1930](#), Réunion tripartite d'experts sur le travail forcé et la traite des personnes à des fins d'exploitation au travail (Genève, 11-15 fév. 2013), paragr. 12.

³¹ BIT: *Profits and poverty*, op. cit., p. 46.

dans des régions isolées et le travail à bord de bateaux de pêche, peuvent être difficiles à surveiller du fait que l'accès aux lieux de travail concernés est limité et que les services de l'inspection du travail n'ont pas suffisamment de ressources pour s'en occuper. Bien que de nombreux pays commencent à s'intéresser de plus près aux pratiques relevant du travail forcé et que certains aient créé des unités spécialisées dans la lutte contre ces pratiques, parvenir à un plus grand nombre de procès et de condamnations dans des affaires de travail forcé et de traite reste une gageure.

38. L'Office des Nations Unies contre la drogue et le crime (ONUDC) collecte des données sur l'application de la législation contre la traite. Il a signalé en 2016 que, parmi les victimes de la traite qui avaient pu être recensées, la proportion de celles qui s'étaient retrouvées en situation de travail forcé à des fins autres que l'exploitation sexuelle avait augmenté, passant de 32 pour cent en 2007 à 38 pour cent en 2014, et il a relevé que les formes d'exploitation par le travail forcé variaient considérablement d'une région à l'autre. Si, en Europe de l'Ouest et du Sud, c'était la traite à des fins d'exploitation sexuelle qui était la plus répandue, c'était en revanche la traite aux fins d'autres formes de travail forcé qui était la plus courante en Europe de l'Est, en Asie centrale et dans les pays d'Afrique subsaharienne. L'ONUDC a indiqué que, même si les condamnations pour faits de traite étaient encore relativement rares, leur nombre tendait à être plus important dans les pays où des lois exhaustives contre la traite étaient en vigueur depuis un certain temps ³².

39. L'augmentation du nombre de procès et de condamnations peut parfois avoir un effet dissuasif notable, mais la fourniture d'informations et de conseils techniques sur les moyens de faire appliquer efficacement la loi est aussi un aspect important de la mission des services de l'inspection du travail. Pourtant, dans de nombreux pays, les inspecteurs du travail ne sont pas compétents pour contrôler l'application de la législation pénale. Leur mandat porte essentiellement sur les violations des droits protégés par la législation du travail, ce qui limite leur capacité à intervenir dans certaines situations de travail forcé. Dans d'autres pays, comme le Brésil, l'Inde et la Malaisie, l'administration du travail est expressément habilitée à faire respecter l'interdiction du travail forcé. La coopération entre l'inspection du travail et les autres institutions publiques compétentes peut également contribuer à l'élaboration de stratégies conjointes, à la planification des activités opérationnelles et à l'échange d'informations, comme c'est le cas en Belgique et aux Pays-Bas ³³.

Commentaires de la CEACR

40. Entre 2012 et 2016, la CEACR a formulé 670 commentaires concernant l'application de la convention (n° 29) sur le travail forcé, 1930, dont trois dans lesquels elle a exprimé sa satisfaction. L'Ouganda a abrogé les dispositions légales en vertu desquelles des personnes au chômage pouvaient être placées dans un établissement agricole et forcées à travailler ³⁴. Le Myanmar a également adopté une loi qui érige l'exploitation par le travail forcé en infraction pénale punissable d'une peine d'emprisonnement et d'amendes ³⁵.

41. La CEACR a noté avec intérêt l'adoption de plans d'action et de mesures concrètes. Elle a toutefois exprimé sa préoccupation concernant les peines prévues pour des faits de

³² ONUDC: *Global report on trafficking in persons 2016* (ONU, New York, 2016), p. 12.

³³ BIT: *Renforcer la lutte contre le travail forcé*, rapport IV (1), Conférence internationale du Travail, 103^e session, Genève, 2014, p. 62.

³⁴ BIT: *Rapport de la commission d'experts*, rapport III (partie 1A), 2014, *op. cit.*, pp. 150-151.

³⁵ BIT: *Rapport de la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations*, rapport III (partie 1A), Conférence internationale du Travail, 102^e session, Genève, 2013 [dénommé ci-après *Rapport de la commission d'experts*, rapport III (partie 1A), 2013], pp. 272-277.

travail forcé et de traite ainsi qu'au sujet de divers points afférents aux travaux agricoles obligatoires, au travail forcé et à l'esclavage sexuel.

42. Entre 2012 et 2016, la CEACR a formulé 498 commentaires concernant l'application de la convention (n° 105) sur l'abolition du travail forcé, 1957, dont trois dans lesquels elle a exprimé sa satisfaction. Au Niger, par exemple, les délits de presse tels que l'injure ou la diffamation ne sont plus punissables d'emprisonnement³⁶. Le Bénin a abrogé le Code de la marine marchande de 1968, qui punissait d'emprisonnement les manquements à la discipline tels que les absences non autorisées ou le refus d'obéir à un ordre³⁷.

43. La CEACR a noté avec intérêt les dispositions législatives interdisant l'esclavage, la servitude et le travail forcé. Elle a toutefois exprimé sa préoccupation au sujet des peines sanctionnant l'expression d'opinions politiques et du droit d'organiser des réunions publiques et des rassemblements pacifiques.

L'abolition effective du travail des enfants

Evolution à l'échelle mondiale

44. Depuis 2000, des progrès considérables ont été accomplis dans la lutte contre le travail des enfants, le nombre total d'enfants astreints au travail ayant été réduit d'un tiers et l'incidence des pires formes de travail des enfants ayant diminué de moitié. Toutefois, d'après les estimations mondiales les plus récentes (2012), 168 millions d'enfants sont toujours astreints au travail, dont 72 pour cent ont entre 5 et 14 ans, les 28 pour cent restants étant âgés de 15 à 17 ans. Plus de 40 pour cent de ces enfants sont des filles³⁸. En chiffres absolus, c'est dans la région de l'Asie et du Pacifique que les enfants astreints au travail sont les plus nombreux, bien que ce soit aussi dans cette région que le travail des enfants ait le plus reculé entre 2008 et 2012. L'Afrique reste la région où l'incidence du travail des enfants est la plus élevée³⁹.

45. En 2006, l'OIT avait fixé à 2016 l'échéance pour l'élimination des pires formes de travail des enfants. Cet objectif reposait en partie sur l'hypothèse selon laquelle les progrès rapides qui avaient été faits dans la région des Amériques se poursuivraient et pourraient être reproduits dans d'autres régions où le travail des enfants était très répandu. Or les pires formes de travail des enfants ont certes reculé de manière régulière, mais pas à un rythme suffisamment rapide, ce qui explique que l'objectif reste encore loin d'être atteint à l'échelle mondiale.

46. La figure 1.3 illustre la baisse du nombre d'enfants astreints au travail et à des travaux dangereux qui a été enregistrée entre 2000 et 2012 ainsi que différentes projections envisageables si l'incidence du travail des enfants continue de diminuer au même rythme qu'entre 2008 et 2012. A supposer que l'évolution actuelle se poursuive, la nouvelle échéance fixée à 2025 pour l'élimination de toutes les formes de travail des enfants dans l'Agenda 2030 ne sera pas respectée. Pour avoir la moindre chance de réaliser cet objectif, une nette accélération des progrès s'impose. La nécessité de redoubler d'efforts pour lutter contre le travail des enfants est également dictée par la situation démographique mondiale. Estimée à 7,3 milliards de personnes à l'heure actuelle, la population mondiale devrait

³⁶ BIT: *Rapport de la commission d'experts*, rapport III (partie 1A), 2013, pp. 279-280.

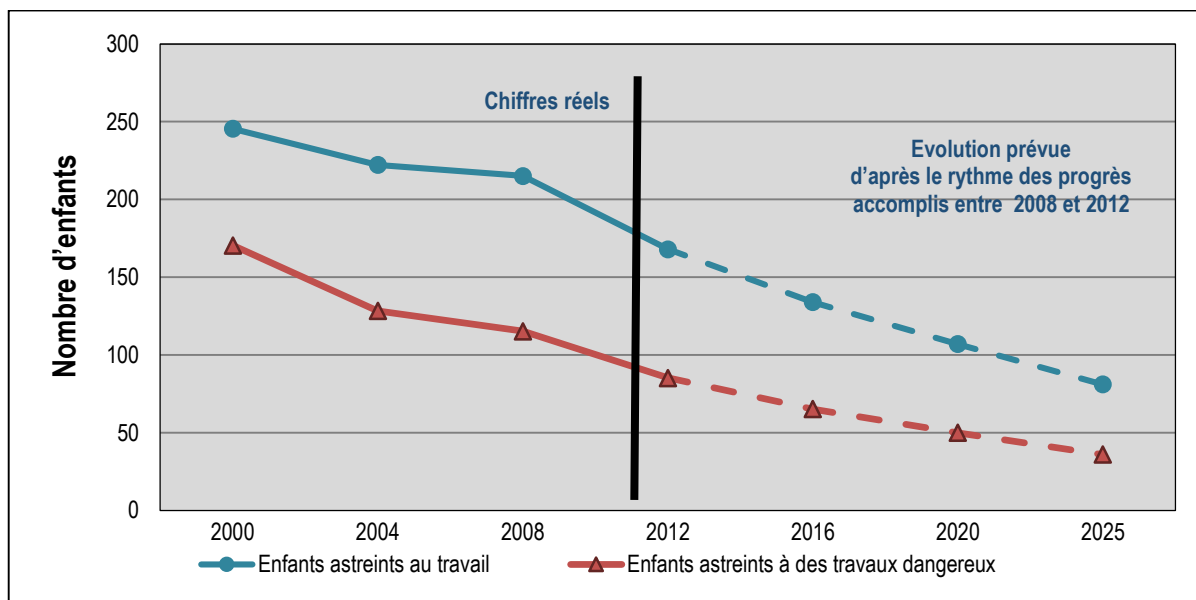
³⁷ BIT: *Rapport de la commission d'experts*, rapport III (partie 1A), 2015, *op. cit.*, pp. 165-167.

³⁸ BIT: *Mesurer les progrès dans la lutte contre le travail des enfants – Estimations et tendances mondiales 2000-2012* (Genève, 2013), pp. 30-31.

³⁹ *Ibid.*, pp. 4-5.

atteindre les 8,5 milliards d'ici à 2030 ⁴⁰. Dans de nombreux pays, les systèmes d'éducation seront fortement sollicités du fait de l'augmentation du nombre d'enfants, et leur incapacité à faire face à cette demande accrue risque, le cas échéant, de favoriser le travail des enfants.

Figure 1.3. Nombre d'enfants (en millions) astreints au travail ou à des travaux dangereux – chiffres réels pour la période 2000-2012 et projections pour la période 2016-2025 calculées sur la base des progrès accomplis entre 2008 et 2012



Source: Programme *Comprendre le travail des enfants*, calculs fondés sur des enquêtes nationales auprès des ménages.

47. L'une des violations les plus graves des principes et droits fondamentaux au travail dans des situations de conflit est le recrutement par la force d'enfants en vue de leur utilisation dans des conflits armés, qui constitue l'une des pires formes de travail des enfants. Dans un rapport de 2016, la Représentante spéciale du Secrétaire général pour le sort des enfants en temps de conflit armé a indiqué que, depuis 2000, plus de 115 000 enfants associés aux parties à un conflit avaient été démobilisés grâce au dialogue et aux activités de sensibilisation coordonnés par l'Organisation des Nations Unies (ONU). L'action menée par la Représentante spéciale a contribué à faire émerger entre les Etats membres de l'ONU un consensus sur le fait que les enfants ne devraient pas être recrutés ni utilisés dans un conflit ⁴¹. Malgré cela, de nombreux problèmes persistent, dont certains sont abordés plus loin dans le présent rapport.

Moyens d'action – ce qui fonctionne et ce qu'il reste à faire

48. Les rapports mondiaux successifs sur le travail des enfants ont tous mis en évidence la nécessité d'élaborer des politiques nationales cohérentes qui s'attaquent aux causes profondes du travail des enfants. Il est crucial de garantir des conditions propices à la sécurité socio-économique, notamment en assurant des emplois décents aux adultes. Les choix quant aux politiques à appliquer, ainsi que les investissements consentis en conséquence dans l'éducation et la protection sociale, font partie des facteurs considérés

⁴⁰ ONU, Département des affaires économiques et sociales/Division de la population: *World population prospects: The 2015 revision, Key findings and advance tables* (New York, 2015), p. 8.

⁴¹ ONU: *Rapport de la Représentante spéciale du Secrétaire général pour le sort des enfants en temps de conflit armé* (New York, document A/71/205, 25 juillet 2016), paragr. 27.

comme ayant particulièrement contribué à faire reculer le travail des enfants depuis 2000 ⁴².

49. Entre 1999 et 2012, le nombre d'enfants déscolarisés a baissé, passant de 204 à 121 millions ⁴³. Au cours de cette période, de nombreux pays ont pris des mesures pour supprimer les coûts directs de l'enseignement élémentaire ainsi que, dans certains cas, pour encourager la scolarisation des enfants au moyen de programmes de protection sociale. Ces deux types de mesures contribuent à soustraire les enfants du travail.

50. Des recherches ont également montré que les programmes de protection sociale permettaient à des familles de ne plus dépendre du travail de leurs enfants pour survivre. Il en ressort également que, outre les programmes de transferts monétaires dont les bénéficiaires sont tenus de scolariser leurs enfants, des mesures de protection sociale, telles que l'assurance-maladie et la sécurité de revenu pour les personnes âgées, peuvent également contribuer à réduire le risque de travail des enfants ⁴⁴.

51. Une analyse portant sur plusieurs pays a récemment été effectuée dans le cadre du programme Comprendre le travail des enfants – initiative interinstitutions à laquelle participent l'OIT, le Fonds des Nations Unies pour l'enfance (UNICEF) et la Banque mondiale. Elle montre que la ratification des normes internationales du travail, en particulier de la convention n° 182, se traduit par des progrès dans la lutte contre le travail des enfants, notamment du fait que le processus de ratification va généralement de pair avec l'adoption de textes législatifs et de politiques sur le sujet. L'analyse montre également que les changements structurels au profit d'activités de production réalisées par une main-d'œuvre peu qualifiée tendent à accroître le travail des enfants et que, d'un point de vue statistique, les variations du produit intérieur brut par habitant ne semblent pas avoir d'effet sur la proportion d'enfants astreints au travail ⁴⁵.

52. Les enfants plus âgés – entre 15 et 17 ans – représentent 28 pour cent du nombre total d'enfants astreints au travail, ce pourcentage pouvant toutefois être nettement plus élevé dans certains pays (figure 1.4). Ceux qui ont atteint l'âge minimum légal d'admission à l'emploi sont néanmoins comptés parmi les victimes du travail des enfants soit parce qu'ils sont affectés à des travaux dangereux qu'il est interdit de confier à des mineurs de moins de 18 ans, soit parce que leur activité relève de l'une des pires formes de travail des enfants définies dans la convention n° 182.

53. Au sens de la convention n° 182, les pires formes de travail des enfants s'entendent notamment des travaux qui sont susceptibles de nuire à la santé, à la sécurité ou à la moralité de l'enfant. L'article 4 de la convention dispose que ces types de travail doivent être déterminés par la législation nationale après consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs intéressées. Il prévoit en outre que la liste des types de travail déterminés doit être périodiquement examinée et, au besoin, révisée. La recommandation (n° 190) sur les pires formes de travail des enfants, 1999, qui contient des orientations non contraignantes visant à compléter la convention n° 182, donne des indications concernant les travaux qui devraient être interdits. Toutefois, les listes de travaux dangereux, en particulier dans le domaine de l'agriculture, peuvent être vagues et difficiles à appliquer dans les faits ou avoir une portée si générale qu'elles peuvent

⁴² BIT: *Mesurer les progrès dans la lutte contre le travail des enfants*, op. cit., p. ix.

⁴³ Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture: *Education pour tous 2000-2015: Progrès et enjeux* (Paris, 2015), p. 3.

⁴⁴ BIT: *Rapport mondial sur le travail des enfants: Vulnérabilité économique, protection sociale et lutte contre le travail des enfants* (Genève, 2013), p. xvii.

⁴⁵ BIT: *Understanding global trends in child labour*, Genève (à paraître en septembre 2017).

entraîner l'interdiction de tous les types de travaux dans un sous-secteur donné. Il arrive que la dangerosité de tel ou tel travail ne soit pas suffisamment avérée – notamment dans le cadre d'évaluations des risques – pour qu'une liste puisse être établie. Les mandants de plusieurs Etats Membres ont dit avoir besoin d'indications plus détaillées pour établir des listes de travaux dangereux.

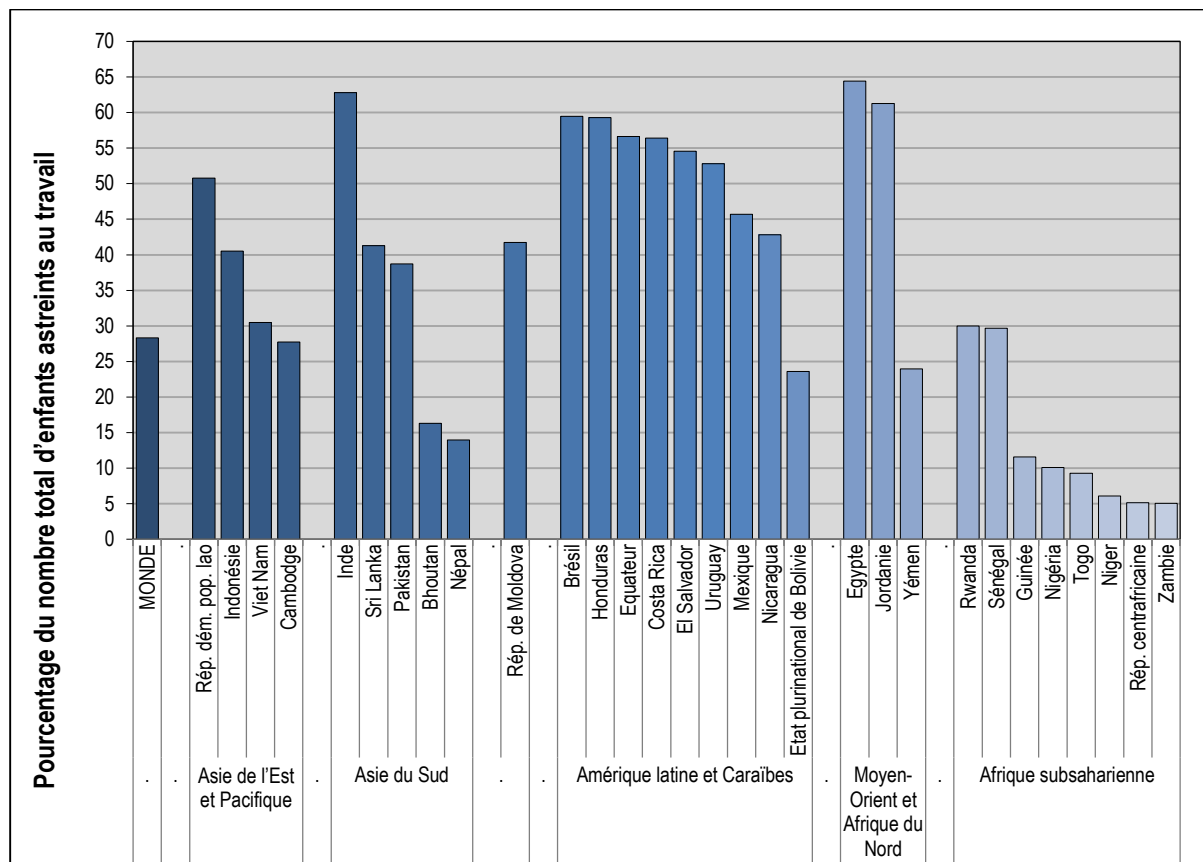
54. La convention n° 182 fait fond sur la convention (n° 138) sur l'âge minimum, 1973, et la renforce. La convention n° 138 établit un lien essentiel avec le droit à l'éducation en exigeant des Etats Membres qu'ils spécifient un âge minimum d'admission au travail (exception faite des travaux dangereux) qui ne soit pas inférieur à l'âge auquel cesse la scolarité obligatoire (normalement 15 ans), favorisant ainsi le passage de l'école à la vie active dans des conditions respectueuses des droits de l'enfant.

55. La convention n° 138 prévoit également la possibilité, si la législation nationale l'autorise, d'employer à des travaux légers des personnes âgées d'au minimum 13 ans. Par cette clause dite «de souplesse», elle reconnaît que les travaux qui ne mettent pas les enfants en danger et qui ne les empêchent pas de terminer leur scolarité obligatoire peuvent être positifs pour leur socialisation. Afin de promouvoir une transition en douceur de l'école à la vie active, il est impératif que les enfants ayant atteint l'âge minimum requis aient accès à des travaux qui ne présentent aucun danger pour eux.

56. Le Comité des droits de l'enfant de l'ONU recommande aux Etats d'adopter une approche transitoire en vue de parvenir à un équilibre entre le rôle positif qu'a le travail dans la vie des adolescents et la garantie du droit des adolescents à l'éducation obligatoire, sans discrimination aucune. Il faudrait coordonner la scolarité et l'initiation à un travail décent afin de faciliter l'une et l'autre dans la vie des adolescents, selon leur âge et compte tenu des mécanismes effectivement mis en place pour régir ce type de travail ⁴⁶.

⁴⁶ Comité des droits de l'enfant, *Observation générale n° 20 (2016) sur la mise en œuvre des droits de l'enfant pendant l'adolescence* (Genève, document CRC/C/GC/20, 6 déc. 2016), paragr. 86.

Figure 1.4. Nombre de mineurs âgés de 15 à 17 ans affectés à des travaux dangereux rapporté au nombre total d'enfants astreints au travail, par pays ou région



Source: L. Guarcello, S. Lyon: *Adolescents in hazardous work: Child labour among children aged 15-17 years*, document de travail, 2015, p. 14.

Commentaires et observations de la CEACR

57. Entre 2012 et 2016, la CEACR a formulé 509 commentaires concernant l'application de la convention n° 138, dont 19 dans lesquels elle a exprimé sa satisfaction, essentiellement en ce qui concerne l'âge minimum d'admission à l'emploi et la législation relative aux travaux dangereux. Dans le cas du Burkina Faso, la CEACR a noté avec satisfaction l'adoption en 2009 d'un décret établissant une liste de travaux dangereux interdits aux enfants dans des secteurs tels que l'agriculture, l'élevage, la pêche, l'agroforesterie et la chasse, l'industrie, les mines, carrières et sites d'orpaillage, le bâtiment et travaux publics, le secteur informel, l'artisanat, les arts et spectacles, le transport, et la santé humaine et animale ⁴⁷.

58. La CEACR a noté avec intérêt l'adoption, par les Etats Membres, de plans d'action, de politiques et de mesures concrètes pour éliminer le travail des enfants. Elle a cependant déploré l'adoption de lois abaissant l'âge minimum d'admission à l'emploi et a pris note avec préoccupation du nombre élevé d'enfants qui travaillent avant d'avoir l'âge minimum requis.

59. Entre 2012 et 2016, la CEACR a formulé 742 commentaires concernant l'application de la convention n° 182, dont 26 dans lesquels elle a exprimé sa satisfaction. Le Mexique, par exemple, a adopté un décret à l'effet de modifier certaines dispositions de la loi

⁴⁷ BIT: *Rapport de la commission d'experts*, rapport III (partie 1A), 2013, *op. cit.*, pp. 317-318.

fédérale sur le travail relatives au travail des enfants et d'interdire les travaux qui risquent de porter atteinte à la santé, à la sécurité ou à la moralité des enfants ⁴⁸. En Australie, les gouvernements de Nouvelle-Galles du Sud, d'Australie-Méridionale et de Tasmanie ont adopté en 2012 une loi sur la santé et la sécurité au travail qui interdit l'emploi de mineurs de moins de 18 ans à des travaux à haut risque ⁴⁹. La CEACR a également noté avec satisfaction que le Bangladesh avait adopté une liste de 38 types de travaux dangereux pour lesquels il est interdit d'employer des mineurs de moins de 18 ans. Cette liste comprend entre autres activités le travail dans les ateliers automobiles, la fabrication des *bidis* et autres cigarettes et la taille de briques ou de pierres ⁵⁰.

60. La CEACR a noté avec intérêt l'adoption de politiques, de plans d'action et de mesures concrètes visant à éliminer les pires formes de travail des enfants. Elle a toutefois déploré la situation des enfants touchés par des conflits armés ⁵¹ et a exprimé sa préoccupation en ce qui concerne les conséquences des conflits armés pour les enfants, l'accès insuffisant à l'éducation, l'utilisation d'enfants aux fins d'activités illicites ou de travaux dangereux, ainsi que des lacunes des mécanismes de contrôle ⁵².

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

Discrimination fondée sur le sexe et égalité entre hommes et femmes: principales tendances

61. Bien que des progrès aient été faits, des inégalités entre hommes et femmes persistent sur le marché du travail en termes d'accès à l'emploi et de rémunération. Le niveau d'études des femmes a considérablement progressé ces vingt dernières années, mais cela ne s'est pas encore traduit par une amélioration comparable de leur situation professionnelle. Leurs chances d'accéder au marché de l'emploi restent de près de 27 pour cent inférieures à celles des hommes, écart qui est resté quasiment le même depuis deux décennies ⁵³.

62. En outre, il existe souvent des différences très nettes sur le marché du travail entre les emplois majoritairement occupés par des hommes et ceux majoritairement occupés par des femmes, lesquelles tendent à être surreprésentées dans les professions les plus faiblement rémunérées et les formes atypiques d'emploi ⁵⁴. Il n'y a pas eu d'atténuation sensible de la ségrégation professionnelle ⁵⁵. Que ce soit à l'échelle d'un secteur ou d'une entreprise, les femmes occupent pour une grande part des postes subalternes faiblement rémunérés et tendent à travailler moins d'années et plus souvent à temps partiel que leurs collègues masculins. Elles continuent d'assumer la plus grande part des tâches ménagères et des activités de soins non rémunérées, auxquelles elles consacrent en moyenne deux fois et demie plus de temps que les hommes ⁵⁶.

⁴⁸ BIT: *Rapport de la commission d'experts*, rapport III (partie 1A), 2016, *op. cit.*, p. 308.

⁴⁹ BIT: *Rapport de la commission d'experts*, rapport III (partie 1A), 2015, *op. cit.*, pp. 207-208.

⁵⁰ *Ibid.*, pp. 213-214.

⁵¹ BIT: *Rapport de la commission d'experts*, rapport III (partie 1A), 2016, *op. cit.*, pp. 272 et 326.

⁵² *Ibid.*, pp. 273-275.

⁵³ BIT: *Les femmes au travail: Tendances 2016* (Genève, 2016), p. xi.

⁵⁴ *Ibid.*, p. 25.

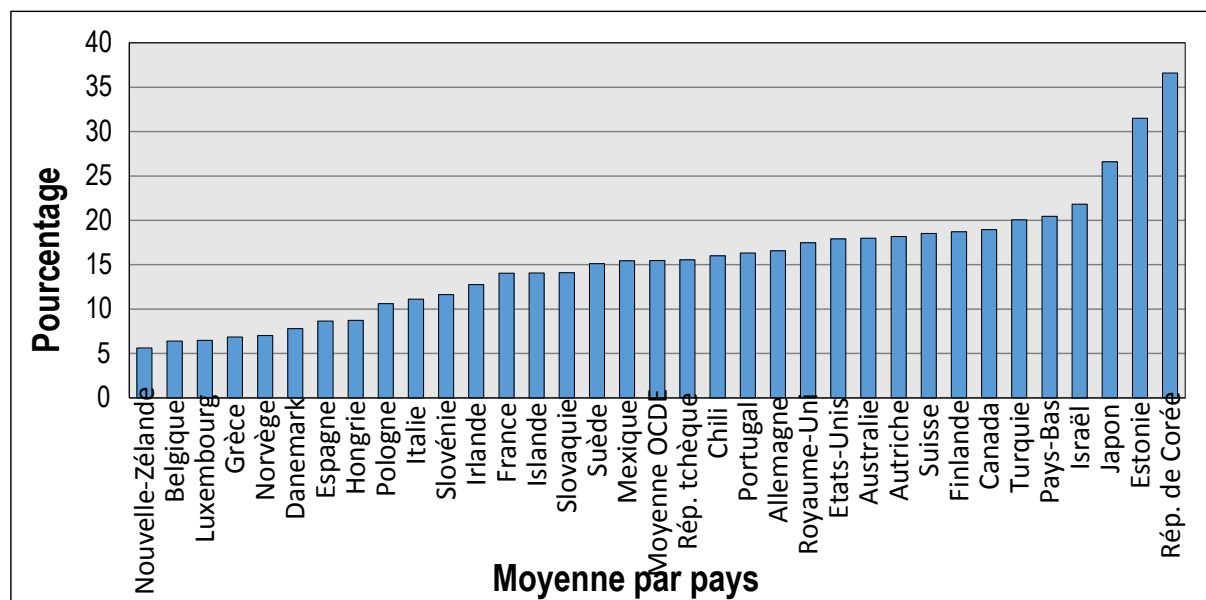
⁵⁵ *Loc. cit.*

⁵⁶ *Ibid.*, p. xv.

63. Selon les estimations les plus récentes, l'écart salarial entre hommes et femmes à l'échelle mondiale est de 23 pour cent – en d'autres termes, les femmes gagnent 77 pour cent de ce que gagnent les hommes⁵⁷. L'examen des données relatives à 37 pays et territoires et couvrant deux périodes distinctes montre que l'écart s'est resserré, passant de 21,7 pour cent à 19,8 pour cent⁵⁸. On observe donc une lente amélioration, mais au rythme actuel on estime qu'il faudrait attendre jusqu'à 2086 pour parvenir à l'égalité de rémunération entre les sexes à l'échelle mondiale⁵⁹.

64. La figure 1.5 illustre, sur la base des données les plus récentes, l'écart brut entre les salaires des hommes et ceux des femmes dans les pays de l'OCDE⁶⁰. Elle montre que l'écart varie considérablement d'un pays à l'autre, s'élevant à plus de 30 pour cent en République de Corée et en Estonie alors qu'il est inférieur à 10 pour cent en Hongrie, en Espagne, au Danemark, en Norvège, en Grèce, au Luxembourg, en Belgique et en Nouvelle-Zélande.

Figure 1.5. Ecart salarial entre hommes et femmes dans les pays de l'OCDE



Source: Base de données de l'OCDE sur l'emploi, 2014.

65. L'écart salarial entre hommes et femmes ne peut s'expliquer que partiellement. En effet, il se justifie en partie par des facteurs objectifs dont on peut raisonnablement penser qu'ils influencent la rémunération, tels que le niveau de qualification de l'intéressé(e) ou le secteur d'activité. Or, une fois ces facteurs pris en compte, une partie de l'écart reste inexpliquée et implique une discrimination sur le marché du travail qu'il est possible d'attribuer à des stéréotypes de genre et à la sous-évaluation du travail des femmes. Toutefois, en l'absence de données fiables et ventilées par sexe sur les niveaux de rémunération, l'ampleur des inégalités salariales entre hommes et femmes est occultée ou difficile à mesurer et à appréhender.

⁵⁷ BIT: *Les femmes au travail: Tendances 2016* (Genève, 2016), p. xvii.

⁵⁸ *Ibid.*, p. 29.

⁵⁹ *Loc. cit.*

⁶⁰ Base de données de l'OCDE sur l'emploi: <http://www.oecd.org/fr/parite/donnees/genderwagegap.htm> [consultée le 12 décembre 2016].

66. Le principe de l'égalité de rémunération entre hommes et femmes pour un travail de valeur égale est consacré par la convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération, 1951. Cet instrument offre une base sur laquelle s'appuyer pour combattre les discriminations liées aux aspects non justifiés des disparités salariales entre hommes et femmes. Il est prouvé que dans les professions majoritairement exercées par des femmes, où le niveau de rémunération est traditionnellement bas, les salaires sont d'autant plus faibles que le pouvoir discrétionnaire de l'employeur est grand. En revanche, les femmes sont moins pénalisées sur le plan de la rémunération lorsque la fixation des salaires est encadrée par des règles claires. Lorsque les taux de syndicalisation et de couverture conventionnelle sont élevés, les inégalités salariales entre hommes et femmes sont moins importantes ⁶¹.

67. Du fait des inégalités salariales et du type d'emplois qu'elles occupent le plus souvent, les femmes sont en outre pénalisées par rapport aux hommes en ce qui concerne l'accès à la protection sociale liée à l'emploi. Celles qui ont atteint l'âge de la retraite perçoivent une pension qui est inférieure de 10,6 points de pourcentage en moyenne à celle des hommes. Quelque 200 millions de femmes – contre 115 millions d'hommes – se retrouvent, une fois âgées, sans la moindre prestation sociale leur garantissant un revenu régulier ⁶².

68. Les politiques requises pour promouvoir l'égalité entre hommes et femmes doivent notamment être axées sur le renforcement des cadres législatifs et institutionnels et sur l'élaboration et l'application de méthodes objectives et fiables d'évaluation des emplois qui permettent de mesurer et de comparer la valeur relative de différents emplois. Il faut en outre veiller à lutter contre les stéréotypes concernant le rôle dévolu aux femmes, renforcer les politiques relatives à la maternité, à la paternité et au congé parental, et encourager un partage plus équitable des responsabilités familiales ⁶³.

Autres motifs de discrimination

69. La discrimination fondée sur l'origine raciale ou ethnique reste une réalité quotidienne pour de trop nombreux travailleurs aujourd'hui. En 2013, l'Assemblée générale des Nations Unies a adopté la résolution 68/237 par laquelle elle a décidé que la décennie 2015-2024 serait la Décennie internationale des personnes d'ascendance africaine. Dans le programme d'activités y relatif qui a été adopté en 2014, elle engage les Etats à prendre des mesures pour éliminer, sur le lieu de travail, la discrimination raciale et l'intolérance à l'égard de tous les travailleurs et à assurer l'égalité de tous en matière d'accès à l'emploi, à des formations professionnelles et à des conditions de travail conformes aux normes ⁶⁴. Des études effectuées en Autriche, aux Pays-Bas et au Royaume-Uni ont montré que, à niveau de qualifications égal, les candidats à un emploi qui étaient d'ascendance africaine avaient moins de chances d'être convoqués à un entretien que les autres candidats ⁶⁵. En 2014, aux Etats-Unis, 25 482 plaintes pour

⁶¹ E. Murphy et D. Oesch: *The feminization of occupations and change in wages: A panel analysis of Britain, Germany and Switzerland*, document d'information (Institut allemand pour la recherche économique, Berlin, 2015), p. 3.

⁶² BIT: *Les femmes au travail: Tendances 2016*, op. cit., p. xvii.

⁶³ BIT: *Rapport mondial sur les salaires 2014/15: Salaires et inégalités de revenus* (Genève, 2015), p. 69.

⁶⁴ Assemblée générale des Nations Unies, résolution 69/16, *Programme d'activités relatives à la Décennie internationale des personnes d'ascendance africaine* (New York, document A/RES/69/16, 1^{er} déc. 2014), paragr. 23.

⁶⁵ O. Nwabuzo: *Afrophobia in Europe: ENAR shadow report 2014-2015* (European Network Against Racism, Bruxelles, 2015), p. 18.

discrimination raciale dans l'emploi ont été déposées par des personnes d'ascendance africaine ⁶⁶.

70. L'étude d'ensemble de 2016 intitulée *Promouvoir une migration équitable* a mis en évidence le fait que l'hostilité envers les étrangers, en particulier les migrants, était l'une des principales sources du racisme contemporain ⁶⁷. Les travailleurs migrants sont souvent victimes de discrimination en raison de leur pays d'origine ou pour d'autres motifs tels que la couleur de la peau, la religion, le sexe ou la séropositivité, avérée ou supposée. Les travailleurs migrants sont souvent soumis à un test de dépistage obligatoire du VIH, ce qui est contraire à la recommandation (n° 200) sur le VIH et le sida, 2010, et à la recommandation (n° 201) sur les travailleuses et travailleurs domestiques, 2011.

71. L'intolérance religieuse et la discrimination sur le lieu de travail peuvent être étroitement liées. Des recherches menées au Royaume-Uni ont montré que la probabilité de ne pas trouver d'emploi était nettement plus grande chez les femmes musulmanes que chez les femmes non musulmanes, même à niveau égal de qualifications et de connaissances linguistiques ⁶⁸.

72. En 2015, les relations sexuelles entre personnes du même sexe constituaient encore une infraction pénale dans 76 pays, et dans 7 d'entre eux certaines infractions étaient passibles de la peine de mort. Ces lois ont pour effet de persécuter et de stigmatiser les lesbiennes, gays, bisexuels, transgenres et intersexués (LGBTI). Même lorsqu'elles ne sont pas appliquées, elles légitiment la discrimination et peuvent encourager la violence et le harcèlement ⁶⁹. Cette forme de discrimination touche aussi le monde du travail, y compris dans les pays où les relations entre personnes du même sexe ne sont pas réprimées par la loi. En 2015, la Commission des Etats-Unis chargée de veiller à l'égalité des chances dans l'emploi a été saisie de 1 412 plaintes, dont plusieurs affaires de discrimination sexuelle liée à l'orientation sexuelle ou à l'identité de genre/la transsexualité, soit une augmentation de 28 pour cent par rapport au nombre de plaintes déposées en 2014. A l'échelle mondiale, ces motifs de discrimination font l'objet d'une attention accrue: en 2016, le Conseil des droits de l'homme a adopté une résolution par laquelle il a nommé un expert indépendant pour la protection contre la violence et la discrimination en raison de l'orientation sexuelle et de l'identité de genre et l'a chargé de surveiller l'incidence de la violence et de la discrimination à l'égard des LGBTI et de faire rapport à ce sujet, ce qui devrait favoriser l'accès à des informations plus détaillées sur ce type de discrimination ⁷⁰.

Evolution de la législation et des politiques

73. Dans la plupart des Etats Membres, des dispositions antidiscriminatoires figurent dans des textes de loi de portée générale sur l'égalité ou les droits de l'homme, dans d'autres instruments généraux relevant de la législation du travail, ou dans les dispositions du Code du travail ou de la Constitution qui portent spécifiquement sur l'emploi. En outre,

⁶⁶ BIT: document GB.326.INS/15/3, [Rapport supplémentaire: Décennie internationale des personnes d'ascendance africaine \(2015-2024\)](#), Conseil d'administration, 326^e session, Genève, 1^{er} mars 2016, paragr. 11.

⁶⁷ BIT: [Etude d'ensemble concernant les instruments relatifs aux travailleurs migrants](#), rapport III (partie 1B), Conférence internationale du Travail, 105^e session, Genève, 2016, paragr. 290.

⁶⁸ Voir «[Discrimination keeps Muslim women out of the workplace, according to study](#)», dans *phys.org* (16 avril 2015).

⁶⁹ Département d'Etat des Etats-Unis: [Trafficking in persons report: June 2016](#), p. 20.

⁷⁰ Assemblée générale des Nations Unies, résolution 32/L.2, [Protection contre la violence et la discrimination en raison de l'orientation sexuelle et de l'identité de genre](#) (New York, document A/HRC/32/L.2/Rev.1, 28 juin 2016), p. 2.

la majorité des Etats Membres ont mis en place toute une série de politiques et de mesures de lutte contre la discrimination pour promouvoir l'égalité. Dans certains Etats, les mesures visant à promouvoir l'égalité sont incorporées dans des stratégies, des politiques ou des plans d'action portant sur des thématiques plus larges.

74. Au fil des ans, les législations nationales et les instruments internationaux ont élargi le champ des motifs interdits de discrimination bien au-delà de ce que prévoyait la convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958, les nouveaux motifs les plus fréquemment ajoutés étant notamment le handicap et l'âge⁷¹. D'après les estimations, les personnes handicapées représentent 15 pour cent de la population mondiale et 80 pour cent d'entre elles sont en âge de travailler. Les statistiques montrent que leur taux d'emploi est faible par rapport au reste de la population⁷². Par conséquent, en particulier dans les pays en développement, de nombreuses personnes handicapées vivent dans la pauvreté.

75. Certains pays ont incorporé dans leur Constitution ou leur législation du travail des dispositions prévoyant des mesures d'action positive en faveur des travailleurs pénalisés en raison de leur âge, qu'ils soient jugés trop jeunes ou trop âgés⁷³.

76. La liste des motifs de discrimination est longue et ne cesse d'évoluer, de nouveaux motifs se faisant jour au fil du temps. Compte tenu de ces changements, la question se pose de savoir s'il ne faudrait pas prendre d'autres mesures pour réexaminer les motifs de discrimination énoncés dans la convention n° 111, en vue de donner aux Etats Membres des orientations complémentaires.

Commentaires et observations de la CEACR

77. Entre 2012 et 2016, la CEACR a formulé 651 commentaires concernant l'application de la convention n° 100, dont deux dans lesquels elle a fait part de sa satisfaction. La Grenade a révisé un arrêté sur le salaire minimum qui fixait des salaires différents pour les hommes et les femmes travaillant dans le secteur agricole, afin d'établir un salaire minimum uniforme pour tous les travailleurs agricoles⁷⁴. Maurice a modifié sa législation, remplaçant l'expression «travail identique» par les mots «travail de valeur égale» et a ainsi consacré dans la loi le principe de l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale.

78. La CEACR a pris note avec intérêt de l'adoption de plans d'action nationaux et de programmes d'assistance technique ainsi que de décisions rendues par les tribunaux en rapport avec l'application du principe de l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale, les inégalités salariales entre hommes et femmes et l'évaluation objective des emplois. Elle a toutefois fait part de sa préoccupation face à diverses situations qui étaient contraires à la convention.

79. Entre 2012 et 2016, la CEACR a formulé 727 commentaires concernant l'application de la convention n° 111, dont trois dans lesquels elle a fait part de sa satisfaction. Les Philippines ont abrogé la disposition qui interdisait le travail de nuit des femmes et l'ont remplacée par une nouvelle disposition qui garantit aux femmes travaillant de nuit la possibilité d'être affectées à un autre travail avant et après l'accouchement pendant une période d'au moins seize semaines⁷⁵. La République de Moldova a ajouté la «couleur de

⁷¹ BIT: Etude d'ensemble sur les conventions fondamentales concernant les droits au travail, *op. cit.*, paragr. 807.

⁷² BIT: *Stratégie et plan d'action 2014-17 pour l'inclusion des personnes handicapées* (Genève, 2015), p. 1.

⁷³ BIT: Etude d'ensemble sur les conventions fondamentales concernant les droits au travail, *op. cit.*, paragr. 807.

⁷⁴ BIT: *Rapport de la commission d'experts*, rapport III (partie 1A), 2013, *op. cit.*, p. 517.

⁷⁵ BIT: *Rapport de la commission d'experts*, rapport III (partie 1A), 2016, *op. cit.*, p. 368.

peau» et l'«infection au VIH/sida» à la liste des motifs de discrimination interdits par le Code du travail ⁷⁶. L'Uruguay a adopté une loi interdisant d'imposer des tests de grossesse comme condition préalable à l'accès, à la promotion, ou au maintien à un quelconque poste ou emploi dans les secteurs public et privé ⁷⁷.

80. La CEACR a également noté avec intérêt l'adoption par les Etats Membres de plans d'action, de politiques, de stratégies et de programmes nationaux pour lutter contre la discrimination à l'égard des Roms et des agents de la fonction publique et pour promouvoir l'égalité hommes-femmes, l'emploi des personnes handicapées et l'égalité des chances entre les hommes et les femmes. Elle a toutefois exprimé sa préoccupation concernant les tests de grossesse imposés par des employeurs dans certains pays comme condition préalable à l'emploi ou au maintien dans l'emploi, ainsi qu'au sujet de pratiques discriminatoires fondées sur la race ou l'origine ethnique.

B. Ratification des conventions fondamentales de l'OIT

81. Au 31 mars 2017, l'OIT avait enregistré 1 367 ratifications de conventions fondamentales, ce qui portait le taux de couverture à 91 pour cent, et 13 ratifications du protocole relatif à la convention n° 29. Entre 2012 et la fin mars 2017, 39 nouvelles ratifications de conventions fondamentales ont été enregistrées, contre 20 au cours des cinq années précédentes. Neuf de ces ratifications émanaient de deux Etats récemment admis comme Membres de l'Organisation ⁷⁸. Il manque encore 129 ratifications de conventions fondamentales pour que l'objectif de la campagne en faveur de la ratification universelle, fixé par l'OIT en 1995, soit atteint.

82. La convention n° 182 reste la convention fondamentale la plus largement ratifiée, suivie de près par la convention n° 29. Les conventions fondamentales les moins ratifiées sont toujours les conventions n°s 87 et 98; environ la moitié de la population mondiale vit dans des pays qui n'ont encore ratifié ni l'une ni l'autre ou que l'une des deux (tableau 1.1).

⁷⁶ BIT: *Rapport de la commission d'experts*, rapport III (partie 1A), 2015, *op. cit.*, p. 276.

⁷⁷ *Ibid.*, p. 350.

⁷⁸ Pour les statistiques concernant les ratifications enregistrées au cours des cinq années précédentes, voir BIT: *Principes et droits fondamentaux au travail: Traduire l'engagement en action*, rapport VI, Conférence internationale du Travail, 101^e session, Genève, 2012, paragr. 33, p. 16.

Tableau 1.1. Part de la population mondiale qui n'est pas couverte par les conventions fondamentales (en pourcentage), 31 mars 2017

	C029	C087	C098	C100	C105	C111	C138	C182
Part (en pourcentage) de la population mondiale vivant dans des pays qui n'ont pas ratifié toutes les conventions fondamentales	24	52	49	5	23	8	27	18
Pays qui n'ont pas ratifié toutes les conventions fondamentales	Amériques Etats-Unis Asie Afghanistan, Brunéi Darussalam, Chine, République de Corée, Iles Marshall, Palaos, Tonga, Tuvalu	Afrique Guinée-Bissau, Kenya, Maroc, Soudan du Sud, Soudan Amériques Brésil, Etats-Unis Etats arabes Bahreïn, Iraq, Jordanie, Liban, Oman, Qatar, Arabie saoudite, Emirats arabes unis Asie Afghanistan, Brunéi Darussalam, Chine, Iles Cook, Inde, République islamique d'Iran, République de Corée, République démocratique populaire lao, Malaisie, Iles Marshall, Népal, Nouvelle-Zélande, Palaos, République islamique d'Iran, Singapour, Thaïlande, Tonga, Tuvalu, Viet Nam	Amériques Canada, Mexique, Etats-Unis Etats arabes Bahreïn, Oman, Qatar, Arabie saoudite, Emirats arabes unis Asie Afghanistan, Brunéi Darussalam, Chine, Iles Cook, Inde, République islamique d'Iran, République de Corée, République démocratique populaire lao, Iles Marshall, Myanmar, Palaos, Thaïlande, Tonga, Tuvalu, Viet Nam	Afrique Libéria, Somalie Amériques Etats-Unis Etats arabes Bahreïn, Koweït, Oman, Qatar Asie Brunéi Darussalam, Iles Cook, Iles Marshall, Myanmar, Palaos, Tonga, Tuvalu	Asie Brunéi Darussalam, Chine, Japon, République de Corée, République démocratique populaire lao, Iles Marshall, Myanmar, Palaos, Timor-Leste, Tonga, Tuvalu, Viet Nam	Amériques Etats-Unis Etats arabes Oman Asie Brunéi Darussalam, Iles Cook, Japon, Malaisie, Iles Marshall, Myanmar, Palaos, Singapour, Thaïlande, Tonga, Tuvalu	Afrique Libéria, Somalie Amériques Sainte-Lucie, Suriname, Etats-Unis Asie Australie, Bangladesh, Iles Cook, Inde, République islamique d'Iran, Iles Marshall, Myanmar, Nouvelle-Zélande, Palaos, Timor-Leste, Tonga, Tuvalu, Vanuatu	Afrique Erythrée Asie Iles Cook, Inde, Iles Marshall, Palaos, Tonga, Tuvalu

Source: D'après les données du Département des affaires économiques et sociales/Division de la population, *World population prospects: The 2015 revision, Key findings and advance tables* (New York, 2015), pp. 13-17.

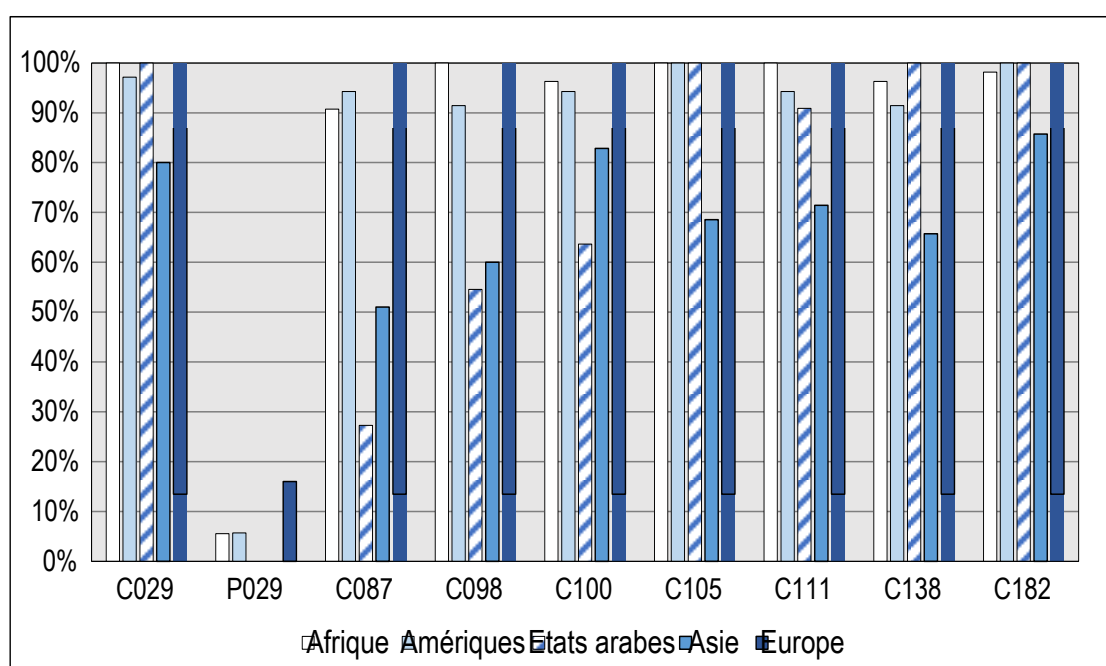
83. Sont indiqués dans le tableau 1.2 le nombre total de ratifications enregistrées depuis le lancement de la campagne de ratification de 1995, le nombre de ratifications enregistrées depuis 2012 et le nombre total de ratifications au 31 mars 2017. La figure 1.6 montre les taux de ratification de chaque convention fondamentale et du protocole relatif à la convention n° 29, par région, au 31 mars 2017.

Tableau 1.2. Etat des ratifications des conventions fondamentales et du protocole relatif à la convention n° 29 au 31 mars 2017, par rapport à 1995

Convention/ protocole n°	Nouvelles ratifications depuis le lancement de la campagne de ratification de 1995	Nombre total de ratifications au 31 décembre 2011	Nombre total de ratifications au 31 mars 2017
C029	35	175	178
P029	0	0	13
C087	36	150	154
C098	33	160	164
C100	42	168	173
C105	55	169	175
C111	47	169	174
C138	113	161	169
C182	174	174	180
Total	535	1 326	1 380

Source: BIT, données tirées de la base NORMLEX.

Figure 1.6. Taux de ratification des conventions fondamentales et du protocole relatif à la convention n° 29 au 31 mars 2017, par région



Source: BIT, données tirées de la base NORMLEX.

Protocole relatif à la convention n° 29 et son suivi

84. En 2014, la Conférence a adopté deux nouveaux instruments sur le travail forcé: le protocole de 2014 relatif à la convention sur le travail forcé, 1930, et la recommandation (n° 203) sur le travail forcé (mesures complémentaires), 2014. Le protocole fait expressément obligation de prévenir le travail forcé, de protéger les victimes et d'assurer leur accès à des mécanismes de recours et de réparation. Il réaffirme la validité et l'importance de la définition du travail forcé énoncée dans la convention n° 29 et insiste sur le lien entre le travail forcé et la traite des personnes. Le protocole crée également l'obligation d'élaborer, en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs, une politique nationale et un plan d'action national pour lutter contre le travail forcé. Ces nouveaux instruments placent l'OIT et ses mandants en première ligne des efforts menés à l'échelle mondiale pour éradiquer le travail forcé, la traite des personnes et les pratiques assimilables à l'esclavage. Le protocole est ouvert à la ratification de tous les Etats Membres qui ont déjà ratifié la convention n° 29. Au 31 mars 2017, 13 ratifications du protocole avaient été enregistrées (Argentine, Chypre, Estonie, Finlande, France, Mali, Mauritanie, Niger, Norvège, Panama, Pologne, République tchèque et Royaume-Uni). Conformément à l'obligation incombant aux Etats Membres de présenter des rapports concernant les instruments relatifs aux principes et droits fondamentaux au travail qu'ils n'ont pas ratifiés, les Etats Membres qui n'ont pas ratifié le protocole devront fournir des informations au sujet de cet instrument dans le cadre du mécanisme d'examen annuel ⁷⁹.

C. Partie thématique

85. La présente partie traite de plusieurs thématiques qui revêtent un intérêt particulier. Depuis la discussion récurrente sur les principes et droits fondamentaux au travail qui s'est tenue en 2012, elles ont toutes fait l'objet de discussions à la Conférence, ou d'une réunion d'experts, ou encore d'une étude d'ensemble.

Economie informelle

86. Les conclusions concernant la discussion récurrente de 2012 sur les principes et droits fondamentaux au travail invitaient l'OIT à organiser une réunion d'experts sur les moyens de faire progresser le respect de ces principes et droits dans l'économie informelle. La réunion d'experts organisée par la suite sur cette question a fait partie intégrante du processus qui a conduit à l'adoption de la recommandation (n° 204) sur la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle, 2015. Cette recommandation établit des principes directeurs relatifs à la conception de stratégies cohérentes et intégrées visant à faciliter la transition vers l'économie formelle. L'objectif de cet instrument est triple: faciliter la transition des travailleurs et des unités économiques de l'économie informelle vers l'économie formelle tout en respectant les droits fondamentaux des travailleurs; promouvoir la création d'entreprises et d'emplois décents dans l'économie formelle; et prévenir l'informalisation des emplois de l'économie formelle. Aux termes de la recommandation, les Etats Membres devraient respecter, promouvoir et réaliser les principes et droits fondamentaux au travail dans l'économie informelle. L'instrument souligne l'importance de la liberté d'association, de la négociation collective et du

⁷⁹ BIT: document GB.325/INS/4, *Examen des rapports annuels au titre du suivi de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail*, Conseil d'administration, 325^e session, Genève, 29 oct. 2015, p. iii.

dialogue social, et invite les Etats Membres à créer un cadre favorable à l'exercice par les employeurs et les travailleurs de leur droit d'organisation et de négociation collective.

87. Les travailleurs de l'économie informelle ont des revenus moins élevés et moins réguliers, pour une durée de travail plus longue, et sont généralement privés de leurs droits en matière de représentation. De plus, ils sont souvent physiquement et financièrement vulnérables, du fait même que leur activité se trouve soit exclue, soit effectivement en dehors du champ d'application des régimes de protection des travailleurs et de protection sociale, notamment des systèmes de sécurité sociale⁸⁰. Un fort taux d'informalité maintient les pays concernés dans les segments inférieurs et les plus vulnérables des chaînes de production mondiales. En outre, il arrive souvent que les travailleurs et les entreprises non déclarés ne s'acquittent pas de leurs obligations fiscales, ce qui pénalise injustement les entreprises déclarées⁸¹ et prive les gouvernements des ressources budgétaires nécessaires à une bonne gestion des affaires publiques.

88. Si le recul de l'informalité en Amérique latine semble connaître de légers progrès, on estime qu'il faudrait encore près de cinquante-cinq ans pour réduire de moitié le taux d'informalité dans la région⁸². Certains pays, dont l'Argentine, le Chili, l'Equateur et l'Uruguay, ont conçu et mis en œuvre des stratégies qui, dans une certaine mesure, leur ont permis de formaliser les travailleurs et les unités économiques: réformes juridiques; stratégies d'extension de la couverture sociale; mesures garantissant l'application du salaire minimum aux emplois informels; initiatives innovantes visant à améliorer le système d'inspection du travail; incitations économiques à se conformer à la législation; promotion du dialogue social; et campagnes de sensibilisation⁸³.

89. La nature de la plupart des emplois informels constitue un obstacle à la création d'organisations de travailleurs démocratiques et indépendantes. Même lorsque les travailleurs ont la possibilité de se regrouper pour promouvoir leurs intérêts, les organisations de travailleurs informels ne sont pas toujours reconnues en vertu de la législation nationale ou locale. Or, sans représentation, les travailleurs ne peuvent défendre leurs intérêts collectifs⁸⁴. D'après des données provenant de 22 pays à revenu faible ou intermédiaire⁸⁵, les taux de syndicalisation des travailleurs de l'économie informelle sont systématiquement plus faibles – parfois de plus de la moitié – que ceux des travailleurs bénéficiant d'un contrat formel (figure 1.7). En dépit de ce défi de taille, des initiatives ont été prises dans de nombreux pays pour renforcer les organisations de travailleurs de l'économie informelle, et certaines sont évoquées au chapitre 2.

⁸⁰ BIT: *La transition de l'économie informelle vers l'économie formelle*, rapport V (1), Conférence internationale du Travail, 103^e session, Genève, 2014, paragr. 2.

⁸¹ *Ibid.*, paragr. 28.

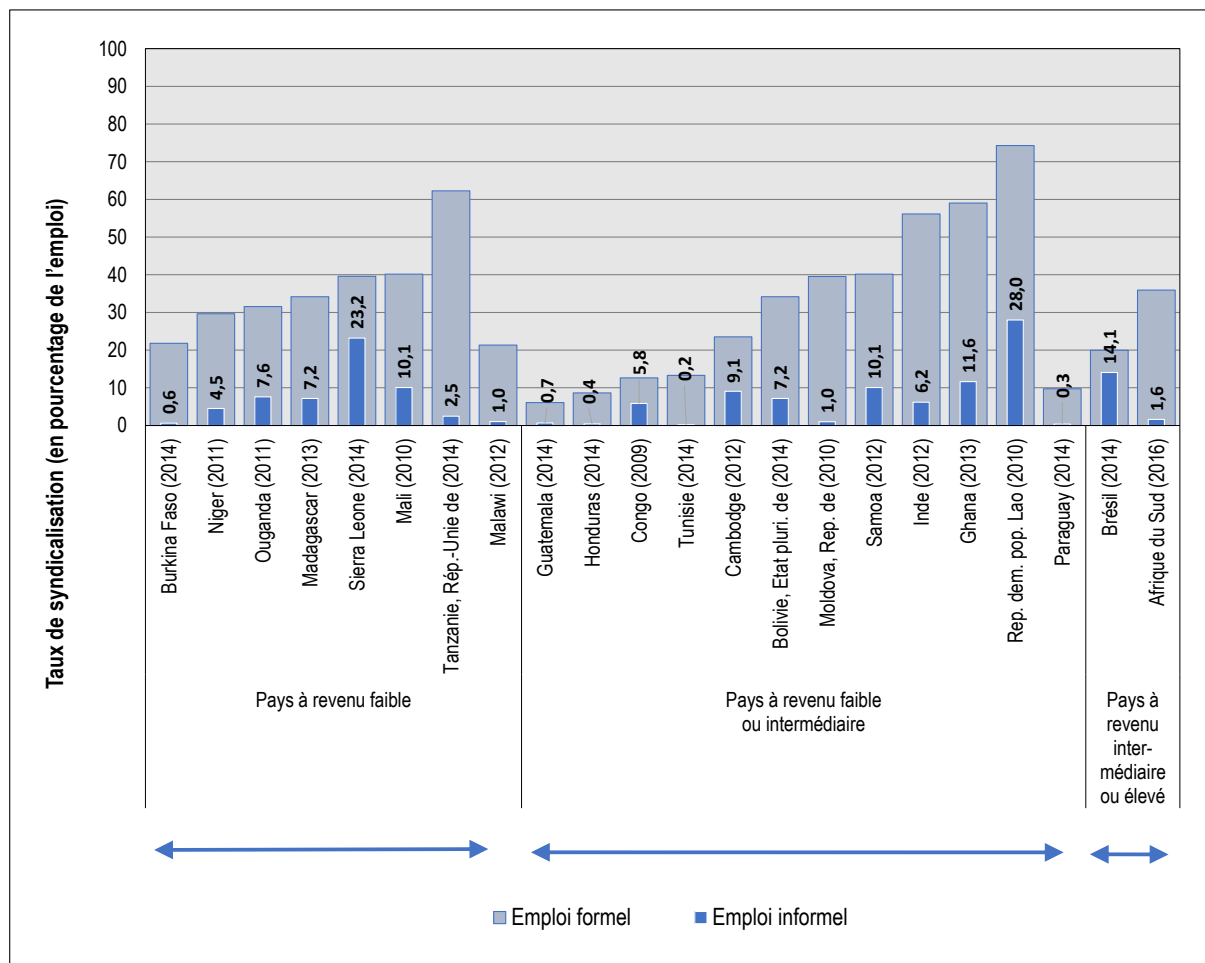
⁸² *Ibid.*, paragr. 21.

⁸³ BIT: *Panorama Laboral de América Latina y el Caribe 2015*, Genève, 2015, p. 55; BIT: *Policies to formalize paid domestic work in Latin America and the Caribbean*, Genève, 2016.

⁸⁴ BIT: *La transition de l'économie informelle vers l'économie formelle*, rapport V (1), 2014, *op. cit.*, paragr. 138.

⁸⁵ Liste des pays à revenu faible ou intermédiaire concernés: Afrique du Sud (2016), Etat plurinational de Bolivie (2014), Brésil (2014), Burkina Faso (2014), Cambodge (2012), Congo (2009), Ghana (2013), Guatemala (2014), Honduras (2014), Inde (2012), République démocratique populaire lao (2010), Madagascar (2013), Malawi (2012), Mali (2010), République de Moldova (2010), Niger (2011), Ouganda (2011), Paraguay (2014), Samoa (2012), Sierra Leone (2014), République-Unie de Tanzanie (2014) et Tunisie (2014).

Figure 1.7. Taux de syndicalisation des travailleurs (en pourcentage et sur la base des données disponibles les plus récentes)



Source: D'après des enquêtes nationales sur la main-d'œuvre ou des enquêtes nationales auprès des ménages.

90. Le recours au travail des enfants et le travail forcé se produit pour l'essentiel dans l'économie informelle, en particulier dans les secteurs suivants: agriculture et économie rurale en général, industrie manufacturière employant une main-d'œuvre peu qualifiée, industries extractives, construction, travaux domestiques, loisirs, hôtellerie-restauration, commerce ambulant et d'autres formes de commerce informel ⁸⁶.

91. La discrimination fondée sur le sexe, l'âge, l'appartenance ethnique ou le handicap signifie en outre que les personnes appartenant aux groupes les plus vulnérables et les plus marginalisés de la population se retrouvent souvent dans l'économie informelle, où elles ne bénéficient d'aucune protection légale et où leurs droits au travail risquent d'être bafoués ⁸⁷.

92. Dans la plupart des pays, le secteur du travail domestique est presque entièrement informel. L'OIT estime que seuls 10 pour cent de tous les travailleurs domestiques sont

⁸⁶ BIT: *Mesurer le progrès de la lutte contre le travail des enfants*, op. cit., p. 23; et *Profits and Poverty*, op. cit., p. 19.

⁸⁷ BIT: *La transition de l'économie informelle vers l'économie formelle*, 2014, op. cit., p. 7, paragr. 17.

couverts par la législation du travail au même titre que les autres travailleurs, tandis que 30 pour cent en sont complètement exclus ⁸⁸.

93. L'inspection du travail est extrêmement limitée dans la plupart des secteurs de l'économie informelle. Les ressources dont elle dispose sont bien souvent inadéquates et ne lui permettent pas toujours de mener des inspections régulières dans de grandes ou moyennes entreprises, et encore moins d'être présente sur les milliers de petits lieux de travail qui composent l'essentiel de l'économie informelle. En l'absence d'un système d'inspection efficace, l'économie informelle offre un terrain favorable à des pratiques incompatibles avec les principes et droits fondamentaux au travail.

Economie rurale

94. Près de la moitié des habitants de la planète vivent dans des zones rurales, et environ 32 pour cent d'entre eux travaillent dans l'agriculture, secteur qui emploie la proportion la plus élevée de femmes ⁸⁹. La main-d'œuvre en milieu rural se compose d'agriculteurs, de fermiers, de métayers, d'ouvriers agricoles, de travailleurs non rémunérés, de saisonniers et de travailleurs migrants. L'emploi informel représente plus de 82 pour cent de l'emploi rural total et plus de 98 pour cent de l'emploi agricole ⁹⁰.

95. Dans son étude d'ensemble de 2015, la CEACR dresse un sombre tableau de la situation générale concernant les principes et droits fondamentaux au travail, précisant que les mauvaises conditions de vie et de travail dans la plupart du secteur rural ne se sont guère améliorées en l'espace de quarante ans, voire d'un siècle dans certains cas ⁹¹. Pour beaucoup, la vie au travail dans l'économie rurale est synonyme de pauvreté, d'insécurité de l'emploi, d'absence de représentation et de conditions de travail dangereuses. L'OIT estime que 170 000 travailleurs meurent chaque année des suites de l'exposition à des produits agrochimiques ou en utilisant des machines agricoles ⁹².

96. Le développement d'organisations de travailleurs et d'employeurs efficaces est une étape essentielle pour promouvoir le respect des principes et droits fondamentaux au travail dans l'économie rurale. L'étude d'ensemble susmentionnée met en évidence les obstacles qui continuent d'empêcher les travailleurs ruraux de s'organiser ⁹³. Dans certains pays, les travailleurs indépendants et les travailleurs à leur compte n'entrent pas dans le champ d'application des lois nationales garantissant les droits syndicaux, notamment l'exercice effectif du droit de négociation collective ⁹⁴. Il arrive en outre que la législation exclue certaines catégories de travailleurs, par exemple les personnes travaillant dans de petites exploitations familiales ainsi que les travailleurs indépendants, temporaires, saisonniers ou occasionnels. ⁹⁵ L'étude d'ensemble conclut qu'il convient d'adopter des politiques nationales intégrées pour promouvoir la création, l'essor et le fonctionnement

⁸⁸ BIT: [Domestic workers across the world: Global and regional statistics and the extent of legal protection](#), 2013, p. 95.

⁸⁹ BIT: [Etude d'ensemble sur les instruments relatifs au droit d'association et aux organisations de travailleurs ruraux](#), rapport III (partie 1B), Conférence internationale du Travail, 104^e session, Genève, 2015, paragr. 13.

⁹⁰ *Ibid.*, paragr. 19.

⁹¹ *Ibid.*, paragr. 325.

⁹² BIT: «[Soutenir le développement rural par des socles de protection sociale](#)» dans *Le développement rural par le travail décent*, Note d'orientation, 2011, p. 1.

⁹³ BIT: [Etude d'ensemble sur les instruments relatifs au droit d'association et aux organisations de travailleurs ruraux](#), *op. cit.*, paragr. 114.

⁹⁴ *Ibid.*, paragr. 127.

⁹⁵ *Ibid.*, paragr. 125.

d'organisations de travailleurs ruraux, de sorte que ceux-ci puissent participer au développement économique et social.

97. Bon nombre de victimes de travail forcé se trouvent dans l'économie rurale. Les travailleurs migrants et les communautés autochtones sont particulièrement exposés. Dans certains cas, leur situation est liée à une servitude pour dettes transmise de génération en génération. Les profits illicites générés par le recours au travail forcé dans l'agriculture s'élèveraient chaque année à 9 milliards de dollars E.-U.⁹⁶ Le secteur de la pêche en particulier fait l'objet d'une surveillance croissante depuis quelques années. Il emploie de nombreux travailleurs migrants qui viennent de pays en développement et qui peuvent être facilement soumis à la coercition du fait qu'ils restent en mer pendant de longues périodes⁹⁷.

98. On estime que près de 60 pour cent de l'ensemble des enfants qui sont astreints au travail le sont dans l'agriculture (y compris dans les secteurs de la pêche, de l'aquaculture et de la sylviculture) et essentiellement dans le cadre d'une activité familiale non rémunérée. Le travail des enfants peut aussi toucher d'autres secteurs de l'économie rurale, comme les mines et carrières artisanales à petite échelle, le travail domestique, les briqueteries et diverse activités agro-industrielles.

99. L'agriculture reste la principale source d'emplois pour les femmes dans les pays à revenu faible ou intermédiaire, bien que le taux d'activité de la main-d'œuvre féminine ait diminué dans ce secteur ces vingt dernières années⁹⁸. Les femmes sont généralement affectées à des travaux souvent mal rémunérés qui exigent beaucoup de temps et une forte intensité de main-d'œuvre⁹⁹. Il se peut en outre qu'elles disposent d'une moindre protection juridique et sociale. En ce qui concerne la protection de la maternité, les travailleuses agricoles en sont expressément exclues dans au moins 27 pays, parmi lesquels l'Égypte, le Rwanda, le Soudan et la Thaïlande¹⁰⁰. Les membres des communautés autochtones sont eux aussi particulièrement exposés au risque de discrimination, qu'il s'agisse de leur accès à l'emploi et à la profession ou de leurs conditions de travail.

100. De nombreux travailleurs de l'économie rurale continuent d'être exclus de toute protection au travail. Au Canada, certaines provinces n'appliquent pas la législation sur les relations professionnelles aux travailleurs agricoles, les privant ainsi du droit de constituer des syndicats ou de s'y affilier. La loi du Bangladesh sur le travail ne s'applique pas aux exploitations employant moins de cinq travailleurs.

101. Lorsque les travailleurs ruraux entrent dans le champ d'application de la législation, celle-ci n'est souvent pas appliquée dans la pratique. Cela tient soit à la nature précaire de la relation de travail, soit à des services d'inspection du travail qui ne sont pas en mesure de garantir l'application de la législation dans l'économie rurale¹⁰¹.

⁹⁶ BIT: *Profits and Poverty*, op. cit., p. 15.

⁹⁷ *Ibid.*, p. 20.

⁹⁸ BIT: *Les femmes au travail: Tendances 2016*, op. cit., p. 23.

⁹⁹ *Loc. cit.*

¹⁰⁰ BIT: *La protection des travailleurs dans un monde du travail en mutation: Discussion récurrente sur l'objectif stratégique de la protection sociale (protection des travailleurs)*, rapport VI, Conférence internationale du Travail, 104^e session, Genève, 2015, paragr. 100.

¹⁰¹ BIT: «Droits au travail dans l'économie rurale: Travail décent dans l'économie rurale, Notes d'orientation des politiques», p. 4.

102. La ratification des normes internationales du travail pertinentes et leur application effective dans les zones rurales doivent être une priorité, si l'on veut créer des moyens de subsistance durables en milieu rural. Il est essentiel pour cela de promouvoir les principes et droits fondamentaux au travail en tant que conditions préalables à l'exercice d'autres droits. L'OIT a engagé un processus visant à élaborer des principes directeurs pour la promotion de moyens de subsistance durables, axés sur le secteur agro-alimentaire.

Chaînes d'approvisionnement mondiales et zones franches d'exportation

103. On estime que les chaînes d'approvisionnement mondiales occupent 453 millions de travailleurs aujourd'hui, soit un emploi sur cinq, ce qui représente une progression de 53 pour cent entre 1995 et 2013 ¹⁰². Souvent complexes, diverses et morcelées, ces chaînes recouvrent des secteurs variés comme le textile, l'habillement, l'électronique, l'automobile, les services, l'agroalimentaire et la pêche ¹⁰³.

104. Les conclusions de la discussion sur le travail décent dans les chaînes d'approvisionnement mondiales, tenue à la Conférence internationale du Travail en 2016, reconnaissent que les chaînes d'approvisionnement mondiales ont contribué à la croissance économique, à la création d'emplois, à la réduction de la pauvreté et à l'entrepreneuriat, et qu'elles peuvent contribuer à la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle. Elles peuvent aussi soutenir le développement en favorisant les transferts de technologie et l'adoption de nouvelles méthodes de production, ce qui renforcerait le développement des compétences, la productivité et la compétitivité ¹⁰⁴. Si ces conclusions indiquent en outre que des défaillances à tous les niveaux des chaînes d'approvisionnement mondiales ont contribué à des déficits de travail décent ¹⁰⁵, il convient d'admettre que de telles défaillances existent dans toutes les entreprises et qu'elles ne concernent pas uniquement les exportateurs.

105. Ces défaillances ont aussi contribué à affaiblir les droits des travailleurs, en particulier la liberté d'association et la négociation collective. Le problème du travail des enfants et du travail forcé se pose avec acuité dans les segments inférieurs de certaines chaînes d'approvisionnement mondiales. Parfois, ces segments ont des liens avec l'économie informelle au niveau des marchés du travail nationaux, et font appel à des travailleurs migrants ou à des travailleurs à domicile. Dans de nombreux secteurs, les femmes constituent une part importante de la main-d'œuvre des chaînes d'approvisionnement mondiales, sont représentées de manière disproportionnée dans les emplois à bas salaires aux niveaux inférieurs de la chaîne, et font trop souvent l'objet de discrimination ¹⁰⁶.

106. Les zones franches d'exportation (ZFE) constituent une part importante des chaînes d'approvisionnement mondiales. Selon ses dernières estimations, le BIT en recensait 3 500 en 2006. Des estimations plus récentes laissent penser que leur nombre avoisinerait

¹⁰² BIT: *World employment and social outlook 2015: The changing nature of jobs* (Genève, 2015), p. 132.

¹⁰³ BIT: *Rapports de la Commission sur le travail décent dans les chaînes d'approvisionnement mondiales: Résolution et conclusions soumises pour adoption par la Conférence*, *Compte rendu provisoire*, n° 14-1(Rev.), Conférence internationale du Travail, 105^e session, Genève, 2016, paragr. 1.

¹⁰⁴ BIT: document GB.328/INS/5/1, *Suivi de la résolution concernant le travail décent dans les chaînes d'approvisionnement mondiales*, Conseil d'administration, 328^e session, Genève, 7 oct. 2016, paragr. 1.

¹⁰⁵ *Ibid.*, paragr. 3.

¹⁰⁶ *Loc. cit.*

aujourd'hui les 4 500 ¹⁰⁷. Un sujet de préoccupation particulier est que les ZFE bénéficient souvent de dérogations à la législation du travail, qui peuvent limiter les activités syndicales et le droit de négociation collective des travailleurs ¹⁰⁸. Dans certains pays, il existe, d'une part, des restrictions légales à la syndicalisation, en vertu desquelles par exemple il peut être difficile pour les représentants syndicaux d'accéder physiquement aux ZFE et, d'autre part, des restrictions à la négociation collective ¹⁰⁹.

107. Selon un rapport publié par la Conférence des Nations Unies sur le commerce et le développement, les ZFE font face à un enjeu stratégique, étant donné que les incitations fiscales habituellement prévues pour attirer des entreprises sont désormais incompatibles avec le droit commercial international et que les exemptions accordées aux pays en développement arrivent à expiration ¹¹⁰. D'après le rapport, qui porte sur 100 ZFE, les zones franches d'exportation pourraient améliorer leur compétitivité en cessant de se concentrer uniquement sur les avantages en termes de coûts pour se faire les championnes du développement durable. Bien que certaines ZFE s'efforcent d'opérer cette transition, la plupart ne sont guère portées sur les aspects sociaux ou environnementaux.

108. Dans les conclusions susmentionnées, la Conférence internationale du Travail invite l'OIT à élaborer un programme d'action en vue de traiter le travail décent dans les chaînes d'approvisionnement mondiales dans un cadre d'action complet et coordonné. L'Organisation a ensuite défini les cinq domaines d'action suivants: création et diffusion de connaissance, renforcement des capacités, sensibilisation, activités de conseil et d'assistance technique, et partenariats et cohérence des politiques ¹¹¹. Ce cadre d'action devrait aider les Etats Membres à réduire les déficits de travail décent, notamment ceux qui ont trait aux principes et droits fondamentaux au travail. En outre, le Conseil d'administration a approuvé la tenue de trois réunions d'experts qui devraient en principe porter sur plusieurs thèmes en rapport avec les principes et droits fondamentaux au travail dans les chaînes d'approvisionnement mondiales et les ZFE.

Formes atypiques d'emploi

109. Les formes atypiques d'emploi peuvent inclure l'emploi temporaire ou de durée déterminée, le travail intérimaire et le travail en sous-traitance, ainsi que le travail à temps partiel et le travail sur appel, ou à la demande (y compris le travail occasionnel et d'autres modalités comme les contrats zéro heure) ¹¹². Elles peuvent être utilisées à des fins spécifiques et légitimes, par exemple pour effectuer des activités saisonnières ou remplacer temporairement des travailleurs absents. Elles favorisent la croissance et la capacité d'adaptation des entreprises, augmentent le taux d'activité, et peuvent offrir à certains travailleurs la souplesse nécessaire pour leur permettre de concilier vie professionnelle et vie de famille. Enfin, elles peuvent constituer un mécanisme efficace pour recruter et former la main-d'œuvre, de même que pour mobiliser plus rapidement les

¹⁰⁷ Conférence des Nations Unies sur le commerce et le développement: *Enhancing the contribution of export processing zones to the sustainable development goals: An analysis of 100 EPZs and a framework for sustainable economic zones* (Genève, 2015), p. 4.

¹⁰⁸ BIT: *Résolution concernant le travail décent dans les chaînes d'approvisionnement mondiales*, adoptée le 10 juin 2016, paragr. 5.

¹⁰⁹ BIT: *Manuel syndical sur les zones franches d'exportation* (Genève, 2014), pp. 29 et 31.

¹¹⁰ Conférence des Nations Unies sur le commerce et le développement: *Enhancing the contribution of export processing zones to the sustainable development goals*, op. cit., p. ii.

¹¹¹ BIT: document GB.328/INS/5/1, op. cit., paragr. 9.

¹¹² BIT: *Non-standard employment around the world*, op. cit., pp. 47-102.

compétences et l'expérience de certains travailleurs, et peuvent aussi servir de passerelle vers l'emploi régulier.

110. Il est ressorti de la discussion récurrente de 2012 que la multiplication des formes atypiques d'emploi soulève des questions quant au respect plein et entier des principes et droits fondamentaux au travail. Au titre du suivi de cette discussion, la réunion tripartite d'experts sur les formes atypiques d'emploi, qui s'est tenue en 2015, a fait le point des principales tendances dans ce domaine et adopté des conclusions pour tenter de remédier aux déficits de travail décent. La question des relations d'emploi et des modalités contractuelles est également examinée dans le contexte plus vaste de l'initiative de l'OIT sur l'avenir du travail.

111. Dans leurs conclusions, les experts font observer que le monde du travail a connu une évolution constante, et notamment une diversification accrue des formes d'emploi et d'arrangements contractuels. Ils précisent en outre que, par rapport aux autres travailleurs, les travailleurs engagés dans des formes atypiques d'emploi manquent plus souvent de protection tant en droit que dans la pratique¹¹³. Pour finir, ils indiquent que ces formes d'emploi doivent répondre aux besoins légitimes des travailleurs et des employeurs et ne doivent pas être utilisées pour affaiblir le travail décent ni les droits au travail, à savoir la liberté syndicale et le droit à la négociation collective, l'égalité et le principe de non-discrimination, ainsi que la sécurité de l'emploi. En outre, ajoutent-ils, c'est en établissant un cadre réglementaire approprié, en s'employant à promouvoir le respect de la législation, en la faisant appliquer, et en instaurant un dialogue social efficace que l'on pourra fournir la protection appropriée¹¹⁴.

112. Le recours à une main-d'œuvre occasionnelle, temporaire ou intérimaire peut poser d'importants problèmes en termes de liberté d'association et de négociation collective. En effet, des travailleurs qui sont vraisemblablement appelés à rester peu de temps dans une entreprise ne verront peut-être pas l'intérêt de s'affilier à un syndicat ou craindront de le faire. Les dispositions de la convention (n° 181) sur les agences d'emploi privées, 1997, visent à garantir l'accès à la liberté syndicale et le respect des autres principes et droits fondamentaux au travail. Cependant, il est préoccupant de constater que, compte tenu de l'augmentation rapide du nombre d'entreprises faisant appel à des travailleurs intérimaires, les unités de négociation peuvent se trouver déstabilisées en raison de la distinction faite entre travailleurs permanents et travailleurs intérimaires¹¹⁵.

113. Les femmes, les migrants et les jeunes, qui sont les plus exposés à la discrimination, sont surreprésentés dans les formes atypiques d'emploi. Les femmes ont davantage tendance à occuper des emplois à temps partiel que les hommes et doivent souvent concilier travail et responsabilités familiales. La décote salariale est généralement moins marquée pour les travailleurs à temps partiel que pour les travailleurs temporaires ou intérimaires, mais peut néanmoins être conséquente¹¹⁶.

114. Parallèlement à la généralisation des formes atypiques d'emploi dans les industries traditionnelles, l'évolution de la relation de travail dans certains nouveaux domaines d'activité a tendance à estomper la distinction habituelle entre emploi salarié et travail

¹¹³ BIT: document GB.323/POL/3, *Conclusions de la Réunion d'experts sur les formes atypiques d'emploi*, Conseil d'administration, 323^e session, Genève, mars 2015, paragraphe 2 des Conclusions, p. 53.

¹¹⁴ *Ibid.*, paragr. 3.

¹¹⁵ BIT: *Les formes atypiques d'emploi: rapport pour discussion à la Réunion d'experts sur les formes atypiques d'emploi* (Genève, 16-19 fév. 2015), paragr. 59.

¹¹⁶ *Ibid.*, paragr. 47.

indépendant ¹¹⁷. C'est par exemple le cas du travail effectué par l'intermédiaire de plateformes en ligne, qui contribue à ce qu'il est convenu d'appeler la *gig economy* («économie des plateformes numériques» ou «économie à la demande») ¹¹⁸, dans laquelle des prestations telles que des services de transport, de nettoyage ou de livraison sont fournies au moyen d'applications mobiles, gérées par des sociétés qui fixent des normes de qualité de service et interviennent dans le choix et la gestion de la main-d'œuvre ¹¹⁹.

115. L'exclusion des travailleurs indépendants du champ d'application de la législation du travail et de l'emploi risque de les exclure également de la réglementation protégeant les principes et droits fondamentaux au travail, ce qui est un motif de préoccupation pour les organes de contrôle de l'OIT. Par ailleurs, les travailleurs indépendants ou les travailleurs engagés sous un faux statut qui cherchent à s'organiser ou à négocier collectivement pourraient, dans certaines situations, être considérés comme étant en infraction, notamment au regard de la législation sur la concurrence ou antitrust ¹²⁰.

116. Dans ses conclusions, la réunion d'experts de 2015 a estimé qu'il convient d'accorder une attention spéciale à la prévention et à l'éradication des formes atypiques d'emploi qui ne respectent pas les principes et droits fondamentaux au travail et qui ne sont pas conformes aux éléments de l'Agenda du travail décent ¹²¹. Elle a préconisé en outre de prendre des mesures afin d'assurer l'accès à la liberté d'association et à la négociation collective. Elle a enjoint les acteurs à recourir au dialogue social pour adopter des stratégies novatrices, y compris des mesures de réglementation, permettant aux travailleurs engagés dans ces formes d'emploi de bénéficier des protections qui leur sont accordées dans le cadre des conventions collectives en vigueur. De plus, elle a souligné qu'il importe de prendre des mesures pour promouvoir l'égalité et le principe de non-discrimination dans les formes atypiques d'emploi.

Situations de fragilité ou de conflit

117. Selon les estimations, sur les sept milliards d'habitants que compte la planète, 1,5 milliard vit dans des Etats fragiles ou touchés par des conflits ¹²². En 2015, on comptait dans le monde 65,3 millions de personnes déplacées de force, ce qui confère au phénomène une ampleur sans précédent ¹²³. Ce chiffre représente une augmentation de plus de 50 pour cent en cinq ans. Dans les situations de crise, les moyens de subsistance sont détruits et les lieux de travail endommagés. Le manque de respect des principes et droits fondamentaux au travail et d'autres normes du travail, les inégalités et l'exclusion sociale sont des éléments que l'on retrouve souvent dans ces situations ¹²⁴.

¹¹⁷ BIT: *La protection des travailleurs dans un monde du travail en mutation: Discussion récurrente sur l'objectif stratégique de la protection sociale (protection des travailleurs)*, rapport VI, 2015, op. cit., paragr. 13.

¹¹⁸ BIT: *Non-standard employment around the world*, op. cit., p. 39.

¹¹⁹ BIT: *The rise of the "just-in-time" workforce: On-demand work, crowdwork, and labour protection in the "gig-economy"* (Genève, 2016), p. 1.

¹²⁰ *Ibid.*, p. 11.

¹²¹ BIT: document GB.323/POL/3, op. cit., paragr. 7 h).

¹²² BIT: *L'emploi et le travail décent au service de la paix et de la résilience: révision de la recommandation (n° 71) sur l'emploi (transition de la guerre à la paix), 1944*, rapport V (1), Conférence internationale du Travail, 105^e session, Genève, 2016, paragr. 7.

¹²³ Haut-Commissariat des Nations Unies pour les réfugiés: *Global trends: Forced displacement in 2015* (Genève, 2016), p. 2.

¹²⁴ BIT: *L'emploi et le travail décent au service de la paix et de la résilience: révision de la recommandation (n° 71) sur l'emploi (transition de la guerre à la paix), 1944*, rapport V (1), 2016, op. cit., paragr. 9.

118. Des stratégies actives de prévention et de préparation peuvent atténuer les risques de crise. S'attaquer aux discriminations et aux inégalités peut contribuer à réduire les tensions sociales, qui sont souvent les principales causes de conflits.

119. La sortie de crise exige des mesures immédiates ainsi que des réponses à long terme pour protéger les personnes plus vulnérables, au premier rang desquelles figurent les enfants. En 2015, la Représentante spéciale du Secrétaire général pour le sort des enfants en temps de conflit armé signalait qu'au Yémen la quasi-totalité des parties engagées dans le conflit sur le terrain ont procédé à des enrôlements d'enfants à grande échelle; des informations indiquaient que quatre fois plus d'enfants avaient été enrôlés en six mois, entre mars et septembre 2015, qu'au cours de toute l'année 2014. Près de 2 000 enfants ont pu être soustraits aux groupes armés en République centrafricaine, mais ils risquent d'être de nouveau enrôlés du fait de l'instabilité persistante et de l'absence de programmes de réintégration adaptés ¹²⁵.

120. Cinq ans après le début de la crise en République arabe syrienne, 2,1 millions d'enfants n'ont plus d'école, et plus de 700 000 enfants sont réfugiés dans les pays voisins où la majorité d'entre eux ne sont pas scolarisés. Selon les estimations d'un rapport, 47 pour cent des ménages réfugiés en Jordanie dépendent partiellement ou intégralement des revenus générés par un enfant ¹²⁶.

121. Les conflits armés donnent souvent lieu à des pratiques de travail forcé ou obligatoire et, dans certains cas, à des situations d'esclavage, y compris d'esclavage sexuel. Ce phénomène peut s'accompagner de répression de minorités, c'est le cas par exemple des Yézidis, qui sont des milliers à être retenus en captivité en République arabe syrienne ¹²⁷.

122. La crise syrienne a déclenché un exode massif de réfugiés. Plus de 80 pour cent d'entre eux ont trouvé refuge dans les pays voisins – essentiellement la Jordanie, le Liban et la Turquie –, tandis que les autres ont pour la plupart fui vers l'Europe. Des mouvements de population incontrôlés et d'une telle ampleur s'accompagnent souvent de cas de travail des enfants et de cas de traite à des fins d'exploitation au travail ou d'exploitation sexuelle.

123. Les organisations de travailleurs et d'employeurs peuvent constituer une dynamique favorable à la stabilité, qui fait cruellement défaut en période de crise. Bien souvent, la tradition de négociation et de dialogue des partenaires sociaux peut représenter une capacité qui n'existe peut-être pas dans le reste de la collectivité. Dans d'autres contextes, il conviendra de renforcer cette capacité et de traiter les réclamations dans le cadre du dialogue social et de la promotion des droits.

124. En 2016, la Conférence internationale du Travail a engagé un processus qui devrait conduire à l'adoption d'un nouvel instrument destiné à remplacer la recommandation (n° 71) sur l'emploi (transition de la guerre à la paix), 1944. Le nouvel instrument proposé repose sur le consensus international de plus en plus large selon lequel l'emploi et la création d'emplois jouent un rôle essentiel dans la réponse aux crises. Il reconnaît aussi la nécessité de renforcer les capacités et d'adopter une approche intégrée fondée sur les droits.

¹²⁵ ONU: *Rapport annuel de la Représentante spéciale du Secrétaire général pour le sort des enfants en temps de conflit armé* (New York, document A/HRC/31/19, 28 déc. 2015), paragr. 3.

¹²⁶ UNICEF: «*Small hands heavy burden: How the Syria conflict is driving more children into the workforce*» (Amman, 2015), p. 2.

¹²⁷ ONU: «*They came to destroy: ISIS crimes against the Yazidis*» (Genève, document A/HRC/32/CRP.2, 15 juin 2016), p. 1.

Chapitre 2

Action de l'Organisation et de ses mandants

125. Le présent chapitre passe en revue des exemples des mesures prises par les mandants pour promouvoir les principes et droits fondamentaux au travail. On y trouvera également une synthèse des activités menées par le Bureau dans le cadre du plan d'action sur les principes et droits fondamentaux au travail, adopté par le Conseil d'administration en 2012.

A. Promouvoir les principes et droits fondamentaux au travail: l'action des mandants

Efforts déployés pour améliorer la législation et les politiques

126. L'évolution de la situation politique et juridique a permis l'essor des organisations de travailleurs et d'employeurs dans un certain nombre de pays. Ainsi, le Myanmar a pris des mesures pour réformer la législation sur la constitution d'organisations syndicales. Le pays a par la suite connu une hausse rapide du nombre d'organisations au niveau de l'entreprise: on en dénombrait plus de 1 700 à la mi-2016 (dont plus de la moitié étaient des organisations d'agriculteurs ou de travailleurs agricoles). Le gouvernement du Myanmar a également reconnu plusieurs fédérations de travailleurs au niveau national ainsi qu'une confédération nationale.

127. Au Timor-Leste, une loi révisée sur le travail interdit tout acte d'ingérence de la part des autorités dans le fonctionnement ou le financement des organisations de travailleurs et d'employeurs, ainsi que tout acte d'ingérence de la part des employeurs qui serait de nature à entraver la création ou le fonctionnement d'organisations de travailleurs¹. En Equateur, le Code du travail a été modifié afin de priver d'effets tout licenciement injustifié d'un membre de la direction d'une organisation syndicale².

128. De plus en plus de pays révisent leurs législations et leurs politiques, ou en introduisent de nouvelles, pour lutter contre les pratiques de travail forcé. En Mauritanie, la loi n° 2015-031 porte incrimination de l'esclavage et des pratiques esclavagistes, habilite les associations de défense des droits de l'homme à assister les victimes et régit les droits à réparation des victimes³. Au Koweït, la loi n° 91 de 2013 sanctionne la traite des personnes et les infractions s'y rapportant, et prévoit l'application de peines sévères. Au Pérou, le deuxième Plan national de lutte contre le travail forcé a été approuvé; il fixe

¹ Gouvernement du Timor-Leste: [loi n° 4/2012 du 21 février 2012](#), art. 83 (en anglais uniquement).

² BIT: *Rapport de la commission d'experts*, rapport III (partie 1A), 2016, *op. cit.*, p. 65.

³ *Ibid.*, p. 215.

trois objectifs stratégiques: la formation et la sensibilisation, un système de réinsertion des victimes, et l'identification et la réduction des facteurs de vulnérabilité au travail forcé ⁴.

129. Plusieurs pays se sont dotés d'une législation visant à prévenir et à atténuer les risques de travail forcé dans les entreprises publiques et privées. Le Royaume-Uni, par exemple, a adopté la loi sur l'esclavage moderne de 2015, qui prévoit de nouvelles mesures pour renforcer l'action contre le travail forcé et l'esclavage dans les chaînes d'approvisionnement et pour accroître les moyens de répression ⁵. Des dispositions similaires ont été incluses dans la loi sur la transparence dans les chaînes d'approvisionnement adoptée en 2012 en Californie: les détaillants et les fabricants qui exercent des activités en Californie et dont le chiffre d'affaires brut mondial est supérieur ou égal à 100 millions de dollars E.-U. par an sont désormais tenus de communiquer des informations sur les moyens qu'ils mettent en œuvre pour éradiquer l'esclavage et la traite de personnes et protéger les droits de l'homme le long de la chaîne d'approvisionnement. La loi sur la facilitation des échanges et sur l'application des règles commerciales adoptée par les Etats-Unis en 2015 permet de prendre des mesures plus sévères contre l'importation de biens réputés avoir été produits à l'aide du travail des enfants ou du travail forcé ⁶.

130. En ce qui concerne les conventions sur le travail des enfants, 59 pays se sont dotés d'un cadre législatif en la matière, aux niveaux national et infranational, entre 2004 et 2014, ou ont révisé ou mis à jour le cadre existant, ce qui a eu une incidence sur 194 lois au total. Cinquante-sept pays ont adopté et mis en œuvre 279 politiques, plans et programmes spécifiques destinés à lutter contre le travail des enfants ou les pires formes de travail des enfants. En outre, la prise en compte de cette problématique dans 211 politiques, plans et programmes portant sur le développement, l'éducation, la protection sociale et d'autres aspects sociaux a permis d'améliorer la cohérence des politiques au niveau national dans 46 pays ⁷.

131. Au cours des cinq années qui ont suivi l'adoption de la convention (n° 189) sur les travailleuses et travailleurs domestiques, 2011, plus de 30 Etats Membres ont adopté, avec de bons résultats, des lois et politiques concernant le travail domestique, et au moins 18 autres se sont engagés dans ce processus, contribuant ainsi à étendre la protection juridique dans ce domaine et à prévenir le travail forcé et le travail des enfants. Plusieurs pays ont mis au point des politiques sectorielles visant à éliminer le travail des enfants dans le secteur du travail domestique et à protéger les jeunes travailleurs en âge légal de travailler. D'autres pays, dont l'Equateur, le Panama, le Gabon et le Togo, ont souscrit à de telles politiques.

132. En République démocratique populaire lao, en vertu de la loi de 2013 portant modification de la législation du travail, les employeurs ont désormais l'obligation de tenir à jour des registres contenant des renseignements détaillés sur leurs salariés âgés de moins de 18 ans, notamment leur nom, âge et date de naissance. Ces registres sont mis à la disposition des inspecteurs du travail ⁸. Au Pakistan, quatre provinces ont adopté une loi sur l'interdiction de l'emploi d'enfants, qui proscrit l'embauche d'enfants âgés de moins

⁴ BIT: *Rapport de la commission d'experts*, rapport III (partie 1A), 2014, *op. cit.*, p. 158.

⁵ Gouvernement du Royaume-Uni: [Modern Slavery Act 2015](#), p. 43 (en anglais uniquement).

⁶ Gouvernement des Etats-Unis: [Trade Facilitation and Enforcement Act of 2015](#) (24 fév. 2016), 114^e Congrès des Etats-Unis, Public Law 130 Stat. 122, section 104(b)(d), p. 131 (en anglais uniquement).

⁷ BIT: [Major results of ILO work on child labour](#), brochure, 2014, p. 4.

⁸ Gouvernement de la République démocratique populaire lao: [loi sur le travail n° 43/NA](#), telle qu'amendée, 24 déc. 2013, art. 103 (en anglais uniquement).

de 14 ans ainsi que l'affectation de jeunes de moins de 18 ans à des travaux dangereux⁹. En Géorgie, à la suite d'amendements apportés au Code du travail, des dispositions limitent désormais la durée du travail applicable aux enfants âgés de 14 à 16 ans¹⁰.

133. Le Honduras a adopté une loi sur l'enseignement élémentaire, qui prévoit de rendre l'école gratuite et obligatoire¹¹. Au Kenya, il a été décidé d'augmenter les fonds en faveur des programmes de transferts monétaires et d'autres initiatives visant à venir en aide aux orphelins et aux enfants vulnérables. Au Lesotho, en vertu de la loi sur la protection et le bien-être des enfants, toute personne directement ou indirectement responsable de l'implication d'un enfant dans des activités illicites est passible de sanctions¹².

134. Dans le domaine de la non-discrimination, la Belgique a adopté la loi du 22 avril 2012 visant à lutter contre l'écart salarial entre hommes et femmes. La loi prévoit l'obligation, pour les entreprises, de négocier les mesures de lutte contre l'écart salarial aux niveaux interprofessionnel et sectoriel et d'organiser une concertation obligatoire au sein des entreprises de 50 salariés ou plus en vue d'aboutir à une politique de rémunération neutre sur le plan du genre en réalisant, tous les deux ans, une analyse détaillée de la structure de la rémunération dans l'entreprise afin d'établir, si les représentants du personnel l'estiment nécessaire, un plan d'action comprenant des objectifs concrets¹³.

135. Le Danemark a adopté la loi n° 513 de 2014 modifiant la loi sur l'égalité de rémunération entre hommes et femmes, afin d'étendre l'obligation de compiler annuellement des statistiques ventilées par sexe aux employeurs employant dix travailleurs ou plus, dont au moins trois femmes et trois hommes. Cette modification vise à sensibiliser davantage à la question des statistiques relatives à l'écart de rémunération entre hommes et femmes, à offrir aux employeurs et aux salariés un instrument leur permettant d'œuvrer ensemble à la suppression de ces écarts de rémunération et, enfin, à fournir une base juridique pour les futures actions en discrimination salariale¹⁴. En Afrique du Sud, l'adoption de la loi de 2013 portant modification de la loi sur l'équité en matière d'emploi dispose que le fait d'offrir des conditions d'emploi différentes à des salariés effectuant le même travail ou un travail de valeur égale est constitutif d'une discrimination injuste¹⁵. Au Viet Nam, le Code du travail de 2012 intègre le principe «à travail égal, salaire égal»¹⁶.

136. En Inde, le gouvernement a adopté une loi qui interdit la vidange manuelle des latrines et le fait d'embaucher à cette fin des membres d'une caste ou d'une tribu répertoriée¹⁷.

⁹ Voir le texte du projet de loi: *A bill to prohibit the employment of children and to regulate employment of adolescents in certain occupations and processes in the Province of Khyber Pakhtunkhwa*, 2015, p. 1.

¹⁰ Gouvernement de la Géorgie: *Code du travail de la Géorgie* (traduction non officielle en anglais).

¹¹ Gouvernement du Honduras: *Ley Fundamental de Educación No. 262-2011* (22 fév. 2012) (en espagnol uniquement).

¹² Gouvernement du Lesotho: *Children's Protection and Welfare Act 2011*, partie VI, art. 45(b) (en anglais uniquement).

¹³ BIT: *Rapport de la commission d'experts*, rapport III (partie 1A), 2013, *op. cit.*, p. 466.

¹⁴ Voir *demande directe* (CEACR) – adoptée en 2015, publiée à la 105^e session de la Conférence internationale du Travail, Genève, 2016.

¹⁵ Gouvernement de l'Afrique du Sud: *Employment Equity Amendment Act, 2013* dans *Government Gazette* (16 janv. 2014, vol. 583, 2014), n° 47, art. 3(b)(4), p. 4 (en anglais uniquement).

¹⁶ Gouvernement du Viet Nam: *Code du travail, 2012*, art. 90(3) (en anglais uniquement).

¹⁷ Gouvernement de l'Inde: «The Prohibition of Employment as Manual Scavengers and their Rehabilitation Act, 2013» (loi n° 25 de 2013) dans *The Gazette of India*, 19 sept. 2013, partie II, section 1, p. 1; «*The Scheduled Castes*

137. En 2014, le Président des Etats-Unis a pris un décret à l'effet d'étendre aux travailleurs et sous-traitants fédéraux la protection contre la discrimination fondée sur l'orientation sexuelle. L'Organisation des Etats américains a adopté en 2013 la Convention interaméricaine contre toutes les formes de discrimination et d'intolérance, qui tient compte de la notion d'orientation sexuelle ainsi que de celles d'identité et d'expression de genre.

Rôle de premier plan des organisations de travailleurs et d'employeurs

Organiser les travailleurs non syndiqués

138. Dans le contexte actuel marqué par l'évolution de la relation de travail, le changement technologique et la prépondérance de l'emploi informel, de nombreux syndicats définissent des stratégies pour aller à la rencontre des groupes de travailleurs qui ne sont pas organisés. En 2014, le Congrès mondial de la CSI a convenu que le renforcement des capacités en vue de l'organisation des travailleurs devrait figurer en tête des priorités des syndicats du monde entier et qu'il fallait fixer des objectifs concernant la croissance syndicale¹⁸. Dans le cadre des stratégies qu'ils mettent en œuvre à cet effet, les syndicats s'emploient souvent à diversifier les activités des organisations syndicales et à toucher des groupes susceptibles d'être sous-représentés. Ces stratégies peuvent consister à promouvoir la participation des femmes, à aller au-devant des jeunes travailleurs, des travailleurs de l'économie informelle et des travailleurs engagés dans des formes atypiques d'emploi et à constituer des coalitions au sein des communautés locales.

139. Tant en Espagne qu'au Portugal, où de nombreux jeunes travailleurs occupent des emplois précaires, les syndicats ont créé des départements spéciaux pour les jeunes travailleurs et les travailleurs migrants. En Italie, les trois principales confédérations ont mis sur pied des syndicats distincts pour les travailleurs temporaires¹⁹. Au Ghana, le Syndicat général des travailleurs agricoles (GAWU) a modifié ses statuts pour permettre l'affiliation des agriculteurs et il compte depuis environ 15 000 nouveaux petits exploitants agricoles parmi ses membres.

140. Il existe de nombreux exemples de syndicats qui cherchent à constituer des organisations de travailleurs informels, en particulier en Afrique du Sud, au Brésil, en République de Corée, en Inde, aux Philippines, en Sierra Leone et en Thaïlande²⁰.

141. La Fédération internationale des travailleurs domestiques a été créée en 2013. Affiliée à l'Union internationale des travailleurs de l'alimentation et des branches connexes (UITA), elle regroupe aujourd'hui 58 organisations membres représentant quelque 330 000 travailleurs domestiques. Les conventions collectives adoptées en Argentine, en France, en Italie et en Uruguay visent à renforcer les droits de cette catégorie de travailleurs. De nouvelles organisations d'employeurs de travailleurs domestiques ont été créées dans l'Etat plurinational de Bolivie et en Argentine.

and the Scheduled Tribes (Prevention of Atrocities) Amendment Act, 2015» (loi n° 1 de 2016) dans *The Gazette of India*, 31 déc. 2016.

¹⁸ CSI: *La croissance syndicale: Cadre d'action*, 3^e Congrès mondial de la CSI (Berlin, 18-23 mai 2013), p. 5.

¹⁹ M. Bernaciak, R. Gumbrell-McCormick et R. Hyman: *Syndicalisme européen: de la crise au renouveau?*, Institut syndical européen (European Trade Union Institute, ETUI) (Bruxelles, 2014), p. 23.

²⁰ BIT: *Organiser les travailleurs de l'économie informelle*, Note d'orientation d'ACTRAV, BIT, Genève, 2016, pp. 6-8.

142. On estime à seulement 1 pour cent le nombre de travailleurs migrants qui sont membres d'un syndicat ²¹. Dans certains pays, des efforts sont déployés pour aller à la rencontre des travailleurs migrants. Le Congrès irlandais des syndicats a ainsi lancé une campagne de syndicalisation dynamique, et d'autres campagnes du même type ont été menées par plusieurs autres syndicats ²².

143. De nombreux pays ont connu une augmentation de la proportion de travailleurs indépendants. En Allemagne, par exemple, cette hausse a été de 25 pour cent entre 2000 et 2015. Bon nombre de ces travailleurs se concentrent dans l'économie numérique, qui est en pleine expansion. Pour s'adapter à cette tendance, un syndicat de travailleurs du secteur des services a créé une section de travailleurs indépendants, qui soutient et propose des stratégies visant à promouvoir les intérêts du groupe. Cette section compte aujourd'hui 30 000 membres ²³.

Autres activités des partenaires sociaux

144. Le rôle décisif que jouent les organisations indépendantes de travailleurs et d'employeurs dans le processus démocratique a été reconnu en 2015, lorsque le prix Nobel de la paix a été attribué au Quartet tunisien du dialogue national pour sa contribution à la construction d'une démocratie pluraliste dans le pays. Le quartet est composé de l'Union générale tunisienne du travail (UGTT) et de l'Union tunisienne de l'industrie, du commerce et de l'artisanat (UTICA). Le comité du prix Nobel de la paix a déclaré que le quartet avait «lancé un processus politique alternatif, pacifique, à un moment où le pays était au bord de la guerre civile. Il a donc été crucial pour permettre à la Tunisie d'établir, en l'espace de quelques années, un système constitutionnel de gouvernement garantissant les droits fondamentaux pour l'ensemble de la population, sans condition de sexe, de convictions politiques et de croyances religieuses.»

145. En Tunisie, les partenaires sociaux ont également signé la première convention collective encadrant les relations de travail dans le secteur agricole ²⁴. Cette convention porte sur le droit de s'organiser et d'être représenté dans des institutions, le droit à la sécurité et à la santé au travail, la durée du travail et les congés, le travail des femmes et des enfants, les questions de formation et d'apprentissage et le congé de maternité. Au Pérou, une commission composée de représentants des travailleurs et du gouvernement a lancé une initiative législative en vue de garantir les droits des travailleurs informels et des travailleurs indépendants.

146. L'organisation des employeurs de la Fédération de Bosnie-Herzégovine a procédé à une évaluation de la législation nationale du travail et a élaboré un rapport détaillé, où figurent des recommandations stratégiques concernant les modifications à apporter dans ce domaine. Ces recommandations ont été prises en compte dans la nouvelle loi sur le travail adoptée en 2015 ²⁵.

147. En République de Moldova, la Confédération nationale des syndicats a fait campagne en faveur d'une modification des amendements à la législation sur l'inspection

²¹ CSI: *La croissance syndicale: Cadre d'action*, op. cit., p. 3.

²² S. Philips: «Towards a strategy for the inclusion of migrant workers in trade unions» (Congrès irlandais des syndicats (*Irish Congress of Trade Unions*, ICTU)), sans date, p. 4.

²³ R. Knaebal: «L'Allemagne cherche comment défendre les travailleurs de l'ère digitale» dans *Equal Times* (9 mai 2016), p. 1.

²⁴ «Les agriculteurs tunisiens auront une convention collective négociée» dans *FairTrade Africa* (17 déc. 2015).

²⁵ BIT: *Exécution du programme de l'OIT 2014-15*, Conférence internationale du Travail, 105^e session, Genève, 2016, paragr. 190.

du travail. De ce fait, le gouvernement a décidé de mettre ces amendements en conformité avec les normes internationales du travail ²⁶.

148. La nécessité de lutter contre la discrimination fondée sur l'orientation sexuelle est désormais reconnue par les 500 plus grandes sociétés des Etats-Unis (classement Fortune 500), puisque 91 pour cent d'entre elles ont intégré cette question dans leurs politiques de non-discrimination ²⁷. En Hongrie, environ 400 entreprises privées ont soutenu une campagne qui met en évidence la contribution positive des travailleurs LGBT. En Argentine, de nombreuses entreprises s'emploient activement à promouvoir la diversité culturelle sur le lieu de travail. Des organisations syndicales internationales ont pris publiquement l'engagement d'étudier la question des droits des travailleurs LGBT, question qui est également traitée par de nombreux syndicats nationaux.

Coopération régionale et internationale

149. En 2013, le gouvernement du Brésil a accueilli la Conférence mondiale sur le travail des enfants afin d'évaluer les progrès accomplis depuis la précédente édition de cette Conférence tenue à la Haye en 2010. Plus de 1 600 représentants de 156 pays y ont assisté. La Déclaration de Brasília sur le travail des enfants appelle à redoubler d'efforts pour mettre en place une approche cohérente et intégrée en vue d'éradiquer durablement les causes socio-économiques profondes du travail des enfants sous toutes ses formes. Le gouvernement de l'Argentine accueillera une autre conférence mondiale sur ce sujet au dernier trimestre 2017.

150. Certaines régions ont intensifié leurs efforts pour renforcer la coopération entre Etats Membres. En octobre 2014, les ministres du Travail de 25 Etats Membres d'Amérique latine ont signé une déclaration officielle en vue d'établir une «Initiative régionale pour une Amérique latine et des Caraïbes sans travail des enfants». En 2013, les 12 Etats membres de la Communauté économique des Etats de l'Afrique de l'Ouest ont mis sur pied un Plan d'action régional pour l'élimination du travail des enfants, en particulier les pires formes, qui encourage les Etats Membres à recourir à un mécanisme d'examen par les pairs pour analyser les progrès accomplis par chacun d'entre eux. Ce processus a été utilisé pour la première fois dans le cadre d'une évaluation menée au Ghana en 2014.

151. Le problème du travail des enfants dans le secteur de la pêche suscite une attention croissante. Une conférence internationale, tenue à Oslo en 2015, a mis l'accent sur l'exploitation au travail dans le bassin atlantique. Elle a réuni des représentants des gouvernements, des employeurs et des travailleurs ainsi que d'organisations spécialisées provenant de toutes les régions du monde. Les participants à la conférence ont examiné les bonnes pratiques en la matière, les solutions innovantes et les moyens de combattre l'exploitation au travail et de promouvoir le travail décent dans le secteur.

Autres initiatives

152. La Plate-forme sur le travail des enfants, pilotée par l'OIT et le Groupe de travail des Nations Unies sur le Pacte mondial, met en relation des entreprises provenant de différents secteurs et régions pour leur permettre d'échanger leurs expériences en matière de lutte contre le travail des enfants dans les chaînes d'approvisionnement. Co-présidée par l'Organisation internationale des employeurs (OIE) et la CSI, et associant régulièrement

²⁶ BIT: *Exécution du programme de l'OIT 2014-15*, Conférence internationale du Travail, 105^e session, Genève, 2016, paragr. 195.

²⁷ Human Rights Campaign Foundation: «*The cost of the closet and the rewards of inclusion: Why workplace environment for LGBT people matters to employers*», sans date, p. 4.

à ses activités les fédérations syndicales mondiales intéressées, cette plate-forme renforce les liens entre les entreprises mondiales et les structures et processus tripartites nationaux en vue d'éliminer le travail des enfants dans les pays concernés. Bénéficiant des compétences techniques, de l'expérience sur le terrain et des conseils stratégiques du BIT, elle dispense une formation sur la façon d'identifier et de réduire les risques de travail des enfants, dirige des projets de recherche et élabore des manuels et des lignes directrices applicables à l'échelon mondial. Elle facilite également la coopération entre les entreprises membres dans le cadre des activités menées pour remédier au travail des enfants au sein de différents secteurs d'une même région.

153. L'initiative Action, Collaboration, Transformation (ACT) regroupe des grandes marques ainsi que des détaillants, des fabricants et des syndicats internationaux afin d'examiner la question des salaires de subsistance dans la chaîne d'approvisionnement du textile et de l'habillement. La fédération syndicale mondiale IndustriALL Global Union a signé un protocole d'entente avec certaines marques de ce secteur ²⁸. Le protocole d'entente désigne expressément le développement de la négociation dans le secteur de l'habillement des pays producteurs comme étant une condition essentielle pour parvenir à des salaires de subsistance et établit qu'il est nécessaire à cette fin de reconnaître les droits des travailleurs en matière de liberté syndicale et de négociation collective.

154. La question des droits des travailleurs a été au cœur de l'actualité mondiale à la suite des catastrophes causées par l'effondrement de l'immeuble Rana Plaza au Bangladesh et par des incendies dans des usines au Bangladesh et au Pakistan, qui, en tout, auront coûté la vie à plus de 1 500 personnes. La plupart des victimes confectionnaient des vêtements pour des marques internationales, et ces tragédies sont venues rappeler que des mesures urgentes devaient être prises pour améliorer les conditions de travail. À la suite de ces accidents, l'Accord sur la sécurité incendie et bâtiments au Bangladesh a été signé avec le soutien de syndicats internationaux et de grandes marques de l'habillement. Cette initiative a été saluée par l'OIT, qui a également insisté sur la nécessité de réformer le droit du travail au Bangladesh pour le mettre en conformité avec les normes internationales du travail ²⁹.

155. Le Réseau mondial sur l'entreprise et le handicap, qui regroupe des entreprises multinationales, des organisations d'employeurs, des réseaux d'entreprises et des organisations de personnes handicapées, a été mis en place en collaboration avec l'OIT et l'OIE pour promouvoir l'intégration des personnes handicapées sur le lieu de travail. Ce réseau sensibilise les entreprises au lien positif qui existe entre la réussite de leurs activités et l'insertion des personnes handicapées sur le lieu de travail, et il assure à cette fin le partage des connaissances, la création et la diffusion de produits et de services communs ainsi que des activités de renforcement des capacités ³⁰.

156. Le nombre d'accords-cadres internationaux négociés entre les entreprises multinationales et les fédérations syndicales mondiales continue d'augmenter: on recensait environ 80 accords de ce type en 2011, contre 115 en 2015-16 ³¹. Dans leur grande

²⁸ IndustriALL: [Négociation dans l'industrie pour des salaires décents](#) (18 août 2015).

²⁹ BIT: «L'OIT se félicite de l'accord sur la sécurité incendie et bâtiments au Bangladesh», déclaration publiée le 14 mai 2013.

³⁰ Voir *ILO Global Business and Disability Network*: <http://www.businessanddisability.org/index.php/en/> (en anglais uniquement).

³¹ BIT: *Le travail décent dans les chaînes d'approvisionnement mondiales*, rapport IV, Conférence internationale du Travail, 105^e session, Genève, 2016, paragr. 159.

majorité, ces accords font expressément référence aux conventions fondamentales de l'OIT et à la nécessité de reconnaître les droits qui y sont énoncés ³².

157. En France, le Défenseur des droits réalise et publie en partenariat avec le Bureau de l'OIT pour la France, une série d'études intitulées «Baromètre de la perception des discriminations dans l'emploi» ³³. Ces études, menées depuis 2012, se fondent sur des données recueillies auprès de salariés du secteur public et du secteur privé et portent sur divers sujets, notamment la perception qu'ont les salariés des discriminations dans l'emploi fondées sur le sexe, l'âge, l'origine ou la nationalité, l'activité syndicale, le handicap, l'orientation sexuelle et l'identité de genre, l'état de santé (y compris le statut VIH/sida), ou l'apparence physique. Les résultats de ces études fournissent de précieuses informations et constituent une base de connaissances qui contribue à l'élaboration des politiques.

B. Mise en œuvre par le Bureau du plan d'action pour 2012-2016

158. A la suite de la discussion récurrente de 2012, la Conférence a adopté une résolution contenant un cadre d'action pour la promotion et la réalisation des principes et droits fondamentaux au travail ³⁴. A l'appui de cette résolution, le Conseil d'administration a adopté un plan d'action ³⁵ dans lequel il proposait les grands domaines d'intervention suivants: cohérence interne; action normative; recherches, statistiques et base de connaissances; services consultatifs techniques, renforcement des capacités et coopération pour le développement; partenariats tripartites (renforcement du rôle des partenaires sociaux); et partenariats internationaux.

159. Les objectifs fixés par ce plan ont été largement dépassés. Concrètement, 39 nouvelles ratifications de conventions fondamentales ont été enregistrées (l'objectif était de 15), sept nouveaux pays ont mis en place des programmes d'action nationaux pour améliorer l'application des principes relatifs à la liberté d'association et à la négociation collective (l'objectif était de cinq), 16 nouveaux pays ont adopté ou révisé des politiques sur l'élimination du travail forcé et de la traite (l'objectif était de 20), 36 nouveaux pays ont adopté ou révisé des politiques ou des lois relatives au travail des enfants ou ont instauré des programmes consacrés à cette question (l'objectif était de cinq) et 11 nouveaux pays ont mis en place des programmes nationaux de promotion de la non-discrimination au travail (contre un objectif de cinq). De plus, les organes de contrôle ont relevé que le taux de mise en œuvre des conventions fondamentales en 2015 avait progressé en moyenne de 33 pour cent par rapport à 2011 (l'objectif était de 20 pour cent).

160. Les départements techniques du BIT et les bureaux extérieurs de l'OIT ont participé à la réalisation de plus de 200 activités prévues par le plan d'action. De manière générale, ces activités ont contribué, directement ou indirectement, à bon nombre des avancées qui sont exposées dans le premier chapitre du présent rapport. Malgré les nets progrès réalisés,

³² BIT: «Global framework achievements: Achieving decent work in global supply chains», document d'information, sans date, pp. 18, 20.

³³ Voir la 9^e édition du *Baromètre du Défenseur des droits et de l'OIT sur la perception des discriminations dans l'emploi*, 2016. 8^e baromètre DDD/OIT de la perception des discriminations dans l'emploi, 2015. 7^e baromètre sur la perception des discriminations au travail, 2014. 6^e baromètre de l'OIT et du Défenseur des droits sur les discriminations au travail, 2013. 5^e baromètre sur la perception des discriminations au travail, 2012.

³⁴ BIT: Résolutions adoptées par la Conférence internationale du Travail à sa 101^e session, op. cit., pp. 19-20.

³⁵ BIT: *Principes et droits fondamentaux au travail: Traduire l'engagement en action*, rapport VI, 2012, op. cit., paragr. 138-142.

des difficultés ont également été rencontrées, qui ont été régulièrement signalées au Conseil d'administration. Un certain nombre d'entre elles sont évoquées dans les parties suivantes.

cohérence interne et synergies avec d'autres objectifs stratégiques

161. Les programmes par pays de promotion du travail décent (PPTD) constituent le principal instrument qui permet de déterminer les priorités au niveau national. Il est essentiel pour la réalisation des principes et droits fondamentaux au travail que ceux-ci soient incorporés de manière systématique dans les PPTD. En 2012, il ressortait des informations disponibles qu'environ 20 pour cent des PPTD mentionnaient expressément les principes et droits fondamentaux au travail, ou au moins une catégorie d'entre eux. D'après une évaluation indépendante de haut niveau relative aux principes et droits fondamentaux au travail effectuée en 2014 et couvrant la période 2008-2014, 29 pour cent des PPTD comportaient au moins une priorité ayant une incidence directe sur la réalisation des principes et droits fondamentaux au travail ³⁶.

162. Bien que les principes et droits fondamentaux au travail occupent une place de plus en plus importante dans les PPTD, des différences notables persistent quant au degré de priorité que leur accordent ces programmes, comme le montre le tableau 2.1. L'évaluation susmentionnée, qui portait sur 79 PPTD, a montré que la liberté d'association et la négociation collective n'étaient une priorité dans aucun de ces programmes, et que, très souvent, les priorités et les résultats intégraient pleinement l'objectif de l'égalité hommes-femmes, indépendamment du domaine technique concerné.

Tableau 2.1. Pourcentage des priorités et résultats relatifs aux principes et droits fondamentaux au travail dans les PPTD, par région et dans le monde

	Principes et droits fondamentaux au travail		Liberté d'association et négociation collective		Travail forcé		Travail des enfants		Discrimination	
	en tant que priorité	en tant que résultat	en tant que priorité	en tant que résultat	en tant que priorité	en tant que résultat	en tant que priorité	en tant que résultat	en tant que priorité	en tant que résultat
Afrique anglophone (n=17)	3 (5,4%)	6 (3,7%)	0	0	0	0	7 (12,5%)	19 (11,7%)	6 (10,7%)	30 (18,5%)
Afrique francophone (n=15)	1 (3%)	0	0	0	0	0	1 (3%)	8 (7,3%)	1 (3%)	9 (8,2%)
Europe (n=8)	0	0	0	1 (1,27%)	0	0	0	4 (5,1%)	0	6 (7,6%)
Etats arabes (n=6)	1 (5,6%)	1 (2,4%)	0	1 (2,38%)	0	1 (2,9%)	0	1 (2,4%)	1 (5,6%)	2 (4,8%)
Asie (n=21)	3 (4,8%)	3 (1,82%)	0	1 (0,61%)	1 (1,6%)	1 (0,6%)	0	10 (6,1%)	0	1 (0,6%)
Amérique hispanophone (n=9)	3 (9,4%)	9 (9,78%)	0	3 (3,26%)	4 (12,5%)	2 (2,2%)	4 (12,5%)	8 (8,7%)	2 (6,3%)	4 (4,4%)

³⁶ BIT: *Independent evaluation of the ILO's strategies on fundamental principles and rights at work: Revised edition 2015* (Genève, 2015), p. 33.

	Principes et droits fondamentaux au travail		Liberté d'association et négociation collective		Travail forcé		Travail des enfants		Discrimination	
	en tant que priorité	en tant que résultat	en tant que priorité	en tant que résultat	en tant que priorité	en tant que résultat	en tant que priorité	en tant que résultat	en tant que priorité	en tant que résultat
Amérique anglophone (n=3)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total général	11 (4,6%)	19 (2,8%)	0	6 (0,9%)	5 (2,1%)	4 (0,6%)	12 (5%)	50 (7,4%)	10 (4,22%)	52 (7,7%)

Note: La lettre «n» renvoie au nombre de PPTD par région.

Source: BIT: *Independent evaluation of the ILO's strategies on fundamental principles and rights at work: Revised edition 2015*, p. 53.

163. La coopération au sein du Bureau a été renforcée pour faire en sorte que les principes et droits fondamentaux au travail soient intégrés aux programmes et activités menés au titre des autres objectifs stratégiques. L'évaluation indépendante de haut niveau a abouti à la conclusion que les activités réalisées dans le cadre de stratégies et d'interventions qui ne portaient pas sur les principes et droits fondamentaux au travail étaient néanmoins bénéfiques pour la réalisation de ceux-ci ³⁷.

164. Le portefeuille des activités de coopération pour le développement du BIT concernant la liberté d'association et la négociation collective comprend des mesures de promotion du dialogue social au niveau national ou sectoriel. Au Malawi, par exemple, l'assistance technique du BIT a contribué à la reprise des activités du Comité national du dialogue social tripartite et à l'adoption d'un plan d'action en faveur de la liberté d'association et de la négociation collective. Divers projets sont également venus appuyer les activités menées par des institutions de concertation nationales au Niger, aux Philippines, au Rwanda, à Sri Lanka et au Togo. En Colombie et au Maroc, l'assistance technique portant sur la liberté d'association a permis de mettre en place des mécanismes de dialogue social au niveau régional, une attention particulière étant accordée au travail décent dans le secteur agricole.

165. En 2013 et en 2015, le rapport mondial sur le travail des enfants a mis l'accent sur les liens entre la problématique du travail des enfants et d'autres objectifs stratégiques de l'OIT ³⁸. Le rapport de 2013 était centré sur la protection sociale et a abouti à la conclusion que des politiques efficaces de protection sociale pouvaient contribuer à faire reculer le travail des enfants. Le rapport de 2015, quant à lui, abordait le travail des enfants sous l'angle de l'emploi des jeunes, et contenait des recommandations en faveur de l'adoption de mesures cohérentes pour faciliter le passage des enfants de l'école au travail décent.

166. L'OIT a lancé l'initiative sur le recrutement équitable en 2014. Axée sur la prévention de la traite des personnes et la promotion de conditions de migration sûres, cette initiative multipartite est mise en œuvre en étroite collaboration avec les gouvernements, les organisations d'employeurs, les organisations de travailleurs, le

³⁷ BIT: *Independent evaluation of the ILO's strategies on fundamental principles and rights at work: Revised edition 2015* (Genève, 2015), p. 81.

³⁸ BIT: *Rapport mondial sur le travail des enfants: Ouvrir aux jeunes la voie du travail décent 2015* (Genève, 2015), pp. 9-10.

secteur privé et d'autres partenaires essentiels ³⁹. A la suite de la réunion tripartite d'experts chargés d'élaborer des directives concernant le recrutement équitable, tenue en septembre 2016, le Conseil d'administration a approuvé, en novembre 2016, des principes généraux et des directives opérationnelles concernant le recrutement équitable.

167. Le projet SCORE du BIT (Des entreprises durables, compétitives et responsables) aide les entreprises à mettre en place des systèmes qui leur permettent d'accroître leur productivité tout en améliorant la qualité des emplois grâce à un dialogue social plus efficace et à l'amélioration des conditions de travail, ce qui passe notamment par le respect des principes et droits fondamentaux au travail. Composé de plusieurs modules, le projet met en avant, sur la base d'arguments juridiques, éthiques et commerciaux solides, l'intérêt qu'il y a à investir dans des lieux de travail responsables. Ses cinq modules traitent tous des aspects essentiels des principes et droits fondamentaux au travail, et plus particulièrement trois d'entre eux: celui sur la coopération sur le lieu de travail, qui établit un lien de cause à effet entre la liberté d'association et la négociation collective et l'amélioration de la compétitivité favorisée par la mobilisation des employés; celui sur la gestion de la main-d'œuvre, qui promeut l'élimination de la discrimination et du travail des enfants; et celui sur la santé et la sécurité au travail, qui analyse les risques psychologiques associés à la discrimination et au harcèlement sous toutes leurs formes.

168. Un guide pratique à l'intention des employeurs portant sur la promotion de la diversité et de l'inclusion grâce à des aménagements sur le lieu de travail ⁴⁰ a été publié en 2016. Son élaboration a nécessité un important travail, auquel ont collaboré plusieurs départements.

169. En 2013, afin de mieux intégrer les activités qu'il mène dans ce domaine, le Bureau a créé le Service des principes et droits fondamentaux au travail (FUNDAMENTALS). Ce service a regroupé le Programme international pour l'abolition du travail des enfants (IPEC) et l'ancien Programme de promotion de la Déclaration relative aux principes et droits fondamentaux au travail (DECLARATION). Par ailleurs, le Conseil d'administration a décidé de créer un programme phare de l'OIT sur l'élimination du travail des enfants et du travail forcé. La collaboration entre FUNDAMENTALS et d'autres départements est essentielle pour garantir l'intégration des principes et droits fondamentaux au travail dans les programmes et activités du BIT, au siège comme sur le terrain. Les efforts visant à renforcer l'intégration des activités relatives aux principes et droits fondamentaux au travail ont été appuyés par la redéfinition des rôles de plusieurs experts sur le terrain, dont le mandat, auparavant centré exclusivement sur la question du travail des enfants, a été étendu à l'ensemble des principes et droits fondamentaux au travail.

Action normative

170. Dans le Plan d'action concernant la promotion des principes et droits fondamentaux au travail adopté en 2012, il était proposé qu'une réunion tripartite d'experts soit organisée en vue de déterminer l'existence d'éventuelles lacunes dans le corpus normatif de l'OIT en ce qui concerne le travail forcé. Cette réunion a ouvert la voie à la discussion de la Conférence de 2014, qui a abouti à l'adoption du protocole relatif à la convention n° 29 et de la recommandation n° 203. En 2015, le Bureau a lancé la campagne «50 for Freedom»,

³⁹ Pour plus d'informations sur les projets et activités mis en œuvre dans le cadre de l'initiative sur le recrutement équitable, voir <http://www.ilo.org/global/topics/fair-recruitment/lang--fr/index.htm> (lien consulté le 23 janvier 2017).

⁴⁰ BIT: *Promoting diversity and inclusion through workplace adjustments: A practical guide* (Genève, 2016) (version française à paraître).

dont l'objectif est d'obtenir 50 ratifications du protocole d'ici à 2018. Cette campagne, très largement soutenue par les mandants et les partenaires, continuera de jouer un rôle moteur dans la promotion de ces nouveaux instruments.

171. En ce qui concerne la question générale des ratifications, les examens annuels prévus dans le cadre du suivi de la Déclaration de 1998 permettent de tenir informé le Conseil d'administration de l'état des ratifications des conventions fondamentales et des raisons pour lesquelles certains Etats Membres n'ont pas ratifié telle ou telle convention ⁴¹. Parmi les principaux problèmes et obstacles à la ratification qui ont été recensés figurent le manque de capacités de mise en œuvre, l'absence de volonté politique et des incompatibilités juridiques (y compris des interprétations juridiques divergentes) ⁴². Si les examens annuels mettent en évidence certains facteurs communs à l'ensemble des catégories de principes et droits fondamentaux au travail, la situation de chaque pays est différente. Il semblerait donc plus approprié d'apporter aux Etats Membres une aide ciblée en fonction des difficultés particulières qu'ils rencontrent.

172. En 2015, lorsque le Conseil d'administration a analysé les examens annuels, il a été suggéré que la fourniture d'une assistance accrue aux Etats devant présenter un rapport serait de nature à accélérer le rythme des ratifications et la mise en œuvre des conventions. Les demandes d'assistance technique portent aussi bien sur des activités de sensibilisation et de renforcement des capacités des gouvernements et des partenaires sociaux que sur les évaluations de l'état de préparation et les réformes juridiques.

173. D'autres mesures ont été prises pour renforcer l'efficacité de NORMLEX, la base de données de l'OIT. NORMLEX regroupe les informations sur les normes internationales du travail, y compris sur l'état des ratifications, les obligations en matière d'établissement de rapports et les commentaires des organes de contrôle de l'OIT, ainsi que sur la législation du travail et de la sécurité sociale de chaque pays.

174. Plusieurs outils ont été élaborés pour promouvoir la ratification des conventions fondamentales, notamment des applications mobiles qui mettent à profit l'innovation numérique pour donner accès à des informations fiables sur les principes et droits fondamentaux au travail ⁴³.

Recherches, statistiques et base de connaissances

175. Les activités de recherche, de statistique et autres activités du Bureau visant à enrichir la base de connaissances sur les principes et droits fondamentaux au travail jouent un rôle important dans la sensibilisation à ces questions au niveau mondial. Elles sous-tendent l'essentiel de l'appui technique apporté aux mandants.

176. En ce qui concerne la liberté d'association et la négociation collective, la base de données sur les relations professionnelles (IRData) ⁴⁴ fournit aux utilisateurs des informations sur l'évolution des taux de syndicalisation et de couverture conventionnelle et elle est actualisée deux fois par an. La base de données juridiques pilote du BIT sur les relations professionnelles (IRLex) ⁴⁵ compile les principaux éléments des cadres

⁴¹ BIT: document [GB.325/INS/4](#), *op. cit.*, p. iii.

⁴² *Ibid.*, paragr. 79.

⁴³ Voir [Mobile apps](#) (en anglais seulement).

⁴⁴ Voir la base de données du BIT [Industrial Relations Data](#) (IRData) (en anglais seulement).

⁴⁵ Voir la base de données du BIT [Industrial Relations](#) (en anglais seulement).

réglementaires de plusieurs Etats Membres, ce qui permet de procéder à des analyses comparatives.

177. De nouvelles estimations mondiales sur le travail des enfants seront publiées en 2017 et seront ensuite actualisées tous les quatre ans. Ces estimations se fondent essentiellement sur une série d'enquêtes nationales menées dans plusieurs pays par le bureau national de statistique compétent. Outre l'appui qu'il apporte au processus de collecte des données proprement dit, le BIT collabore avec les bureaux nationaux de statistique au renforcement de leurs capacités. Il est désormais fréquent que les enquêtes sur le travail des enfants s'inscrivent dans le cadre plus large des enquêtes nationales sur la main-d'œuvre. Cette méthode est plus efficace sur le long terme que la réalisation d'enquêtes isolées, car elle est rationnelle au regard des coûts et peut être plus facilement reproduite dans l'avenir. Au cours de la période 2012-2016, 25 enquêtes nationales sur le travail des enfants ont été réalisées avec l'appui du BIT.

178. Il est également prévu de publier en 2017 de nouvelles estimations mondiales sur le travail forcé. Conformément à une résolution adoptée à la 19^e CIST, un groupe de travail destiné à mettre en commun les bonnes pratiques en matière d'enquêtes sur le travail forcé a été constitué afin d'encourager la réalisation d'enquêtes sur cette question dans un plus grand nombre de pays. Ce groupe travaille à l'élaboration de lignes directrices visant à harmoniser les notions utilisées et à établir des définitions statistiques, des listes normalisées de critères et des outils d'enquête. Il rendra compte de l'état d'avancement de ses travaux à la 20^e CIST, en 2018. Dans le passé, l'OIT et d'autres organisations internationales et non gouvernementales ont utilisé des définitions et des cadres de mesure différents, ce qui nuit à la comparabilité des données. Il est donc important de parvenir à une compréhension commune des moyens de détecter les cas de travail forcé, et de mesurer et combattre ce phénomène.

179. L'OIT a lancé un processus qui devrait permettre d'établir des estimations mondiales sur la discrimination dans l'emploi ou la profession. Ce processus se déroule en plusieurs phases, qui supposent notamment l'élaboration d'une liste détaillée d'indicateurs ainsi que la conception et la mise à l'essai d'une méthode pouvant être utilisée pour produire des estimations aux niveaux national et mondial. A l'appui de ces travaux, des études ont été menées sur 13 pays représentant des régions et des situations socio-économiques différentes; des informations ont été collectées sur les différents motifs de discrimination qui étaient interdits dans chacun d'eux ainsi que sur les politiques nationales, les sources des données statistiques récentes et les méthodes employées. Des catégories générales d'indicateurs de la discrimination dans l'emploi ont été définies sur la base des données collectées à ce jour. Une fois que la méthode sera au point et qu'elle aura été approuvée et testée, les travaux visant à produire des estimations mondiales sur la discrimination dans l'emploi pourront commencer.

180. Le Bureau a engagé des recherches plus approfondies sur le fonctionnement des différents systèmes de règlement des conflits individuels du travail, conflits qui peuvent avoir trait aux principes et droits fondamentaux au travail ⁴⁶. Cette question a été examinée lors de la discussion récurrente de 2012, puis dans le cadre de la discussion récurrente sur le dialogue social de 2013. Si la répression du travail forcé et du travail des enfants relève généralement d'autres mécanismes judiciaires, notamment de la voie pénale, les mécanismes de règlement des conflits jouent un rôle important en matière de prévention. Certains aspects de la discrimination au travail sont plus étroitement liés à la liberté d'association et à la négociation collective. Les travaux de recherche récents ont porté sur

⁴⁶ BIT: *Resolving individual labour disputes: A comparative overview* (Genève, 2016).

les mécanismes et procédures judiciaires et extrajudiciaires de règlement des conflits de plus de 50 pays, toutes régions confondues. Les principales conclusions préliminaires qui en ont été tirées sont les suivantes:

- ❑ le nombre de conflits individuels du travail a fortement augmenté dans le monde;
- ❑ l'étendue des garanties prévues par la législation du travail est déterminante pour que toute partie à un conflit du travail puisse avoir accès à la justice. Les limitations imposées aux garanties visant à protéger les droits fondamentaux, y compris les principes et droits fondamentaux au travail, compromettent l'accès à la justice. Même lorsqu'il est garanti par la loi, l'accès à la justice peut être entravé par la longueur et la complexité des procédures;
- ❑ l'existence de diverses institutions et procédures de règlement des conflits permet aux usagers d'avoir le choix entre des services complémentaires fournis par des experts. Toutefois, il est souvent difficile de savoir qui, des institutions de règlement des conflits du travail, des services de l'inspection du travail ou des organismes de protection des droits de l'homme ou de lutte contre la discrimination, est compétent pour régler un différend ou veiller à l'application de la loi, d'où des complications et des chevauchements fréquents des procédures. Les organismes de protection des droits de l'homme ou de lutte contre la discrimination sont de plus en plus sollicités pour régler des conflits relatifs à l'emploi. Il devient donc impératif de définir des modalités de coopération claires et appropriées entre ces organismes et les autres entités compétentes;
- ❑ de manière générale, les travailleurs syndiqués ont plus facilement accès à l'information, aux services de conseil et aux procédures de règlement des conflits que les travailleurs non syndiqués;
- ❑ les restrictions à la liberté d'association et au droit de négociation collective, auxquelles s'ajoute un dialogue social peu développé, limitent le rôle que les mécanismes d'expression collective pourraient jouer dans la prévention et le règlement des conflits individuels du travail;
- ❑ lorsque la capacité d'action des mécanismes d'expression collective est amoindrie, les services financés par les pouvoirs publics sont appelés à jouer un rôle plus important dans les systèmes de règlement des conflits individuels;
- ❑ les mesures visant à améliorer les systèmes de règlement de ce type de conflits consistent généralement à renforcer les services d'information et de sensibilisation et à privilégier les procédures de conciliation ou de médiation. De nombreux systèmes prévoient des procédures devant des tribunaux spécialisés dans les conflits du travail ou un arbitrage par des institutions publiques non judiciaires, proposant ainsi des options moins coûteuses, plus rapides et plus spécialisées que celles offertes par les tribunaux ordinaires. Toutefois, le manque de ressources continue d'entraver l'accès à des systèmes efficaces de règlement des conflits individuels du travail.

181. Toute une série de nouveaux outils de la connaissance ont été élaborés dans le domaine des principes et droits fondamentaux au travail. On citera notamment:

- ❑ une publication destinée à aider les syndicats à s'organiser dans les zones franches d'exportation (ZFE) et à nouer un dialogue avec les décideurs au sujet des politiques relatives aux ZFE ⁴⁷;

⁴⁷ BIT: *Manuel syndical sur les zones franches d'exportation* (Genève, 2014), p. xiii.

- ❑ un guide sur la négociation collective ⁴⁸;
- ❑ des publications sur la syndicalisation et la négociation collective dans le domaine du travail domestique ⁴⁹;
- ❑ un guide à l'usage des syndicats sur la lutte contre le travail des enfants ⁵⁰;
- ❑ une publication consacrée aux principales stratégies qui permettent d'améliorer l'accès des femmes au travail décent ⁵¹;
- ❑ un guide sur les questions de genre dans les politiques de l'emploi et du marché du travail ⁵²;
- ❑ un rapport sur les dispositions relatives au travail figurant dans les accords sur le commerce et l'investissement ⁵³;
- ❑ une brochure sur les nouveaux instruments relatifs au travail forcé;
- ❑ une note d'orientation OIE-OIT sur le protocole relatif à la convention n° 29, intitulée *Guidance note on the 2014 Protocol to the Forced Labour Convention, 1930*;
- ❑ une nouvelle édition de la publication OIE-OIT intitulée *Combattre le travail forcé: Manuel pour les employeurs et le secteur privé*.

Services consultatifs techniques, renforcement des capacités et coopération pour le développement

182. Le Centre international de formation de l'OIT (Centre de Turin) continue de renforcer les capacités des mandants et d'autres acteurs essentiels dans le domaine des principes et droits fondamentaux au travail. En 2015, il a dispensé une formation à 1 315 personnes, dont près de la moitié étaient des femmes. La forte demande émanant des institutions qui bénéficient des formations, les commentaires positifs des participants et le rôle actif que ceux-ci ont joué par la suite au niveau national et pendant la Conférence sont autant d'éléments qui confirment que la formation assurée par le Centre de Turin sur ce thème répond à un réel besoin et qu'elle est de qualité.

183. Un nouveau cours sur la sensibilisation à la liberté d'association et au droit de négociation collective a été mis au point. Une formation annuelle a été dispensée sur les questions du travail des enfants, du travail forcé et de la traite, et des cours réguliers ont été consacrés aux thèmes du travail des enfants et de l'éducation, ainsi qu'à celui du travail des enfants dans l'agriculture. En 2013 et 2015, les programmes de l'Académie sur les questions de genre ont été centrés sur la discrimination.

184. D'après une évaluation effectuée fin 2015, les capacités des prestataires pédagogiques nationaux ont pu être améliorées grâce aux formations dispensées par le Centre de Turin. Une évaluation des activités et des projets du Centre de Turin sur l'égalité

⁴⁸ BIT: *Négociation collective: Guide de politique* (Genève, 2015).

⁴⁹ BIT: *Un travail décent pour les travailleuses et travailleurs domestiques* (Genève, 2012); «Améliorer les conditions de travail des travailleurs domestiques: organisation, actions coordonnées et négociation», dans *Négociation collective et relations professionnelles*, Note d'information n° 2, Genève, 2015.

⁵⁰ BIT: *Les syndicats et le travail des enfants: Un outil pour l'action* (Genève, 2016).

⁵¹ BIT: *Les femmes au travail: Tendances 2016*, op. cit.

⁵² BIT: *Guide sur les questions de genre dans les politiques de l'emploi et du marché du travail* (Genève, 2014).

⁵³ BIT: *Evaluation des dispositions relatives au travail des accords sur le commerce et l'investissement* (Genève, 2016).

hommes-femmes et la diversité a montré que ceux-ci étaient extrêmement utiles et qu'ils étaient efficacement mis en œuvre.

185. L'organisation aux niveaux interrégional et régional de formations consacrées aux principes et aux droits fondamentaux au travail constitue un avantage comparatif qui pourrait être optimisé, si ces formations étaient de plus en plus associées à des stratégies sous-régionales et nationales menées avec la participation d'acteurs locaux en mesure de favoriser le respect des principes et droits fondamentaux au travail. Dans la même optique, des partenariats d'apprentissage pourraient être envisagés avec des établissements nationaux de formation. Des partenariats de formation pourraient également être conclus avec des établissements internationaux et régionaux et des organismes nationaux de développement dans le but d'intégrer les principes et droits fondamentaux au travail à leurs programmes.

186. Les projets de coopération pour le développement traitent de plus en plus la question des principes et droits fondamentaux au travail selon une approche intégrée, qu'ils appliquent à certains, voire à l'ensemble, des domaines pertinents. Même si un nombre croissant de partenariats public-privé porte essentiellement sur les activités relatives au travail des enfants, des mesures sont actuellement prises pour élargir leur champ d'application afin d'y intégrer les principes et droits fondamentaux au travail dans leur globalité. Cette approche n'est cependant pas facile à appliquer aux projets dont les objectifs sont centrés sur un seul aspect des principes et droits fondamentaux au travail. On trouvera dans les trois paragraphes qui suivent des exemples de cas dans lesquels une approche intégrée a été adoptée.

187. Après l'examen par la CEACR en 2013 de la manière dont l'Ouzbékistan appliquait la convention (n° 182) sur les pires formes de travail des enfants, 1999, l'OIT a été invitée à surveiller le recours au travail des enfants pendant la récolte du coton en septembre et octobre 2013, ce qui a donné lieu par la suite à des discussions avec les mandants sur l'application des conventions relatives au travail des enfants et au travail forcé. En 2014, il a été décidé d'adopter un PPTD pluriannuel fondé sur une approche intégrée des politiques et des capacités ayant trait à des domaines tels que l'emploi et la protection sociale ou le travail des enfants et le travail forcé. Une enquête préliminaire réalisée pendant la récolte du coton de 2015 a mis en évidence l'existence de risques de travail forcé et a fait prendre conscience aux mandants de la nécessité d'agir pour protéger contre ces pratiques les cueilleurs de coton, recrutés en masse chaque année. C'est la raison pour laquelle les questions relatives au travail des enfants et au travail forcé sont désormais inscrites dans les programmes de formation prévus au titre du PPTD à l'intention des représentants des employeurs et des travailleurs. Les conclusions tirées de l'évaluation et des enquêtes du BIT ainsi que des engagements pris par le gouvernement de l'Ouzbékistan dans son plan d'action apportent un éclairage utile aux discussions en cours avec les mandants et la Banque mondiale. Dans le cadre de ses activités de contrôle, l'OIT assure le suivi de l'exécution de projets financés par la Banque mondiale.

188. Le Programme d'appui à la mise en œuvre de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail en Afrique de l'Ouest visait à apporter une aide aux mandants dans tous les domaines se rapportant aux principes et droits fondamentaux au travail. En Côte d'Ivoire, les discussions consacrées à l'élaboration d'un nouveau Code du travail ont abouti à l'incorporation de plusieurs dispositions relatives à ces principes et droits dans la loi n° 2015-532 du 20 juillet 2015. A l'appui de la liberté d'association, le nouveau code prévoit le prélèvement des cotisations syndicales à la source et leur transfert de l'employeur aux syndicats (article 57.1). Il dispose en outre que les membres d'un syndicat sont libres de suivre une formation syndicale (article 13.32). Il contient également des dispositions garantissant l'accès à l'emploi et à la profession dans des conditions

d'égalité et mentionne expressément le VIH/sida et le handicap parmi les motifs interdits de discrimination (article 4). Enfin, il comporte des dispositions interdisant le harcèlement sexuel au travail (article 5), renforce la lutte contre le travail des enfants, et fixe à 16 ans l'âge minimum d'admission à l'emploi (article 23.2). Un conseil national du dialogue social a été créé et encourage la concertation entre les parties.

189. Le BIT a travaillé avec le Syndicat général des travailleurs agricoles (GAWU) du Ghana et les autorités publiques ghanéennes afin d'aider les pêcheurs artisanaux et les travailleurs vivant de la transformation des produits de la pêche du village de Torkor, au bord du lac Volta, à s'organiser au sein du GAWU et à faire évoluer leurs pratiques de travail en vue d'éliminer le travail des enfants, d'améliorer la santé et la sécurité au travail et d'augmenter leur productivité. Une stratégie intégrée adaptée à la réalité locale a été adoptée pour mettre fin à toutes les formes de travail des enfants; elle est mise en œuvre sous la direction conjointe du GAWU, des syndicats d'enseignants, des anciens du village et des autorités publiques. Les habitants de Torkor s'emploient à former les habitants des villages voisins afin qu'ils puissent reproduire ce modèle.

La promotion des principes et droits fondamentaux au travail dans le cadre du Programme Better Work

Le Programme Better Work, fruit d'un partenariat entre l'OIT et la Société financière internationale (SFI), est déployé dans des entreprises du secteur de l'habillement auprès desquelles se fournissent des marques internationales. Il vise à établir des liens étroits entre les employeurs et la main-d'œuvre et à promouvoir les principes et droits fondamentaux au travail en vue d'améliorer la compétitivité et la durabilité des entreprises. Afin de mieux comprendre l'incidence des activités menées dans le cadre du Programme Better Work, une étude d'impact indépendante a été effectuée sur la base de 15 000 réponses de travailleurs du secteur de l'habillement et de 2 000 réponses de responsables d'usines en Haïti, en Indonésie, en Jordanie, au Nicaragua et au Viet Nam. L'étude a abouti à la conclusion que «d'après les données collectées dans les usines de tous les pays considérés, le Programme Better Work contribue à améliorer sensiblement les conditions de travail, notamment en réduisant l'incidence des pratiques abusives sur le lieu de travail, en relevant les niveaux de rémunération et en réduisant les dépassements excessifs de la durée journalière normale de travail. Il a également des effets positifs en dehors de l'usine, pour les travailleurs et leur famille. Dans le même temps, la compétitivité des entreprises augmente.» (BIT, p. 51.)

Promouvoir la liberté d'association

Les droits relatifs à la liberté d'association ne sont pas pleinement respectés dans le secteur de l'habillement en Haïti. Toutefois, la situation s'est nettement améliorée depuis 2010, époque à laquelle une seule usine du secteur avait un syndicat, contre 18 usines en novembre 2015. Des atteintes à la liberté d'association ont été observées dans toutes les usines haïtiennes participant au Programme Better Work; des mesures préventives sont prises pour lutter contre l'ingérence de l'employeur, la discrimination antisyndicale et les obstacles qui entravent l'affiliation aux syndicats. Au Nicaragua, le Programme Better Work a suscité dès son lancement une participation active des mandants, ce qui a permis de sensibiliser efficacement les syndicats et les employeurs du secteur à la liberté d'association et à la négociation collective.

Faire reculer le travail forcé en Jordanie

En Jordanie, le Programme Better Work a directement contribué à lutter contre les pratiques constitutives de travail forcé. D'après les résultats des inspections inopinées effectuées sur une période de six ans, les infractions aux règles ont nettement reculé. Les indicateurs utilisés pour mesurer l'incidence de la coercition consistent notamment à déterminer si les travailleurs logés dans les zones industrielles sont libres de leurs mouvements, ou encore s'il leur est permis de conserver leur passeport ou leurs documents personnels.

Combattre la discrimination à l'égard des femmes par la promotion de l'égalité de rémunération: Haïti, Viet Nam et Nicaragua

Dans les pays et les usines où le Programme Better Work est mis en œuvre, les femmes représentent près de 80 pour cent de la main-d'œuvre. De manière générale, elles sont moins mobiles que les hommes sur le plan professionnel, moins bien rémunérées et plus souvent victimes de mauvais traitements. D'après les résultats de l'étude d'impact indépendante relative au Programme Better Work, celui-ci a un impact positif dans plusieurs de ces domaines. En garantissant le respect de la réglementation sur les salaires, le programme a permis de réduire l'écart de rémunération entre hommes et femmes. Il a aussi eu des effets positifs notables sur les disparités salariales entre hommes et femmes en Haïti, au Nicaragua et au Viet Nam.

Source: BIT: *Progress and potential: How Better Work is improving garment workers' lives and boosting factory competitiveness* (Genève, 2016).

190. S'appuyant sur l'adoption du protocole relatif à la convention n° 29 et de la recommandation n° 203, le BIT a mis en place un nouveau projet pour soutenir les activités de suivi au niveau national. Ce projet vise à éliminer les systèmes de travail forcé, qu'ils soient traditionnels ou imposés par l'Etat, et à faire notablement reculer les formes contemporaines de travail forcé, qui sont souvent liées à la traite des personnes.

191. Le Programme «Travailler en liberté» s'attaque au problème de la traite des femmes et des filles en provenance d'Asie du Sud (Bangladesh, Inde et Népal) et à destination des secteurs du travail domestique et de l'habillement en Asie du Sud et au Moyen-Orient (Inde, Jordanie et Liban). Dans les communautés d'origine, plus de 170 000 femmes ont suivi une formation pré-départ ainsi que d'autres activités d'orientation. Dans les régions de destination, plus de 29 000 migrantes se sont regroupées pour former des collectifs.

192. Au Viet Nam, l'assistance technique fournie par le BIT a aidé le gouvernement et les partenaires sociaux à élaborer et à mettre en application un code de conduite contre le harcèlement sexuel au travail pour combattre ce problème et combler les lacunes de la législation à cet égard. Les partenaires sociaux ont activement participé à la promotion de ce code et à la constitution d'une équipe de formateurs locaux.

193. La discussion au sein du Conseil d'administration sur l'exécution du programme de l'OIT 2014-15 a permis de tirer des enseignements importants, notamment qu'il fallait: établir des priorités avec des programmes moins nombreux, de plus grande envergure et mieux intégrés; optimiser les efforts en travaillant en partenariat; garder à l'esprit qu'il faut du temps pour parvenir à des résultats significatifs et planifier les interventions en conséquence; et utiliser des outils et des produits permettant d'obtenir des résultats à une plus large échelle et d'une plus grande portée ⁵⁴.

Renforcer le rôle des partenaires sociaux

194. Au titre de diverses composantes du plan d'action pour 2012-2016, de nombreux départements du BIT ont été associés à des activités visant à renforcer les capacités des

⁵⁴ BIT: *Exécution du programme de l'OIT 2014-15*, Conférence internationale du Travail, 2016, *op. cit.*, paragr. 42.

partenaires sociaux. Le Bureau des activités pour les employeurs et le Bureau des activités pour les travailleurs, notamment, ont joué un rôle moteur à cet égard.

195. Plusieurs programmes de formation aux normes internationales du travail et aux principes et droits fondamentaux au travail ont été mis en place à l'intention des syndicats et des organisations d'employeurs de certains pays et régions. Le Centre de Turin a formé 120 juristes d'Afrique, d'Asie et d'Amérique latine aux normes internationales du travail, en particulier à celles qui concernent la liberté d'association, pour qu'ils les fassent valoir auprès des juridictions nationales. Des ateliers de formation aux normes internationales du travail ont également été organisés à l'intention des syndicats dans des Etats Membres du Golfe, en Jordanie et dans le Territoire palestinien occupé.

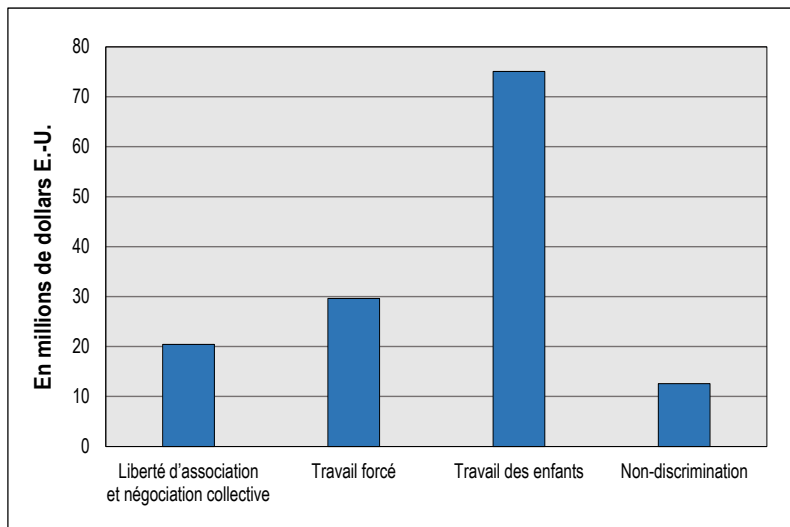
196. Un appui technique a été fourni aux syndicats de Zambie pour les aider à élaborer des plans stratégiques axés sur des thèmes tels que le dialogue social, le travail des enfants et le VIH/sida. Des activités de formation visant à améliorer la capacité des syndicats à élaborer des politiques et des programmes de lutte contre la discrimination, en particulier la discrimination fondée sur le VIH/sida, ont été menées dans plusieurs pays, dont le Chili, Maurice, le Népal, les Seychelles, Sri Lanka et le Zimbabwe.

Allocation de ressources

197. Entre le 1^{er} janvier 2012 et le 31 décembre 2015, l'OIT a approuvé 107 nouveaux projets de coopération pour le développement (en dehors des mécanismes de financement de l'OIT relevant du budget ordinaire) visant à promouvoir les principes et droits fondamentaux au travail⁵⁵, dont 49 pour cent concernaient la lutte contre le travail des enfants, 19 pour cent la lutte contre le travail forcé, 18 pour cent la lutte contre la discrimination et 12 pour cent la promotion de la liberté d'association et de la négociation collective. Ils représentaient au total un montant de 137,7 millions de dollars E.-U. réparti comme suit: 55 pour cent alloués à la lutte contre le travail des enfants, 21 pour cent à la lutte contre le travail forcé, 15 pour cent à la promotion de la liberté d'association et de la négociation collective, et 9 pour cent à la lutte contre la discrimination (figure 2.1). La figure 2.2 illustre la répartition régionale de ces projets.

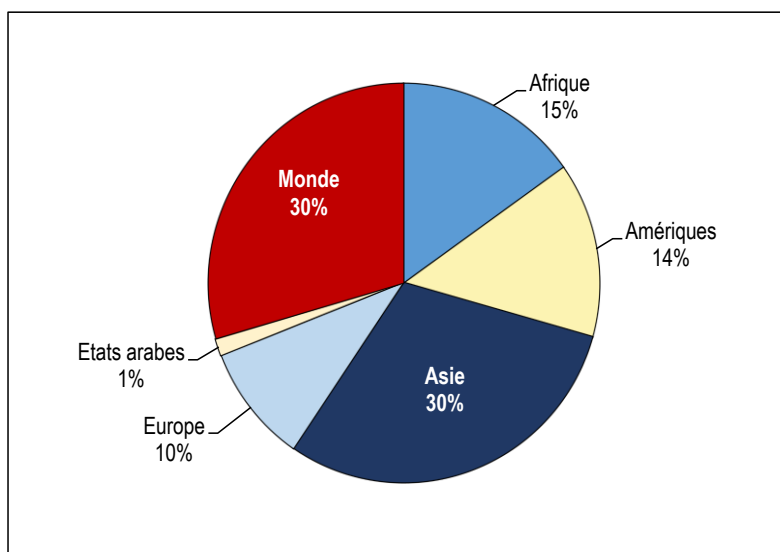
⁵⁵ Le plan stratégique de transition pour 2016-17, qui a succédé au cadre stratégique pour 2010-2015, ne permettant pas d'extraire des données ventilées par principe, la période 2016-17 n'est pas prise en considération.

Figure 2.1. Fonds reçus par l'OIT au titre de nouveaux projets de coopération pour le développement, ventilés par principe, 2012-2015



Source: BIT.

Figure 2.2. Répartition des nouveaux projets de coopération pour le développement par région, 2012-2015

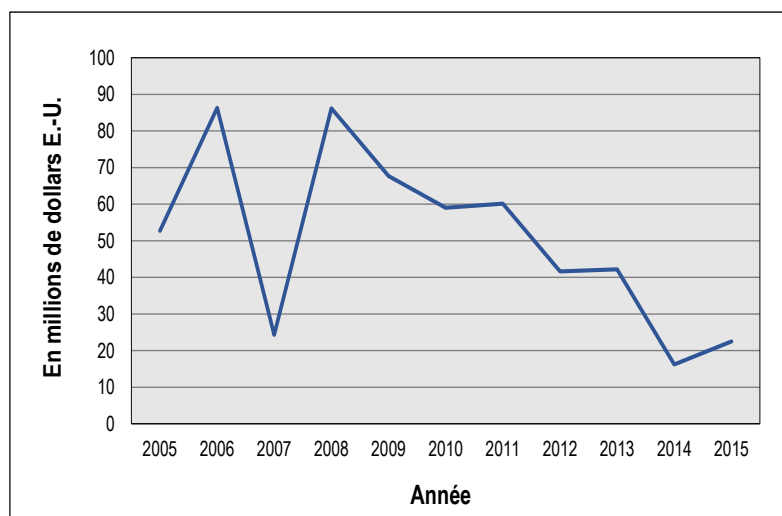


Source: BIT.

198. Le financement total mis à la disposition de FUNDAMENTALS aux fins de la coopération pour le développement a fortement diminué au cours de la même période (figure 2.3)⁵⁶.

⁵⁶ La comparaison est effectuée entre les fonds récemment alloués à FUNDAMENTALS et le montant total des fonds reçus par l'IPEC et DECLARATION avant la création de FUNDAMENTALS.

Figure 2.3. Evolution du financement reçu par FUNDAMENTALS pour de nouveaux projets de coopération pour le développement, 2005-2015



Source: BIT.

199. Les crédits inscrits au budget ordinaire pour la promotion des principes et droits fondamentaux au travail au cours de la période 2012-13 et de la période 2014-15 sont restés quasiment inchangés (8 pour cent du budget ordinaire total dans les deux cas). Au cours de ces deux périodes consécutives, les montants alloués respectivement à chacun des quatre principes étaient également semblables. En revanche, les fonds versés au Compte supplémentaire du budget ordinaire (CSBO) pour la promotion des principes et droits fondamentaux au travail ont nettement diminué d'une période à l'autre: ils représentaient 15 pour cent du financement total en 2012-13, contre 3,5 pour cent en 2014-15, et étaient inégalement répartis entre les différents principes (tableau 2.2).

Tableau 2.2. Allocations au titre du budget ordinaire et du CSBO pour les exercices 2012-13 et 2014-15

Principe	Budget ordinaire (dollars E.-U.)				CSBO (dollars E.-U.)			
	2012-13	% du montant total alloué aux principes et droits fondamentaux au travail	2014-15	% du montant total alloué aux principes et droits fondamentaux au travail	2012-13	% du montant total alloué aux principes et droits fondamentaux au travail	2014-15	% du montant total alloué aux principes et droits fondamentaux au travail
Liberté d'association et négociation collective	18 353 538	37	17 283 439	36	368 915	12	265 370	24
Travail forcé	5 186 869	10	5 268 211	11	678 193	21	129 297	12
Travail des enfants	13 166 668	27	12 477 343	26	1 325 154	41	701 266	63,1
Discrimination au travail	12 867 426	26	12 999 968	27	835 233	26	15 588	1
Total	49 574 501	100	48 028 961	100	3 207 495	100	1 111 521	100
% du montant total des fonds alloués pour l'exercice biennal	8		7,9		15		3,5	

Evaluation indépendante de haut niveau des stratégies de l'OIT relatives aux principes et droits fondamentaux au travail: principales conclusions

200. A sa 322^e session, le Conseil d'administration a examiné une évaluation de haut niveau des activités de l'OIT relatives aux principes et droits fondamentaux au travail ⁵⁷. Cette évaluation indépendante se fondait sur les résultats de 17 études de cas et s'intéressait plus particulièrement aux résultats des programmes par pays et aux produits mondiaux afin d'évaluer la mesure dans laquelle les uns et les autres avaient contribué à la réalisation des principes et droits fondamentaux au travail ⁵⁸. Les stratégies et indicateurs des quatre résultats du cadre stratégique relatifs aux principes et droits fondamentaux au travail ont servi de base de référence pour évaluer les activités menées et les progrès accomplis. L'évaluation a montré que les résultats avaient été globalement «assez satisfaisants» et a débouché sur plusieurs recommandations: il est nécessaire de promouvoir les principes et droits fondamentaux au travail dans le cadre des activités ou des projets qui ne se rapportent pas directement à cette question et de souligner l'interdépendance de ces principes et droits, ainsi que d'examiner les demandes d'assistance technique, d'y répondre de manière plus systématique dans le cadre de l'examen annuel et d'élaborer d'autres stratégies pour promouvoir la Déclaration de 1998.

201. Plusieurs mesures ont été prises pour donner suite à ces recommandations. Comme indiqué précédemment, les quatre catégories de principes et droits fondamentaux au travail ont été intégrées dans un cadre de gestion unifié afin de garantir la cohérence de la stratégie, et les résultats définis dans le programme et budget pour 2016-17 ne font plus de distinction entre ces quatre catégories. FUNDAMENTALS a également élaboré une nouvelle stratégie opérationnelle qui met résolument l'accent sur le lien entre le système de contrôle et la coopération pour le développement et sur la nécessité de promouvoir, au niveau des pays, une approche intégrée de la promotion des principes et droits fondamentaux au travail. En outre, il a été recommandé de prévoir des indicateurs propres aux principes et droits fondamentaux au travail dans les domaines de première importance et dans la définition des résultats, recommandation qui a été dûment prise en considération dans le programme et budget pour 2016-17.

⁵⁷ BIT: *Independent evaluation of the ILO's strategies on fundamental principles and rights at work*, op. cit., p. 26.

⁵⁸ *Ibid.*, p. ix.

Chapitre 3

Initiatives prises dans d'autres cadres de promotion des principes et droits fondamentaux au travail

A. Les Nations Unies et le Programme de développement durable à l'horizon 2030

Programme 2030 et nouvelles alliances

202. Le Programme 2030 a pris effet en 2016 après avoir été adopté en 2015 lors du sommet des Nations Unies consacré à l'adoption du programme de développement pour l'après-2015, à l'issue de plusieurs années de consultations et de négociations approfondies. Il concilie trois dimensions du développement durable – économique, sociale et environnementale – et comporte 17 objectifs de développement durable (ODD), chacun assorti de cibles spécifiques. Le Programme 2030 accorde une place centrale à l'humain et la planète et insuffle un nouvel élan à l'action menée en faveur du développement durable. L'importance du travail décent est l'idée force de l'ODD 8, qui vise à «promouvoir une croissance économique soutenue, partagée et durable, le plein emploi productif et un travail décent pour tous». Plusieurs cibles relatives à l'ODD 8 revêtent une pertinence particulière au regard des principes et droits fondamentaux au travail, à savoir:

- ❑ la cible 8.5 – D'ici à 2030, parvenir au plein emploi productif et garantir à toutes les femmes et à tous les hommes, y compris les jeunes et les personnes handicapées, un travail décent et un salaire égal pour un travail de valeur égale;
- ❑ la cible 8.6 – D'ici à 2020, réduire considérablement la proportion de jeunes non scolarisés et sans emploi ni formation;
- ❑ la cible 8.7 – Prendre des mesures immédiates et efficaces pour supprimer le travail forcé, mettre fin à l'esclavage moderne et à la traite d'êtres humains, interdire et éliminer les pires formes de travail des enfants, y compris le recrutement et l'utilisation d'enfants soldats et, d'ici à 2025, mettre fin au travail des enfants sous toutes ses formes;
- ❑ la cible 8.8 – Défendre les droits des travailleurs, promouvoir la sécurité sur le lieu de travail et assurer la protection de tous les travailleurs, y compris les migrants, en particulier les femmes, et ceux qui ont un emploi précaire.

203. Plusieurs autres objectifs et cibles énoncés dans le Programme 2030 présentent tout autant d'intérêt pour les principes et droits fondamentaux au travail ¹. Il s'agit notamment de l'ODD 1, qui met l'accent sur la réduction de la pauvreté et la protection sociale; l'ODD 4, qui porte sur l'accès de tous à une éducation de qualité (condition indispensable pour éliminer le travail des enfants); l'ODD 5, qui cible l'égalité des sexes; l'ODD 10, qui s'attache à réduire les inégalités dans et entre les pays; et l'ODD 16, qui concerne l'accès de tous à la justice et la protection des libertés fondamentales, condition nécessaire à l'avènement de sociétés pacifiques et ouvertes à tous.

204. Le Programme 2030 souligne la nécessité de prendre des mesures à l'échelon national pour avancer dans la réalisation des différents ODD. Le processus d'élaboration du Programme 2030 a permis de se rendre compte qu'il fallait que toutes les composantes de la société œuvrent ensemble, d'une manière inédite et innovante, pour atteindre ces objectifs ambitieux. Plusieurs alliances et partenariats internationaux ont ainsi été lancés en vue d'accompagner les Etats Membres dans les efforts qu'ils déploient pour atteindre certaines cibles définies dans le cadre du programme.

205. Mettre fin au travail des enfants et au travail forcé suppose une réflexion globale, des actions coordonnées, des politiques bien conçues et une utilisation rationnelle des ressources. A l'échelle mondiale, de nombreux acteurs sont concernés, depuis les plus modestes groupements au niveau local jusqu'aux grandes institutions des Nations Unies. Tous peuvent s'appuyer sur leur expérience, leur influence et leurs ressources pour produire des résultats susceptibles de faire progresser les sociétés vers l'élimination de ces deux types de violation des droits de l'homme. L'un des défis majeurs consiste à renforcer et à mieux coordonner les démarches entreprises pour transposer à plus grande échelle les interventions efficaces et pour suivre les progrès accomplis au regard des cibles visées. A cet effet, l'OIT et ses partenaires ont pris l'initiative de créer l'Alliance 8.7, lancée à New York en septembre 2016. L'alliance est née de la volonté de réduire considérablement le nombre d'enfants astreints au travail et de victimes de travail forcé. Les moyens mis en œuvre pour y parvenir seront les suivants: sensibilisation accrue au problème et aux solutions à l'échelle mondiale; mobilisation efficace en faveur d'un engagement au plus haut niveau; politiques et plans d'action plus efficaces, davantage axés sur la prévention; action coordonnée et cohérente aux niveaux mondial, régional et national; meilleur suivi et partage des connaissances; soutien en faveur d'initiatives nouvelles et novatrices; et création d'un mécanisme mondial de financement ².

206. La Coalition mondiale pour l'égalité de rémunération sera lancée en septembre 2017 pour aider à promouvoir la cible 8.5, qui vise, d'ici à 2030, à garantir à tous un salaire égal pour un travail de valeur égale. Les indicateurs clés du succès de cette initiative seront: la ratification universelle de la convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération, 1951; l'amélioration de la législation nationale et le renforcement des mécanismes d'application; et la réduction des disparités salariales entre hommes et femmes au niveau national. A l'échelle mondiale, les membres de la coalition s'emploieront à: analyser les données; suivre les tendances; diffuser les résultats, y compris les informations relatives aux obstacles, aux progrès et aux bonnes pratiques; et formuler des recommandations d'amélioration. Au niveau des pays, les partenaires veilleront à: promouvoir la ratification de la convention n° 100; proposer des solutions pour combler les lacunes législatives; renforcer les capacités de suivi et d'application; promouvoir des pratiques efficaces de négociation collective en matière d'égalité entre hommes et femmes et d'équité salariale;

¹ BIT: *Initiative sur l'éradication de la pauvreté: L'OIT et le Programme 2030*, rapport I(B), Conférence internationale du Travail, 105^e session, Genève, 2016, parag. 24.

² BIT: «Alliance 8.7 working together to end child labour and modern slavery», p. 3.

mettre en commun les outils et les bonnes pratiques; et favoriser la collaboration entre pays partageant les mêmes aspirations.

207. Le Pacte mondial a été mis sur pied par le Premier ministre suédois, en coopération avec l'OIT et l'OCDE. Lancé en septembre 2016, il vise à relever les défis du marché du travail mondial et à faire en sorte que la mondialisation bénéficie à tous. Il s'agit d'un partenariat multipartite destiné à encourager les gouvernements, les entreprises, les syndicats et d'autres organisations à prendre expressément l'engagement de renforcer le dialogue social ³. Le Pacte mondial contribue de manière concrète à promouvoir l'ODD 8 et revêt également un intérêt pour d'autres objectifs et cibles de développement durable.

Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme

208. En 2011, le Conseil des droits de l'homme des Nations Unies a approuvé les *Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme: mise en œuvre du cadre de référence «protéger, respecter et réparer»* des Nations Unies, qui traitent de la question des entreprises et des droits de l'homme ⁴. Elaborés par John Ruggie, ancien Représentant spécial du Secrétaire général chargé de la question des droits de l'homme et des sociétés transnationales et autres entreprises, ces principes directeurs fournissent des orientations aux gouvernements sur la manière de protéger les droits de l'homme et aux entreprises sur la manière de les respecter, ainsi que sur la nécessité de garantir un accès à des voies de recours efficaces pour les victimes de violations des droits de l'homme commises par des entreprises. Ils font en outre expressément référence à la Déclaration de 1998 et conseillent aux entreprises de mettre en place une procédure de diligence raisonnable en matière de droits de l'homme pour identifier leurs incidences sur ces droits, prévenir ces incidences et en atténuer les effets, et rendre compte de la manière dont elles y remédient, dans toutes leurs activités ⁵. L'OIT organise des séances consacrées au travail des enfants et au travail forcé lors du Forum sur les entreprises et les droits de l'homme, qui se réunit chaque année dans le cadre du suivi des principes directeurs, et elle collabore étroitement avec le Groupe de travail des Nations Unies sur les entreprises et les droits de l'homme.

209. La Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale (Déclaration sur les entreprises multinationales), telle qu'amendée en 2006, et les Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales, tels que révisés en 2011, sont l'expression de ce qui est attendu du comportement des entreprises multinationales ⁶. La Déclaration sur les entreprises multinationales fait expressément référence à la Déclaration de 1998 et appelle toutes les parties à contribuer à sa réalisation et à son suivi. Elle prie en outre les gouvernements des Etats qui n'ont pas encore ratifié les conventions n^{os} 29, 87, 98, 100, 105, 111, 122, 138 et 182 de le faire et, en tout état de cause, d'appliquer dans la plus large mesure possible, dans le cadre de leur

³ Initiative du Pacte mondial: [«Together for decent work and inclusive growth»](#).

⁴ Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme: *Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme: mise en œuvre du cadre de référence «protéger, respecter et réparer»* des Nations Unies (New York et Genève, 2011).

⁵ *Ibid.*, p. 18.

⁶ En mars 2016, le Conseil d'administration a décidé de créer un Groupe de travail tripartite ad hoc chargé d'examiner le texte de la Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale, son annexe et les addenda, ainsi que la procédure d'interprétation. Le groupe soumettra sa recommandation au Conseil d'administration à sa session de mars 2017, en vue de son adoption éventuelle.

politique nationale, les principes énoncés dans ces conventions et dans les recommandations n^{os} 35, 90, 111, 119, 122, 146, 169, 189 et 190 ⁷.

Autres partenariats avec les Nations Unies

210. Une étroite collaboration s'est établie entre l'OIT et le Pacte mondial des Nations Unies. Plusieurs autres partenariats avec des organisations du système des Nations Unies ont été créés ou renforcés au cours des dernières années. En 2016, l'OIT et le Haut-Commissariat des Nations Unies pour les réfugiés (HCR) ⁸ ont conclu un nouveau protocole d'entente, qui prévoit une coopération notamment sur les questions du travail des enfants et de l'exploitation économique des réfugiés.

B. Institutions économiques internationales et régionales

211. Lors de la réunion qu'ils ont tenue en 2013 à Moscou, les ministres du Travail et de l'Emploi des pays du G20 ont débattu de la situation du marché mondial du travail et des difficultés auxquelles leurs pays sont confrontés en matière d'emploi. Dans leur déclaration, ils se sont engagés à garantir le plein respect des principes et droits fondamentaux au travail énoncés dans la Déclaration de 1998 et ont reconnu la contribution du dialogue social ainsi que la participation active des partenaires sociaux à la conception et à la mise en œuvre des politiques du travail et de l'emploi au sein des pays du G20.

212. Dans leur déclaration faite à Melbourne en 2014, les ministres du Travail et de l'Emploi du G20 ont rappelé l'importance de la Déclaration de 1998 et notamment préconisé des mesures pour éliminer le travail forcé et le travail des enfants. Au sujet de l'augmentation du taux d'activité des femmes et de leur autonomisation, ils ont indiqué que leurs priorités stratégiques seraient éclairées par les conventions et recommandations de l'OIT relatives à l'égalité de chances et de traitement ainsi que par la recommandation de 2015 du Conseil de l'OCDE sur l'égalité hommes-femmes dans la vie publique. L'importance des principes et droits fondamentaux au travail a également été rappelée dans la déclaration des ministres du Travail et de l'Emploi du G20 faite à Beijing en 2016.

213. Les principes et droits fondamentaux au travail sont désormais plus systématiquement pris en compte dans les politiques de sauvegarde de plusieurs banques de développement internationales et régionales, en particulier la Société financière internationale (SFI), la Banque européenne pour la reconstruction et le développement (BERD) et la Banque africaine de développement (BAfD). En 2016, la Banque mondiale a adopté un nouveau Cadre environnemental et social pour les prêts d'investissement, qui comporte des mesures de sauvegarde relatives aux conditions de travail. Si certaines dispositions ne sont pas pleinement conformes aux normes de l'OIT, cette politique offre néanmoins de nouvelles possibilités de collaboration et permet l'élaboration de directives pratiques au niveau national. En Ouzbékistan, l'OIT assure, en qualité de tierce partie, le suivi des projets financés par la Banque mondiale; les enseignements tirés de cette collaboration devraient éclairer l'action à venir dans ce domaine.

⁷ BIT: *Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale* (Genève, 2006), paragr. 8-9.

⁸ BIT: «Memorandum of understanding between the International Labour Organization and the Office of the United Nations High Commissioner for Refugees» (Genève, 1^{er} juillet 2016), pp. 1-3.

214. L'approche actuelle de la Banque européenne d'investissement (BEI) en matière de droits au travail est présentée dans deux notes d'orientation – la première portant sur les normes du travail, la seconde, sur la sécurité et la santé sur le lieu de travail et au sein de la population –, qui offrent un aperçu de la politique de la BEI en ce qui concerne les normes du travail et les consultations de la population locale dans le cadre de projets hors UE. La première note indiquait que les procédures de diligence raisonnable de la BEI devraient accorder une attention particulière aux normes fondamentales du travail énoncées dans la Déclaration de 1998 et aux législations nationales du travail pertinentes; elle précisait ensuite que la BEI ne financerait pas les projets qui feraient usage ou tireraient profit du travail des enfants ou du travail forcé, ou qui ne se conformeraient pas à la législation nationale sur la représentation et l'organisation des travailleurs⁹.

215. Dans tous les projets qu'elle finance directement, la BERD oblige les emprunteurs à: respecter les droits de l'homme et les normes fondamentales du travail de l'OIT; fournir aux travailleurs des informations écrites sur leurs conditions de travail et leurs droits; se conformer aux normes de base en matière de sécurité et de santé au travail; et assumer la responsabilité des conditions de travail des travailleurs des pays tiers (sous-traitance). En décembre 2013, la BAfD avait adopté une mesure de sauvegarde similaire concernant les conditions de travail dans le cadre de son Système de sauvegardes intégré.

216. La Banque asiatique de développement et la Banque interaméricaine de développement n'ont pas encore entrepris d'adopter une mesure de sauvegarde relative aux conditions de travail

C. Dispositions relatives au travail dans les accords commerciaux

217. Actuellement, un quart de la valeur des échanges ont lieu dans le cadre d'accords commerciaux qui comportent des dispositions relatives au travail. Ces dispositions «prennent en compte toute norme qui régit les relations de travail ou les conditions minimales de travail, les mécanismes visant à en surveiller ou à en promouvoir l'application, et/ou un cadre pour la coopération. Cette définition regroupe un large éventail de dispositions relatives au travail, y compris des références aux droits des travailleurs, ainsi que des cadres de coopération»¹⁰.

218. Les dispositions relatives au travail font généralement référence à la Déclaration de 1998, qui sert de base aux engagements que prennent les parties aux accords. Le plus souvent, les parties ont pour obligation de ne pas chercher à favoriser les échanges ou les investissements en assouplissant leurs normes du travail et de veiller à ce que la législation et les pratiques de travail soient en conformité avec la Déclaration de 1998 et dûment appliquées. Soixante-douze pour cent des dispositions relatives au travail font référence aux instruments de l'OIT, en particulier à la Déclaration de 1998, à l'Agenda du travail décent, à la Déclaration de 2008 et, dans certains cas, aux conventions de l'OIT.

219. Il est de plus en plus courant que des dispositions relatives au travail figurent dans les accords commerciaux. L'Accord de libre-échange nord-américain de 1994 a été le premier accord commercial à comporter une clause sociale contraignante. Au mois d'août

⁹ C. Wright: *European Investment Bank: Promoting sustainable development, where appropriate* (CEE Bankwatch Network, Prague, nov. 2007), p. 9.

¹⁰ BIT: *Assessment of labour market provisions in trade and investment arrangements (L'évaluation des dispositions relatives au travail des accords sur le commerce et l'investissement – résumé en français)* (Genève, 2016), p. 1.

2016, les accords commerciaux comportant des dispositions relatives au travail étaient au nombre de 77 et s'appliquaient à 136 pays.

220. Outre les accords commerciaux bilatéraux et plurilatéraux, certains accords commerciaux unilatéraux prévoient des dispositions relatives au travail dans le cadre des conditions à remplir pour bénéficier d'incitations commerciales spéciales. Ainsi, au titre du Système des préférences généralisées (SPG) de l'UE, l'arrangement SPG+ exige des pays qu'ils ratifient et mettent en œuvre les conventions fondamentales de l'OIT pour pouvoir bénéficier de mesures incitatives spéciales ¹¹.

221. Les dispositions relatives au travail font l'objet de divers mécanismes de suivi, d'application et de conformité: il peut s'agir de mesures préalables à la ratification prévoyant l'introduction de réformes de la législation et de la pratique et, une fois l'accord entré en vigueur, de règles et mécanismes régissant la participation des parties prenantes – en particulier des partenaires sociaux – ou encore de mécanismes de règlement des conflits en cas de violation des obligations relatives au travail. Malgré les différences entre les mécanismes et les approches, la plupart des accords soulignent que le dialogue, le renforcement des capacités et les activités de coopération sont des moyens de promouvoir les droits et principes fondamentaux au travail.

222. La combinaison de mécanismes tels que les activités de renforcement des capacités, le contrôle de l'application des mesures et l'implication des parties prenantes a généré des changements institutionnels et juridiques et, dans une moindre mesure, des améliorations des conditions de travail au niveau sectoriel. Ainsi, l'Accord de libre-échange entre l'Amérique centrale, les Etats-Unis et la République dominicaine vise à renforcer les institutions, moyennant par exemple des augmentations budgétaires et le renforcement des capacités des services d'inspection du travail. L'Accord bilatéral sur le textile conclu entre le Cambodge et les Etats-Unis a permis d'améliorer les conditions de travail au niveau de l'entreprise grâce aux avantages procurés par l'augmentation du volume des échanges. Une hausse des salaires a été observée au niveau de l'entreprise, ainsi qu'une réduction de la disparité salariale entre hommes et femmes et un renforcement limité du droit à la liberté d'association ¹². Toutefois, la pérennisation de ces effets reste un défi. Par ailleurs, la participation des parties prenantes, en ce qui concerne les questions tant de transparence que de responsabilisation, est un mécanisme de nature à améliorer l'efficacité du processus dans son ensemble ¹³.

223. Dans le contexte des accords commerciaux, l'OIT fournit une assistance et des conseils techniques à la demande des Etats Membres ou participe, avec les partenaires sociaux, à l'exécution de programmes de coopération pour le développement. En outre, les Etats Membres se fondent sur les commentaires et observations émanant des mécanismes de contrôle et des procédures spéciales de l'OIT pour mettre en œuvre des dispositions relatives au travail. A titre d'exemple, on peut citer un programme élaboré dans le cadre de l'accord commercial conclu entre les Etats-Unis et la Colombie et mis en œuvre par l'OIT dans le but de renforcer les capacités du gouvernement de la Colombie et des partenaires sociaux à promouvoir le respect des normes internationales du travail et à

¹¹ BIT: *Assessment of labour market provisions in trade and investment arrangements (L'évaluation des dispositions relatives au travail des accords sur le commerce et l'investissement* – résumé en français) (Genève, 2016), p. 20.

¹² *Ibid.*, p. 66.

¹³ *Ibid.*, p. 126.

tenir compte des commentaires formulés par le système de contrôle de l'OIT, en particulier dans le domaine de la liberté d'association et de la négociation collective ¹⁴.

224. Il y a lieu d'approfondir les recherches et la réflexion sur ces questions afin d'explorer d'autres modalités de participation qui permettraient à l'OIT d'assurer davantage de cohérence entre les principes et droits fondamentaux au travail et le respect effectif des engagements pris dans le domaine du travail en vertu des accords commerciaux.

¹⁴ BIT: *Assessment of labour market provisions in trade and investment arrangements (L'évaluation des dispositions relatives au travail des accords sur le commerce et l'investissement* – résumé en français) (Genève, 2016), pp. 180-181.

Chapitre 4

Observations sur le renforcement de l'action en faveur des principes et droits fondamentaux au travail

225. A la lumière des informations présentées dans les précédents chapitres, des observations récapitulatives sont formulées dans les sections qui suivent.

A. Tendances générales et enjeux

226. **Ratifications.** Entre 2012 et la fin mars 2017, 39 ratifications de conventions fondamentales ont été enregistrées, contre 20 au cours des cinq années précédentes. Toutefois, 129 ratifications supplémentaires sont nécessaires pour atteindre l'objectif de la ratification universelle – objectif que l'OIT escomptait atteindre initialement en 2015, selon les projections faites en 1995. L'accent doit être mis en particulier sur les conventions n^{os} 87 et 98. Il conviendrait d'envisager des mesures pour redynamiser la campagne de ratification, lesquelles pourraient consister par exemple à définir de nouveaux objectifs compte tenu du centenaire de l'OIT, qui sera célébré en 2019, et du Programme 2030. Dans le cadre d'une telle campagne, le Bureau pourrait s'employer à renforcer les liens entre le processus d'examen annuel et les activités de coopération pour le développement.

227. **Comblar les lacunes de mise en œuvre.** Malgré un taux de ratification globalement élevé, les conventions fondamentales restent trop souvent sans effet dans la pratique. Dans un contexte d'inégalités croissantes et de profondes mutations dans le monde du travail, il est opportun de faire le point sur les progrès accomplis à l'échelon national et sur les nouveaux efforts qui pourraient être déployés pour promouvoir le respect des principes et droits fondamentaux au travail.

228. **Les carences en matière de liberté d'association et de négociation collective restent un défi majeur.** Bien que les tendances diffèrent, les données présentées indiquent un nouveau recul des taux de syndicalisation et de la négociation collective. Dans certains Etats Membres, des approches stratégiques ont stabilisé ou étendu le recours à la négociation collective. Le Conseil des droits de l'homme s'inquiète de plus en plus des difficultés croissantes auxquelles se heurtent les travailleurs et les employeurs en matière d'organisation.

229. **Le protocole relatif à la convention n° 29 offre de nouvelles possibilités d'action.** De plus en plus d'Etats Membres prennent des mesures contre le travail forcé, notamment en adoptant des lois pour lutter contre cette pratique dans les chaînes d'approvisionnement et pour renforcer la protection des victimes. Le protocole offre de nouvelles possibilités pour mobiliser l'action dans ce domaine. La ratification du protocole progresse régulièrement, mais il reste encore beaucoup à faire pour atteindre l'objectif de l'OIT, à

savoir parvenir à 50 ratifications d'ici à 2018. Le cadre à utiliser pour mesurer le recours au travail forcé s'améliore, le but étant d'évaluer les tendances en la matière dans les années à venir.

230. Progrès accomplis dans la lutte contre le travail des enfants. La lutte contre le travail des enfants a connu d'importants progrès, mais il y a encore fort à faire si l'on veut mettre fin au travail des enfants d'ici à 2025, conformément à la cible définie dans le cadre des ODD. Il est solidement établi que des politiques publiques judicieuses, la transformation des économies informelles et rurales et l'engagement sans faille des partenaires sociaux peuvent faire reculer le travail des enfants. La nécessité de disposer d'orientations pour l'établissement de la liste des travaux dangereux, comme l'exige la convention (n° 182) sur les pires formes de travail des enfants, 1999, pose problème dans certains Etats Membres. D'autres éléments d'orientation peuvent se révéler utiles, par exemple s'agissant du passage de l'école à la vie active ou des mesures de prévention en matière de sécurité et de santé au travail concernant les enfants en âge légal de travailler.

231. Discrimination dans l'emploi et la profession. La réduction des inégalités entre les sexes sur le marché du travail, notamment des écarts de rémunération, n'enregistre que de modestes avancées. L'amélioration des données concernant la discrimination en général est une nécessité. Il reste très difficile d'assurer à tous l'accès aux mécanismes de lutte contre les discriminations, la charge de la preuve et la crainte des représailles étant des obstacles fréquemment invoqués ¹. La question se pose de savoir si l'adoption de nouvelles mesures pourrait contribuer à créer une dynamique de lutte contre la discrimination.

232. Les principes et droits fondamentaux au travail dans les économies informelles et rurales. L'interdépendance des principes et droits fondamentaux au travail se manifeste encore plus clairement dans les économies informelles et rurales. L'absence généralisée d'organisations d'employeurs et de travailleurs efficaces, qui a pour corollaire l'absence de dialogue social dans ces secteurs, pose un défi majeur. La recommandation (n° 204) sur la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle, 2015, prévoit la mise en place d'un cadre de politiques nouvelles qui devrait porter sur l'économie informelle tant en milieu urbain que rural. L'OIT et ses mandants pourraient examiner le champ d'application de ces politiques à la lumière de la recommandation.

233. Renforcement de l'administration du travail. Une administration du travail forte et efficace est déterminante pour garantir le respect des principes et droits fondamentaux au travail. Or, dans les domaines où sont commises les pires violations, l'administration du travail est largement absente. Un défi de taille consiste à garantir la présence de systèmes d'administration du travail dotés de ressources appropriées et fondés sur une bonne compréhension des principes et droits fondamentaux au travail.

234. Intégration des principes et droits fondamentaux au travail. L'importance des principes et droits fondamentaux au travail a été mise en évidence à l'occasion de plusieurs discussions récemment tenues par la Conférence internationale du Travail (sur l'économie informelle, les chaînes d'approvisionnement mondiales et les Etats fragiles) ainsi que dans le cadre de réunions d'experts (sur les formes atypiques d'emploi). Les initiatives qui sont ressorties de ces discussions, parmi d'autres, peuvent offrir de nouvelles possibilités d'intégrer les principes et droits fondamentaux au travail dans toutes les activités du Bureau, y compris dans les travaux futurs consacrés aux chaînes d'approvisionnement

¹ BIT: [Etude d'ensemble sur les conventions fondamentales concernant les droits au travail à la lumière de la Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable, 2008](#), rapport III (partie 1B), Conférence internationale du Travail, 101^e session, Genève, 2012, paragr. 884-886.

mondiales ou au renforcement des systèmes d'inspection du travail et d'autres institutions du marché du travail.

B. Action de l'OIT et de ses mandants

235. Législation et politiques. Les Etats Membres continuent d'adopter de nouvelles lois ou d'améliorer leur législation afin d'assurer la mise en œuvre des principes et droits fondamentaux au travail. Ils ont également largement recours à des plans d'action nationaux et à d'autres mesures pour promouvoir l'action menée en faveur des principes et droits fondamentaux au travail.

236. Programmes par pays de promotion du travail décent. Les principes et droits fondamentaux au travail semblent susciter une attention croissante dans le cadre des PPTD, bien que la priorité accordée à telle ou telle catégorie de ces principes et droits continue de varier grandement d'un programme à l'autre. D'après l'évaluation des travaux de l'OIT dans ce domaine, aucun PPTD ne définit la liberté d'association et la négociation collective comme des priorités. Le Bureau pourrait poursuivre ses activités de conseils et d'appui en vue d'encourager la ratification des conventions fondamentales et le respect de tous les principes et droits fondamentaux au travail dans le cadre des PPTD et de promouvoir une approche intégrée.

237. Liens avec d'autres objectifs stratégiques. Des efforts continuent d'être déployés pour garantir la cohérence entre les travaux consacrés aux principes et droits fondamentaux au travail et ceux qui portent sur les autres objectifs stratégiques que sont l'emploi, le dialogue social et la protection sociale. La poursuite de ces efforts devrait s'inscrire dans le prolongement de la stratégie intégrée suivie par FUNDAMENTALS. Il semblerait que les travaux menés au titre d'autres objectifs stratégiques aient aussi une incidence positive sur les principes et droits fondamentaux au travail.

238. Pour une action de l'OIT ciblée sur des programmes moins nombreux, plus ambitieux et mieux intégrés. Les conclusions du Conseil d'administration sur les enseignements tirés donnent à penser que les activités de coopération pour le développement devraient se concentrer sur des programmes moins nombreux, plus ambitieux et mieux intégrés. La création du service FUNDAMENTALS au sein du BIT offre des possibilités de synergies nouvelles propres à soutenir des interventions intégrées en faveur des principes et droits fondamentaux au travail ainsi que les travaux consacrés aux autres objectifs stratégiques. La nouvelle stratégie du programme phare de l'OIT, IPEC+, s'inscrit dans ce type d'approche intégrée.

239. Partenariats public-privé. Les partenariats public-privé sont devenus de plus en plus courants; après s'être initialement concentrés sur le travail des enfants, ils se sont étendus au travail forcé et privilégient depuis peu une approche qui englobe les quatre domaines des principes et droits fondamentaux au travail. La Plateforme sur le travail des enfants sera étoffée, et des travaux préparatoires sont en cours pour établir un réseau d'entreprises sur la question du travail forcé. L'Initiative en faveur du recrutement équitable de l'OIT sera étendue et déployée à l'échelon national, ce qui lui permettra d'agir aux côtés des entreprises pour renforcer le respect du principe de diligence raisonnable en ce qui concerne l'offre de main-d'œuvre dans les chaînes d'approvisionnement.

240. Activités de sensibilisation. Le travail des enfants et le travail forcé sont des problématiques qui mobilisent fortement l'opinion publique, ce qui a beaucoup contribué à la ferme volonté politique de relever les défis en la matière. Dans une certaine mesure, la question de la discrimination fondée sur le sexe dans l'emploi suscite elle aussi l'attention du public, ce qui est loin d'être le cas d'autres aspects de la discrimination dans

l'emploi ou de la liberté d'association et de la négociation collective. Il conviendrait d'envisager de nouvelles stratégies de sensibilisation qui recouvrent toutes les catégories de principes et droits fondamentaux au travail.

241. Affectation des ressources. Les ressources allouées aux principes et droits fondamentaux au travail dans le cadre de la coopération pour le développement ont sensiblement diminué. En outre, ces ressources sont inégalement réparties entre les différentes catégories de principes et droits fondamentaux au travail. Il convient de créer une nouvelle dynamique pour mobiliser des ressources et garantir une approche intégrée propre à mieux équilibrer le soutien apporté à ces différentes catégories de principes et droits.

242. Connaissances et données. L'OIT joue un rôle de premier plan dans la collecte et la diffusion de connaissances et de données relatives aux principes et droits fondamentaux au travail. Les estimations sur le travail des enfants et le travail forcé font l'objet d'une couverture médiatique mondiale et sont largement utilisées dans les débats d'orientation et les activités de sensibilisation aux niveaux international et national. En ce qui concerne la discrimination et la liberté d'association, les données disponibles sont plus limitées. L'établissement d'estimations mondiales sur ces questions favoriserait les activités de sensibilisation et une approche globale des principes et droits fondamentaux au travail. Le Bureau mène aussi actuellement des recherches sur des thématiques précises en rapport avec les principes et droits fondamentaux au travail, notamment sous l'angle des chaînes d'approvisionnement mondiales, des situations de conflit et de fragilité et de l'économie rurale. Il poursuit ses travaux sur les différents mécanismes de règlement des conflits du travail afin de définir un ensemble de principes directeurs concernant l'établissement de systèmes efficaces dans ce domaine. Ces travaux visent, d'une part, à renforcer et à améliorer la capacité du Bureau à offrir son assistance technique et, d'autre part, à contribuer à l'analyse qui est actuellement menée pour déterminer si le corpus existant de normes internationales du travail sur ce sujet est adapté à l'objectif visé.

C. Autres initiatives et cadres internationaux

243. Le Programme 2030. Le Programme 2030 place l'OIT au cœur des débats sur le développement et fournit un nouveau cadre pour orienter les activités futures en matière de principes et droits fondamentaux au travail. L'OIT a pris l'initiative d'établir l'Alliance 8.7 – projet multipartite destiné à promouvoir l'objectif de l'élimination du travail des enfants et du travail forcé – parallèlement à la nouvelle Coalition mondiale pour l'égalité de rémunération. Ces deux alliances contribueront à élargir la portée de la participation du Bureau et des mandants au processus engagé par le Programme 2030, en mettant résolument l'accent sur l'action au niveau national.

244. Dispositions relatives au travail dans les accords commerciaux. Un quart de la valeur des échanges dans le monde est généré dans le cadre d'accords commerciaux qui comportent des dispositions relatives au travail. Les instruments de l'OIT sont cités en référence dans 72 pour cent de ces accords. L'OIT a fourni une assistance et des conseils techniques à ce sujet aux Etats Membres, à leur demande, et elle a participé, avec les partenaires sociaux, à l'exécution de programmes de coopération pour le développement.

245. Institutions financières internationales. De nouvelles politiques de sauvegarde ont été adoptées par les institutions financières internationales, et plus récemment par la Banque mondiale. Ces politiques offrent de nouvelles possibilités de collaboration, l'objectif étant de combler les lacunes dans l'application des principes et droits fondamentaux au travail – en ce qui concerne notamment la liberté d'association et la

négociation collective – et d'encourager la mise en œuvre de ces nouvelles politiques. A cet égard, les enseignements tirés de la collaboration entre l'OIT et la Banque mondiale en Ouzbékistan mériteraient d'être pris en considération.

Points suggérés pour la discussion à la Conférence

246. L'objet de la discussion récurrente est d'examiner les principales tendances observées dans la mise en œuvre des quatre catégories de principes et droits fondamentaux au travail et les résultats de l'action menée à cet égard par l'OIT. La Conférence pourra ainsi guider les travaux futurs du Bureau et des mandants de l'OIT et orienter également le Conseil d'administration pour qu'il adopte un plan d'action concernant l'objectif stratégique consacré aux principes et droits fondamentaux au travail. A cet effet, les points ci-après sont suggérés pour la discussion.

Point 1

Le chapitre 1 présente une vue d'ensemble de la situation et met en évidence des défis et perspectives propres à chacune des quatre catégories de principes et droits fondamentaux au travail.

- a) Quelle a été votre expérience et quels enseignements avez-vous tirés des efforts déployés pour donner effet à la Déclaration de 1998 et pour respecter, promouvoir et réaliser les principes et droits fondamentaux au travail, afin de progresser plus avant vers les objectifs sociaux, économiques et de développement fixés par votre pays? D'après votre expérience, quelles solutions ont été efficaces, et lesquelles ne l'ont pas été?
- b) Quels efforts supplémentaires sont nécessaires de la part des gouvernements et des partenaires sociaux pour promouvoir et assurer la réalisation effective des principes et droits fondamentaux au travail aux niveaux tant national que mondial?

Point 2

Le chapitre 2 fait la synthèse des avancées obtenues dans le cadre du Plan d'action concernant les principes et droits fondamentaux au travail adopté en 2012. Compte tenu de ces avancées et des obstacles rencontrés au cours de la mise en œuvre du plan d'action ainsi que des orientations fournies lors de l'évaluation de l'impact de la Déclaration sur la justice sociale qui a eu lieu en 2016 ¹:

- a) Quelles priorités le Bureau devrait-il se fixer en ce qui concerne la coopération pour le développement, les programmes par pays de promotion du travail décent, le renforcement des capacités, la recherche, l'action normative et l'allocation de ressources aux activités liées aux principes et droits fondamentaux au travail?
- b) Quelles mesures le Bureau et les Etats Membres devraient-ils prendre pour continuer de promouvoir la stratégie intégrée de l'OIT concernant les principes et droits fondamentaux au travail?
- c) Quelles autres mesures seraient requises de la part du Bureau et des Etats Membres pour donner un nouvel élan à la campagne en faveur de la ratification universelle des huit conventions fondamentales et du protocole de 2014 relatif à la convention n° 29?

¹ BIT: *Faire progresser la justice sociale – Examen de l'impact de la Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable*, rapport VI, Conférence internationale du Travail, 105^e session, Genève, 2016.

Point 3

Le chapitre 3 donne des informations sur la multiplication des références aux principes et droits fondamentaux au travail dans les cadres internationaux. En particulier, des cibles précises du Programme de développement durable à l'horizon 2030 confèrent à l'OIT la responsabilité de contribuer à piloter et à suivre les progrès accomplis vers la réalisation effective des principes et droits fondamentaux au travail.

- a) Comment garantir le maintien de la cohérence des politiques dans les enceintes internationales pour ce qui est des principes et droits fondamentaux au travail ainsi qu'une meilleure intégration de ces principes et droits dans les politiques et les stratégies des autres acteurs internationaux concernés?
- b) Quelles mesures les Etats Membres et le Bureau devraient-ils prendre pour intégrer le tripartisme dans les cadres internationaux et pour renforcer les capacités des partenaires sociaux, de telle sorte que tous les mandants soient associés à part entière aux processus liés aux objectifs de développement durable?
- c) Comment mobiliser pleinement les nouvelles alliances afin de produire un impact positif durable sur la réalisation des principes et droits fondamentaux au travail?