



Conseil d'administration

331^e session, Genève, 26 octobre-9 novembre 2017

GB.331/POL/2

Section de l'élaboration des politiques
Segment de l'emploi et de la protection sociale

POL

Date: 5 octobre 2017

Original: anglais

DEUXIÈME QUESTION À L'ORDRE DU JOUR

Résultat 8: Protéger les travailleurs contre les formes de travail inacceptables

Objet du document

Le présent document donne une vue d'ensemble de la stratégie relative au résultat 8 «Protéger les travailleurs contre les formes de travail inacceptables», de ses principaux domaines d'application et des progrès accomplis au cours de la période biennale.

Le Conseil d'administration est invité à fournir des orientations sur cette stratégie et sa mise en œuvre (voir le projet de décision au paragraphe 27).

Objectif stratégique pertinent: Tous les objectifs stratégiques.

Principal résultat/élément transversal déterminant: Résultat 8: Protéger les travailleurs contre les formes de travail inacceptables.

Incidences sur le plan des politiques: Les orientations du Conseil d'administration guideront la mise en œuvre de la stratégie du Bureau en 2018-19.

Incidences juridiques: Aucune.

Incidences financières: Des ressources extrabudgétaires doivent être mobilisées pour mettre en œuvre la stratégie en 2018-19.

Suivi nécessaire: Mise en œuvre du résultat 8 tel que défini dans le programme et budget pour 2018-19.

Unité auteur: Département des conditions de travail et de l'égalité (WORKQUALITY).

Documents connexes: GB.331/POL/1; Programme et budget pour la période biennale 2016-17; GB.329/PFA/1; GB.329/INS/20/6; GB.328/POL/6; GB.328/POL/7; GB.326/POL/2; GB.323/POL/1; Résolution concernant la deuxième discussion récurrente sur les principes et droits fondamentaux au travail, Conférence internationale du Travail, 106^e session, 2017.

I. Contexte et objet

1. Sont qualifiées d'inacceptables des conditions de travail qui ne respectent pas les principes et droits fondamentaux au travail ou qui mettent en péril la vie, la santé, la liberté, la dignité ou la sécurité des travailleurs ou encore qui maintiennent les ménages dans la pauvreté. Dans toutes les régions du monde, certains groupes et catégories de travailleurs sont plus exposés que d'autres à des formes de travail inacceptables. Celles-ci se rencontrent le plus souvent dans les secteurs où les dispositifs de contrôle réglementaire sont limités, où les travailleurs sont faiblement organisés et sont susceptibles d'être victimes de discrimination pour des motifs fondés notamment sur le sexe, la race, l'appartenance ethnique, la nationalité ou l'état de santé et pour lesquels il est difficile de disposer de données précises et fiables. Il est essentiel de parvenir à éliminer ou réduire les formes de travail inacceptables pour accélérer les progrès vers la réalisation du travail décent.
2. La stratégie relative au résultat 8 pour 2016-17 se fonde sur les activités menées dans le cadre du domaine de première importance (ACI) 8 «Protéger les travailleurs contre les formes de travail inacceptables» en 2014-15 et contribue aux efforts déployés en vue des objectifs de développement durable (ODD) pertinents définis dans le Programme de développement durable à l'horizon 2030 (Programme 2030), et en particulier des cibles 8.5, 8.7 et 8.8, 5.1 et 5.2, et 10.2 et 10.3.

II. Objectifs et approche stratégique

Objectifs

3. Le résultat 8 vise à faire mieux respecter les principes et droits fondamentaux au travail en s'attaquant aux causes des formes de travail inacceptables et aux circonstances propres à les favoriser et à les perpétuer, en vue d'aboutir à des changements durables. Transversal par nature, le résultat 8 est mis en œuvre dans plus de 80 pays, dont 53 pays cibles, dans les 5 régions. Il consiste en particulier à :
 - Améliorer l'efficacité des politiques et des réglementations pour prévenir et éliminer ou réduire le nombre de cas dans lesquels des travailleurs sont soumis à des formes de travail inacceptables dans les secteurs, les professions et les groupes sociaux à haut risque.
 - Renforcer la capacité des institutions publiques concernées et des partenaires sociaux à élaborer, mettre en œuvre et assurer le suivi des politiques et réglementations visant à prévenir les formes de travail inacceptables, et protéger les travailleurs contre ce fléau.
 - Accélérer les progrès sur la voie de l'élimination des formes de travail inacceptables en menant des actions concertées complémentaires aux niveaux sectoriel, national, régional et international avec des acteurs nationaux et internationaux clés, ce qui implique également de suivre et d'évaluer ce qui fonctionne et ce qui fonctionne moins bien.

Stratégie

4. *Mettre en œuvre une stratégie intégrée fondée essentiellement sur les principes et droits fondamentaux au travail dans les secteurs à risque.* Outre qu'ils sont souvent victimes de violations des principes et droits fondamentaux au travail, les travailleurs domestiques et les

autres travailleurs exposés à des formes de travail inacceptables sont aussi soumis à des conditions de travail déplorables, sinon abusives. En ce qui concerne le travail domestique, des efforts ont été faits pour interdire le recrutement comme travailleurs domestiques d'enfants n'ayant pas atteint l'âge légal (Indonésie, Pakistan, Philippines, Sri Lanka, Swaziland, Togo), pour faire progresser les droits des travailleurs domestiques autochtones, notamment en encourageant la ratification de la convention (n° 189) sur les travailleuses et travailleurs domestiques, 2011 (Guatemala), et pour promouvoir le recrutement équitable des travailleurs domestiques migrants (Inde, Jordanie, Népal). Au Népal, des possibilités de se faire entendre et représenter dans le cadre d'organisations de travailleurs domestiques et de participer à des activités de renforcement des compétences ont permis aux travailleurs domestiques d'améliorer leur capacité de négocier de meilleures conditions de travail et de mieux se protéger contre l'exploitation, y compris la traite. Pour préparer la ratification de la convention n° 189, en mars 2016, le Pakistan a adopté la loi sur les travailleurs domestiques (droits au travail), qui détermine leurs modalités d'emploi: âge minimum fixé à 14 ans, contrats de travail écrits, durée et nature du travail, salaire et congés, nourriture et logement.

5. *Organiser les travailleurs qui sont confrontés à des formes de travail inacceptables.* Organiser les travailleurs est l'un des éléments importants de la stratégie visant à leur donner des moyens d'agir et d'améliorer leurs conditions de vie et de travail, mais la tâche est difficile. En effet, à l'éloignement ou à la dispersion géographiques et aux barrières socioculturelles, s'ajoutent, dans certains pays, des obstacles d'ordre législatif (par exemple pour les travailleurs migrants). Afin de remédier à ce déficit de représentation, le BIT, dans le cadre du résultat 8, aide les syndicats et organisations d'employeurs existants à répondre aux besoins de ces travailleurs et assure le lien avec les organisations qui les représentent. Dans l'Etat plurinational de Bolivie, la Cámara Boliviana de la Construcción (CABOCO) a créé un portail Web de mise en correspondance des offres et des demandes d'emploi pour les femmes travaillant dans le secteur de la construction, qui a permis d'augmenter les débouchés économiques de ces dernières. Au Guatemala, le BIT a fourni une assistance au Syndicat des travailleurs domestiques (SITRADOMSA) afin de renforcer sa capacité de répondre aux besoins spécifiques des travailleurs domestiques autochtones, notamment en leur ouvrant de nouvelles possibilités de s'organiser, par exemple en coopératives. Au Bangladesh, pour préparer la ratification de la convention (n° 169) relative aux peuples indigènes et tribaux, 1989, prévue dans le septième plan quinquennal (2016-2020), et grâce à l'appui fourni par le BIT aux syndicats des travailleurs des plantations de thé, les mandants travaillent à l'élaboration d'un accord visant à améliorer les conditions de travail et de vie des travailleurs de ce secteur, parmi lesquels se trouvent des travailleurs autochtones et tribaux. Une attention particulière est portée aux obstacles spécifiques que rencontrent les femmes autochtones: la plupart n'ont accès qu'aux emplois les moins bien rémunérés, comme la cueillette du thé, pour laquelle elles doivent souvent compter sur le travail des enfants pour parvenir à récolter la quantité journalière fixée et éviter les retenues sur salaire.
6. *Promouvoir la ratification et l'application effective des normes internationales du travail pertinentes.* Les normes internationales du travail sous-tendent toutes les interventions aux niveaux national et mondial. Dans un certain nombre de pays, l'action du Bureau consiste à traiter les questions mises en lumière par les organes de contrôle de l'OIT. En Ouzbékistan, comme suite aux observations des organes de contrôle concernant le non-respect de la convention (n° 105) sur l'abolition du travail forcé, 1957, et de la convention (n° 182) sur les pires formes de travail des enfants, 1999, dans l'agriculture, le BIT surveille depuis 2013 l'utilisation du travail des enfants pour la récolte du coton (septembre-octobre 2013, 2015 et 2016). En 2016, il a été mis fin progressivement au recours généralisé et systématique au travail des enfants pour la récolte du coton, mais il convient de rester vigilant, en particulier en ce qui concerne les enfants de 16 et 17 ans. Parallèlement, le travail forcé reste un problème et le gouvernement a adopté des mesures pour réduire le risque de recours à cette pratique. L'Ouzbékistan a également ratifié la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et

la protection du droit syndical, 1948. La première enquête sur les pratiques de recrutement et l'emploi saisonnier dans l'agriculture a été menée en 2016, en complément de vastes campagnes de sensibilisation et de renforcement des capacités ciblant les ministères et les membres du Conseil de coordination sur le travail des enfants et le travail forcé. En Mauritanie, en réponse aux préoccupations exprimées par la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations (CEACR) sur la mise en œuvre du protocole de 2014 relatif à la convention sur le travail forcé, 1930, le BIT apporte un appui technique concernant l'accès à la justice, la sensibilisation aux droits et l'élaboration de programmes en faveur des personnes gardant des séquelles de l'esclavage, programmes qui visent à améliorer leurs moyens de subsistance. En Thaïlande, à la suite des observations présentées en 2016 par la Confédération syndicale internationale (CSI) et la Fédération internationale des ouvriers du transport sur le non-respect par le pays de la convention (n° 29) sur le travail forcé, 1930, le BIT aide le gouvernement à protéger de manière efficace les travailleurs nationaux et migrants employés dans le secteur de la pêche (voir paragr. 11 ci-dessous).

7. *Eclairer le processus normatif en cours concernant la violence et le harcèlement à l'égard des femmes et des hommes dans le monde du travail.* La violence et le harcèlement liés au travail sont des phénomènes inacceptables qui ont de graves incidences sur le bien-être des personnes, la productivité, les entreprises et la société dans son ensemble. En vue de l'élaboration possible d'une ou de plusieurs nouvelles normes de l'OIT dans ce domaine, un guide ¹ a été rédigé en coopération avec la CSI et six fédérations syndicales internationales issues de toutes les régions. Ce guide montre comment des syndicats, dans le cadre de conventions collectives, de politiques relatives au lieu de travail et de campagnes d'information et de sensibilisation ont pris des initiatives constructives pour prévenir la violence et le harcèlement au travail et protéger les travailleurs contre ces pratiques, remettant souvent en cause des formes de discrimination institutionnelle et structurelle. Ce guide a été réalisé à partir de 81 études de cas menées dans des pays industrialisés et des pays émergents dans un ensemble de secteurs, tels que l'hôtellerie, la restauration et la distribution ², et contient une liste de conventions collectives conclues dans une vingtaine de pays ainsi que des extraits des dispositions relatives au harcèlement et à la violence liés au travail. Les travaux relatifs à l'élaboration de ce guide et à son utilisation éclairent également la position des syndicats et leur participation active au processus normatif susmentionné.
8. *Comblent les lacunes en matière de statistiques.* Il est difficile, sinon impossible, de lutter efficacement contre un phénomène s'il n'est pas quantifié. Des estimations mondiales et régionales sur les enfants qui exercent une activité, le travail des enfants et les travaux dangereux ont été établies et publiées en 2017 à partir d'ensembles de données provenant de 75 pays. D'après ces estimations, 152 millions d'enfants sont encore astreints au travail. Les chiffres montrent que le travail des enfants recule plus lentement depuis 2012, mais qu'il existe des différences significatives entre les régions, et notamment des progrès importants en Asie et dans le Pacifique et une stagnation dans les autres régions. Selon les estimations mondiales et régionales qui ont été réalisées, le travail forcé toucherait 25 millions de personnes. Calculées à partir de données primaires collectées dans plus de 50 pays, ces estimations sont ventilées par sexe et groupe d'âge et, pour la première fois, par secteur économique. Les estimations mondiales sur le travail des enfants et le travail forcé ont été présentées à l'Assemblée générale des Nations Unies en septembre 2017.
9. *Nouer des partenariats en dehors de l'OIT.* La conclusion de partenariats avec des mandants de l'OIT et d'autres organismes clés aux niveaux national, régional et international permet

¹ http://www.ilo.org/actrav/info/pubs/WCMS_546645/lang--en/index.htm (en anglais uniquement).

² BIT: *Conclusions de la Réunion d'experts sur la violence contre les femmes et les hommes dans le monde du travail* (Genève, 3-6 octobre 2016) (MEVWM/2016/7, annexe).

de tirer parti des connaissances et des ressources disponibles pour renforcer l'action et parvenir à influencer sur les politiques à tous les niveaux afin de protéger plus efficacement les travailleurs des formes de travail inacceptables. Ces partenariats sont également l'occasion pour les mandants de l'OIT d'élargir leur champ d'action et de donner davantage de poids aux normes de l'OIT (voir partie IV).

10. *Nouer des partenariats au sein du BIT.* Etant donné la nature transversale de ce résultat, nombre d'unités et de bureaux au sein du BIT ont participé activement à sa mise en œuvre et ont contribué à la concrétisation des résultats au niveau tant national que mondial. Au cours de la période biennale, des consultations régulières ont été menées au siège et entre le siège et les régions pour assurer la coordination et répondre aux demandes des mandants. Cette coordination a favorisé les échanges de connaissances et d'expérience entre les unités du siège, les bureaux extérieurs et les régions.

III. Aperçu des interventions dans les pays

11. *S'employer à sortir de l'engrenage résultant du lien entre discrimination, travail forcé, absence de droits de représentation et conditions de travail abusives.* Quatrième exportateur mondial de produits de la pêche, la Thaïlande présente un secteur halieutique caractérisé par un nombre important de pêcheurs nationaux et migrants particulièrement exposés à des pratiques de recrutement trompeuses et coercitives assorties de conditions de travail déplorables: non-paiement ou retards de paiement des salaires, journées de travail de vingt heures, traite et travail forcé. S'appuyant sur les travaux menés dans le cadre de l'ACI 8 en 2014-15, qui ont abouti à l'adoption du règlement ministériel de 2014 concernant la protection des travailleurs dans le secteur de la pêche maritime, en 2016-17 le BIT s'est attaché à combler les lacunes existant en droit et en pratique, et notamment à faciliter les migrations via des circuits réguliers. Dans le cadre d'un projet financé par l'UE visant à lutter contre les formes de travail inacceptables dans le secteur de la pêche maritime thaïlandais, le BIT s'emploie à renforcer la capacité des agents de l'Etat, dont les inspecteurs du travail, à faire respecter la loi. Il apporte également un soutien financier aux syndicats thaïlandais pour les aider à mieux organiser les travailleurs, y compris les travailleurs migrants³. Les femmes sont aujourd'hui plus nombreuses qu'avant à émigrer à la recherche d'un emploi, mais beaucoup se lancent sans être suffisamment informées, ce qui les expose au risque d'être victimes d'exploitation ou de traite. Conformément aux *Principes généraux et directives opérationnelles concernant le recrutement équitable* (2016)⁴, et en étroite coordination avec le résultat 9, le BIT apporte son soutien aux femmes et aux filles désireuses de quitter leur pays d'origine (Bangladesh, Inde et Népal) pour rejoindre le pays de destination qu'elles ont choisi (Inde, Jordanie et Liban) en vue de trouver un emploi dans le secteur du travail domestique ou de l'habillement. Grâce à l'appui du ministère britannique du Développement international (DFID) en Asie du Sud et au Moyen-Orient, le BIT a pu entrer en contact avec plus de 200 000 femmes, dans leurs communautés d'origine, et les aider à prendre des décisions éclairées quant à leur migration; il a dispensé une formation sur le recrutement équitable à plus de 200 agents de recrutement (Inde, Liban et Népal) et a organisé plus de 29 000 travailleurs dans divers lieux de destination de travailleurs migrants afin de leur permettre d'accéder aux services dont ils ont besoin, de bénéficier du soutien de leurs pairs et d'unir leurs forces pour améliorer leurs conditions de travail. L'Inde a adopté une nouvelle loi réglementant le travail des agents de recrutement, et des campagnes sont menées au Népal contre l'interdiction d'émigrer qui est faite aux femmes et qui constitue une mesure discriminatoire. En Inde et au Népal, l'organisation des

³ BIT: *Travail décent et pêcheurs migrants*, rapport soumis aux fins de discussion à la Réunion tripartite sur les questions relatives aux pêcheurs migrants (Genève, 18-22 septembre 2017).

⁴ http://www.ilo.org/global/topics/fair-recruitment/WCMS_568730/lang--fr/index.htm.

travailleuses a été orchestrée par la Self Employed Women's Association (SEWA) à Delhi, Orissa et Bihar, et par la Fédération générale des syndicats népalais (GEFONT), qui organise les travailleurs népalais en Inde.

12. *Prévenir et combattre les risques en matière de santé au travail en renforçant les systèmes de surveillance de la santé dans le secteur minier et la construction.* Les maladies respiratoires sont la principale cause d'invalidité des travailleurs des pays en développement et expliquent en grande partie leur espérance de vie limitée. Des millions de travailleurs, dont un pourcentage élevé de travailleurs informels et de travailleurs migrants, continuent d'être exposés à la pneumoconiose, notamment dans les industries extractives et la construction. L'élaboration de directives internationales sur le diagnostic des maladies professionnelles, y compris les maladies respiratoires, ainsi que sur la prévention, la maîtrise, l'enregistrement et le signalement de ces maladies au niveau national est en voie d'achèvement; ces directives visent à renforcer les systèmes nationaux de surveillance de la santé et d'aider les Etats à utiliser la Liste des maladies professionnelles (révisée en 2010) figurant en annexe de la recommandation (n° 194) sur la liste des maladies professionnelles, 2002. Au niveau des pays, des formations sur l'utilisation de la Classification internationale du BIT des radiographies de pneumoconioses ont été dispensées à des médecins dans certaines régions d'Afrique du Sud, d'Indonésie, de Namibie, des Philippines, du Viet Nam et du Zimbabwe, dans le but de protéger les travailleurs exposés aux poussières dans les secteurs dangereux. Au Viet Nam, l'utilisation de cette classification est devenue obligatoire (juillet 2016); aux Philippines, en collaboration avec le ministère du Travail et avec des experts thaïlandais et japonais, le ministère de la Santé a organisé un examen permettant d'obtenir la certification AIR Pneumo. En Afrique du Sud, l'Institut national de la santé au travail dispense des formations sur la Classification internationale du BIT; en collaboration avec les partenaires sociaux, il a adopté une déclaration dans laquelle ces derniers s'engagent à utiliser davantage cette classification en Afrique du Sud et dans d'autres pays de l'Afrique australe. Parmi les lésions et maladies professionnelles non mortelles, les troubles musculo-squelettiques sont ceux qui induisent les coûts les plus élevés. En collaboration avec la Fédération des syndicats de Chine, le manuel du BIT intitulé *Ergonomic Checkpoints* a été utilisé dans plus de 10 000 entreprises, dans 20 provinces de Chine; ce manuel a ainsi été porté à la connaissance de plus de 10 millions de travailleurs, et le plus grand sous-traitant de produits électroniques du monde envisage d'étendre l'application des solutions qu'il préconise à 1,3 million de travailleurs en Chine.
13. *S'employer, avec les organisations d'employeurs et les entreprises, à prévenir le VIH par l'adoption de mesures de lutte contre la discrimination et de mesures en matière de sécurité et santé au travail (SST) dans les secteurs à haut risque.* Dans le cadre des efforts déployés pour promouvoir la mise en œuvre de la recommandation (n° 200) sur le VIH et le sida, 2010, et des politiques sectorielles sur le VIH adoptées pour les *maquiladoras*, l'Association hondurienne des *maquiladoras* a mené des actions pour que des programmes consacrés à la prévention du VIH et à la lutte contre la non-discrimination soient intégrés dans les activités des entreprises affiliées, ce qui a permis de toucher 12 221 travailleurs au total. Avec l'appui du BIT, l'association a organisé une campagne contre la violence et le harcèlement sexuel sur le lieu de travail et a noué des partenariats avec le Conseil hondurien de l'entreprise privée et la Fédération des chambres de commerce et d'industrie pour former 658 responsables des ressources humaines et représentants d'entreprises aux mesures et stratégies de prévention de la discrimination fondée sur des motifs multiples. Au Guatemala, le BIT a noué un partenariat avec Funcafé, l'aile sociale de l'Association nationale du café, et le Programme national de lutte contre le sida afin de mieux informer les travailleurs migrants saisonniers de leurs droits et des possibilités qui leur sont offertes de faire un test de dépistage du VIH et de bénéficier de traitements et de programmes de prévention pendant la saison de la récolte du café. Funcafé a créé 16 centres de santé communautaires dans les régions productrices de café fortement touchées par la maladie. En coordination avec le ministère de la Santé, ces centres fournissent des services de santé aux travailleuses

enceintes. Des campagnes de sensibilisation ciblant les hommes travaillant dans les plantations de café et les hommes vivant dans les zones rurales ont également permis de sensibiliser 3 683 travailleurs autochtones migrants ou nationaux.

14. *Lutter contre la discrimination fondée sur l'état de santé en garantissant un meilleur respect des normes.* L'Ukraine est l'un des rares pays d'Europe et d'Asie centrale où l'épidémie de VIH continue de gagner du terrain malgré les efforts constants pour tenter de l'enrayer. S'inspirant des travaux réalisés dans les secteurs des transports et de la santé, des inspecteurs du travail ont indiqué avoir fourni à des cadres et à des travailleurs des services consultatifs sur le VIH et le sida (3 000 interventions) pendant l'inspection de routine qu'ils effectuaient dans les entreprises des régions ciblées. Le BIT a également formé des travailleurs du secteur de la santé sur les possibilités d'améliorer la qualité des services fournis aux personnes infectées par le VIH et sur les moyens de prévenir la transmission de la maladie et d'éviter de la contracter en adoptant des mesures appropriées en matière de sécurité et de santé.
15. *Lutter contre la discrimination à l'encontre des femmes en promouvant l'organisation et la représentation, la sécurité et la santé et de meilleures conditions de travail.* Dans l'Etat plurinational de Bolivie, attirées par la promesse de revenus plus élevés, un nombre croissant de femmes autochtones ayant un faible niveau d'instruction se tournent vers la construction, secteur à prédominance masculine. Cependant, il arrive souvent qu'elles ne soient pas payées ou, lorsqu'elles le sont, qu'elles touchent 20 pour cent de moins que leurs homologues masculins. Elles sont également victimes de harcèlement sexuel. Dans le cadre de l'assistance qu'il apporte à l'Etat plurinational de Bolivie aux fins de la mise en œuvre de la convention (n° 167) sur la sécurité et la santé dans la construction, 1988, le BIT s'emploie, par diverses mesures, à prévenir la discrimination salariale et les comportements violents à l'égard des travailleuses autochtones, en collaboration avec les syndicats, les organisations d'employeurs et les autorités locales de El Alto de la Paz: campagnes de sensibilisation ciblant les hommes travaillant dans la construction, politiques de passation de marchés publics pénalisant les pratiques discriminatoires, formations professionnelles destinées aux femmes et abordant notamment les questions de sécurité et santé au travail, services offerts par les organisations de travailleurs et d'employeurs.
16. *Négocier collectivement pour obtenir de meilleures conditions de travail et des salaires plus équitables dans le domaine de l'éducation.* En Jordanie, afin de donner suite aux observations concernant la convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération, 1951, formulées à plusieurs reprises par la CEACR, le BIT a aidé le Comité national pour l'égalité de rémunération à lutter contre la discrimination salariale et d'autres obstacles à l'accès et au maintien des femmes sur le marché du travail, tout particulièrement dans l'enseignement privé, un secteur majoritairement féminin caractérisé par le faible niveau des revenus. En mars 2017, le syndicat général et l'Association des propriétaires d'écoles privées ont ainsi signé une convention collective pour le secteur de l'enseignement privé qui s'applique à 37 000 professeurs du secteur privé. Cette convention, qui établit un contrat unifié, rend obligatoire l'affiliation de tous les travailleurs au régime de sécurité sociale et prévoit également une prime d'enseignement s'ajoutant au salaire minimum national, une augmentation du salaire de 5 pour cent chaque année et l'accès à des structures d'accueil pour les enfants. Une vidéo du BIT et des supports de sensibilisation expliquant les avantages de cette convention collective sont diffusés pour favoriser sa mise en œuvre effective.
17. *Lutter contre le travail des enfants dans la production de coton.* Se fondant sur l'expérience et les connaissances du Brésil en la matière, et dans le cadre de la coopération Sud-Sud, depuis 2016 le BIT s'attache à promouvoir le travail décent dans le secteur de la production de coton au Mali, au Mozambique, au Paraguay, au Pérou et en République-Unie de Tanzanie, en tant que moyen le plus efficace de prévenir le travail des enfants. Des évaluations et une cartographie de la production de coton ont été réalisées pour chacun de ces pays et ont permis de mettre au jour les déficits de travail décent correspondants. A partir

de ces évaluations, des plans nationaux ont été élaborés en collaboration avec les gouvernements et les organisations de travailleurs et d'employeurs de chaque pays. Le Centre international de formation de l'OIT à Turin favorise les échanges fructueux entre les pays et régions et les parties prenantes concernées aux niveaux national et international.

18. *Lutter contre le travail des enfants dans les pays abritant un grand nombre de réfugiés.* Dans le sillage de la crise des réfugiés syriens, après plusieurs années de baisse régulière, le travail des enfants est en hausse en Jordanie et au Liban. Pour contrer cette hausse des pires formes de travail des enfants et œuvrer à leur élimination, le BIT a conclu des partenariats avec le Haut-Commissariat des Nations Unies pour les réfugiés, le Fonds des Nations Unies pour l'enfance et une organisation non gouvernementale (No Lost Generation) en vue d'élaborer un cadre stratégique en Jordanie destiné à guider les efforts des organismes des Nations Unies et de leurs partenaires. Le mécanisme d'orientation prévu dans le cadre national de lutte contre le travail des enfants est soumis à un test visant à évaluer le niveau d'instruction et la situation sociale des enfants astreints au travail, de les diriger si nécessaire vers les services compétents et d'assurer un suivi de la situation. Au Liban, les parties prenantes nationales ont approuvé la prolongation du Plan d'action national contre le travail des enfants 2016-2020, qui comporte un addendum consacré spécifiquement aux problèmes à ce sujet découlant de la crise des réfugiés syriens.

IV. Partenariats et coopération internationale

19. Reconnaissant que, pour réduire la pauvreté, parvenir à l'égalité des sexes et rendre les femmes indépendantes économiquement, il est impératif d'éliminer la discrimination fondée sur le sexe en matière de rémunération et que, partout, les progrès ont été trop lents, en septembre 2017 l'Assemblée générale des Nations Unies a lancé la Coalition internationale sur la rémunération égale (EPIC), un partenariat multipartite stratégique piloté par l'OIT, l'Entité des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes et l'Organisation de coopération et de développement économiques. L'EPIC a pour mission de donner un nouvel élan aux actions menées aux niveaux national et international afin de réaliser l'ambitieuse cible 8.5, consistant à parvenir à l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes pour un travail de valeur égale d'ici à 2030 par les moyens suivants: sensibilisation, partage des connaissances, échanges entre pairs, renforcement des capacités, services consultatifs techniques, analyse de données et suivi. La convention n° 100 est l'élément central sur lequel se fondent les travaux de la Coalition.
20. Lancé pendant l'Assemblée générale de l'ONU, en septembre 2016, Alliance 8.7 est une plate-forme multipartite dirigée par l'OIT, qui s'est donné pour mission de mettre fin, d'une part, au travail des enfants sous toutes ses formes d'ici à 2025 et, d'autre part, au travail forcé, à l'esclavage moderne et à la traite des personnes d'ici à 2030. Du 14 au 16 novembre 2017, l'Argentine accueillera la IV^e Conférence mondiale sur l'élimination durable du travail des enfants qui contribuera à poser les fondements de futures actions concertées compte tenu de la lenteur avec laquelle s'opère le recul du travail des enfants et des échecs préoccupants constatés à cet égard dans certaines parties du monde. Sur décision du Conseil d'administration, la portée de la conférence a été élargie de manière à traiter du travail forcé des adultes en sus de toutes les formes de travail des enfants.

V. Relation avec les programmes phares

21. Le programme IPEC+ préconise une approche holistique et complémentaire de la lutte contre le travail des enfants et le travail forcé en se fondant sur une théorie du changement en quatre volets: amélioration des politiques publiques et de la gouvernance; renforcement de l'autonomisation et de la protection; développement des connaissances et des données,

l'accent étant mis sur des méthodes innovantes de mesure des progrès; partenariats et campagnes de sensibilisation. Le programme cible 29 pays ⁵ sélectionnés en fonction de six critères: *a)* importance stratégique, telle que définie par la CEACR; *b)* participation aux travaux menés dans le cadre de la campagne «Une seule OIT»; *c)* existence d'un programme par pays de promotion du travail décent; *d)* rapidité des effets; *e)* activités en cours dans les deux domaines d'action; et *f)* au moins trois pays moins avancés par région.

22. Le Programme mondial de l'OIT pour une action préventive dans le domaine de la sécurité et de la santé au travail vise à encourager une culture mondiale de prévention afin de réduire sensiblement le nombre d'accidents du travail et de maladies professionnelles mortels et non mortels. Ce programme est axé sur les petites et moyennes entreprises, tant de l'économie formelle que de l'économie informelle, dans la construction et l'agriculture, secteurs dans lesquels les risques pour la santé et la sécurité sont constants et élevés; il cible dans un premier temps les jeunes travailleurs de 15 à 24 ans, qui sont beaucoup plus souvent victimes d'accidents du travail que les travailleurs plus âgés.

VI. Conclusions, enseignements tirés et perspectives

23. Le résultat 8, qui se fonde sur les principes et droits fondamentaux au travail, a montré qu'il est utile d'œuvrer simultanément à accélérer la réalisation des principes et droits fondamentaux au travail et à améliorer la situation matérielle et les conditions de travail des personnes soumises à des formes de travail inacceptables. Se pencher en priorité sur les secteurs et catégories de travailleurs à haut risque permet d'élaborer et de mettre en œuvre une stratégie plus ciblée et mieux adaptée et de réunir les bons acteurs. En s'attachant à lever les obstacles structurels et aux effets cumulatifs qui se dressent devant les femmes, en particulier celles qui se trouvent au bas de l'échelle sociale, le résultat 8 soutient la recherche d'approches innovantes menées dans le cadre de l'initiative sur les femmes au travail en vue de résoudre les problèmes persistants. Il y a là un potentiel pour générer d'importants dividendes là où le BIT peut être perçu comme faisant la différence pour ce qui est de ne laisser personne de côté.
24. L'élan vigoureux impulsé par le résultat 8 pour donner concrètement effet aux normes internationales du travail pertinentes aide à renforcer la crédibilité et l'efficacité de la fonction normative de l'OIT vis-à-vis des mandants et d'autres acteurs, en particulier dans le contexte des partenariats multipartites. Plusieurs actions menées au niveau des pays ont pour objectif explicite d'aider les Etats Membres à répondre aux préoccupations des organes de contrôle de l'OIT concernant l'application de certaines conventions. Lorsque ces préoccupations découlent d'une combinaison de problèmes multiples et tenaces, il est nécessaire de mettre en place un suivi régulier et un appui à long terme pour créer un cercle vertueux entre les préoccupations des organes de contrôle, l'assistance technique du BIT et les activités de suivi menées au niveau des pays. Des synergies ont été mises en place dans le cadre du résultat 2 afin de garantir l'adéquation entre l'assistance fournie au niveau des pays et les observations formulées par les organes de contrôle.
25. Pour changer durablement les conditions matérielles qui sont à l'origine des formes de travail inacceptables il faut veiller à promouvoir l'autonomisation des travailleurs qui sont

⁵ Argentine, Brésil, Côte d'Ivoire, Ghana, Guatemala, Haïti, Indonésie, Jordanie, Kenya, Kirghizistan, Liban, Malawi, Mauritanie, Myanmar, Népal, Niger, Ouganda, Ouzbékistan, Pakistan, Pérou, Philippines, République démocratique du Congo, Syrie, Thaïlande, Tunisie, Turkménistan, Turquie, Viet Nam, Zambie (http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/how-the-ilo-works/WCMS_495727/lang--fr/index.htm).

prisonniers de formes de travail inacceptables ou susceptibles de basculer dans ces formes de travail, et qui sont souvent victimes de graves discriminations; cela suppose des interventions ciblées des autorités, mais requiert aussi une approche ascendante et notamment l'organisation des travailleurs. En menant à bien les travaux décrits ci-dessus, le Bureau a compris à quel point organiser ces travailleurs pouvait être difficile et a mis en évidence la nécessité de mettre au point des formes d'organisation innovantes. Quoiqu'il en soit, briser les chaînes et venir à bout des formes de travail inacceptables est un combat qui repose sur des partenaires sociaux autonomes et indépendants et sur un dialogue social effectif.

26. Le Conseil d'administration, en novembre 2016, et la Conférence internationale du Travail, par sa résolution concernant la deuxième discussion récurrente sur les principes et droits fondamentaux au travail adoptée en juin 2017, ont invité l'OIT à appliquer une stratégie intégrée en faveur des principes et droits fondamentaux au travail. Des efforts ont été faits pour appliquer une telle stratégie, comme en témoigne le présent document, mais il reste encore des progrès à faire, notamment pour ce qui est de l'équilibre entre les principes.

Projet de décision

27. *Le Conseil d'administration prie le Directeur général de tenir compte de ses orientations dans la mise en œuvre de la stratégie relative au résultat 8 du programme et budget pour la période biennale 2018-19 «Protéger les travailleurs contre les formes de travail inacceptables».*