



Conseil d'administration

317^e session, Genève, 6-28 mars 2013

GB.317/INS/3

Section institutionnelle

INS

Date: 29 janvier 2013

Original: anglais

TROISIÈME QUESTION À L'ORDRE DU JOUR

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

Objet du document

Dans le présent document, le Conseil d'administration est invité à prendre note des informations communiquées dans le cadre de l'examen annuel pour la période 2012-13 et à formuler des orientations sur certaines questions et priorités importantes dans le but d'aider les Etats Membres à respecter, promouvoir et mettre en œuvre les principes et droits fondamentaux au travail (voir le projet de décision figurant au paragraphe 127).

Objectif stratégique pertinent: Promouvoir et mettre en œuvre les normes et les principes et droits fondamentaux au travail.

Incidences sur le plan des politiques: Sur la base des enseignements retenus, les activités destinées à assurer le suivi de l'examen annuel pourront être développées selon trois axes prioritaires: 1) réponse effective du BIT aux demandes d'assistance technique en souffrance; 2) dialogue et partage de données d'expérience au sujet de la mise en œuvre des principes et droits fondamentaux au travail; 3) mise en place de nouvelles activités adaptées aux pays concernant ces mêmes principes et droits.

Incidences juridiques: Aucune.

Incidences financières: Aucune

Suivi nécessaire: Le présent document est soumis au Conseil d'administration pour discussion et orientation.

Documents connexes: Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail et son suivi (1998, annexe révisée en 2010); Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable (2008); résolution sur le suivi de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail (2010); rapport VI (*Principes et droits fondamentaux au travail: Traduire l'engagement en action*) soumis à la Conférence internationale du Travail (CIT), 101^e session (2012), et résolution concernant la discussion récurrente sur les principes et droits fondamentaux au travail, CIT, 101^e session (2012); étude 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: *Donner un visage humain à la mondialisation* (2012).

N.B.: Les informations contenues dans le présent rapport sont un résumé des déclarations figurant dans les rapports des gouvernements, dans les bases de référence par pays ainsi que dans les commentaires adressés au Bureau par les organisations nationales et internationales d'employeurs et de travailleurs dans le cadre de l'examen annuel de 2013. Le Bureau n'a pas vérifié l'exactitude des informations ainsi reçues et reproduites.

Résumé

Le présent document fait le point sur les faits nouveaux et les tendances en ce qui concerne la mise en œuvre des principes et droits fondamentaux au travail dans les pays qui n'ont pas encore ratifié les conventions fondamentales correspondantes.

Cette année encore, la totalité des 48 gouvernements devant présenter un rapport ont satisfait à cette obligation; le taux de présentation de rapports atteint donc 100 pour cent pour la deuxième année consécutive. La participation des organisations d'employeurs et de travailleurs a également considérablement augmenté. De même et grâce au suivi des intentions de ratification effectué par le Bureau, le nombre des nouvelles ratifications de conventions fondamentales a atteint 15 en 2012, contre six seulement en 2011¹.

En ce qui concerne le contenu des rapports, il apparaît que la dynamique en faveur d'une mise en œuvre pleine et entière des principes et droits fondamentaux au travail s'est maintenue; ainsi, cette fois encore, aucun rapport ne fait état d'une situation inchangée. Cela montre que les Etats Membres ont tous à cœur de promouvoir et mettre en œuvre les principes et droits en question.

Des difficultés subsistent néanmoins et justifient une action plus soutenue aux niveaux national et international. L'OIT doit apporter son concours aux Etats Membres dans les efforts qu'ils déploient pour respecter, promouvoir et mettre en œuvre les principes et droits fondamentaux au travail; 115 nouvelles ratifications sont encore nécessaires en effet pour atteindre l'objectif d'une ratification universelle de toutes les conventions fondamentales. Pour se rapprocher de cet objectif, il faut continuer de prêter assistance aux Etats Membres pour les aider à mettre en œuvre les principes et droits fondamentaux au travail et favoriser le processus de ratification des conventions fondamentales.

L'approbation par le Conseil d'administration, à sa session de novembre 2012, du Plan d'action de l'OIT sur les principes et droits fondamentaux au travail (2012-2016) et la mise en œuvre de ce plan contribueront sans aucun doute à renforcer l'action de l'OIT pour le suivi de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail, 1998, et de la Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable, 2008, et à favoriser la mise en œuvre des principes et droits fondamentaux au travail dans le monde.

¹ On ne compte plus que 47 Etats tenus de présenter un rapport dans le cadre de la procédure depuis le 4 janvier 2013, date de la ratification par la **République des Maldives** de la totalité des conventions fondamentales de l'OIT (conventions n^{os} 29, 87, 98, 100, 105, 111, 138 et 182). Cela porte à 23 le nombre des nouvelles ratifications de conventions fondamentales de l'OIT pour la période à l'examen.

I. Introduction: Contexte de l'examen annuel de 2013

1. L'examen annuel offre aux Etats tenus de présenter un rapport¹ l'occasion d'engager un dialogue tripartite, et il peut fournir des indications aux fins des activités de coopération technique menées à bien par le BIT dans ces Etats pour assurer la mise en œuvre pleine et entière des principes et droits fondamentaux au travail. Il est donc encourageant de constater que ce dialogue a encore été renforcé, comme en attestent le taux de présentation des rapports par les gouvernements, qui atteint 100 pour cent pour la deuxième année consécutive, et le nombre croissant – et considérable désormais – des observations reçues d'organisations d'employeurs et de travailleurs². L'Organisation internationale des employeurs (OIE) a par ailleurs communiqué au Bureau une observation générale couvrant l'ensemble des principes et droits fondamentaux.
2. Le Bureau a contribué à ce nouveau dynamisme en organisant, parallèlement à la 101^e session de la Conférence internationale du Travail, une série de consultations tripartites informelles qui devaient permettre de mettre à jour les données de référence de plusieurs pays, mais aussi par des missions d'assistance technique sur le terrain et par le cours sur les normes internationales du travail organisé par le Centre international de formation de l'OIT à Turin (Centre de Turin) en mai-juin.
3. Grâce au suivi par le Bureau des intentions de ratification et demandes d'assistance à cet égard, 15 nouvelles ratifications de conventions fondamentales ont été enregistrées en 2012, contre six en 2011. Ainsi, le 13 avril 2012, à la suite d'une mission menée à Honiara, les **Iles Salomon** ont ratifié les six conventions fondamentales suivantes: i) la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948; ii) la convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949; iii) la convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération, 1951; iv) la convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958; v) la convention (n° 105) sur l'abolition du travail forcé, 1957; et vi) la convention (n° 182) sur les pires formes de travail des enfants, 1999. De même, le 29 avril 2012, date de l'adhésion du pays à l'OIT, et à la suite de deux missions à Djouba, le **Soudan du Sud** a ratifié les sept conventions fondamentales suivantes par voie de succession d'Etats: la convention (n° 29) sur le travail forcé, 1930, la convention (n° 138) sur l'âge minimum, 1973, et les conventions n°s 98, 100, 105, 111 et 182. En outre, **Bahreïn** et le **Turkménistan** ont ratifié la convention n° 138 en mars 2012.
4. Si l'on tient compte de ces nouvelles ratifications, il apparaît que les conventions n°s 29 et 182 sont, parmi les conventions fondamentales, les plus largement ratifiées, alors que les conventions n°s 87 et 98 se situent au tout dernier rang³.
5. Il faudrait enregistrer encore 115 ratifications pour parvenir à la ratification universelle des conventions fondamentales de l'OIT⁴. L'adoption par la Conférence de la résolution

¹ L'annexe I fournit la liste des 48 Etats soumis à l'examen annuel pour 2013 (avec mention des conventions qu'ils n'ont pas encore ratifiées). On trouvera en outre à l'adresse suivante la dernière version des tableaux de référence tels qu'établis sur la base des rapports dus au titre de l'examen annuel: <http://www.ilo.org/declaration/lang--fr/index.htm>. Enfin, l'annexe II rend compte de l'évolution du nombre d'Etats tenus de présenter un rapport depuis le début de l'examen annuel.

² L'augmentation atteint 64 et 107 pour cent, respectivement, en tenant compte du nombre de rapports reçus par le Bureau.

³ Au 31 décembre 2012, les conventions n°s 29 et 182 totalisaient 176 ratifications chacune, contre 151 et 162, respectivement, pour les conventions n°s 87 et 98 (voir annexe IV).

contenant un cadre d'action pour le respect, la promotion et la réalisation effectifs et universels des principes et droits fondamentaux au travail 2012-2016⁵ et la décision par laquelle le Conseil d'administration a prié le Directeur général de prendre pleinement en compte ce plan d'action et d'allouer les ressources nécessaires à sa mise en œuvre⁶ contribueront certainement à renforcer l'action menée par le BIT pour assurer la mise en œuvre des principes et droits fondamentaux dans le monde et progresser vers la ratification universelle des conventions fondamentales.

II. Faits nouveaux et tendances ressortant de l'examen annuel de 2013 en ce qui concerne les quatre catégories de principes et droits fondamentaux au travail

A. Liberté syndicale et reconnaissance effective du droit de négociation collective

Ratifications

6. Trente-trois pays doivent encore ratifier la convention n° 87 et 22 la convention n° 98.
7. Pour la première fois depuis 2009, trois ratifications ont été enregistrées en 2012 au titre de ce principe et de ce droit; elles émanaient des **Iles Salomon** (conventions n°s 87 et 98) et du **Soudan du Sud** (convention n° 98) et faisaient suite à des activités d'assistance technique du Bureau. Les instruments en question sont toujours les moins largement ratifiés parmi les conventions fondamentales, notamment la convention n° 87, qui présente toujours un nombre de ratifications nettement inférieur⁷. Plus de la moitié de la population active mondiale vit dans un pays qui n'a ratifié aucune de ces deux conventions ou seulement l'une d'entre elles.
8. En sa qualité de nouvel Etat Membre, le **Soudan du Sud** a adressé son premier rapport et les données de référence correspondantes pour ce principe et ce droit à la suite d'un atelier national sur les questions relatives à l'établissement des rapports organisé en coopération avec le Bureau.
9. Les gouvernements des pays suivants ont confirmé qu'ils s'apprêtaient à demander à ratifier les conventions n°s 87 et/ou 98 ou indiqué qu'ils envisageaient une telle ratification: **Afghanistan, Brunéi Darussalam, Emirats arabes unis, Guinée-Bissau, Iles Marshall, République islamique d'Iran, Iraq, Jordanie, Kenya, République démocratique populaire lao, Liban, République des Maldives, Maroc, Myanmar, Népal, Oman, Ouzbékistan, Qatar, Somalie, Soudan, Soudan du Sud, Thaïlande, Tuvalu et Viet Nam**. Le gouvernement de **Bahreïn** a poursuivi la réflexion sur la ratification des

⁴ Ce chiffre tient compte de la ratification de la totalité des huit conventions fondamentales par la **République des Maldives** le 4 janvier 2013.

⁵ BIT: résolution concernant la discussion récurrente sur les principes et droits fondamentaux au travail, Conférence internationale du Travail, 101^e session (Genève, juin 2012).

⁶ Document GB.316/INS/5/3.

⁷ On trouvera à l'annexe IV le nombre de ratifications des conventions fondamentales de l'OIT.

textes visés et indiqué dans le cadre de l'examen actuel qu'il envisageait de ratifier aussi bien la convention n° 87 que la convention n° 98. Seule la **Chine** n'a pas encore fait connaître ses intentions en la matière.

10. Les gouvernements de l'**Arabie saoudite**, du **Brésil**, du **Canada**, de la **République de Corée**, des **Etats-Unis**, de l'**Inde**, de la **Malaisie**, du **Mexique**, de la **Nouvelle-Zélande** et de **Singapour** déclarent ne pas vouloir ratifier l'une de ces conventions ou ne vouloir en ratifier aucune, ou encore ne pas être en mesure de procéder à une telle ratification en raison d'incompatibilités d'ordre juridique ou pour d'autres motifs liés au contexte national.
11. Lors de l'examen de l'année passée, quelques pays avaient indiqué être bientôt parvenus au terme du processus de ratification. Une année plus tard, la situation n'a pas beaucoup évolué. En **Iraq**, la ratification de la convention n° 87 a été approuvée par le Conseil des ministres et doit encore recevoir l'approbation du Parlement. Le gouvernement de la **Guinée-Bissau** indique que des formalités doivent encore être accomplies avant toute ratification de l'instrument. Dans le cadre de l'examen précédent, le gouvernement du **Népal** avait fait savoir qu'il parviendrait bientôt au terme du processus de ratification, mais il ressort des informations disponibles à ce stade que la question de la ratification de la convention n° 87 restera en suspens jusqu'aux élections générales et à l'entrée en fonction du nouveau Parlement.
12. L'**Iraq**, la **République des Maldives** et la **Thaïlande** font état de la tenue de consultations tripartites tout au long de la réflexion sur une ratification éventuelle ou du processus de ratification lui-même. Il est tout aussi encourageant de constater la pratique du dialogue social dans des Etats qui ne sont pas encore au terme du processus (**Afghanistan**, **Brunéi Darussalam**, **République de Corée**, **Inde**, **République islamique d'Iran**, **Jordanie**, **Kenya**, **République démocratique populaire lao**, **Malaisie**, **Maroc**, **Myanmar**, **Ouzbékistan**, **Singapour**, **Soudan** et **Viet Nam**). Le gouvernement de **Bahreïn** déclare qu'une structure tripartite a été créée et qu'elle a commencé ses travaux, mais la Fédération générale des syndicats de Bahreïn (GFBTU) affirme au contraire qu'il n'y a pas de dialogue social effectif dans le pays depuis le début du soulèvement de février 2011. Au **Myanmar**, l'Organisation des travailleurs du secteur de la céramique (CILO) estime que certains employeurs sont peu disposés à collaborer avec les organisations de travailleurs, mais relève que le dialogue social a cours depuis 2011. En **République de Corée**, la Confédération coréenne des syndicats (KCTU) déclare que le gouvernement cherche à diviser le mouvement syndical en n'autorisant que la Fédération des syndicats de Corée (FKTU) à participer aux négociations tripartites et en écartant la KCTU de la plupart des instances de dialogue social. Cependant, le gouvernement déclare que c'est la KCTU elle-même qui a refusé de faire partie des commissions en question.
13. En **Malaisie**, la Fédération des employeurs de Malaisie (MEF) indique que des divergences de point de vue sont apparues entre le ministère du Commerce international et de l'Industrie et le ministère des Ressources humaines au sujet de la ratification de la convention n° 87 depuis que le premier de ces ministères s'est prononcé en faveur d'une telle mesure, qui permettrait à son sens d'attirer davantage d'investisseurs étrangers et d'assurer l'observation par le pays des dispositions d'un accord de libre-échange conclu avec plusieurs autres Etats d'Asie. La MEF déclare que la position du gouvernement n'a pas varié et que la ratification de la convention n° 87 ne semble pas envisageable à court terme.
14. Le gouvernement de l'**Ouzbékistan** indique avec la Chambre de commerce et d'industrie de l'Ouzbékistan (CCIU) et la Fédération des syndicats de l'Ouzbékistan (FTUU) que des progrès considérables ont été accomplis pendant l'année écoulée dans la réflexion sur la ratification éventuelle de la convention n° 87. Cette question a été examinée par des

experts, dont des représentants du Parlement et d'organisations de travailleurs et d'employeurs, et elle a fait l'objet d'une étude qui a circonscrit les mesures devant encore être envisagées dans la perspective d'une telle ratification.

15. La plupart des organisations d'employeurs et de travailleurs sont favorables à la ratification des conventions n^{os} 87 et/ou 98 dans leur pays. Cependant, certaines organisations d'employeurs sont plus réservées, voire hostiles. Si la Chambre de commerce et d'industrie de Bahreïn (BCCI) et la Fédération des chambres de commerce et d'industrie des Emirats arabes unis (FCCI) indiquent simplement ne pas voir d'objection à une telle ratification, la MEF déclare à nouveau que, dans les circonstances actuelles, elle est toujours opposée à la ratification de la convention n^o 87. Selon elle, la réglementation nationale assure déjà le bon fonctionnement des relations professionnelles, et elle donne plus de pouvoir aux syndicats que ne le ferait la convention n^o 87. En **Nouvelle-Zélande**, l'Organisation des employeurs néo-zélandais (BusinessNZ) défend le même point de vue que lors des examens précédents; elle dit adhérer aux principes de la liberté syndicale sans être favorable pour autant à la ratification de la convention n^o 87. Selon BusinessNZ, la liberté syndicale ne fait l'objet d'aucune contestation dans le pays et, si la ratification de la convention n^o 87 pose problème, cela tient à l'interprétation de ses dispositions par la commission d'experts de l'OIT, notamment en ce qui concerne le droit de grève.
16. Le gouvernement du **Kenya** indique qu'il souhaite ratifier la convention n^o 87 mais que ce projet n'aboutit pas faute d'un soutien sans réserve de la part des partenaires sociaux. Au Kenya, l'Organisation centrale des syndicats (COTU-K) continue de faire valoir que la ratification de la convention n^o 87 risque d'affaiblir la position des syndicats vis-à-vis des employeurs dans le cadre de la négociation collective; elle précise toutefois qu'elle est disposée à participer au dialogue social sur les mesures envisageables pour s'acheminer vers une ratification. Cependant, la COTU-K souligne que le pays respecte pleinement les dispositions de la convention n^o 87 puisque la Constitution du Kenya (2010) garantit la liberté syndicale. La Fédération des employeurs du Kenya (FKE) se dit disposée à participer au dialogue social et à prendre les mesures nécessaires pour définir la voie à suivre en vue d'une ratification de la convention n^o 87. Comme l'année dernière, la FKE ne se prononce pas clairement et dit attendre pour ce faire que toutes les parties soient convenues d'une position commune au plan national. Le gouvernement du Kenya a demandé l'assistance technique du BIT aux fins de l'organisation d'un atelier national tripartite sur les principes et droits fondamentaux au travail qui mettra l'accent sur la convention n^o 87.

Evolutions des législations

17. Plusieurs Etats (**Brésil, Guinée-Bissau, République islamique d'Iran, Jordanie, République démocratique populaire lao, Liban, Maroc, Myanmar, Oman, Ouzbékistan, Singapour, Soudan, Soudan du Sud, Thaïlande et Viet Nam**) font part dans leur rapport de l'adoption récente (ou envisagée à court terme) de lois ou règlements destinés à améliorer la mise en œuvre de ce principe et de ce droit ou à contribuer à l'avancement du processus de ratification des conventions n^{os} 87 et/ou 98.
18. Les principaux progrès enregistrés sur le plan juridique en 2012 concernent le **Myanmar** et le **Soudan du Sud**. Le **Myanmar** a adopté en effet plusieurs nouvelles lois relatives au principe et au droit en question en 2011 et 2012. La CILO, organisation du **Myanmar**, indique que des petits groupes de travailleurs ont commencé à s'organiser en syndicats et à présenter des revendications collectivement depuis cette évolution législative. La CILO admet que les deux textes ainsi adoptés constituent une avancée considérable en ce qui concerne les droits des travailleurs mais émet des réserves au sujet de la nouvelle loi sur les organisations syndicales, qui ne prévoit pas les garanties dont les représentants des travailleurs ont besoin pour pouvoir assumer leurs fonctions, notamment la protection

contre le licenciement dû à une absence pour activité syndicale. Au **Soudan du Sud**, un projet de loi sur le travail a été présenté en 2012. Ce texte consacre le principe de la liberté syndicale ainsi que le droit de négociation collective. Un projet de loi sur les fédérations syndicales soumis en 2012 prévoit par ailleurs des conditions à l'enregistrement des syndicats.

19. En **Malaisie**, la MEF indique que les dispositions relatives à la sous-traitance contenues dans la loi sur le travail de 1955 ont été revues; le texte ainsi modifié est entré en vigueur en avril 2012. La fédération relève que les changements en question, destinés en principe à assurer la protection des travailleurs en faisant obligation aux sous-traitants de s'enregistrer auprès du ministère du Travail, sont contestés par les syndicats qui craignent qu'ils ne débouchent sur un recours accru à la sous-traitance, un affaiblissement du contrôle exercé et une détérioration des conditions de travail. Selon le Conseil des syndicats de Nouvelle-Zélande (NZCTU), certains problèmes se sont posés en **Nouvelle-Zélande** à la suite de l'entrée en vigueur, en 2011, de la loi sur les relations professionnelles telle que modifiée. Cette loi autorise désormais les employeurs à considérer comme des sous-traitants plutôt que comme des salariés certaines catégories de travailleurs, qui se heurtent, de ce fait, à des réactions hostiles lorsqu'ils cherchent à s'organiser en syndicat.
20. Certaines modifications apportées à la législation nationale de **Bahreïn** ont alarmé la GFBTU, qui indique que le gouvernement de **Bahreïn**, au lieu d'introduire un nouveau texte conforme à ce principe et à ce droit, a adopté trois articles portant modification de la loi sur les syndicats qui autorisent le ministère du Travail à désigner, parmi les fédérations existantes, celle qui pourra représenter les travailleurs aux fins de la négociation collective et de la représentation au niveau international. La législation telle que modifiée prévoit en outre que les travailleurs pourront constituer plus d'un syndicat sur le même lieu de travail. La GFBTU est favorable à ce principe mais craint qu'il ne débouche dans la pratique sur la création de syndicats jaunes et ne permette, par là même, qu'une fédération jaune devienne la principale fédération de travailleurs à l'échelle du pays.
21. Dans le même ordre d'idées, la KCTU s'inquiète des modifications apportées à la loi sur les syndicats et l'administration des relations professionnelles de la **République de Corée**, qui sont en vigueur depuis juillet 2012. Selon la KCTU, ce texte introduit un nouveau régime de négociation collective, qui s'inscrit dans le cadre d'un système de syndicats multiples en vertu duquel les employeurs peuvent créer des syndicats-maison et prétexter par la suite qu'ils négocient conjointement avec cette organisation et le syndicat véritable. D'après les informations disponibles, il est déjà arrivé que des employeurs créent des syndicats jaunes pour briser des grèves. Face à cette situation, la KCTU a proposé des modifications à la législation du travail en vue d'assurer la conformité avec les conventions n^{os} 87 et 98.

Activités de promotion

22. Des gouvernements et/ou des partenaires sociaux ont mené des activités de promotion en faveur de ce principe et de ce droit dans beaucoup d'Etats (**Afghanistan, Arabie saoudite, Bahreïn, Brunéi Darussalam, Canada, Chine, République de Corée, Emirats arabes unis, Etats-Unis, Guinée-Bissau, Inde, République islamique d'Iran, Iraq, Jordanie, Kenya, Liban, Malaisie, République des Maldives, Maroc, Mexique, Myanmar, Népal, Nouvelle-Zélande, Ouzbékistan, Qatar, Singapour, Soudan, Soudan du Sud, Thaïlande et Viet Nam** notamment). Parmi ces activités de promotion, il convient de citer des processus de consultation, des activités et ateliers de formation, des activités de sensibilisation, la préparation et la promotion de réformes législatives, des activités pour le renforcement des capacités des partenaires sociaux et la diffusion d'informations, ainsi que des activités dans le domaine de la recherche et de la collecte de données.

23. L'augmentation du nombre des activités de promotion mentionnées par des organisations d'employeurs ou de travailleurs, qui avait été constatée lors de l'examen précédent, ne semble pas s'être poursuivie ou alors sur un rythme moins soutenu. Il convient de relever que cette évolution ne suppose pas nécessairement une diminution des activités elles-mêmes et pourrait découler au moins en partie de la façon dont les informations sont communiquées. Les activités réalisées par des organisations de travailleurs pendant la période à l'examen ont compris des mesures pour la formation des dirigeants et des membres de syndicats, une participation au dialogue social, des initiatives de politique générale et une implication dans les travaux visant l'élaboration de textes de loi, la collecte d'informations et de données ou la sensibilisation. L'OIE indique qu'elle a toujours pour objectif principal de défendre les organisations d'employeurs partout où la jouissance de la liberté d'association est compromise et de leur fournir des services d'assistance, d'appui et de représentation ainsi que des orientations. L'OIE convient que la liberté d'association des employeurs est effective dans de nombreux pays et semble aller de soi pour beaucoup mais souligne que certains éléments continuent de compromettre l'exercice des droits en question dans d'autres régions du monde. L'OIE et l'OIT doivent continuer de suivre ces situations.

Information statistique

24. Les statistiques fournies par les gouvernements et les organisations d'employeurs et de travailleurs permettent de se faire une idée de certaines réalités. Les chiffres en question portent sur les caractéristiques de la population active, le taux d'affiliation syndicale, les conflits et les procédures de médiation et de conciliation. Le gouvernement du **Myanmar** fait état de l'existence sur le territoire de 196 organisations de travailleurs enregistrées, d'une fédération de travailleurs, de 12 organisations d'employeurs et d'une fédération d'employeurs, qui ont été constituées depuis l'adoption de la loi sur les organisations syndicales (août 2012). Au **Soudan du Sud**, l'Association des employeurs du Soudan du Sud (SSEA) dit compter 25 membres parmi les entreprises et institutions de formation privées. Au **Soudan**, la Fédération soudanaise des syndicats de travailleurs (SWTUF) revendique 44 000 membres environ. Selon le gouvernement de l'**Ouzbékistan**, 1 525 nouveaux syndicats ont été créés dans des entreprises du secteur non étatique pendant les sept premiers mois de 2012, pour un nombre total d'adhérents de plus de 31 000. A **Singapour**, le Congrès national des syndicats de Singapour (SNTUC) fait état d'une progression régulière du nombre de ses adhérents, parmi lesquels figurent des travailleurs intellectuels, des cadres et des personnels de direction; ce chiffre serait passé ainsi de 130 000 en 2010 à plus de 160 000 en 2012. Selon la Fédération des syndicats de Chine (ACFTU), le taux de syndicalisation en **Chine** a augmenté de 7,9 pour cent entre 2010 et 2011 et atteint désormais 80,6 pour cent. Les femmes représentent 37,7 pour cent de l'ensemble des travailleurs syndiqués, et les travailleurs des zones urbaines issus des régions rurales 37,3 pour cent.
25. Les gouvernements de la **Malaisie** et de la **Nouvelle-Zélande** font état d'un recul du taux de syndicalisation. Le gouvernement de la **Malaisie** indique ainsi que celui-ci a continué de diminuer entre 2011 et 2012, ce qui suppose une perte de 1 001 adhérents, soit 0,1 pour cent du total. Ce recul est modeste mais pourrait révéler une tendance générale puisque les taux n'ont cessé de décroître, année après année, depuis 2009 en Malaisie. En **Nouvelle-Zélande**, le nombre total de travailleurs syndiqués a reculé de 0,9 pour cent entre mars 2010 et mars 2011. Les effectifs syndicaux représentent aujourd'hui 17,4 pour cent de la population active occupée totale et 20,9 pour cent des salariés.
26. En ce qui concerne les mécanismes de conciliation et de médiation, le Service fédéral de médiation et de conciliation du **Canada** dit être intervenu dans 293 conflits liés à des négociations collectives pour la période 2011-12. Le gouvernement du **Mexique** fournit des statistiques qui montrent que les grèves n'ont jamais été si peu nombreuses depuis plus

de vingt ans et il met cette évolution sur le compte d'efforts de conciliation et du dialogue social. Pour l'exercice budgétaire 2011, le responsable des affaires juridiques du National Labor Relations Board (Conseil national des relations du travail) des **Etats-Unis** indique que les bureaux régionaux ont enregistré pour 2011 un taux de 93 pour cent de résolution sur l'ensemble des affaires pour pratiques déloyales avérées en matière de travail. Au cours de la même période, les décisions prises par le conseil pour sanctionner des pratiques déloyales ou assurer l'observation du droit ont débouché sur le versement de 60 514 922 dollars des Etats-Unis aux salariés concernés, que ce soit à titre de salaire rétroactif ou de remboursement de frais, de droits ou de pénalités, et 1 644 des intéressés se sont vu proposer une réintégration, des chiffres en léger recul par rapport à 2010.

Nouvelles initiatives et progrès accomplis dans la promotion de ce principe et de ce droit

27. Pour 2012, on constate une diminution du nombre des activités de promotion et des progrès mentionnés dans les rapports. Cependant, les gouvernements et les organisations de travailleurs, ainsi qu'un petit nombre d'organisations d'employeurs, font état cette fois encore de mesures adoptées pour renforcer la mise en œuvre de ce principe et de ce droit.
28. Le gouvernement de la **Chine** indique que l'ACFTU a accompli des progrès considérables dans son action visant la constitution de syndicats dans les 500 principales entreprises mondiales implantées en Chine et la conclusion de conventions collectives.
29. Le gouvernement de la **République islamique d'Iran** signale l'adoption du cinquième Plan national de développement économique (2011-2015), programme qui doit contribuer à l'instauration d'un environnement plus favorable à la mise en œuvre des principes et droits fondamentaux au travail et au travail décent. Il fait état en outre d'activités menées par les trois confédérations du pays.
30. Le gouvernement du **Mexique** indique que l'intervention de la Commission fédérale de conciliation et d'arbitrage a permis la conclusion de conventions collectives au sein de la juridiction fédérale, une première dans l'histoire.
31. La Chambre de commerce et d'industrie de l'Oman (OCCI) indique que des discussions tripartites couronnées de succès ont permis d'améliorer considérablement les conditions de travail; la durée hebdomadaire du travail a ainsi été portée de six à cinq jours et le salaire minimum a augmenté de 70 pour cent en **Oman**.
32. Le grand pas en avant du **Soudan du Sud** en termes de ratification des conventions fondamentales de l'OIT a été précédé en mai 2011 par l'adoption d'une résolution tripartite, la première à l'échelle du pays, élaborée en coopération avec l'OIT. Cette résolution appelle à la ratification par voie de succession d'Etats de toutes les conventions fondamentales de l'OIT, exception faite de la convention n° 87, qui sera ratifiée prochainement selon la procédure ordinaire. Malgré cette exception, la nouvelle législation du travail a été élaborée en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs et l'OIT, et elle consacre la liberté d'association pour tous les travailleurs et tous les employeurs.
33. Au **Soudan**, le gouvernement fait état de progrès dans l'élaboration d'un nouveau projet de loi qui doit faciliter la ratification de la convention n° 87. En outre, la SWTUF indique qu'une banque syndicale s'emploie à promouvoir le principe et le droit en question en mettant en place des programmes de microfinancement ouverts aux syndicats et aux travailleurs.

34. Le gouvernement du **Viet Nam** indique que le Premier ministre a approuvé un plan national de ratification pour 2012-2020 en consultation avec les partenaires sociaux et les organisations intéressées. Ce plan porte notamment sur les conventions fondamentales encore non ratifiées. Cependant, la ratification de la convention n° 87 ne figure pas parmi les objectifs fixés pour 2012-2015.

Défis à relever

35. Malgré les avancées réalisées, les difficultés qui freinent le processus de ratification et la mise en œuvre effective de ce principe et de ce droit sont à peu de choses près les mêmes que l'année précédente. Elles demeurent pour l'essentiel liées à des incompatibilités entre les législations nationales et les conventions n°s 87 et/ou 98 (**République de Corée, Etats-Unis, Inde, République islamique d'Iran, Iraq, Jordanie, République démocratique populaire lao, République des Maldives, Maroc, Mexique et Soudan**). Les gouvernements de la **Chine**, de la **Jordanie**, de la **République des Maldives**, du **Népal** et de la **Somalie** imputent à des facteurs d'ordre politique, social ou économique l'interruption ou le ralentissement du processus de ratification ou la mise en œuvre de ce principe et de ce droit. Parmi les autres difficultés invoquées, on citera le manque de sensibilisation du public et/ou de soutien (**République démocratique populaire lao et Soudan du Sud**), les pratiques dominantes en matière d'emploi (**Etats-Unis, Guinée-Bissau et Qatar**), le manque de capacités et de ressources des administrations compétentes (**Iles Marshall, Somalie, Soudan du Sud et Tuvalu**), le manque de capacités des organisations d'employeurs ou de travailleurs (**Jordanie, République démocratique populaire lao, Oman, Somalie et Soudan du Sud**) ou encore l'absence de dialogue social sur ce principe et ce droit (**Afghanistan, Kenya et Soudan du Sud**).
36. Dans le cadre du précédent examen, les deux tiers des Etats déclaraient se heurter à des obstacles dans les processus de ratification et dans l'application de ce principe et de ce droit. Cette année, à peine plus de la moitié des Etats (19 sur 36) font état de difficultés. Le progrès est considérable, mais il ne signifie pas nécessairement que les problèmes rencontrés par les pays en question se sont atténués ou qu'ils ont disparu.
37. Les organisations de travailleurs de différents pays (**République de Corée, Emirats arabes unis, République islamique d'Iran, Malaisie, République des Maldives, Myanmar, Népal, Nouvelle-Zélande, Somalie et Thaïlande**) signalent des incompatibilités juridiques ou des lacunes dans la législation nationale qui empêchent de concrétiser ce principe et ce droit. Si les dispositions juridiques restent parmi les principaux obstacles que les organisations d'employeurs et de travailleurs mettent en avant, il ressort de l'examen de cette année que celles-ci tendent à accorder une place de plus en plus importante aux difficultés imputables à des facteurs contextuels, par exemple d'ordre politique, économique et/ou social. C'est notamment le cas des organisations de travailleurs des pays suivants: **Afghanistan, Emirats arabes unis, Inde, République islamique d'Iran, Iraq, Kenya, République des Maldives, Malaisie, Myanmar, Népal, Somalie, Soudan, Soudan du Sud, Thaïlande et Viet Nam**.
38. Les organisations d'employeurs et de travailleurs d'**Afghanistan** insistent tout particulièrement sur des difficultés économiques et politiques, comme le taux de chômage élevé, la forte présence de l'économie informelle, la corruption généralisée, l'absence de bonne gouvernance ou le manque de volonté politique. Le Conseil supérieur des syndicats de la **République islamique d'Iran** souligne que les sanctions économiques infligées au pays pèsent sur la situation des travailleurs, entraînant une diminution des salaires, une détérioration des conditions de travail et une augmentation des licenciements. Ces circonstances nuisent à l'application de ce principe et de ce droit et retardent la ratification des conventions n°s 87 et 98. La Fédération lao des syndicats (LFTU) indique que les pressions exercées par des entreprises multinationales sur le gouvernement afin qu'il

diffère la mise en œuvre de ce principe et de ce droit entravent tout progrès vers la ratification des conventions n^{os} 87 et 98 par la **République démocratique populaire lao**. En ce qui concerne le **Soudan**, la SWTUF fait savoir que la crise que traverse le pays – aggravée encore par l’instabilité politique – conjuguée à une hausse du prix du pétrole ont empêché les syndicats d’engager des négociations collectives et ont contraint à renoncer provisoirement aux revendications salariales. Les organisations d’employeurs de divers pays (**Afghanistan, Iraq, Liban et Soudan du Sud**) mentionnent également les contraintes imposées par certains facteurs contextuels. En **Arabie saoudite**, la Chambre de commerce et d’industrie de Djeddah (JCCI) relève que certaines valeurs de la société vont à l’encontre de ce principe et de ce droit.

39. A **Bahreïn**, la GFBTU se dit préoccupée par la situation politique du pays. Selon elle, la ratification des conventions n^{os} 87 et 98 n’est plus d’actualité pour le gouvernement, et les discussions tripartites sur ce point ont pris fin.
40. Les organisations de travailleurs de **Thaïlande** signalent que le gouvernement et les employeurs font front commun contre la ratification des conventions n^{os} 87 et 98. Elles soulignent que le rapport de forces défavorable qu’elles entretiennent avec les employeurs entrave grandement les efforts visant à faire appliquer le principe et le droit en question.
41. En **Somalie**, la Fédération des syndicats somaliens (FESTU) et le Syndicat national des journalistes somaliens (NUSOJ) relèvent qu’aucun progrès vers la ratification des conventions n^{os} 87 et 98 n’a été accompli l’année dernière. La liberté syndicale a souffert de la non-reconnaissance de dirigeants syndicaux en qualité de représentants des membres de leurs organisations. D’après la FESTU et le NUSOJ, le ministère du Travail semble peu enclin à reconnaître les syndicats ou les organisations d’employeurs.
42. En raison des modifications apportées à la législation de la **Nouvelle-Zélande**, le NZCTU fait observer qu’une ratification de la convention n^o 87 apparaît moins probable aujourd’hui qu’elle ne l’était avant 2009. Au sujet des difficultés signalées par le NZCTU, le gouvernement déclare qu’il n’y a, selon lui, aucun obstacle ni aucun problème entravant la promotion et la mise en œuvre effective de la liberté syndicale.
43. De même, la KCTU constate avec inquiétude que certaines formes d’emploi se traduisent par des violations de ce principe et de ce droit en **République de Corée**. D’après ce qu’elle indique, de nombreux travailleurs sont actuellement engagés par l’intermédiaire d’agences de placement et considérés de ce fait comme des travailleurs indépendants. Or la réglementation interdit aux travailleurs indépendants de constituer des organisations et de négocier collectivement, si bien que les syndicats qui cherchent à organiser ces travailleurs risquent l’annulation de leur enregistrement. Autre pratique posant problème, le recours aux «sous-traitants en entreprise», qui travaillent aux côtés des employés permanents mais reçoivent un salaire moitié moindre pour un volume de travail identique. Ces travailleurs sont dépourvus de toute protection de leur liberté syndicale et ceux d’entre eux qui essaient de s’organiser se voient licenciés par leur employeur. L’application du droit de négociation collective pose également problème sachant que les entreprises qui engagent des sous-traitants refusent généralement d’ouvrir de telles négociations avec eux en arguant de l’absence de relation d’emploi directe. En réponse aux observations de la KCTU, le gouvernement de la République de Corée souligne qu’il respecte les décisions rendues par la justice, s’agissant de déterminer si des travailleurs doivent être ou non considérés comme des employés.
44. Diverses organisations de travailleurs continuent elles aussi de citer les pratiques dominantes en matière d’emploi au nombre des obstacles à l’application de ce principe et de ce droit, notamment en **République de Corée**, en **République démocratique populaire lao** et au **Myanmar**. La mise en œuvre effective de ce principe et de ce droit

s'avère plus ardue dans certains secteurs que dans d'autres. Au **Soudan** par exemple, la SWTUF fait savoir que c'est notamment le cas dans le secteur privé, où les petites entreprises en particulier ont plus de mal que les autres à assurer la liberté syndicale.

45. Plusieurs organisations d'employeurs et de travailleurs relèvent que le manque de capacités des partenaires sociaux pèse lourdement sur la mise en œuvre effective de ce principe et de ce droit. C'est notamment le cas des organisations de travailleurs d'**Arabie saoudite**, d'**Afghanistan**, du **Kenya** et du **Viet Nam** ainsi que des organisations d'employeurs d'Afghanistan. Les organisations d'employeurs du **Kenya** et de **République démocratique populaire lao** signalent, quant à elles, parmi les difficultés rencontrées, le fait que les partenaires sociaux ne sont pas suffisamment familiarisés avec le contenu des conventions.
46. Dans le cadre de l'examen de l'année dernière, sept gouvernements évoquaient le manque de capacités des administrations compétentes comme un obstacle à la mise en œuvre effective de ce principe et de ce droit; ils ne sont plus que trois à le faire cette fois-ci. La tendance est à l'inverse chez les organisations de travailleurs puisqu'elles sont plus nombreuses que l'année dernière à soulever le problème du manque de capacités de ces administrations, et en particulier des services de police et de justice. Le problème est mentionné par les organisations de travailleurs d'**Afghanistan**, du **Kenya**, de la **République démocratique populaire lao**, de la **République des Maldives**, des **Iles Marshall**, du **Népal**, de la **Somalie** et du **Soudan**, ainsi que par les organisations d'employeurs d'**Afghanistan**, d'**Arabie saoudite** et de la **République des Maldives**.
47. Pour la première fois depuis la mise en place du suivi de la Déclaration, un syndicat du **Myanmar** a livré son point de vue au sujet des obstacles à la ratification et à la mise en œuvre effective de la convention n° 98. La CIO évoque d'importantes difficultés qui s'opposent encore à l'application des dispositions de cette convention au Myanmar. Malgré l'adoption d'une nouvelle législation, la persistance de certaines normes sociales et d'une certaine culture de l'emploi demeure un frein à la concrétisation de ce principe et de ce droit dans le pays. Quelques employeurs commencent à reconnaître les organisations de travailleurs comme des interlocuteurs, mais beaucoup d'autres refusent de participer à des négociations collectives. La CIO fait savoir que, même si la législation a évolué et reconnaît maintenant aux travailleurs le droit de constituer des syndicats, les accords individuels restent la norme. D'autres obstacles sont liés à la situation économique du Myanmar et aux faibles niveaux salariaux, auxquels s'ajoutent un taux de chômage élevé – en particulier chez les jeunes – qui accroît encore la pression exercée sur le marché du travail et nuit au développement. Les grèves de mai 2012 visaient à obtenir de meilleurs salaires et la reconnaissance effective du droit de négociation collective. La CIO indique qu'au cours de ces conflits de nombreux travailleurs ont été licenciés.

Demandes d'assistance technique

48. Les gouvernements et/ou les organisations d'employeurs et de travailleurs de différents pays (**Afghanistan**, **Arabie saoudite**, **Bahreïn**, **Brunéi Darussalam**, **Chine**, **Guinée-Bissau**, **Iles Marshall**, **Inde**, **République islamique d'Iran**, **Iraq**, **Jordanie**, **Kenya**, **République démocratique populaire lao**, **Liban**, **République des Maldives**, **Mexique**, **Myanmar**, **Népal**, **Oman**, **Ouzbékistan**, **Somalie**, **Soudan**, **Soudan du Sud**, **Thaïlande**, **Tuvalu** et **Viet Nam**) sollicitent l'assistance technique du BIT pour pouvoir surmonter les difficultés auxquelles ils sont confrontés et faire avancer le processus de ratification. De façon générale, leurs besoins d'assistance portent notamment sur un ou plusieurs des domaines suivants: i) évaluation des difficultés relevées et de leurs conséquences; ii) travail d'information, formation juridique de base et activités de sensibilisation, dans les langues locales si nécessaire; iii) renforcement des capacités des gouvernements; iv) collecte de données, analyse et recherches; v) mise en place ou renforcement de

mécanismes institutionnels ad hoc; vi) conseils sur les politiques; vii) réforme juridique; viii) renforcement du tripartisme et du dialogue social; ix) renforcement des capacités des organisations d'employeurs et de travailleurs; x) formation des fonctionnaires (fonctionnaires de police, magistrats, travailleurs sociaux, enseignants, entre autres); xi) échanges de données d'expérience entre pays et régions; xii) activités de soutien par le relais des PPTD. Comme les années précédentes, de nombreux gouvernements et partenaires sociaux soulignent qu'il est urgent de renforcer les capacités des organisations d'employeurs et de travailleurs. Par ailleurs, certains jugent nécessaire de mener des activités de sensibilisation ciblées à l'intention des membres du corps législatif pour que les ratifications soient approuvées par le Parlement.

49. La FESTU sollicite également l'aide du BIT pour gagner en visibilité à l'échelon mondial et pouvoir ainsi faire prendre conscience à la communauté internationale de la situation qui prévaut en **Somalie** au regard des droits des travailleurs et des difficultés auxquelles se heurtent les syndicats actifs dans le pays.
50. Les gouvernements et/ou les organisations d'employeurs et de travailleurs d'**Afghanistan**, du **Kenya**, du **Myanmar**, de **Somalie**, du **Soudan** et de **Thaïlande** sollicitent en outre une assistance technique à long terme pour corriger les facteurs liés au contexte nationale et améliorer la situation politique, économique et sociale de leur pays. Plus précisément, ils demandent une aide pour faire reculer le chômage et remédier ainsi aux difficultés posées par l'économie informelle, lutter contre la corruption et cibler certains secteurs confrontés à des problèmes particuliers dans la mise en œuvre de ce principe et de ce droit.

B. Elimination de toutes les formes de travail forcé ou obligatoire

Ratifications

51. Seuls huit pays doivent encore ratifier la convention n° 29 et 13 la convention n° 105. En 2012, les **Iles Salomon** ont ratifié la convention n° 29, et le **Soudan du Sud** a ratifié les conventions n°s 29 et 105. De leur côté, l'**Afghanistan**, les **Iles Marshall** et **Tuvalu** expriment la ferme intention de ratifier et d'appliquer l'un et/ou l'autre de ces instruments dans un proche avenir.
52. La **République démocratique populaire lao** a bien l'intention de ratifier la convention n° 105 et devrait être en mesure de le faire après l'adoption d'une nouvelle ordonnance relative à la formation des détenus. Le **Viet Nam** indique que la ratification de la convention n° 105 interviendra probablement entre 2012 et 2015.
53. Les gouvernements de la **Malaisie** et de **Singapour** envisagent actuellement de ratifier à nouveau la convention n° 105, qu'ils avaient précédemment dénoncée. **Singapour** espère que le BIT lui fournira davantage de renseignements illustrant la manière dont d'autres pays ont mis en œuvre cette convention par voie législative, ce qui lui permettrait d'étudier sous tous ses aspects la possibilité d'une nouvelle ratification de cet instrument. Le **Myanmar** fait savoir qu'il modifie actuellement sa nouvelle législation et qu'il envisagera de ratifier la convention n° 105 en temps opportun. Le **Timor-Leste** déclare qu'il lui faudra procéder à une révision de la législation du travail avant de pouvoir ratifier la convention n° 105. Le **Brunéi Darussalam** indique qu'il étudie toujours la possibilité de ratifier les conventions n°s 29 et 105, en consultation avec les partenaires sociaux.
54. La **Chine** n'a pas fait connaître sa position concernant la ratification de ces conventions. La **République de Corée**, les **Etats-Unis** et le **Japon** indiquent ne pas être en mesure, à l'heure actuelle, de ratifier l'une et l'autre de ces conventions. Le gouvernement de la

République de Corée estime qu'il lui est difficile de ratifier la convention n° 29 tant que l'OIT considère que le service militaire obligatoire ne revêt pas un caractère purement militaire.

Evolutions des législations et des décisions de justice

55. Quelques pays indiquent avoir révisé, ou révisent actuellement, leur législation ou leur réglementation nationale.
56. Le gouvernement des **Etats-Unis** fait savoir qu'en septembre 2012 le Président a pris le décret n° 13627 afin de renforcer les garanties contre la traite des personnes prévues dans les contrats fédéraux et d'appliquer plus efficacement la politique de tolérance zéro des pouvoirs publics à l'égard de la traite des personnes.
57. D'autres gouvernements (**Chine, Timor-Leste et Viet Nam**) révisent actuellement leur législation en vue de la rendre conforme à ce principe et à ce droit ou de lutter contre la traite des personnes.
58. En ce qui concerne les décisions de justice, le gouvernement des **Etats-Unis** renvoie aux peines prononcées dans différentes affaires liées à des cas de traite ⁸.

Activités de promotion

59. Des activités de promotion ont eu lieu dans divers pays, sous forme de campagnes de sensibilisation (**Afghanistan, Chine, Etats-Unis, Myanmar et Singapour**) ou des émissions et des compétitions sportives (**Brunéi Darussalam, Chine et République des Maldives**). Certains pays ont coopéré avec le BIT en vue de mieux faire connaître ce principe et ce droit ou d'avoir un échange de vues au sujet de la conformité de leur législation nationale (**République de Corée, Malaisie, Myanmar et Viet Nam**).
60. L'OIE indique avoir continué de consolider son partenariat avec le Programme d'action spécial de l'OIT pour combattre le travail forcé (SAP-FL) et compte actualiser et diffuser en 2013 un manuel conjoint sur la lutte contre le travail forcé à l'intention des employeurs et des entreprises.

Nouvelles initiatives et progrès accomplis dans la promotion de ce principe et de ce droit

61. Le gouvernement du **Brunéi Darussalam** a créé une unité spécialisée, rattachée au Cabinet du Premier ministre et chargée d'enquêter sur les cas de traite des personnes, en application de l'ordonnance sur la traite et le trafic d'êtres humains adoptée en 2004.
62. La **Chine** fait savoir que son Plan national de lutte contre la traite est axé, entre autres, sur les femmes, les enfants et les migrantes, et prévoit notamment une campagne nationale de prévention de la traite menée en coopération avec la Fédération panchinoise des femmes, l'OIT et l'UNICEF. Ce plan d'action, qui se traduit également par la mise en place de permanences téléphoniques ainsi que par des contacts directs avec les groupes cibles là où ils sont généralement le plus présents, a permis de toucher plusieurs millions de femmes et d'enfants dans six provinces. En outre, à la fin du mois de juin 2012, dans le cadre d'un projet national de création d'emplois, des prêts conséquents ont été octroyés à plus de 1,9 million de femmes. Ce projet a permis à plus de 6 millions de femmes de lancer leur

⁸ Voir à l'adresse: <http://www.justice.gov/crt/about/crm/htpu.php>.

propre entreprise et de créer des emplois, réduisant ainsi le risque de voir des femmes astreintes à un travail obligatoire.

- 63.** Le gouvernement de la **République des Maldives** annonce qu'il élabore actuellement une loi relative à la traite des êtres humains avec le concours du gouvernement de l'Australie. Cette loi érigerait en infraction le trafic et la traite d'êtres humains ainsi que le recours au travail forcé en lien avec cette dernière pratique. Un plan d'action national est lui aussi en cours de préparation avec l'aide des organismes publics concernés.
- 64.** Au **Myanmar**, dans le cadre du Mémoire d'accord sur l'élimination du travail forcé signé entre le gouvernement et l'OIT en mars 2012, un plan d'action a été élaboré en vue de faire disparaître cette pratique du pays d'ici à 2015.
- 65.** Le gouvernement de **Singapour** indique qu'un groupe spécial interadministrations sur la traite des personnes a été constitué afin de réduire l'incidence de ce phénomène en détectant les cas potentiels de traite et en menant des activités de prévention auprès des principales parties concernées.
- 66.** Les **Etats-Unis** font savoir qu'ils s'emploient à lutter plus activement contre le travail forcé – par des activités de prévention aux niveaux national et international⁹. Le gouvernement continue de tenir à jour et de diffuser la *Liste des marchandises produites par des enfants ou dans des conditions de travail forcé*, qui est paru pour la première fois en 2005¹⁰. En outre, le gouvernement signale que, au tout début de son mandat, le Président Obama a fait du mois de janvier le mois de la prévention de l'esclavage et de la traite des êtres humains, invitant le pays à prendre conscience qu'il existe un esclavage moderne et à s'engager plus fermement en faveur de l'élimination et de la prévention de la traite. Suite à cet appel, les Etats-Unis ont déployé beaucoup d'énergie pour promouvoir ce principe et ce droit.
- 67.** Au **Viet Nam**, le gouvernement et les commissions de l'Assemblée nationale ont coopéré avec les organisations d'employeurs et de travailleurs et travaillé conjointement avec le BIT aux fins de l'élaboration du Code du travail. Les observations et les recommandations formulées par le Bureau ont par la suite été prises en considération.

Défis à relever

- 68.** Les principaux défis mentionnés par les Etats qui ont présenté un rapport (**Afghanistan, République démocratique populaire lao et Timor-Leste**), s'agissant de concrétiser ce principe et ce droit, ont notamment trait: i) au manque de sensibilisation du public; ii) au manque d'informations et de données; iii) aux dispositions juridiques; iv) au manque de capacités des administrations compétentes; v) au manque de capacités des organisations d'employeurs et de travailleurs; et vi) au manque de dialogue social.
- 69.** Au **Japon**, la Confédération japonaise des syndicats (JTUC-RENGO) appelle le gouvernement à prendre sans tarder des mesures afin de dresser la liste des lois et des pratiques qui doivent être modifiées et de s'inspirer de l'exemple d'autres pays pour les mettre en conformité avec la convention n° 105.
- 70.** En **Malaisie**, après des délibérations approfondies avec le BIT, il a été proposé que le gouvernement fasse le nécessaire pour mettre le système pénitentiaire en conformité avec

⁹ Voir à l'adresse: <http://www.dol.gov/ILAB/programs/ocft/tvpra.htm>.

¹⁰ Voir à l'adresse: <http://www.dol.gov/ILAB/regs/eo13126/main.htm>.

les dispositions de la convention n° 105, en instaurant deux régimes distincts, ainsi que le Bureau le suggère, le premier étant réservé aux détenus mis en examen et condamnés pour avoir exprimé des opinions politiques ou idéologiques contraires à l'ordre politique, économique ou social établi, qui ne sont pas tenus de travailler, le second à tous les autres détenus, qui eux doivent travailler. Le gouvernement envisage également de modifier l'article 72(1) du Code pénitentiaire afin de remplacer le verbe «devoir» par le verbe «pouvoir», de manière à bien signifier que tous les détenus auront le choix de travailler ou non pendant leur incarcération.

71. La faiblesse des procédures d'enquête conjuguée à l'absence de coordination entre les administrations et au manque de coopération des employeurs sont autant d'obstacles à la lutte contre le travail forcé en **République des Maldives**.
72. A **Singapour**, le NTUC réaffirme que le gouvernement devrait envisager de ratifier au plus vite la convention n° 105 et réfléchir au moyen de lever tout obstacle à cet égard.
73. Le gouvernement des **Etats-Unis** indique que le rapport de 2012 sur la traite des personnes fait le point des problèmes rencontrés par les différents pays dans leur lutte contre la traite des personnes et le travail forcé.

Demandes d'assistance technique

74. Les gouvernements ou les organisations d'employeurs et de travailleurs de l'**Afghanistan**, de la **République de Corée**, des **Iles Marshall**, de la **République démocratique populaire lao**, de la **République des Maldives**, du **Myanmar**, du **Timor-Leste**, de **Tuvalu** et du **Viet Nam** sollicitent l'assistance technique du BIT pour lutter contre le travail forcé. Leurs demandes couvrent de nombreux domaines, notamment l'évaluation des difficultés, l'information, les formations juridiques de base et les activités de sensibilisation, le renforcement des capacités des gouvernements, la collecte de données et les travaux d'analyse/de recherche, l'élaboration de politiques concernant l'égalité de rémunération, les services consultatifs, les réformes législatives et l'interprétation des lois, le renforcement des mécanismes institutionnels ad hoc, du dialogue social tripartite et des capacités des organisations d'employeurs et de travailleurs, la formation d'autres agents publics, le partage de données d'expérience entre pays, la création d'emplois, le renforcement des capacités, la création de revenus et l'atténuation de la pauvreté, et enfin les programmes par pays de promotion du travail décent.

C. L'abolition effective du travail des enfants

Ratifications

75. Vingt pays doivent encore ratifier la convention n° 138, contre huit seulement pour la convention n° 182.
76. En 2012, la convention n° 138 a fait l'objet de trois nouvelles ratifications, celles de **Bahreïn**, du **Soudan du Sud** et du **Turkménistan**, et la convention n° 182 a été ratifiée par deux pays supplémentaires, à savoir les **Iles Salomon** et le **Soudan du Sud**.
77. Plusieurs pays annoncent être à la dernière étape du processus de ratification des conventions n°s 138 et/ou 182 (**Arabie saoudite**, **Libéria**, **République des Maldives** et **Suriname**) ou réaffirment leur intention de ratifier l'un ou l'autre de ces instruments (**Bangladesh**, **Erythrée**, **Inde**, **Myanmar**, **Sainte-Lucie** et **Somalie**) et/ou sollicitent l'aide de l'OIT à cette fin.

78. Les gouvernements du **Canada**, des **Etats-Unis**, du **Myanmar** et de la **Nouvelle-Zélande** déclarent ne pas avoir l'intention de ratifier l'une de ces conventions, voire les deux, ou encore ne pas être en mesure de le faire soit en raison d'une incompatibilité d'ordre juridique, soit pour d'autres raisons tenant au contexte national.
79. La plupart des organisations d'employeurs et de travailleurs se prononcent en faveur de la ratification des conventions n^{os} 138 et/ou 182 et soutiennent la tenue de consultations ainsi que l'ouverture d'un dialogue social sur la question.

Activités de promotion

80. Seul un nombre restreint d'activités de promotion ont été signalées par les pays qui soumettent un rapport au sujet de ce principe et de ce droit. Il s'agit notamment de campagnes de sensibilisation du public et/ou de la mise en place de services en ligne (**Etats-Unis**, **Libéria**, **Nouvelle-Zélande** et **Timor-Leste**). Par exemple, les ambassades et les consulats des Etats-Unis fournissent des informations au sujet de la législation du travail en vigueur dans ce pays, en particulier en ce qui concerne la protection des enfants.

Information statistique

81. Par rapport au dernier examen, le nombre d'observations transmises par des organisations nationales d'employeurs et de travailleurs pour l'ensemble des principes et droits est resté stable, mais les renseignements fournis sont moins abondants. Le **Libéria**, la **Nouvelle-Zélande** et le **Suriname** font savoir que des données sur les cas de travail des enfants ont été recueillies dans le cadre d'une enquête nationale sur la main-d'œuvre.
82. En **Nouvelle-Zélande**, le NZCTU cite une enquête récente, dont il ressort que: i) plus de 100 000 élèves du secondaire travailleraient à temps partiel; ii) 46 pour cent des enfants de 13 ans couverts par l'enquête exercent une activité rémunérée quelconque, et tout porte à croire que des enfants de 6 ans travaillent; iii) 50 pour cent des enfants concernés n'ont pas de contrat d'engagement écrit, contrairement à ce qu'exige la loi; et iv) 7 pour cent des jeunes de moins de 16 ans travaillent entre 22 heures et 6 heures du matin.
83. Les **Etats-Unis** font savoir que les enquêtes menées en 2011 ont permis de mettre à jour 729 infractions concernant le travail des enfants et que les amendes infligées aux contrevenants se sont élevées à plus de 2 millions de dollars des Etats-Unis.

Faits nouveaux sur le plan des politiques et des cadres juridiques

84. Au **Suriname**, un Comité tripartite pour l'élimination du travail des enfants a été créé pour conseiller le gouvernement sur les politiques et les programmes liés à ce principe et à ce droit et sur l'adoption d'une stratégie globale pour éradiquer le travail des enfants au niveau national.
85. Au **Libéria**, le gouvernement annonce que le nouveau projet de loi sur le travail décent établit un âge minimum pour l'exécution de travaux légers (13 ans) et fixe à 15 ans l'âge minimum général d'admission à l'emploi, sachant que la scolarité est obligatoire jusqu'à 16 ans.
86. La Commission nationale des travailleurs (NWC) d'**Arabie saoudite** fait savoir qu'un débat important est en cours au Parlement concernant l'âge minimum d'admission à l'emploi ou au travail. Une fois que la législation correspondante aura été modifiée

conformément aux normes internationales du travail, la ratification de la convention n° 138 sera imminente.

Nouvelles initiatives et progrès accomplis dans la promotion de ce principe et de ce droit

87. De nombreux Etats ayant présenté un rapport ont annoncé des progrès au niveau du respect, de la promotion et de l'application de ce principe et de ce droit à l'échelon national. La Fédération des employeurs du **Bangladesh** (BEF) affirme que, suite à la mise en œuvre au plan national du programme de l'OIT/IPEC, le travail des enfants a été éliminé du secteur du prêt-à-porter et est devenu extrêmement rare dans l'économie informelle. En outre, la Corporation des aciéries et des industries mécaniques du Bangladesh (BSEC) fait savoir que le gouvernement a pris en charge les frais de scolarité des enfants et offert bien d'autres allocations afin de les encourager à fréquenter l'école.
88. De même, au **Libéria**, le gouvernement rencontre un franc succès avec un programme de bourses destiné à encourager la fréquentation scolaire. Par ailleurs, le Syndicat général de l'agriculture et des professions assimilées (GAAWUL) indique qu'une campagne de sensibilisation à l'échelle nationale a été menée à bien en 2011 et a permis de dissuader un certain nombre de parents d'emmener leurs enfants avec eux au travail dans le secteur de l'agriculture.
89. Le gouvernement de l'**Inde** déclare que le Code de conduite des services centraux de la fonction publique a été modifié de manière à interdire d'employer à des tâches dangereuses des enfants de moins de 14 ans.
90. D'après l'Association du secteur de la construction (MACI) et le Syndicat des travailleurs portuaires (MPWU), la **République des Maldives** a réalisé des progrès en matière de respect, de promotion et de mise en œuvre des principes et droits fondamentaux au travail grâce à une évaluation de l'incidence économique et sociale de la ratification des huit conventions fondamentales, dont font partie les conventions n^{os} 138 et 182. MACI indique que la traduction de ces normes dans les langues locales est une étape importante, qui favorisera la bonne compréhension des principes et droits fondamentaux au travail par la population.
91. Au **Myanmar**, la Fédération des chambres de commerce et d'industrie de l'Union du Myanmar (UMFCCI) fait savoir que la levée de l'embargo international devrait contribuer à une meilleure application des normes internationales du travail, et notamment de ce principe et de ce droit.
92. **Sainte-Lucie** a modifié sa législation du travail afin de mettre l'âge minimum d'admission en conformité avec la convention n° 138.
93. Le gouvernement de l'**Arabie saoudite** annonce que, dans le cadre d'une collaboration étroite avec d'autres pays de la région, un programme en faveur des enfants migrants a été mis en place avec la création d'un centre pour aider ces enfants à retourner dans leur pays d'origine.
94. Une liste des travaux dangereux a été dressée au **Timor-Leste** avec le concours des partenaires sociaux et sera soumise à l'approbation du gouvernement, du Conseil des ministres et du Parlement afin de lui donner une valeur juridique avant de la faire appliquer.

Défis à relever

95. En dépit des initiatives fructueuses et des avancées mentionnées par les Etats ayant fait rapport, de nombreuses difficultés demeurent quant à la mise en œuvre de ce principe et de ce droit, qui tiennent par exemple au manque de capacités des administrations et des partenaires sociaux (**Erythrée, Iles Marshall, Libéria, Tuvalu**), à des obstacles traditionnels et culturels (**Libéria et Suriname**) ou à des facteurs liés au contexte national (**Bangladesh, Inde, République des Maldives, Somalie et Suriname**).
96. Un certain nombre d'organisations d'employeurs et de travailleurs du **Bangladesh**, de **l'Inde**, de la **République des Maldives**, du **Suriname** et du **Timor-Leste** soulignent que le manque de sensibilisation du public freine considérablement l'élimination du travail des enfants dans leur pays respectif.
97. En **Inde**, le Congrès panindien des syndicats (AITUC), le Congrès national indien des syndicats (INTUC) et la Fédération syndicale progressiste (LPP) estiment qu'une attention particulière devrait être accordée aux migrants dans les provinces où ils sont le plus exposés aux pires formes de travail des enfants.
98. La plupart des organisations d'employeurs et de travailleurs soutiennent la ratification des conventions n^{os} 138 et/ou 182 par leur pays respectif, mais la NWC d'**Arabie saoudite** indique cependant que, étant donné qu'elle a été constituée récemment, le travail des enfants n'est pas sa première priorité sachant, de plus, que cette pratique n'est pas courante dans le pays.

Demandes d'assistance technique

99. Afin de surmonter ces obstacles, les gouvernements et/ou les organisations d'employeurs et de travailleurs d'**Arabie saoudite**, du **Bangladesh**, d'**Erythrée**, des **Iles Marshall**, d'**Inde**, du **Libéria**, de la **République des Maldives**, du **Myanmar**, de **Sainte-Lucie**, de **Somalie**, du **Suriname**, du **Timor-Leste** et de **Tuvalu** sollicitent l'assistance technique du BIT pour favoriser le processus de ratification des conventions pertinentes non encore ratifiées et les aider à éliminer le travail des enfants grâce à des activités de sensibilisation, au renforcement des capacités des administrations du travail, à la collecte de données et à des travaux de recherche, au renforcement du tripartisme et du dialogue social et au renforcement des capacités des organisations d'employeurs et de travailleurs.

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

Ratifications

100. Quatorze pays doivent encore ratifier la convention n^o 100, et 13 pays la convention n^o 111.
101. En 2012, les **Iles Salomon** et le **Soudan du Sud** ont ratifié les conventions n^{os} 100 et 111.
102. La plupart des autres gouvernements affirment ou réaffirment leur attention de ratifier soit l'un de ces instruments, soit les deux, ou annoncent qu'ils ont d'ores et déjà commencé à réfléchir à une éventuelle ratification (**Bahreïn, Brunéi Darussalam, Etats-Unis, Iles Marshall, Japon, Koweït, Libéria, République des Maldives, Myanmar, Oman, Qatar, Singapour, Somalie, Suriname, Thaïlande, Timor-Leste et Tuvalu**).

- 103.** Les **Etats-Unis** indiquent que la ratification de la convention n° 100 n'est pas à l'ordre du jour pour l'instant. La **Malaisie** prévoyait jusque-là de ratifier la convention n° 111. Cependant, après examen, le gouvernement a fait savoir qu'il n'était pas en mesure de ratifier cet instrument en raison du cadre juridique national applicable à l'emploi dans le secteur public. La ratification de la convention impliquerait de modifier l'article 153 de la Constitution fédérale.
- 104.** La plupart des organisations d'employeurs et de travailleurs se sont prononcées sans réserve en faveur de la ratification des conventions n°s 100 et/ou 111 par leurs pays respectifs.

Evolutions des législations et des décisions de justice

- 105.** Pour la plupart, les Etats qui ont présenté des rapports indiquent que leur Constitution et/ou leur législation nationale reconnaissent ce principe et ce droit. Plusieurs Etats s'emploient à modifier leur législation afin qu'elle soit conforme à ce principe et à ce droit (**Bahreïn, Koweït, Libéria, Malaisie, Thaïlande et Timor-Leste**), bien souvent en coopération avec le Bureau.
- 106.** En ce qui concerne les décisions de justice, le gouvernement des **Etats-Unis** fait savoir que les tribunaux du pays ont traité une multitude d'affaires de discrimination dans l'emploi au cours de la période considérée.

Activités de promotion

- 107.** Plusieurs gouvernements et organisations d'employeurs et de travailleurs indiquent qu'ils ont entrepris des activités de promotion concernant la discrimination et l'égalité (**Bahreïn, Etats-Unis, Koweït, Libéria, Malaisie, République des Maldives, Myanmar, Qatar, Singapour, Thaïlande et Timor-Leste**). Ainsi, la **Thaïlande** encourage la coopération en matière de protection des travailleurs entre les administrations et les entreprises qui emploient des travailleurs migrants.
- 108.** L'OIE est partie prenante, directement et indirectement, dans la lutte contre les diverses formes de discrimination, et notamment en ce qui concerne la question cruciale du VIH et du sida dans le monde du travail. En 2012, il a fait paraître une nouvelle publication destinée à ses membres et consacrée à la lutte contre le VIH et le sida sur le lieu de travail en Afrique.

Nouvelles initiatives et progrès accomplis dans la promotion de ce principe et de ce droit

- 109.** En mai 2012, le **Libéria** a organisé, avec la coopération du BIT, un atelier autour de l'élaboration du projet de loi sur le travail décent.
- 110.** Le gouvernement de la **Malaisie** révisé actuellement la loi de 1955 sur l'emploi afin de combattre la discrimination portant sur le travail de nuit des femmes et d'apporter des modifications aux dispositions relatives aux prestations de maternité et au harcèlement sexuel.
- 111.** Au **Myanmar**, l'UMFCCI indique que, dans le cadre de la responsabilité sociale des entreprises, des sociétés privées participent directement à la promotion et à une meilleure application des conventions n°s 100 et 111 en adhérant à une charte des entreprises par laquelle elles s'engagent à lutter contre la discrimination au travail, notamment lorsqu'elle est liée au VIH et au sida.

112. **Singapour** fait s'avoir qu'en avril 2012 plus de 1 900 sociétés avaient signé le document intitulé «Engagement pris par les employeurs de se conformer à des pratiques équitables en matière d'emploi», paru en 2007.
113. D'après le gouvernement des **Etats-Unis**, le Président Obama a fixé comme objectif l'embauche de 100 000 personnes handicapées d'ici à 2015.

Défis à relever

114. Plusieurs pays font état de difficultés d'ordre juridique en ce qui concerne le principe de l'égalité de rémunération – entre hommes et femmes ou entre ressortissants nationaux et travailleurs migrants – pour un travail de valeur égale (**Bahreïn, Libéria, Malaisie et République des Maldives**). Au **Japon**, le syndicat JTUC-RENGO relève que la législation nationale devra être modifiée et de nouvelles lois adoptées avant que la convention n° 111 puisse être ratifiée.
115. D'autres pays voient dans les normes sociales ou dans le manque de sensibilisation du public des obstacles à l'application effective de ce principe et de ce droit (**Bahreïn, Koweït, République des Maldives, Oman, Suriname, Thaïlande et Timor-Leste**). En **République des Maldives**, l'Association des employés du tourisme des Maldives (TEAM) déclare avoir déposé de nombreuses plaintes pour discrimination à l'encontre des travailleurs migrants employés dans le secteur du tourisme et regrette que rien ne soit fait pour promouvoir la convention n° 111 dans ce secteur d'activité. En réponse aux observations de la TEAM, le gouvernement fait état d'un manque de connaissances techniques pour identifier les cas de discrimination et enquêter à leur sujet.
116. De même, d'après la Fédération des travailleurs des aéroports de Thaïlande – entreprise publique (AEROTHAI), les travailleurs migrants sont les plus vulnérables face à la discrimination et aux inégalités de rémunération pour un travail de valeur égale en **Thaïlande**. Ils sont également victimes de la répression policière et peuvent notamment se voir confisquer leurs salaires. Par ailleurs, les travailleurs du secteur privé jouissent généralement de conditions de travail moins favorables que ceux du secteur public.
117. Les autres obstacles à la concrétisation de ce principe et de ce droit sont notamment: i) l'instabilité politique (**Somalie**); ii) le manque de capacité des administrations (**République des Maldives, Suriname et Timor-Leste**); iii) le manque de capacité des organisations d'employeurs et de travailleurs (**République des Maldives, Oman et Somalie**); iv) les pratiques dominantes en matière d'emploi (**Qatar**); et v) les facteurs liés au contexte économique (**Suriname**).
118. Selon le gouvernement de la **Somalie**, en l'absence d'une paix durable, il est difficile de mettre en œuvre les principes et droits fondamentaux au travail dans le pays. La FESTU et le NUSOJ relèvent que la discrimination touche essentiellement les femmes et les clans minoritaires. Si elle a bien conscience que la discrimination est un problème grave et largement répandu, la FESTU n'est pas en mesure d'en faire sa priorité compte tenu de la situation politique du pays, de l'insécurité qui y règne et du manque de capacité des organisations syndicales.
119. D'après le gouvernement du **Suriname**, l'association professionnelle Vereniging Surinaams Bedrijfsleven (VSB) et la fédération syndicale Progressieve Vakcentrale C-47 (C-47), l'absence de système de salaire minimum est un obstacle majeur à la mise en œuvre effective de ce principe et de ce droit dans le pays.
120. D'après la Chambre de commerce et d'industrie du **Timor-Leste** (CCI-TL), les obstacles à l'égalité de rémunération et à la non-discrimination dans l'emploi et la profession

subsistent essentiellement dans les zones rurales, tandis que, dans les grandes entreprises implantées en zone urbaine, les organisations d'employeurs et de travailleurs collaborent en vue d'éliminer la discrimination. Dans une large mesure, ce sont les différences culturelles qui sont à l'origine de la discrimination à l'encontre de certains groupes ethniques.

121. Les **Etats-Unis** s'emploient à éliminer la discrimination en matière d'emploi et de profession en combinant répression, mesures administratives et sensibilisation du public.

Demandes d'assistance technique

122. Pour venir à bout de ces difficultés, **Bahreïn**, le **Brunéi Darussalam**, les **Iles Marshall**, le **Koweït**, le **Libéria**, la **Malaisie**, la **République des Maldives**, le **Myanmar**, **Oman**, la **Somalie**, le **Suriname**, la **Thaïlande**, le **Timor-Leste** et **Tuvalu** sollicitent l'assistance technique du BIT aux fins de la mise en œuvre de ce principe et de ce droit.

III. Conclusions

123. Les rapports reçus au titre de l'examen annuel ont été riches en contenu, ce qui souligne l'intérêt des gouvernements, des employeurs et des travailleurs de nombreux pays pour la promotion et la mise en œuvre des principes et droits fondamentaux au travail et pour la ratification des conventions fondamentales. Pour la deuxième année consécutive, les 48 gouvernements tenus de faire rapport se sont acquittés de leur obligation, d'où un taux de présentation de rapports de 100 pour cent cette année encore.
124. La participation des organisations d'employeurs et de travailleurs à la procédure de présentation de rapports s'est considérablement accrue, ce qui a eu pour effet d'enrichir le dialogue sur la mise en œuvre des principes et droits fondamentaux au travail au niveau des Etats concernés et d'améliorer la qualité et le contenu des rapports.
125. De même, grâce au suivi des intentions de ratification effectué par le Bureau, le nombre de ratifications de conventions fondamentales a progressé en 2012 par rapport à l'année précédente.
126. Toutefois, des difficultés demeurent et des efforts sont nécessaires afin de les surmonter. Il conviendra pour cela d'agir à la lumière de la résolution de la Conférence concernant la discussion récurrente sur les principes et droits fondamentaux au travail et à la faveur de la mise en œuvre du Plan d'action de l'OIT sur les principes et droits fondamentaux au travail (2012-2016), et d'affecter les ressources nécessaires à cette fin.

Projet de décision

127. *Le Conseil d'administration prend note des informations présentées dans le présent document et invite le Directeur général à tenir compte de ses orientations sur les principales questions et priorités concernant l'aide aux Etats Membres dans leurs efforts pour respecter, promouvoir et réaliser les principes et droits fondamentaux au travail.*

Annexe I

Liste des 48 Etats devant présenter un rapport aux fins de l'examen annuel au 31 décembre 2012 (Etats n'ayant pas ratifié l'ensemble des huit conventions fondamentales et conventions fondamentales qu'ils n'ont pas encore ratifiées)

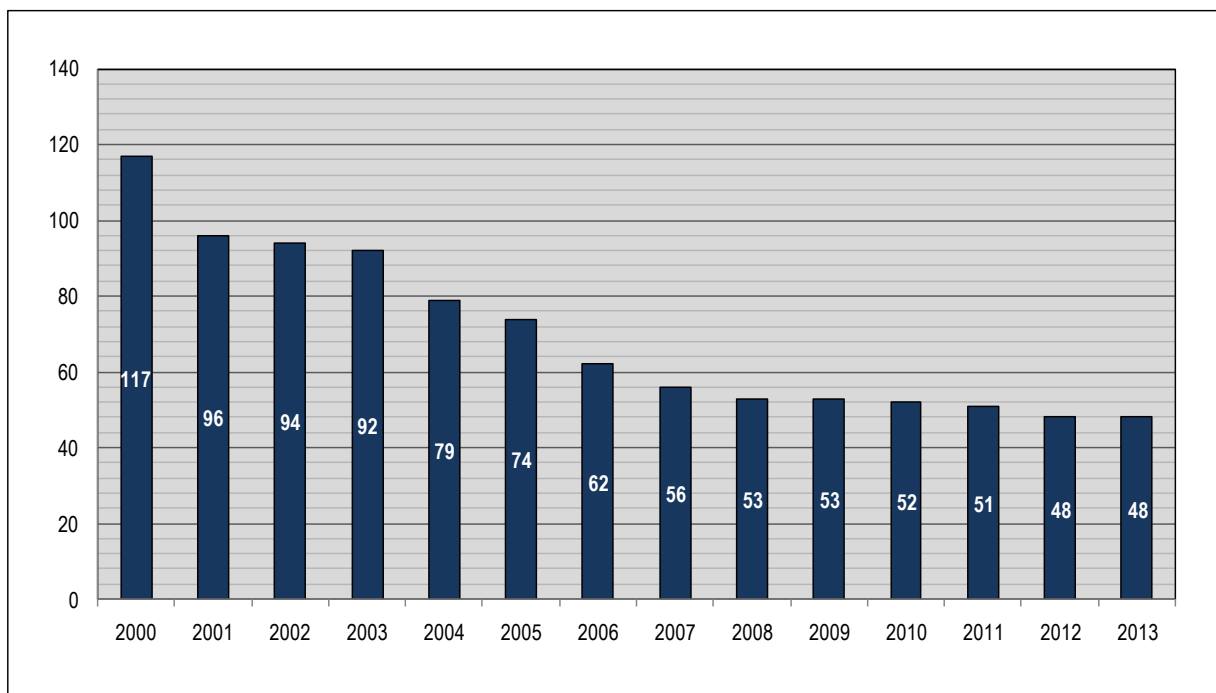
Pays	Liberté syndicale/ négociation collective	Travail forcé	Travail des enfants	Discrimination dans l'emploi et la profession
Afghanistan	C.87 et 98	C.29		
Arabie saoudite	C.87 et 98		C.138	
Australie			C.138	
Bahreïn	C.87 et 98			C.100
Bangladesh			C.138	
Brésil	C.87			
Brunei Darussalam	C.87 et 98	C.29 et 105		C.100 et 111
Canada	C.98	C.29	C.138	
Chine	C.87 et 98	C.29 et 105		
République de Corée	C.87 et 98	C.29 et 105		
Cuba			C.182	
Emirats arabes unis	C.87 et 98			
Erythrée			C.182	
Etats-Unis	C.87 et 98	C.29	C.138	C.100 et 111
Guinée-Bissau	C.87			
Iles Marshall	C.87 et 98	C.29 et 105	C.138 et 182	C.100 et 111
Iles Salomon			C.138	
Inde	C.87 et 98		C.138 et 182	
Iran, République islamique d'	C.87 et 98		C.138	
Iraq	C.87			
Japon		C.105		C.111
Jordanie	C.87			
Kenya	C.87			
Koweït				C.100
République démocratique populaire lao	C.87 et 98	C.105		
Liban	C.87			
Libéria			C.138	C.100
Malaisie	C.87	C.105		C.111
Maldives, République des ¹	C.87 et 98	C.29 et 105	C.138 et 182	C.100 et 111
Maroc	C.87			
Mexique	C.98		C.138	
Myanmar	C.98	C.105	C.138 et 182	C.100 et 111

Pays	Liberté syndicale/ négociation collective	Travail forcé	Travail des enfants	Discrimination dans l'emploi et la profession
Népal	C.87			
Nouvelle-Zélande	C.87		C.138	
Oman	C.87 et 98			C.100 et 111
Ouzbékistan	C.87			
Qatar	C.87 et 98			C.100
Sainte-Lucie			C.138	
Singapour	C.87	C.105		C.111
Somalie	C.87 et 98		C.138 et 182	C.100
Soudan	C.87			
Soudan du Sud	C.87			
Suriname			C.138	C.100 et 111
Thaïlande	C.87 et 98			C.111
Timor-Leste		C.105	C.138	C.100 et 111
Tuvalu	C.87 et 98	C.29 et 105	C.138 et 182	C.100 et 111
Vanuatu			C.138	
Viet Nam	C.87 et 98	C.105		

¹ La République des Maldives a, par la suite, ratifié l'ensemble des huit conventions fondamentales le 4 janvier 2013.

Annexe II

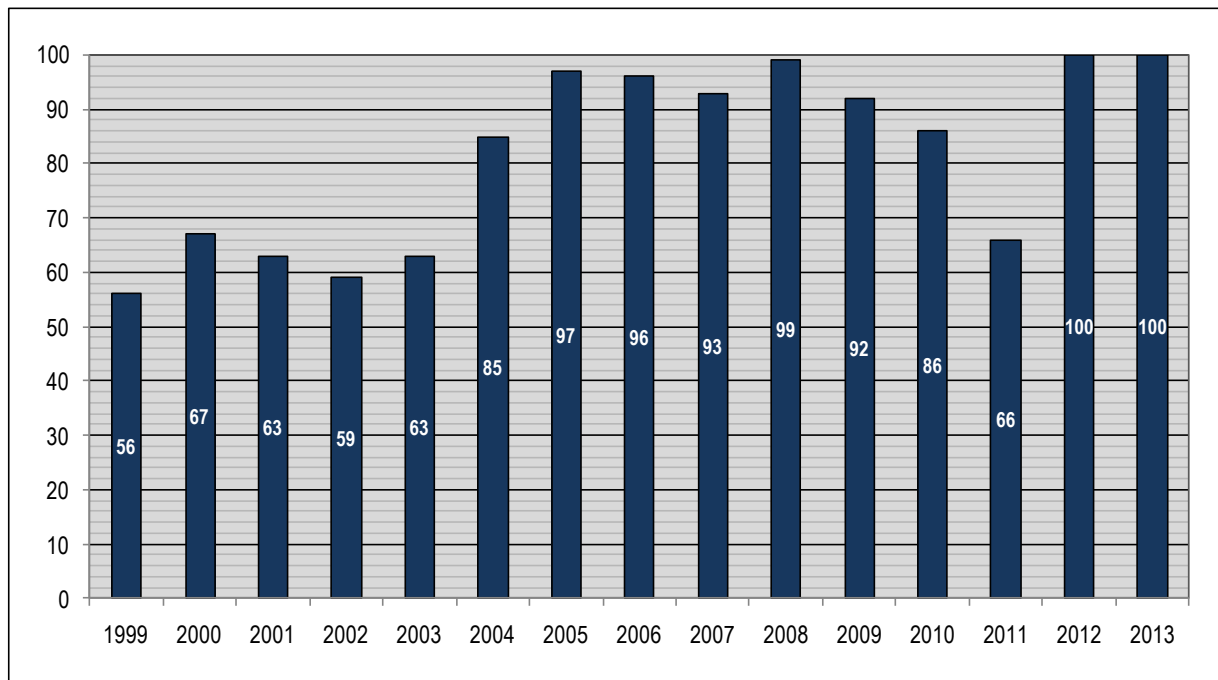
Nombre d'Etats devant présenter un rapport aux fins de l'examen annuel au titre du suivi de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail au 31 décembre 2012 (2000-2013)



Note: Le nombre d'Etats devant présenter un rapport est passé à 47 suite à la ratification de l'ensemble des conventions fondamentales par la République des Maldives le 4 janvier 2013.

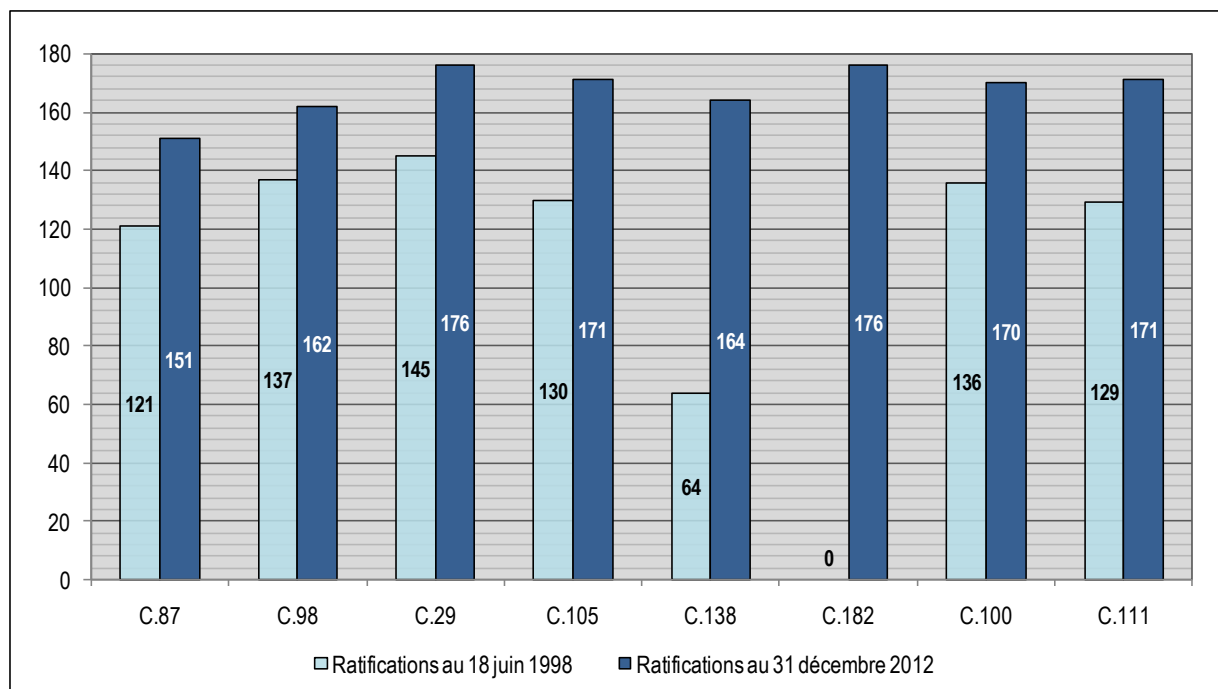
Annexe III

Taux de présentation des rapports au titre des examens annuels 2000-2013 (en pourcentage)



Annexe IV

Nombre de ratifications des conventions fondamentales de l'OIT au moment de l'adoption de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail (18 juin 1998) et au 31 décembre 2012



Note: Une nouvelle ratification a été enregistrée pour chacune des conventions fondamentales suite à leur ratification par la République des Maldives le 4 janvier 2013.