

## Conseil d'administration

335<sup>e</sup> session, Genève, 14-28 mars 2019

GB.335/INS/12

Section institutionnelle

INS

Date: 22 février 2019

Original: anglais

### DOUZIÈME QUESTION À L'ORDRE DU JOUR

## Suivi de la Résolution concernant les autres mesures sur la question du Myanmar adoptées par la Conférence à sa 102<sup>e</sup> session (2013)

#### Objet du document

Le présent document fait le point sur les questions relatives aux activités de l'OIT, notamment l'élimination du travail forcé et la liberté syndicale, et sur l'impact de l'investissement étranger sur les conditions de travail dans le pays (voir le projet de décision au paragraphe 30).

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

**Principal résultat/élément transversal déterminant:** Résultat 8: Protéger les travailleurs contre les formes de travail inacceptables; et élément transversal déterminant: normes internationales du travail.

**Incidences sur le plan des politiques:** Aucune.

**Incidences juridiques:** Aucune.

**Incidences financières:** Aucune.

**Suivi nécessaire:** Application en cours du programme de travail de l'OIT.

**Unité auteur:** Chargé de liaison de l'OIT pour le Myanmar.

**Documents connexes:** Résolution concernant les autres mesures sur la question du Myanmar adoptées par la Conférence à sa 102<sup>e</sup> session (2013) en vertu de l'article 33 de la Constitution de l'OIT.



1. A sa 332<sup>e</sup> session (mars 2018), le Conseil d'administration, ayant examiné le rapport soumis par le Directeur général:
  - a) a pris note des progrès notables qui ont été réalisés sur certaines des questions visées dans la décision prise à sa 331<sup>e</sup> session (octobre-novembre 2017);
  - b) a prié instamment le gouvernement d'engager le processus de réforme de la législation du travail en vue de promouvoir la liberté syndicale par un dialogue tripartite véritable et effectif et dans le respect des normes internationales du travail;
  - c) a salué la négociation tripartite et l'approbation d'un programme par pays de promotion du travail décent dans lequel l'élimination du travail forcé était une composante essentielle, et a encouragé les Etats Membres à appuyer sa mise en œuvre;
  - d) a salué la prorogation, jusqu'au 31 décembre 2018, du Protocole d'entente complémentaire et de l'accord relatif au mémorandum d'accord et au Plan d'action pour l'élimination du travail forcé correspondant;
  - e) a décidé qu'il ne sera plus nécessaire de faire rapport à chaque session du Conseil d'administration sur les cas de travail forcé, comme il l'avait demandé dans sa décision de novembre 2017.
  
2. Le présent rapport est soumis en application de la résolution concernant le Myanmar adoptée par la Conférence internationale du Travail à sa 102<sup>e</sup> session en juin 2013 dans laquelle la Conférence, entre autres choses:

[...]

- c) demande au Bureau et au gouvernement de rester déterminés dans leur engagement à appliquer, en coordination avec les partenaires sociaux du Myanmar, le Protocole d'entente complémentaire de 2007, le Mémorandum d'accord de mars 2012 et les plans d'action qui en découlent en vue de l'élimination de toutes les formes de travail forcé d'ici à 2015;
- d) invite le Conseil d'administration à suivre la situation au Myanmar sur les questions relatives aux activités de l'OIT telles que la liberté syndicale, et l'impact de l'investissement étranger sur les conditions de travail dans le pays, et à demander au Directeur général de soumettre un rapport à ce sujet lors des sessions du mois de mars du Conseil d'administration jusqu'à ce que le travail forcé soit éliminé.

## Questions relatives aux activités de l'OIT

3. Le tout premier programme par pays de promotion du travail décent (PPTD) pour le Myanmar a été signé le 21 septembre 2018 à Nay Pyi Taw par le gouvernement du Myanmar, les représentants des organisations d'employeurs et de travailleurs et l'OIT. Elaboré sur une base tripartite, ce PPTD est parfaitement conforme à l'Agenda du travail décent de l'OIT et aux objectifs de développement durable (ODD) des Nations Unies. Il offre un cadre global dans lequel s'inscrit l'appui apporté par le BIT au gouvernement et aux partenaires sociaux entre 2018 et 2021. Un groupe de travail technique tripartite chargé de superviser le suivi et l'évaluation du PPTD a tenu sa première réunion le 22 janvier 2019. Le programme de l'OIT au Myanmar comprend actuellement 19 projets de coopération pour le développement, d'une valeur de 30 millions de dollars des États-Unis (dollars E.-U.).

4. En août 2018, le gouvernement du Myanmar a également achevé la mise au point du plan de développement durable du Myanmar, en vue de réaliser le Programme de développement durable à l'horizon 2030 des Nations Unies. En mai 2018, les partenaires sociaux avaient examiné le projet de plan au sein du Forum national de dialogue tripartite et formulé plusieurs remarques. C'est pourquoi le plan de développement durable du Myanmar comprend de nombreux éléments clés de l'Agenda du travail décent, et prévoit par exemple de soutenir l'émergence d'associations commerciales et professionnelles inclusives, et d'organisations d'employeurs et de travailleurs représentatives. Sont aussi envisagées des mesures spécifiques visant à adopter et appliquer des réglementations et des protections concernant la sécurité sur le lieu de travail, l'inclusion et la lutte contre la discrimination sous toutes ses formes, et l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale; 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; mettre en place des mesures pour prévenir l'abandon scolaire et lutter contre le travail des enfants; et étendre les services de protection sociale tout au long de la vie.

## **Elimination du travail forcé**

5. Le Protocole d'entente complémentaire entre le gouvernement et l'OIT, qui prévoyait un mécanisme de plainte pour les cas de travail forcé, est arrivé à expiration le 31 décembre 2018. En 2018, le BIT a reçu 240 autres plaintes au titre du Protocole, dont 140 recevables, ainsi réparties: 116 cas de recrutement de mineurs, 5 cas de recrutement forcé d'adultes, 13 cas de formes traditionnelles de travail forcé, 5 cas de traite à des fins de travail forcé et 1 cas de trafic de migrant. Soixante-trois cas ont été soumis au groupe de travail de haut niveau et 49 sont passés par le groupe de travail chargé de la surveillance et de la communication d'informations. Les nouveaux cas de recrutement de mineurs restent peu nombreux; ont ainsi été signalés au BIT en 2018 4 cas de recrutement présumé, qui concernaient des recrues n'ayant pas plus de 15 ans. En 2018, le BIT a également clos 438 affaires des années précédentes. Au 31 août 2018, 75 recrues mineures ont été démobilisées par les forces armées (Tatmadaw), dont 42 cas avaient été soumis par le BIT.
6. La mission internationale indépendante d'établissement des faits sur le Myanmar, instituée par le Conseil des droits de l'homme, a signalé en septembre 2018 que la Tatmadaw continuait de recourir au travail forcé, en particulier dans les Etats du Kachin et du Shan, ainsi que parmi les Arakanais et les Rohingyas<sup>1</sup>. Le gouvernement du Myanmar a rejeté le rapport de cette mission et nommé une commission d'enquête nationale comptant deux membres internationaux. En décembre 2018, il a transféré le Département de l'administration générale, compétent pour de nombreuses questions liées au travail forcé, du ministère de l'Intérieur, désigné par l'armée, au ministère civil des Affaires de l'Union.
7. Le Plan d'action pour l'élimination du travail forcé est également arrivé à expiration le 31 décembre 2018. Des progrès ont été réalisés dans la plupart des domaines de ce plan, même si certaines tâches n'en sont qu'à un stade précoce de mise en œuvre. Un guide de bonnes pratiques pour la prévention du travail forcé a été établi et approuvé par le groupe de travail de haut niveau en octobre 2018. Les 14 et 15 janvier 2019, une session de formation de formateurs a été organisée à l'intention de 25 fonctionnaires des ministères, de la Tatmadaw et de la police. La prochaine étape consistera à élaborer un calendrier de formation et un programme multiplicateur dans les ministères et institutions concernés. Le BIT a organisé 34 ateliers et les partenaires syndicaux ont organisé 10 autres sessions de formation et de sensibilisation sur le travail forcé dans différentes régions du pays. En 2018, 18 panneaux d'affichage sur le travail forcé ont été restaurés ou réparés, et 3 nouveaux

<sup>1</sup> [A/HRC/39/CRP.2](#) (en anglais uniquement).

panneaux d'affichage sont en cours de fabrication. Plus de 2 000 bannières en vinyle ont aussi été distribuées en vue de leur affichage dans des boutiques de thé et à d'autres endroits.

8. En 2018, la police antitraite a enregistré 206 cas de traite des êtres humains. Parmi eux, il y avait 152 cas de mariage forcé, 1 cas de prostitution forcée, 1 cas d'adoption illégale, 4 cas de gestation pour autrui illégale et 6 cas d'exploitation au travail. Sur les 317 victimes, 25 étaient des enfants.
9. Dans le cadre du PPTD, le gouvernement s'est engagé à institutionnaliser les mécanismes nationaux de traitement des plaintes pour travail forcé. Les 17 et 18 janvier 2019, le BIT a organisé un atelier à Nay Pyi Taw pour partager les enseignements tirés de mécanismes de plainte mis en œuvre au Brésil, au Qatar, au Royaume-Uni et en Ouzbékistan. Cet atelier a été suivi d'une discussion avec des fonctionnaires sur la façon dont le Myanmar pourrait concevoir un mécanisme approprié. Le gouvernement a exprimé le souhait de tirer parti d'autres expériences menées en Asie.
10. Il faudra du temps pour mettre en place un mécanisme national de plainte crédible au Myanmar. Ce futur mécanisme national devra donc être conçu avec soin de façon à pouvoir traiter l'ensemble des cas de travail forcé, que les faits soient perpétrés par des acteurs étatiques ou non étatiques, dans des situations de conflit ou non. Tout nouveau mécanisme devra être doté du fondement juridique et de l'autorité politique nécessaires, en particulier pour garantir la coopération de la Tatmadaw. Il devra assurer la protection des victimes et des plaignants, qui pourraient faire l'objet de représailles, et faciliter l'accès à la justice et à d'autres formes de recours. Il devra être transparent et continuer à rendre compte publiquement des données relatives aux cas et à mobiliser les partenaires sociaux, le secteur privé et la société civile en soutien. Et surtout, tout nouveau mécanisme devra gagner la confiance qui était placée jusqu'à présent dans le mécanisme de traitement des plaintes du Protocole d'entente complémentaire.
11. Pour la suite, le gouvernement a accepté d'élaborer une version actualisée du plan d'action en vue de l'élimination du travail forcé dans le cadre du PPTD. Des informations actualisées sur le plan d'action et la procédure de traitement des plaintes seront présentées au Conseil d'administration avant la session de mars.

## **Liberté syndicale**

12. De nouveaux progrès ont été accomplis dans le renforcement de la liberté syndicale et d'une culture du dialogue social tripartite au niveau national, même s'il reste de nombreuses difficultés à surmonter tant en droit que dans la pratique. Fin 2018, le pays comptait 2 761 organisations syndicales de base, 146 organisations syndicales municipales, 22 organisations régionales ou d'Etat, 8 fédérations du travail et 1 confédération du travail. Le taux de syndicalisation y est estimé à moins de 2 pour cent, et c'est dans le secteur de l'habillement qu'il est le plus élevé. En 2018, le pays ne comptait encore que 26 organisations d'employeurs de base, 1 organisation d'employeurs municipale et 1 fédération d'employeurs (dans le secteur maritime) enregistrées, en partie en raison des contraintes imposées par la législation en vigueur. En mai 2018, le gouvernement et les partenaires sociaux ont mené à terme le premier réexamen tripartite du salaire minimum, portant celui-ci de 3 600 à 4 800 kyats par jour.
13. Les syndicats continuent de se plaindre que certains bureaux locaux du travail imposent des formalités bureaucratiques inutiles qui ne figurent pas dans la loi. Le ministère du Travail, de l'Immigration et de la Population a dit en décembre 2018 avoir tenu des consultations aux niveaux des régions et des Etats et diffusé de nouvelles directives à tous ses greffiers municipaux et aux syndicats pour préciser les modalités d'enregistrement.

14. Les travailleurs sont alarmés par la vague croissante de licenciements antisyndicaux dans les usines, en particulier pendant la procédure d'enregistrement des organisations syndicales de base. Aujourd'hui, le gouvernement et des organes de conciliation et d'arbitrage traitent ces cas comme des différends individuels et non comme des litiges collectifs, ce qui nécessite des procédures judiciaires longues et coûteuses. La colère suscitée par le licenciement de dirigeants syndicaux a déclenché un certain nombre de conflits qui se prolongent, certains marqués par la violence, et menace d'une escalade des grèves de solidarité. Le gouvernement a reconnu qu'il fallait adopter une approche plus volontariste pour prévenir les licenciements antisyndicaux, en particulier lors des premières étapes de l'enregistrement des syndicats.
15. A la 107<sup>e</sup> session de la Conférence internationale du Travail, en juin 2018, la Commission de l'application des normes s'est penchée sur le respect par le Myanmar de la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948. La commission a demandé au Myanmar d'inviter une mission de contacts directs chargée d'examiner ses recommandations et de rendre compte de tout progrès réalisé à la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations. La mission, dirigée par le professeur Yozo Yokota (Japon), s'est déroulée au Myanmar du 1<sup>er</sup> au 4 octobre 2018, et ses membres ont rencontré des représentants du gouvernement, du parlement et des partenaires sociaux. Selon les conclusions du rapport de la mission, toutes les parties ont fait preuve d'un engagement important en faveur de l'instauration d'un climat propice au plein respect de la loi-cadre sur la liberté d'association <sup>2</sup>.
16. La mission de contacts directs a formulé un certain nombre de recommandations concernant la réforme de la législation du travail, le renforcement des capacités à l'avenir et la mise en place de mécanismes de règlement des différends. Le gouvernement et les partenaires sociaux ont intégré ces recommandations dans une feuille de route actualisée qui guidera les travaux du Forum national de dialogue tripartite en 2019.
17. Divers amendements à la loi sur le règlement des conflits du travail ont été adoptés par les deux chambres du parlement et font l'objet d'une synthèse par une commission mixte. Reste à savoir si la version finale de la loi intégrera les recommandations formulées par les partenaires sociaux et la mission de contacts directs, et si elle sera pleinement conforme aux normes internationales du travail. Les autorités ont supprimé des sanctions pénales pour les infractions à la loi, mais ne les ont pas nécessairement remplacées par des mesures efficaces permettant de garantir le respect de la loi. Des préoccupations subsistent également s'agissant des dispositions relatives au traitement des différends relatifs aux droits, en particulier en ce qui concerne les licenciements et l'extension des droits à la négociation collective aux travailleurs non syndiqués et à leurs représentants.
18. En ce qui concerne la loi sur l'organisation du travail (qui sera rebaptisée «loi sur l'organisation des travailleurs et des employeurs»), il ressort des projets d'amendements en cours que le parlement est réticent à adopter pleinement les recommandations du processus tripartite ou à se conformer aux normes internationales. Le projet de loi élimine certes l'exigence supplémentaire de 10 pour cent pour constituer une organisation syndicale de base, mais des préoccupations subsistent quant à la structure pyramidale d'organisation prévue par la loi, qui limite la constitution des organisations d'employeurs et de travailleurs, y compris au niveau sectoriel. Le projet de loi imposerait des restrictions à la constitution et à la structure des organisations d'employeurs et de travailleurs, ainsi qu'à la composition de leurs comités exécutifs. Il mettrait en outre en place une procédure de réenregistrement tous les deux ans, ce qui serait problématique pour de nombreux syndicats, qui pourraient être radiés de façon arbitraire. Enfin, la loi modifiée restreindrait encore davantage le droit de

<sup>2</sup> BIT: *Rapport de la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations, rapport III (partie A)*, Conférence internationale du Travail, 108<sup>e</sup> session, Genève, 2019, p. 110.

grève, en exigeant que la grève soit autorisée par la fédération et la confédération concernées, en restreignant les types de conflits susceptibles de conduire à des grèves et en limitant l'utilisation des fonds syndicaux. Le BIT a fait observer que, si elle était adoptée sous cette forme, la loi modifiée pourrait être pire que la loi en vigueur et minerait la confiance des partenaires sociaux dans le processus tripartite.

19. La persistance de ces difficultés confirme l'importance que revêtent les activités de formation et de renforcement des capacités des mandants de l'OIT et de certains membres du parlement sur les principales normes et pratiques de l'OIT en matière de liberté syndicale. La nouvelle feuille de route adoptée par le Forum national de dialogue tripartite en janvier 2019 donne la priorité à la formation des fonctionnaires de l'administration locale du travail et des conciliateurs et arbitres aux niveaux municipal et régional, comme l'a recommandé la mission de contacts directs. Cette approche permettra de renforcer les capacités et aidera à constituer un vivier de professionnels dans le domaine de la prévention et du règlement des conflits du travail.
20. En collaboration avec le Centre international de formation de l'OIT à Turin, le BIT a entrepris une étude de faisabilité de la mise en place, dans une perspective durable, d'un mécanisme de formation aux relations professionnelles au Myanmar. Ensemble, ils ont également élaboré et mettent en œuvre un programme de formation en cinq modules sur les relations professionnelles qui cible principalement les dirigeants du secteur de l'habillement. En outre, le BIT met au point un programme type de formation sur le dialogue social, pour les usines, qui sera mis à l'essai dans le secteur de l'habillement en 2019.

## Impact de l'investissement étranger direct sur des conditions de travail décentes

21. A la suite des réformes économiques menées en 2011, l'investissement étranger direct (IED) au Myanmar a augmenté, atteignant un sommet de 9 milliards de dollars E.-U. en 2015-2016, mais il a diminué au cours des deux dernières années, s'établissant à un peu plus de 6 milliards de dollars E.-U. en 2017-18<sup>3</sup>. Ce ralentissement s'explique par la persistance des difficultés qu'il y a à faire des affaires au Myanmar, l'incertitude quant à l'orientation de la réforme économique, et l'impact de la crise dans l'Etat de Rakhine, notamment l'éventualité de sanctions ou de retrait des préférences commerciales. L'IED provient essentiellement de Singapour, de la Chine, d'autres membres de l'Association des nations de l'Asie du Sud-Est (ASEAN) et de l'Union européenne (UE).
22. Le gouvernement a pris un certain nombre de mesures importantes pour améliorer le climat d'investissement et attirer l'IED. Les autorités ont ainsi adopté en 2016 une nouvelle loi sur l'investissement au Myanmar pour faciliter la mise en place des investissements dans le pays et pour assurer l'égalité de traitement des investisseurs locaux et étrangers. La loi sur l'investissement au Myanmar comprend un engagement à promouvoir l'investissement responsable, son premier objectif étant de développer des activités d'investissement responsables qui ne nuisent ni à l'environnement naturel ni à l'environnement social, dans l'intérêt de l'Union et de ses citoyens<sup>4</sup>. Elle exige des investisseurs qu'ils respectent la législation du travail afin de maintenir les normes du travail et de gérer les conflits du travail entre les travailleurs et les employeurs<sup>5</sup>. L'évaluation et l'approbation des propositions

<sup>3</sup> Direction de l'investissement et de l'administration des entreprises, 2018

<sup>4</sup> Loi sur l'investissement au Myanmar (2016), chapitre II, objectif *a*).

<sup>5</sup> Loi sur l'investissement au Myanmar (2016), chapitre XIII, article 51 *e*) et *f*).

d'investissement incombent à la Commission de l'investissement du Myanmar, composée de représentants des ministères et organismes gouvernementaux et non gouvernementaux compétents. La commission exige des investisseurs qu'ils démontrent que leur demande satisfait à cinq critères d'investissement responsable, touchant notamment à des questions liées au travail – création d'emplois, protection sociale –, un processus de sélection qui pourrait être amélioré. Les responsables des projets approuvés par la commission doivent soumettre chaque année un rapport sur la durabilité de leurs activités, mais cette exigence n'est pas appliquée de façon systématique et les informations disponibles sur les questions relatives au travail sont peu nombreuses.

- 23.** En novembre 2018, parmi d'autres mesures visant à stimuler l'IED, le gouvernement a créé un nouveau ministère de l'Investissement et des Relations économiques extérieures. Les changements apportés dans le secteur bancaire permettent aux banques étrangères d'octroyer des prêts aux entreprises locales, et le secteur commercial a été ouvert aux entreprises détenues totalement par des étrangers et aux coentreprises. Le plan de développement durable du Myanmar met aussi fortement l'accent sur la promotion de l'investissement et comprend une banque de projets de partenariats public-privé potentiels. Les flux d'investissements en provenance d'Europe occidentale et d'Amérique du Nord ayant diminué, le gouvernement se tourne vers l'Est et cherche à attirer de nouveaux investissements en provenance du Japon, de la République de Corée, de la Chine et de l'Asie du Sud-Est. Le Myanmar entreprendra un deuxième examen de sa politique d'investissement avec l'appui de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) en 2019.
- 24.** Alors que les premiers IED étaient concentrés dans le secteur pétrolier et gazier, à moins forte intensité d'emploi, la plus grande partie des IED effectués en 2017-18 a été consacrée au secteur manufacturier, puis à l'immobilier et aux autres services. Cette tendance à l'investissement dans les secteurs non extractifs promet de créer davantage d'emplois. Selon la Commission de l'investissement du Myanmar, 70 pour cent des exportations de produits manufacturés proviennent d'entreprises autorisées par elle, ce qui offre des possibilités de création d'emplois et de perfectionnement des compétences dans les chaînes de valeur axées sur les exportations. Cela étant, même si les salaires médians sont plus élevés dans les secteurs tournés vers l'exportation, par exemple le secteur de l'habillement, il ressort des études réalisées que les entreprises sous contrôle étranger ne paient pas nécessairement des salaires plus élevés.
- 25.** Les zones économiques spéciales (ZES) sont un autre élément important de la stratégie d'investissement du gouvernement. Pour l'heure, trois ZES ont été désignées en vertu de la loi sur les ZES du Myanmar: Dawei (dans le sud du pays), Kyaukphyu (dans l'Etat de Rakhine, à l'ouest) et Thilawa (près de Yangon), même si, pour l'instant, seule la ZES de Thilawa est opérationnelle. Les employeurs et les travailleurs des ZES sont soumis à la législation générale du travail, mais certaines questions et certains conflits du travail sont régis par un guichet unique du Département du travail en collaboration avec les comités de gestion des zones. En outre, la loi sur les zones économiques spéciales impose aux entreprises d'atteindre des objectifs de recrutement de travailleurs locaux, qui doivent représenter 75 pour cent de l'effectif quatre à six ans après l'ouverture. La ZES de Thilawa comprend des entreprises des secteurs manufacturier, des services, du négoce, de la logistique, de l'hôtellerie et de l'immobilier, qui sont donc à plus forte intensité de travail et axées sur les exportations. Selon l'International Growth Centre, en février 2018, 5 000 emplois avaient été créés dans la ZES de Thilawa.
- 26.** L'augmentation de l'IED et l'intégration dans les chaînes d'approvisionnement mondiales, en particulier des pays de l'OCDE, ont globalement incité les entreprises à adopter une conduite responsable et suscité une culture de conformité aux normes internationales ou aux codes industriels. Dans le secteur de l'habillement, par exemple, les entreprises locales et



sous contrôle étranger qui vendent leurs produits aux marques et détaillants occidentaux sont davantage incitées à respecter les normes du travail concernant, entre autres, la sécurité et la santé au travail et le travail des enfants. Les relations professionnelles se sont développées plus vite aussi dans ces secteurs, où les taux de syndicalisation sont plus élevés, mais les conflits du travail plus nombreux. Les exigences imposées par les accords internationaux d'investissement et de commerce et les accords conclus avec les acheteurs ont contribué à faire avancer la réforme du droit du travail, une tendance que les organisations de travailleurs et les organisations d'employeurs ont mise à profit. La perspective de perdre des préférences commerciales, telles que celles accordées dans le cadre du système de préférences généralisées (SPG) de l'UE, en conséquence de la crise dans l'Etat de Rakhine, a donc suscité une grande inquiétude tant chez les investisseurs que chez les partenaires sociaux.

27. L'IED est considéré comme un vecteur de développement des compétences, et plusieurs entreprises multinationales ont adopté des bonnes pratiques concernant la formation de leur personnel et les chaînes d'approvisionnement et de distribution. Toutefois, ces initiatives ne figurent pas systématiquement dans les modèles économiques, et les entreprises locales et étrangères se font concurrence du fait de la rareté de la main-d'œuvre qualifiée. L'IED a également des effets sur l'environnement local des petites et moyennes entreprises (PME); il offre des possibilités de développement de chaînes de valeur locales, mais il peut aussi avoir comme conséquence que les PME de moindre taille se retrouvent dépassées, en particulier dans un environnement où les contraintes commerciales et de crédit sont nombreuses.
28. Parallèlement au travail qu'il effectue avec les organisations d'employeurs du Myanmar, le BIT collabore avec un large éventail d'entreprises multinationales qui ont investi au Myanmar ou qui s'y approvisionnent. Un nouveau projet mené conjointement avec l'OCDE et financé par l'UE, qui porte sur les chaînes d'approvisionnement responsables en Asie, fait la promotion de la Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale et d'autres normes relatives aux entreprises et aux droits de l'homme. En collaboration avec le Centre national de l'entreprise responsable, chaque trimestre le BIT organise, à l'intention des entreprises multinationales ayant leur siège dans un pays de l'OCDE, une table ronde consacrée à la diligence raisonnable. Il dialogue avec des chambres de commerce et des associations de fabricants étrangères, en particulier dans le secteur de l'habillement, et a traduit son guide sur le droit du travail du Myanmar en chinois, en japonais et en coréen.

## Conclusions

29. Le Myanmar a fait des progrès concernant l'Agenda du travail décent au cours de l'année écoulée, notamment en signant le nouveau PPTD, mais ces progrès doivent maintenant être traduits dans les faits. La culture du dialogue social tripartite s'est renforcée au niveau national, mais elle ne peut être tenue pour acquise si ses résultats ne sont pas respectés et si la confiance et la coopération ne sont pas instaurées sur le terrain. Les modifications à venir de la législation du travail, en particulier de la loi sur l'organisation du travail, constitueront un test décisif pour savoir si la liberté syndicale progresse ou régresse. Quant au travail forcé, même s'il recule, il reste un problème dans le pays et, après l'expiration du mécanisme de traitement des plaintes du Protocole d'entente complémentaire, le gouvernement s'est engagé à coopérer avec l'OIT dans le cadre d'un plan d'action actualisé pour l'élimination du travail forcé et pour le traitement des plaintes y relatives.

## Projet de décision

30. *Le Conseil d'administration, ayant examiné le rapport soumis par le Directeur général:*

- a) *se félicite de la signature, en septembre 2018, du programme par pays de promotion du travail décent (PPTD) pour le Myanmar et encourage les Etats Membres à appuyer sa mise en œuvre;*
- b) *demande au gouvernement de poursuivre sa coopération avec l'OIT en vue de l'élimination du travail forcé dans le cadre du PPTD, y compris au moyen d'une procédure efficace de traitement des plaintes;*
- c) *prie instamment le gouvernement de s'assurer que la réforme de la législation du travail visant à promouvoir la liberté syndicale repose sur un dialogue tripartite véritable et effectif et respecte les normes internationales du travail;*
- d) *encourage le gouvernement à promouvoir le travail décent par une politique d'investissement responsable, conformément à la Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale.*