

# 1. Normes et principes et droits fondamentaux au travail en Asie et dans le Pacifique

*Depuis la dernière Réunion régionale asiennne, l'OIT a adopté la Déclaration relative aux principes et droits fondamentaux au travail et son suivi. La campagne du Directeur général pour garantir la ratification universelle des conventions fondamentales de l'OIT a rencontré un succès incontestable, mais certains problèmes graves se posent toujours dans la région en matière de liberté syndicale, d'élimination du travail forcé et du travail des enfants et de suppression de la discrimination en matière d'emploi. Les institutions financières internationales s'intéressent beaucoup plus qu'auparavant aux normes de l'OIT. Si un certain nombre de pays de la région remplissent toujours difficilement les obligations que leur impose la Constitution de l'Organisation en matière de normes internationales du travail, l'impact de celles-ci dans la reconstruction après des conflits, en accélérant la démocratisation et l'édification des Etats, a progressé.*

Depuis la dernière Réunion régionale asiennne, l'OIT a adopté ce que l'on peut considérer comme son document le plus important depuis un demi-siècle pour assurer un développement fondé sur des droits, à savoir la *Déclaration relative aux principes et droits fondamentaux au travail et son suivi*<sup>1</sup>. Ce texte réaffirme, de manière solennelle, que l'acceptation de la Constitution de l'OIT suppose un engagement souverain des Membres à observer et à appliquer les principes fondamentaux que sont la liberté syndicale, l'élimination de toute forme de travail forcé, l'abolition du travail des enfants et l'élimination de la discrimination sur tous les lieux de travail sur le territoire national de chaque Etat Membre.

---

<sup>1</sup> *Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail et son suivi*, adoptée par la Conférence internationale du Travail à sa 86<sup>e</sup> session, 18 juin 1998.

Le caractère fondamental des principes et droits mentionnés ci-dessus implique que les Etats Membres devraient déjà prendre toutes les mesures appropriées pour promouvoir, protéger et appliquer ces principes. L'objet principal de la Déclaration n'est pas d'imposer, de menacer ou de pénaliser mais plutôt d'identifier les obstacles et entraves à l'application et au respect universels de ces droits et d'encourager les efforts des pays pour les vaincre. Grâce aux ressources extrabudgétaires mises à la disposition du Bureau par différents Etats Membres donateurs, une série de projets, dont beaucoup concernent la région Asie-Pacifique, ont commencé à promouvoir et à faire progresser les objectifs de la Déclaration. Un plan d'action pour la promotion de la liberté syndicale a été adopté en novembre 2000 par le Conseil d'administration à la suite du premier rapport global consacré à cette question. Ce rapport, intitulé *Votre voix au travail*, a fait l'objet d'une discussion à la 88<sup>e</sup> session de la Conférence internationale du Travail (2000). Il relève un déficit de représentation important, qui fait qu'il est de plus en plus difficile pour les travailleurs de se faire entendre. Dans la région, des programmes d'assistance et de coopération ont été introduits comme prévu en Indonésie, au Cambodge et dans les Etats membres du Conseil de coopération du Golfe. Le deuxième rapport global, intitulé *Halte au travail forcé*, a été discuté à la session de juin 2001 de la Conférence. Le coup de projecteur porté sur les liens entre le respect des principes concernant le travail forcé et les autres normes et principes et droits fondamentaux, et l'accent mis sur les aspects liés au développement, serviront de base à un plan d'action similaire qui sera proposé en novembre au Conseil d'administration.

Les huit conventions fondamentales qui couvrent les principes et droits de la Déclaration ont fait l'objet d'une campagne de ratification spéciale lancée par le Directeur général en mai 1995. Des progrès importants ont été accomplis à cet égard dans la région Asie-Pacifique depuis la dernière réunion régionale, comme indiqué au tableau 1.1. En mars 2000, l'Indonésie est devenue le premier Etat Membre de la région à avoir ratifié les huit conventions. La plus récente, la convention (n° 182) sur les pires formes de travail des enfants, 1999, a été ratifiée par dix pays de la région Asie-Pacifique.

Reconnue depuis longtemps comme la pierre angulaire du tripartisme – et donc de l'OIT elle-même –, la liberté syndicale est indissociable du processus de démocratisation et d'augmentation de la participation populaire qui a accompagné le développement de nombreux pays de la région ces quatre dernières années. Ce principe a été codifié dans les conventions n<sup>os</sup> 87 et 98 et complété par les con-

Tableau 1.1. Ratifications des conventions fondamentales de l'OIT

*Par pays de la région Asie-Pacifique  
au 20 mars 2001*

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

Convention N°	29	105	87	98	100	111	138	182
Afghanistan		■			■	■		
Australie	■	■	■	■	■	■		
Bangladesh	■	■	■	■	■	■		H
Cambodge	■	H	H	H	H	H	H	⇒
Chine					■	⇒	H	⇒
Timor oriental								
Fidji	■	■		■				
Inde	■	H			■	■		
Indonésie	■	H	H	■	■	H	H	H
République islamique d'Iran	■	■			■	■		
Japon	■		■	■	■		H	H
Kiribati								
République de Corée					H	H	H	
République démocratique populaire lao	■							
Malaisie	■	●		■	H		H	H
Mongolie			■	■	■	■		H
Myanmar	■		■					
Népal	⇒	⇒	⇒	■	■	■	H	
Nouvelle-Zélande	■	■			■	■		
Pakistan	■	■	■	■		■		
Papouasie-Nouvelle-Guinée	■	■	H	■	H	H	H	H
Philippines		■	■	■	■	■	H	H
Singapour	■	●		■				

TRAVAIL DECENT EN ASIE

Convention N°	29	105	87	98	100	111	138	182
Iles Solomon	■							
Sri Lanka	■		■	■	■	■	H	H
Thaïland	■	■			H		⇒	H
Viet Nam				⇒	H	H	⇒	H
<b>Nombre total de ratifications: 111</b>	<b>18</b>	<b>13</b>	<b>11</b>	<b>14</b>	<b>19</b>	<b>16</b>	<b>10</b>	<b>10</b>
<i>Ratifications des conventions fondamentales de l'OIT par les Etats arabes d'Asie occidentale au 20 mars 2001</i>								
Bahreïn	■	H				H		⇒
Iraq	■	■		■	■	■	■	
Jordanie	■	■		■	■	■	H	H
Koweït	■	■	■			■	H	H
Liban	■	■		■	■	■	⇒	⇒
Oman	H							⇒
Qatar	H					■		H
Arabie saoudite	■	■			■	■		⇒
République arabe syrienne	■	■	■	■	■	■	⇒	⇒
Emirats arabes unis	■	H			H		H	⇒
Yémen	■	■	■	■	■	■	H	H
<b>Nombre total de ratifications: 53</b>	<b>11</b>	<b>9</b>	<b>3</b>	<b>5</b>	<b>7</b>	<b>9</b>	<b>5</b>	<b>4</b>
<p>■ = a ratifié la convention. H = ratification après le 1<sup>er</sup> janvier 1997.          ● = a dénoncé cette convention. ⇒ = ratification envisagée.</p>								

ventions n<sup>os</sup> 11, 135, 141, 151 et les recommandations n<sup>os</sup> 143, 149, 154 et 159. Tous ces instruments ont ensuite fait l'objet d'explications de la part de la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations, de la Commission de l'application des normes de la Conférence et du Comité de la liberté syndicale du Conseil d'administration.

La situation en matière de respect de la liberté syndicale et du droit de négociation collective dans la région est, au mieux, très diverse. Dans les pays de la région où le pluralisme politique et idéologique n'existe pas, les syndicats autonomes, libres de concevoir, prôner et appliquer leurs propres politiques suscitent encore beaucoup de méfiance. Les Etats Membres de la région organisés selon le principe du parti unique ont indiqué clairement qu'ils n'étaient prêts à accepter que les syndicats qui reflètent la structure du parti unique.

Dans ces pays comme dans d'autres, il peut y avoir différents problèmes liés à la représentativité des syndicats et à leur capacité – comme à celle des employeurs – de négocier et d'appliquer des accords collectifs. Les exigences de la mondialisation et la nécessité de s'adapter aux mécanismes pertinents suscitent des problèmes insurmontables dans ce domaine.

L'Organisation internationale du Travail a le devoir d'être claire et catégorique sur ce point: la qualité d'Etat Membre de l'OIT entraîne un engagement reconnu au plan international de respecter le droit des travailleurs et des employeurs de former librement leurs propres organisations autonomes et d'y adhérer si bon leur semble. Il s'ensuit que le programme et les ressources destinés à donner effet à la Déclaration doivent avoir pour priorité de concrétiser ce principe. Comme les experts-conseillers sur la Déclaration de l'OIT l'ont noté:

«Les principes et droits intégrés à la Déclaration sont interdépendants. Aucun progrès ne saurait être réalisé dans les autres catégories de principes et droits si le principe de la liberté d'association et de la reconnaissance effective du droit de négociation collective n'est pas respecté. Les experts-conseillers notent qu'il ne peut exister de négociation collective ni de dialogue social constructif si la liberté d'association n'est pas respectée et promue. La liberté d'association permet aux travailleurs et aux employeurs de faire entendre leur voix – une voix qui doit retentir plus haut et plus clairement que jamais en cette ère de mondialisation.»<sup>2</sup>

Le premier rapport global en vertu du suivi de la Déclaration, intitulé *Votre voix au travail*, qui a été publié en 2000, a fait état d'une inquiétude concernant le déficit de représentation de plus en plus important dans le monde du travail. Il a souligné le fait que de nombreux groupes et secteurs, notamment travailleurs agricoles, employés de maison, travailleurs migrants, salariés des petites entreprises et travailleurs du secteur informel, sont exclus de la protection de la liberté syndicale. Dans leur rapport de 2000, les experts-conseillers ont noté des problèmes à cet égard dans les pays suivants: Bahreïn, Oman, Qatar, Arabie saoudite et Emirats arabes unis. Ces problèmes feront l'objet de conseils et d'une assistance technique fournis par le Bureau. Dans la région arabe, la récente évolution démocratique à Bahreïn qui a soutenu explicitement la création de syn-

---

<sup>2</sup> BIT: *Examen des rapports annuels en vertu du suivi de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail*, Partie I, introduction par les experts-conseillers sur la Déclaration de l'OIT à la compilation des rapports annuels, document du Conseil d'administration GB-280/3/1 (Genève, 2001) paragr. 71.

dicats et la position récemment adoptée par le gouvernement de l'Arabie saoudite en faveur de l'établissement d'organisations de travailleurs sont des signes encourageants d'une sensibilisation accrue à la nécessité d'impliquer les travailleurs et leurs organisations dans le débat économique et social national.

D'autres pays montrent eux aussi des signes encourageants de progrès. L'Indonésie a ratifié la convention n° 87 en 1998, et les droits syndicaux fondamentaux ont été introduits. Le défi consiste maintenant à mettre en place un système de relations professionnelles adapté aux nouvelles conditions. Le pluralisme syndical a, en fait, entraîné une prolifération d'organisations de travailleurs, très probablement en réaction à l'ancien système.

Le précédent gouvernement du Pakistan avait limité de manière extrêmement stricte les activités syndicales, notamment dans le secteur public. En 2000, une mission de l'OIT dans ce pays a permis à des syndicats de soulever un certain nombre de questions pertinentes directement auprès de la direction. Cela a permis de résoudre des questions en suspens de manière satisfaisante.

Des changements importants ont eu lieu en République de Corée en matière de liberté d'association. En 1999, l'interdiction pesant sur les syndicats d'enseignants a été levée. En conséquence, le Syndicat des enseignants de Corée (*Chonkyojo*) affilié à la Confédération coréenne des syndicats et le Syndicat coréen des enseignants et des travailleurs de l'éducation affilié à la Fédération des syndicats de Corée (FKTU) ont été légalement reconnus. Cette mesure a ouvert la voie à la reconnaissance et à l'enregistrement de la Confédération coréenne des syndicats (KCTU) en novembre 1999. Une commission tripartite a été créée pour examiner la législation du travail en réponse, notamment, aux recommandations du Comité de la liberté syndicale du Conseil d'administration du BIT et avec l'aide de différentes missions de l'OIT dans le pays. Malheureusement, toutes les organisations syndicales ne participent pas à la commission, et la décision d'accepter le pluralisme syndical au niveau de l'entreprise a été retardée. Les «services essentiels» (dans lesquels la grève est interdite) seront limités dans le courant de l'année 2001. De violentes confrontations ont à nouveau eu lieu récemment entre les travailleurs syndiqués et les forces de l'ordre à la suite des licenciements importants qui ont eu lieu dans le pays, et les améliorations qui devaient être apportées à la législation sur la protection des droits syndicaux ont été retardées.

En Nouvelle-Zélande, un nouveau texte de loi (loi sur les relations de travail), entré en vigueur le 2 octobre 2000, élargit la couverture des conventions collectives multi-employeurs aux travailleurs

Tableau 1.2. Compétitivité mondiale, classement au 19 avril 2000)

1	Etats-Unis	100,00
2	Singapour	75,22
3	Finlande	74,01
4	Pays-Bas	72,13
5	Suisse	68,49
6	Luxembourg	68,09
7	Irlande	64,83
8	Allemagne	64,49
9	Suède	63,86
10	Islande	63,52
11	Canada	63,42
12	Danemark	63,38
13	Australie	63,12
14	Hong-kong, Chine	60,47
15	Royaume-Uni	59,36

Source: International Institute for Management Development: World Competitiveness Report.

nouvellement recrutés. L'examen de réformes importantes de la législation du travail affectant la liberté syndicale est arrivé à un stade avancé au Liban, sur la Rive occidentale, dans la bande de Gaza et au Yémen.

La démocratisation du lieu de travail et de l'Etat en vue de mobiliser les qualifications, les talents, la créativité et l'engagement des travailleurs et des cadres (autant de facteurs essentiels au renforcement de la productivité et, par conséquent, de la compétitivité) est inextricablement liée à la crédibilité des processus pour les personnes concernées. Cette crédibilité, à son tour, dépend largement de la conviction des travailleurs et des employeurs que leurs représentants et les dirigeants de leurs organisations sont capables d'agir, de prendre la parole et de décider de manière autonome, en leur nom puisqu'ils les ont librement choisis comme porte-parole. Il est frappant et indéniable que la productivité est la plus élevée dans les économies nationales qui protègent la liberté syndicale comme un droit fondamental.

Bien qu'il existe des cas de travail forcé et obligatoire en certains endroits de la région, tout débat sur cette question, notamment dans

la région asienne, porte inévitablement sur le Myanmar qui, selon la commission d'enquête de l'OIT (1998) constitue «une longue saga de misère et de souffrances inouïes, d'oppression et d'exploitation de vastes catégories de la population du Myanmar perpétrées par le gouvernement, les membres des forces armées et d'autres fonctionnaires publics».

La servitude pour dettes et le trafic d'êtres humains (femmes et enfants en particulier) restent des problèmes graves dans certaines parties de la région. L'OIT aide les mandants à lutter contre ce phénomène dans la sous-région du Mékong et au Népal.

Le principal objet du projet concernant la sous-région du Mékong est d'empêcher la traite par la création d'emplois, l'éducation et la formation professionnelle en s'appuyant sur les programmes en place et les bonnes pratiques existantes. Un projet de l'OIT semblable dans le sud de l'Asie (Bangladesh, Népal et Sri Lanka) s'appuie sur le renforcement des capacités des organisations gouvernementales et non gouvernementales, les programmes d'intervention directe pour la prévention et la réhabilitation des enfants victimes de traite et la coopération au niveau sous-régional entre les pays de l'Association sud-asiatique de coopération régionale (ASACR).

Au cours des dernières années, certains pays asiatiques ont connu une croissance économique considérable; certaines des économies les plus dynamiques du monde se trouvent dans la région. Cependant, dans le domaine du travail des enfants, la situation est à la fois grave et encourageante. D'une part, l'Asie abrite les deux tiers des enfants qui travaillent au monde, dont beaucoup dans les pires formes de travail. D'autre part, des résultats visibles ont été obtenus dans cette région en matière de réduction du nombre d'enfants au travail.

Le tableau asiatique laisse apparaître des différences qualitatives évidentes dans les niveaux de pauvreté et les étapes de développement entre les pays. Cependant, au sein de la région, le processus de développement montre des tendances qui ont un impact sur le travail des enfants. Alors que la mondialisation des économies a entraîné une augmentation de l'efficacité économique, de la compétitivité et de la croissance, le processus de modernisation et d'intégration des marchés a été un élément de bouleversement. L'urbanisation rapide, l'arrivée de la société de consommation, la baisse des soutiens familiaux ont augmenté la vulnérabilité des enfants au travail prématuré. Les inégalités en matière d'emploi et de revenu au sein des pays et entre les pays ont intensifié les migrations rurales et transfrontières qui impliquent des effectifs importants d'enfants et de jeunes. La crise

### Encadré 1.1. Lutte contre le travail des enfants dans les Etats arabes

En octobre 1999, l'OIT a organisé un séminaire tripartite régional sur le travail des enfants à Amman, dans le but de permettre l'échange d'informations et d'expériences sur les problèmes liés au travail des enfants dans la région arabe et de promouvoir des mesures conformes aux normes internationales du travail en rapport avec le travail des enfants, notamment ses pires formes. Ce séminaire auquel ont participé des représentants des gouvernements, des employeurs et des travailleurs a fait le point sur le travail des enfants et a défini des mesures pratiques à prendre contre les travaux dangereux et d'autres abus comme le travail forcé, le travail domestique et l'exploitation sexuelle. Cette réunion a été la première initiative

menée au niveau régional pour examiner la question de l'abolition du travail des enfants. A la suite du séminaire et d'une série de missions de conseils techniques et d'évaluation des besoins, les gouvernements du Liban, de la Jordanie et du Yémen ont chacun signé un mémorandum d'accord avec l'OIT afin de donner un cadre à la coopération dans les efforts qu'ils mènent au niveau national pour abolir le travail des enfants. Le Programme international pour l'abolition du travail des enfants a lancé une initiative novatrice dans la région en collaboration avec le Bureau central palestinien des statistiques afin d'utiliser sa méthodologie pour rassembler des statistiques sur le travail des enfants.

économique de 1997 qui a retiré des millions d'enfants et de jeunes de l'école pour les mettre au travail montre clairement la vulnérabilité des enfants face aux caprices de la croissance économique.

En Asie, comme dans d'autres parties du monde en développement, les enfants ont toujours travaillé avec leurs parents en aidant dans la ferme familiale, en allant chercher de l'eau et du bois de feu et en entreprenant des activités artisanales. Dans certaines communautés, le travail des enfants est considéré comme un élément essentiel au processus de socialisation et un moyen de transmettre des qualifications entre générations. Ce type d'activité ne va pas sans poser des problèmes, notamment en matière de santé, de sécurité et d'éducation. Si le profil de l'enfant au travail reste valable dans de nombreuses régions de l'Asie, certains signes montrent clairement que les schémas d'emploi des enfants ont évolué et que le processus s'appuie davantage sur l'exploitation. On constate une évolution inquiétante vers l'emploi salarié des enfants dans l'industrie et les services avec une évolution correspondante des conditions de travail: longues journées, travail à plein temps. En outre, beaucoup de ces enfants travaillent dans des conditions qui nuisent gravement à leur développement physique et émotionnel.

En Asie, comme sur d'autres continents, le travail des enfants a plusieurs facettes: enfants prostitués, enfants impliqués dans le trafic de drogue, enfants soldats, enfants dans les décharges, enfants dans les mines de charbon et mines d'or, enfants dans les carrières, enfants dans des activités de pêche en haute mer, enfants dans les stations touristiques, enfants accomplissant des travaux domestiques, enfants dans des ateliers clandestins à domicile en zone urbaine.

La pauvreté et le travail des enfants sont souvent évoqués ensemble car ils sont étroitement associés. La pauvreté pousse les enfants au travail, alors que les enfants pauvres qui sont obligés de travailler sont souvent incapables de surmonter leur déficit en matière d'éducation et restent enfermés dans la pauvreté.

Le travail des enfants peut aggraver la pauvreté en augmentant le chômage et le sous-emploi des adultes et en exerçant une pression à la baisse sur les salaires. La pauvreté rend les familles et les enfants vulnérables aux offres pompeuses d'agents et de recruteurs à la recherche d'une main-d'œuvre bon marché et malléable.

L'adoption à l'unanimité de la convention (n° 182) sur les pires formes de travail des enfants, 1999, témoigne du vif engagement de la communauté mondiale en faveur de l'élimination des formes inacceptables de travail des enfants. Parmi les pires formes de travail des enfants figurent:

- toutes les formes d'esclavage ou pratiques analogues, telles que la vente et la traite des enfants, la servitude pour dette et le ser-vage ainsi que le travail forcé ou obligatoire, y compris le recrutement forcé ou obligatoire des enfants en vue de leur utilisation dans des conflits armés;
- l'utilisation, le recrutement ou l'offre d'un enfant à des fins de prostitution, de production de matériel pornographique ou de spectacles pornographiques;
- l'utilisation, le recrutement ou l'offre d'un enfant aux fins d'activités illicites, notamment pour la production et le trafic de stupéfiants, tels que les définissent les conventions internationales pertinentes;
- les travaux qui, par leur nature ou les conditions dans lesquelles ils s'exercent, sont susceptibles de nuire à la santé, à la sécurité ou à la moralité de l'enfant.

Dans cette quatrième catégorie, chaque pays doit déterminer les types de travaux à interdire et à éliminer selon son contexte national. Pour ce faire, le gouvernement doit consulter les organisations d'em-

ployeurs et de travailleurs et prendre en considération les normes internationales pertinentes.

Cette nouvelle convention de l'OIT a affiné les efforts de coopération technique de l'OIT et de l'IPEC en matière de lutte contre le travail des enfants en s'appuyant sur la Convention des Nations Unies sur les droits de l'enfant et sur la convention (n° 138) sur l'âge minimum, 1973. La convention n° 182 précise l'approche avec des cibles tangibles et atteignables, demandant des mesures assorties d'un calendrier pour:

- empêcher que les enfants ne soient engagés dans les pires formes de travail des enfants;
- prévoir l'aide directe nécessaire et appropriée pour soustraire les enfants des pires formes de travail des enfants et assurer leur réadaptation et leur intégration sociale;
- assurer l'accès à l'éducation de base gratuite et, lorsque cela est possible et approprié, à la formation professionnelle pour tous les enfants qui auront été soustraits des pires formes de travail des enfants;
- identifier les enfants particulièrement exposés à des risques et entrer en contact direct avec eux;
- tenir compte de la situation particulière des filles.

Lancé en 1992 avec six pays participants, dont l'Inde, l'Indonésie et la Thaïlande en Asie, l'IPEC est maintenant un programme focal mondial de l'OIT qui mène une campagne en faveur de la ratification et de l'application universelles des conventions n<sup>os</sup> 138 et 182, qui font partie des conventions fondamentales. Cette approche du problème fondée sur les droits s'inscrit dans le cadre du suivi de la Déclaration relative aux principes et droits fondamentaux au travail et des mécanismes à l'œuvre lorsque les conventions sont ratifiées – ce qui est le cas dans un nombre de pays de la région qui ne cesse de croître. Elle accompagne les activités opérationnelles de l'IPEC, qui dispose maintenant de programmes nationaux dans plus de 70 pays du monde entier. En Asie du Sud, l'IPEC couvre le Bangladesh, l'Inde, le Népal et le Pakistan; en Asie de l'Est et du Sud-Est, il couvre le Cambodge, la République démocratique populaire lao, l'Indonésie, la Mongolie, les Philippines et la Thaïlande. Dans les Etats arabes d'Asie occidentale, trois nouveaux programmes nationaux ont été lancés au Yémen, au Liban et en Jordanie. Des activités sont menées en Chine et au Viet Nam. L'appui à des programmes et projets nationaux de l'IPEC en Asie en 2000-01 atteint maintenant 36,5 millions de dollars des Etats-Unis.

La stratégie de l'IPEC s'appuie sur le principe d'un rattachement du programme au pays. Une volonté politique et un engagement social puissants sont essentiels à l'efficacité des mesures de lutte contre le travail des enfants. L'IPEC souhaite faciliter le processus de réforme des politiques et de changement des attitudes sociales qui permettra de prévenir et d'abolir ce fléau de manière durable. Il a appuyé, par ses programmes nationaux, des interventions novatrices de lutte contre le travail des enfants, en renforçant parallèlement les capacités de lutte du pays. Des commissions nationales d'orientation et de coordination ont été créées pour suivre les programmes nationaux de lutte contre le travail des enfants et leur responsabilité ira en augmentant.

Plus récemment, l'IPEC a progressivement élargi la portée de ses projets, souvent sur une base d'un secteur ou d'une branche d'activité. En Asie, des activités ont concerné précisément les domaines suivants: pêche en haute mer, production de chaussures, mines d'or de petite taille, secteur urbain informel, industrie du vêtement, production de ballons de football, production de sel, production de caoutchouc. Des projets intégrés et globaux axés simultanément sur plusieurs aspects clés du problème, par le biais de mesures de protection sociale (possibilités d'éducation et de formation, revenus fiables et décents pour les adultes de la famille, sensibilisation aux problèmes et information sur les solutions possibles) ont associé suivi sur le lieu de travail et mesures de contrôle. Ces programmes visaient à soustraire les enfants de certains lieux de travail et à garantir que les enfants ainsi soustraits et leurs familles disposent de possibilités de développement réalisables.

En Asie du Sud-Est (sous-région du Mékong) et en Asie du Sud (Bangladesh, Népal et Sri Lanka), l'IPEC a élargi la portée de ses efforts contre la traite des femmes et des enfants à des fins d'emplois qui les exploitent et contre l'exploitation sexuelle à des fins commerciales. Les programmes portaient notamment sur le développement institutionnel et la recherche, la législation et l'application des textes, la sensibilisation, la création de réseaux et la mobilisation sociale, la santé et l'éducation, la création de revenus et d'emplois, la récupération et la réadaptation des enfants.

Du fait de sa complexité, le problème du travail des enfants devrait être abordé simultanément aux plans socio-économique, de l'éducation, du développement et de la culture. Avec le temps, l'IPEC a instauré un réseau de partenaires clés dans les Etats Membres – y compris institutions gouvernementales et partenaires sociaux. Les médias, établissements religieux et écoles, ONG et dirigeants de com-

munautés constituent maintenant une large coalition de lutte contre le travail des enfants.

Les activités tendant à éliminer le travail des enfants supposent d'abord une analyse approfondie de la situation et des mécanismes de contrôle pour mettre au point des programmes d'intervention efficaces. Des évaluations rapides des pires formes de travail des enfants ont été menées, y compris des efforts novateurs concernant les enfants impliqués dans le trafic de stupéfiants (Philippines et Thaïlande), les enfants victimes d'exploitation sexuelle (Viet Nam, Indonésie), les enfants travaillant à la production de sel et dans les plantations de caoutchouc (Cambodge), les enfants dans les mines d'or (Indonésie) et les enfants dans les plantations de tabac (Liban). Une enquête sur le travail des enfants à l'échelle nationale est menée au Cambodge et d'autres sont prévues aux Philippines et au Bangladesh. Les évaluations de la gestion des programmes nationaux et les évaluations thématiques font maintenant partie des programmes nationaux et régionaux de l'IPEC.

L'IPEC voit l'avenir avec optimisme en Asie. Ses activités pour les trois à cinq prochaines années sont axées sur les quatre buts stratégiques ci-après:

- 1) obtenir la ratification universelle des conventions n<sup>os</sup> 182 et 138 de l'OIT;
- 2) renforcer de manière significative la base d'informations qualitatives et quantitatives de l'IPEC sur le travail des enfants dans la région Asie-Pacifique, en ce qui concerne notamment les causes et la répartition du travail des enfants et la mise en place de modèles d'intervention puissants pour lutter contre le travail des enfants;
- 3) développer des stratégies nationales de l'IPEC pour chaque pays de la région où l'IPEC a des activités (au moins cinq programmes assortis de calendriers seront opérationnels au cours des trois à cinq prochaines années);
- 4) augmenter la capacité des partenaires sociaux de l'OIT et d'autres partenaires du programme dans la campagne contre les pires formes de travail des enfants.

Un indicateur du succès de l'IPEC sera l'intégration des programmes de lutte contre le travail des enfants dans le programme national de développement, ce qui débouchera sur une plus grande cohérence et une utilisation plus efficace des ressources de l'IPEC aux niveaux national et régional.

Les programmes de lutte contre le travail des enfants en Asie, qui font partie des plus anciens, sont sur le point d'entamer une nouvelle phase lancée par la convention n° 182. Les programmes assortis d'un calendrier visent à prévenir et éliminer les pires formes de travail des enfants dans un pays dans une période prédéfinie. Il peut s'agir de 5 à 10 ans en fonction de la prévalence du travail des enfants et de sa complexité dans le pays. Le Népal fait partie des trois pays (avec El Salvador et la République-Unie de Tanzanie) qui ont lancé des programmes assortis d'un calendrier. En Asie, l'Indonésie, les Philippines et la Thaïlande ont démarré les travaux préparatoires à ce type de programmes.

Un programme assorti d'un calendrier combine approches sectorielle, thématique et géographique du travail des enfants et associe celles-ci au programme national de développement. La conception et la mise en œuvre de programmes assortis d'un calendrier contribueront directement et indirectement à l'objectif fondamental de l'OIT qui est de promouvoir l'accès des femmes et des hommes à un travail décent. Le but du travail productif accompagné de la protection sociale et des droits au travail ne pourra être atteint sans investissements dans les capacités humaines futures. Le travail des enfants est donc un obstacle puisqu'il retire les enfants pauvres de l'école et limite leurs perspectives de formation et d'ascension sociale et, en fin de compte, d'accès à un travail décent en tant qu'adultes. De plus, l'objectif de l'abolition du travail des enfants propose un autre critère de définition du travail décent des adultes: les adultes devraient bénéficier de conditions d'emploi et d'une protection sociale telle qu'ils n'envoient pas leurs enfants travailler de manière prématurée. Les programmes assortis d'un calendrier contribueront également à la réalisation d'un monde sans pauvreté.

L'égalité d'accès à la formation et à l'emploi, l'égalité de traitement en matière d'emploi, y compris (mais pas seulement) l'égalité de rémunération, de promotion et de protection sociale, sont des éléments essentiels et indispensables au succès du travail décent. Les experts-conseillers sur la Déclaration de l'OIT ont été très clairs sur ce point:

Il ne peut y avoir d'exclusion des principes et droits fondamentaux dont il est question dans la Déclaration. Leur exercice ne peut dépendre d'une appartenance à un statut, une catégorie ou secteur particuliers. En outre, les groupes les plus vulnérables auxquels une série de droits peut être refusée – enfants, travailleurs migrants, minorités ethniques, femmes – peuvent également s'en voir refuser d'autres. Les conditions socio-économiques peuvent faire en sorte que la promotion des principes et droits fondamentaux au travail

diffère, mais les principes et droits eux-mêmes sont immuables et universels<sup>3</sup>.

L'OIT constate avec beaucoup d'inquiétude l'augmentation importante des conflits violents d'origine ethnique et raciale qui ont frappé le Pacifique Sud ces dernières années, notamment les Fidji, les Iles Salomon, la Papouasie-Nouvelle-Guinée mais aussi l'Indonésie et le Timor oriental proches. Si chacun des ces conflits a des causes complexes, dont certaines propres à un contexte national, le trait commun est une concurrence sévère et souvent désespérée pour de maigres ressources, exacerbée par le chômage, l'insuffisance de la protection sociale et le mauvais fonctionnement, voire l'absence de mécanismes de dialogue social et de règlement des différends. De ce fait, si l'expression du conflit est ethnique ou raciale, les causes profondes tiennent davantage à une absence perçue de justice sociale. En conséquence, dans les efforts nationaux et internationaux tendant à mettre un terme à ces différends, l'OIT a été considérée comme un partenaire important et a cherché à apporter une contribution positive, en s'appuyant sur ses normes et son programme de coopération technique. Les normes internationales du travail fondamentales sont, à cet égard, extrêmement pertinentes, mais des instruments comme la convention (n° 169) relative aux peuples indigènes et tribaux, 1989, et la convention (n° 122) sur la politique de l'emploi, 1964, et les conventions sur la sécurité sociale jouent également un rôle important.

La convention n° 122 fournit un exemple de l'intégration recherchée entre les activités normatives et les activités opérationnelles de l'OIT. Depuis sa ratification par la Chine et par l'Inde, on peut dire que l'engagement d'adopter une politique de plein emploi, productif et librement choisi est maintenant officiellement accepté dans la plus grande partie de la région.

Le BIT soumet tous les ans à la Conférence internationale du Travail un rapport sur la situation des travailleurs dans les territoires arabes occupés. Au moment de la rédaction du présent rapport, le document destiné à la 89<sup>e</sup> session de la Conférence internationale du Travail n'était pas encore disponible.

Les inégalités et la discrimination sur la base du sexe sont encore largement répandues dans la région. Malgré la progression générale des femmes sur le marché du travail de la sous-région de l'Asie méridionale, et leur entrée dans des professions autrefois dominées par les hommes, le genre reste une source d'inégalités sur le marché du

---

<sup>3</sup> *Ibid.*, paragr. 20.

### Encadré 1.2. Disposition légale concernant l'égalité de salaire pour les femmes en Inde

En Inde, il n'y avait jusqu'en 1975 aucune disposition légale précise exigeant l'égalité de salaires pour les femmes, jusqu'à la publication du décret sur l'égalité de rémunération, remplacé en 1976 par la loi sur l'égalité de rémunération (ERA). Toutefois, l'ERA diffère sur certains points des normes de l'OIT. En effet, alors que la convention n° 100 exige «l'égalité de rémunération entre la main-d'œuvre masculine et la main-

d'œuvre féminine pour un travail de valeur égale», l'ERA demande à l'employeur de verser «une rémunération égale aux travailleurs et aux travailleuses pour un travail de nature semblable». Il y aura lieu d'effectuer des études de cas et de mener des enquêtes pour évaluer dans quelle mesure ce principe est appliqué dans l'ensemble de l'économie, et de prendre les mesures voulues pour le réaliser pleinement.

travail et de mauvaise utilisation des ressources humaines. Les principaux problèmes auxquels sont confrontées les femmes apparaissent dans leur situation en matière d'emploi. L'un des principaux domaines d'inégalité, à savoir l'inégalité de rémunération pour un travail de valeur égale et l'écart croissant des salaires, mérite une attention particulière. L'écart entre les salaires des hommes et ceux des femmes est particulièrement élevé parmi les travailleurs illettrés, mais il est beaucoup moins marqué sur le segment du marché du travail occupé par les diplômés d'universités.

Le pouvoir de négociation restreint des travailleuses est un facteur important dans la persistance de l'écart de salaire observé même dans l'industrie manufacturière. Les syndicats et les organisations de femmes devraient mettre au point une stratégie d'action concertée afin de renforcer les capacités de négociation des travailleuses en matière salariale.

A Sri Lanka, le développement du secteur du vêtement a été l'élément central de l'industrialisation axée sur l'exportation, malgré des efforts de diversification. Alors que les femmes représentent 90 pour cent des salariés de l'industrie du vêtement, le pourcentage de travailleuses dans les zones franches d'exportation se situe aux alentours de 80 pour cent depuis la création de ces zones. Il semble donc que les femmes aient eu accès à de nouvelles possibilités d'emploi et aient apporté une contribution cruciale à l'industrialisation. Mais plusieurs microétudes récentes parviennent à la conclusion que la subordination des femmes sur le marché du travail a été renforcée par leur concentration dans les activités de chaîne de montage semi-qualifiées et les travaux de production fragmentés et sans avenir. Les hommes, en revanche, sont concentrés dans les activités gestionnaires et tech-

niques. Le transfert de technologie ayant été minime, les travailleuses, dont la majorité a fait au moins dix années d'études, n'ont aucune occasion de revaloriser leurs qualifications et de progresser hiérarchiquement; elles progressent horizontalement comme travailleuses semi-qualifiées, d'une usine à l'autre à la recherche d'un meilleur emploi (syndrome de déqualification).

Il apparaît clairement que globalement dans la région les femmes constituent la majorité du groupe des «travailleurs déshérités», groupe auquel tout programme axé sur le travail décent doit accorder une attention particulière car il représente le paradigme même du problème que ce programme doit résoudre. En d'autres termes, il n'est ni justifié ni fonctionnel de mettre au point des stratégies «générales» de lutte contre la pauvreté dans lesquelles on incorporera des modules d'égalité entre les hommes et les femmes (notamment des questions propres aux femmes). Les programmes, projets et stratégies doivent être axés sur la pauvreté féminine avec, le cas échéant, des activités destinées à d'autres catégories vulnérables. Tout en jouant ce rôle de chien de garde international de l'égalité entre les hommes et les femmes, l'OIT doit s'attacher beaucoup plus activement à promouvoir un équilibre entre les sexes dans ses activités techniques.

Les travailleurs migrants constituent une autre catégorie de travailleurs particulièrement vulnérables à la discrimination. Les experts-conseillers ont attiré l'attention sur la gravité de la situation dans les Etats appartenant au Conseil de coopération du Golfe, mais le problème se pose dans d'autres parties de la région sous des formes diverses. Les travailleuses migrantes sont particulièrement fragiles. L'OIT a lancé des études sur les travailleuses domestiques au Liban et en Jordanie afin de réunir des données et des informations pour prendre les mesures qui permettront de mieux protéger ce groupe de travailleuses.

Il est encourageant de constater que des progrès ont été réalisés en matière de possibilités d'emploi des travailleurs handicapés, avec, en particulier, un programme très ambitieux de la Fédération des employeurs de Ceylan (Sri Lanka) qui sert de modèle dans la région. Néanmoins, le tableau général reste celui d'une perte tragique de potentiel humain liée à la fois à la marginalisation professionnelle de ce groupe et au manque d'investissements dans une formation qui permettrait aux handicapés de contribuer, de manière importante, au développement national. Si les bureaux de l'OIT et les équipes multidisciplinaires dans la région sont en permanence sollicités pour apporter un appui aux programmes en faveur des handicapés, il s'est avéré très difficile de répondre de manière structurée, cohérente et

durable du fait essentiellement que les donateurs ont montré un intérêt relativement faible pour cette catégorie de travailleurs.

Toutefois, en Asie occidentale, le programme d'appui aux personnes handicapées bénéficie de la plus large part du programme de coopération technique financé par des ressources extrabudgétaires. Ces projets, conçus pour promouvoir la réintégration socio-économique des handicapés ont été exécutés en Iraq, en République arabe syrienne, sur la Rive occidentale et la bande de Gaza et les Etats du Conseil de coopération du Golfe. La convention n° 159 a été ratifiée par une douzaine au moins des pays de la région.

Les institutions financières internationales et régionales ont également montré un intérêt accru pour les normes de l'OIT tant dans leurs efforts de lutte durable contre la pauvreté que pour atténuer les conséquences sociales potentiellement négatives de leur politique de prêt. Au Bangladesh, au Népal, aux Philippines et en Thaïlande, l'OIT a lancé avec la Banque asiatique de développement des activités conjointes pour évaluer l'impact financier de l'application, et de la non-application, des normes de l'OIT dans le domaine du travail des enfants, de l'intégration des questions d'égalité des sexes et de la santé et de la sécurité au travail. Un autre objectif consiste à établir des directives et des listes de contrôle pour les gouvernements et pour la banque elle-même afin d'éviter les situations dans lesquelles les dispositions en matière de prêts et de projets ont un impact négatif et inattendu sur la sécurité et la santé des femmes, des enfants et des travailleurs.

Si l'accent est mis inévitablement sur la *Déclaration*, le travail de longue haleine du BIT pour aider les pays à remplir leurs obligations constitutionnelles en rapport avec toutes les normes internationales du travail et pour donner effet aux résultats de la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations, du Comité de la liberté syndicale et de la Commission de l'application des normes de la Conférence se poursuit. Les normes de l'OIT sont de plus en plus utilisées comme instrument dans les accords de paix et le règlement des conflits. Dans le cadre de son processus de démocratisation, le Cambodge a ratifié la plupart des conventions fondamentales de l'OIT. Les conventions de l'OIT sont prises en considération dans les efforts d'établissement de la nation au Timor oriental. Avec l'appui de donateurs aux pays, par exemple à l'Indonésie et au Timor oriental, des projets d'assistance technique sont exécutés pour renforcer le processus du dialogue social. La convention (n° 169) relative aux peuples indigènes et tribaux, 1989, joue un rôle important dans la solution des conflits civils aux Fidji et aux Iles Salomon.

Un certain nombre de donateurs fournissent d'importantes ressources extrabudgétaires pour compléter les activités prévues dans le programme ordinaire de l'OIT pour promouvoir et appliquer la Déclaration dans la région. L'OIT a toujours eu pour objectif d'utiliser ses activités de coopération technique pour encourager et garantir la ratification et le respect des normes internationales du travail, mais le processus de suivi de la Déclaration donne une nouvelle dimension à ces activités. Le rapport des experts-conseillers, auquel il est fait plusieurs fois référence dans ce texte, fournit une base solide et objective pour définir un plan de travail pour l'Asie. L'engagement tripartite des mandants et de l'OIT elle-même sera indispensable pour que le programme reste ciblé et donne des résultats tangibles et durables. Il serait peut-être utile d'examiner quels seraient les structures et mécanismes régionaux les plus appropriés pour garantir la mise en œuvre cohérente et durable des principes et droits fondamentaux au travail.