

LA DÉCLARATION
DE PRINCIPES
DE L'OIT:
UN NOUVEL
INSTRUMENT
POUR PROMOUVOIR
LES DROITS
FONDAMENTAUX

Guide d'éducation ouvrière¹

¹ Ce guide d'éducation ouvrière a été préparé par Monique Cloutier, du Bureau des activités pour les travailleurs.

Copyright © Organisation internationale du Travail 2002

ISBN 92-2-211892-8

Première édition 2000

Edition révisée 2002

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

Les articles, études et autres textes signés n'engagent que leurs auteurs et leur publication ne signifie pas que le Bureau international du Travail souscrit aux opinions qui y sont exprimées.

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

Le Bureau international du Travail s'est efforcé de solliciter de tous les auteurs cités l'autorisation de reproduire leurs travaux, et prie les auteurs dont il aurait par inadvertance omis de demander l'autorisation de bien vouloir le lui signaler.

Les publications du Bureau international du Travail peuvent être obtenues dans les principales librairies ou auprès des bureaux locaux du BIT. On peut aussi se les procurer directement, de même qu'un catalogue ou une liste des nouvelles publications, à l'adresse suivante: Publications du BIT, Bureau international du Travail, CH-1211 Genève 22, Suisse.

Imprimé en Suisse

BRI/ICO

TABLE DES MATIÈRES

Préface	v
Introduction	1
Pourquoi une Déclaration?	3
Quels droits fondamentaux?	6
Avec quel suivi?	6
Suivi annuel	8
Rapport global	9
Conclusion	10
Schéma I. Suivi annuel	12
Schéma II. Rapport global	13
Annexe I. Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail	15
Annexe II. Suivi de la Déclaration	19
Annexe III. Résumé des conventions fondamentales du travail	23

PRÉFACE

Quand la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail et son suivi fut adoptée en 1998 lors de la 86^e session de la Conférence internationale du Travail, j'ai déclaré que «l'histoire dira si nous sommes capables de les utiliser à bon escient, ce qui suppose une volonté politique dont tous n'ont pas fait preuve au cours de ce débat»¹. La portée de cette Déclaration sera donc fonction de la manière dont elle sera utilisée par les constituants tripartites de l'OIT et par l'OIT elle-même pour garantir le respect des droits et principes fondamentaux constituant la substance des sept conventions fondamentales. Ce guide paraît alors que le Conseil d'administration complète les détails des procédures concernant le suivi de la Déclaration. Ce fait montre combien le groupe des travailleurs est déterminé à utiliser cette Déclaration rapidement et au mieux afin de supprimer le fléau du travail forcé et du travail des enfants, ainsi que toute discrimination, et garantir le droit des travailleurs à se syndiquer et à être représentés par des syndicats.

Il importe de rappeler que, quand le groupe des travailleurs fut amené à participer au processus de négociation de la Déclaration, nous avons sans cesse rappelé que nous ne souhaitons pas seulement des mots sur le papier mais que nous voulions que ces mots soient accompagnés d'un suivi efficace, sérieux et crédible. A mon avis, cette Déclaration et son suivi, appliqués pleinement et de bonne foi, peuvent donc être un instrument significatif pour le respect des principes et

¹ Voir *Compte rendu des travaux*, p. 22/16, 86^e session, Conférence internationale du Travail, 1998.

droits fondamentaux au travail dans tous les pays, et peuvent également contribuer à réaliser l'objectif principal de l'OIT, à savoir la ratification et l'application universelles des sept conventions fondamentales. Une autre condition fut requise par le groupe des travailleurs lors de son engagement dans la négociation et l'adoption de cette Déclaration: l'application de celle-ci devait être accompagnée en parallèle d'un renforcement effectif des mécanismes de contrôle des normes du travail. Nous espérons que nos partenaires – gouvernements et employeurs – auront également à cœur de poursuivre ces deux objectifs. Seul un consensus tripartite permettra à l'OIT de progresser de manière significative dans l'accomplissement de sa tâche essentielle, à savoir la promotion du respect général et de l'application des principes concernant les droits les plus fondamentaux qui sont l'objet desdites conventions.

A l'aube du troisième millénaire, la mondialisation croissante de l'économie rend encore plus urgente la mission de l'OIT, qui est d'établir et de promouvoir à l'échelle mondiale une réglementation sociale minimale sans laquelle il ne peut exister de développement durable, de justice sociale ni de paix sociale.

J'espère que ce fascicule sera utile aux syndicats du monde entier pour comprendre et utiliser au mieux le mécanisme de suivi de cette Déclaration, qui n'est pas une fin en soi mais un nouvel outil permettant à l'OIT de protéger les travailleurs et d'atténuer le poids de la mondialisation sur le monde du travail.

William Brett

Président du groupe des travailleurs

Vice-président du Conseil d'administration du BIT

INTRODUCTION

Le respect des principes et droits inclus dans les conventions fondamentales de l'OIT a toujours été au cœur des préoccupations des organisations syndicales. Pour les Etats qui ont ratifié les conventions fondamentales, le système de contrôle actuel offre un bon moyen d'en assurer l'application, et les organisations syndicales sont de mieux en mieux préparées à les utiliser. L'application des principes et des droits contenus dans les deux conventions concernant la liberté syndicale, soient *la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948*, et *la convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949*, est assurée en partie par le Comité de la liberté syndicale même pour les pays qui ne les ont pas ratifiées.

La *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^e session (juin 1998), apporte un nouvel outil de promotion de ces droits et principes, plus particulièrement pour les Etats qui n'ont pas ratifié ces conventions.

Elle agit à un double niveau: tout d'abord, elle reconnaît que tous les Etats Membres ont l'obligation de respecter «de bonne foi et conformément à la Constitution, les principes concernant les droits fondamentaux qui sont l'objet des dites conventions». Ensuite, le premier volet du suivi en annexe de la Déclaration prévoit la production de rapports sur les progrès réalisés dans la mise en œuvre des principes consacrés par ces conventions par les Etats Membres qui ne les ont pas ratifiées. Il est donc d'une très grande importance

que les organisations syndicales nationales prennent une part active dans le mécanisme de suivi.

Ce guide a été préparé afin de les assister dans leur démarche et nous espérons qu'il aidera chaque organisation syndicale à s'acquitter plus facilement des obligations qui lui incombent. Ce n'est que par une utilisation optimale du mécanisme de suivi que l'Organisation pourra apporter son concours aux Etats qui ont encore certaines difficultés dans l'application des principes et droits fondamentaux au travail.

Manuel Simón Velasco

Directeur

Bureau des activités pour les travailleurs

BIT

POURQUOI UNE DÉCLARATION?

Depuis de nombreuses années, le groupe des travailleurs cherche à savoir si l'OIT donne véritablement toute l'importance voulue aux droits fondamentaux des travailleurs et des travailleuses. L'environnement économique, politique et social de l'action normative de l'OIT a connu une mutation sans précédent durant les quinze dernières années. Dans son rapport intitulé *Des valeurs à défendre, des changements à entreprendre*, présenté à la Conférence internationale du Travail à l'occasion du 75^e anniversaire de l'OIT (81^e session, 1994), le Directeur général a évoqué certains aspects de l'impact de ces transformations sur l'action et la fonction normative de l'OIT. La garantie des droits fondamentaux doit permettre aux partenaires sociaux de revendiquer librement leur juste part du progrès économique engendré par la libéralisation des échanges. Lors de cette même Conférence, les délégués ont donné mandat au Directeur général de soumettre des propositions en vue de revitaliser l'OIT et d'adapter ses moyens d'action compte tenu de l'évolution de la situation mondiale.

Par la suite, les milieux internationaux, tout en nourrissant des inquiétudes à l'égard du processus de mondialisation et des éventuelles conséquences sociales de la libéralisation des échanges, n'ont pas ménagé leurs louanges à l'égard de l'OIT. Lors du Sommet mondial pour le développement social organisé par l'ONU (Copenhague, 1995), les participants se sont accordés sur la nécessité de promouvoir librement le respect des conventions de l'OIT. C'est pourquoi le Directeur général a lancé une campagne de ratification des

conventions fondamentales en demandant aux Etats Membres d'indiquer les mesures qu'ils comptaient prendre pour ratifier et appliquer ces instruments. Le programme d'action adopté à Copenhague stipule que même les pays qui n'ont pas ratifié les conventions fondamentales devraient avoir pour but d'en respecter les principes. S'ils n'ont pas d'obligation légale, ils ont au moins une obligation politique et morale. C'est aussi à ce moment-là que la convention (n° 138) sur l'âge minimum, 1973, est devenue une convention fondamentale.

Une étude de l'OCDE¹ montre que les craintes selon lesquelles le respect des principes fondamentaux serait de nature à affecter la position concurrentielle des pays intéressés dans le contexte de la libéralisation sont dépourvues de fondement; on peut au contraire soutenir qu'il serait de nature à renforcer à long terme la performance économique de tous les pays.

De plus, lors de la Conférence ministérielle de l'Organisation mondiale du commerce (OMC) tenue à Singapour (1996), les ministres du commerce, dans une déclaration importante pour les travailleurs et les travailleuses, ont affirmé leur volonté d'observer les normes fondamentales du travail internationalement reconnues et ont précisé que l'OIT est l'organe compétent pour établir ces normes et en faire la promotion. A cet égard, ils ont souligné que les secrétariats de l'OIT et de l'OMC devraient poursuivre leur collaboration. Cependant, il n'y avait guère de mesures notables pour donner consistance à ce rôle.

C'est pourquoi le groupe des travailleurs réclamait un renforcement de la promotion et du contrôle des droits

¹ C. Deléchat; M. Lunati; A. Richards; R. Torres: *Le commerce, l'emploi et les normes du travail, une étude sur les droits fondamentaux des travailleurs et l'échange international* (Paris, OCDE, 1996).

fondamentaux. Comme ces principes font partie intégrante de la justice sociale mentionnée dans le Préambule de la Constitution de l'OIT, il souhaitait qu'il y ait un mécanisme semblable à celui de la liberté syndicale pour l'ensemble des conventions fondamentales de l'OIT. Rappelons que des procédures peuvent être engagées contre des gouvernements même lorsqu'ils n'ont pas ratifié les conventions de l'OIT relatives à la liberté syndicale, soit les conventions (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, et la convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949. En effet, la qualité de Membre de l'OIT suppose l'acceptation formelle des obligations de la Constitution de celle-ci, laquelle énonce le principe de la liberté syndicale.

Les travailleurs se sont alors heurtés à de nombreux gouvernements qui ne voulaient pas se voir imposer de nouvelles obligations contre leur volonté. Ils invoquaient que ce serait aller contre le droit international de lier les Etats qui n'ont pas ratifié les conventions en question. Les travailleurs ont par ailleurs tenté de convaincre les gouvernements d'inclure une « clause sociale » dans les accords commerciaux. Une telle clause aurait créé en quelque sorte un conditionnement du commerce au respect des principes fondamentaux au travail. Mais, là aussi, il y a eu une très forte résistance de la plupart des Etats.

Les parties constituantes de l'OIT ont donc décidé de poursuivre la discussion sous la forme d'une déclaration solennelle. C'est la troisième déclaration adoptée par l'OIT. La première a été la Déclaration de Philadelphie de 1944 qui a été incorporée par la suite dans la Constitution. La deuxième, adoptée en 1964, concernait l'action contre l'apartheid en Afrique du Sud. Elle a par la suite été déclarée obsolète et abrogée par la Conférence en 1994 lorsque l'apartheid

eut disparu. Cette troisième déclaration se veut une réponse sociopolitique aux défis d'une période de mondialisation. Elle contient un minimum social que tout Etat doit respecter dans le processus de mondialisation, dans le cadre du mandat de l'OIT.

QUELS DROITS FONDAMENTAUX?

La liste de ces droits ne semble plus guère prêter à contestation: liberté syndicale et négociation collective, interdiction du travail forcé ou obligatoire, élimination effective du travail des enfants, et non-discrimination et égalité de traitement (sous la forme notamment du principe «à travail égal, salaire égal» proclamé dans la Constitution). S'il n'y a pas eu de divergence sur les droits qui devaient être inclus dans la Déclaration, il y a eu d'importantes discussions sur l'utilisation qui serait faite de cette Déclaration.

AVEC QUEL SUIVI?

Lors des discussions qui ont mené à l'adoption de la Déclaration, il a été clairement établi qu'une déclaration de principes, bien que très importante, n'était pas suffisante. Elle pouvait n'être qu'une énonciation de bonnes intentions. Il fallait lui donner vie avec des mesures de suivi appropriées, significatives et efficaces. C'est pourquoi nous trouvons en annexe un suivi spécifique qui fait partie intégrante de la Déclaration.

Cependant la Déclaration est un instrument uniquement promotionnel. D'autres mécanismes sont prévus pour

les plaintes et les sanctions. Elle doit guider l'Organisation dans la planification de la coopération technique en vue d'améliorer l'assistance fournie aux Etats Membres dans leurs efforts pour respecter les droits fondamentaux. Le paragraphe 5 de la Déclaration précise, par ailleurs, que les normes du travail ne pourront servir à des fins commerciales protectionnistes ni à priver un Etat d'un avantage comparatif. Cela reprend une idée majeure débattue à Singapour.

Le mécanisme de suivi a pour objet «d'encourager les efforts déployés par les Membres de l'Organisation en vue de promouvoir les principes et droits fondamentaux consacrés par la Constitution de l'OIT ainsi que par la Déclaration de Philadelphie et réitérés dans la Déclaration».

Le mécanisme de suivi a deux composantes :

- La première est un **suivi annuel** sur les efforts faits eu égard aux principes et droits fondamentaux par les Etats Membres qui n'ont pas ratifié les conventions en question. Quelle est réellement la situation et comment peut-on l'améliorer? Avec ces rapports annuels, les Etats concernés prendront eux-mêmes conscience des obstacles liés au respect des principes et droits fondamentaux au travail et seront appelés à définir leurs propres besoins à l'égard de la coopération technique.
- La seconde composante est un **rapport global**, préparé sous l'autorité du Directeur général du BIT et qui est soumis à la Conférence internationale du Travail. Ce rapport global couvre chaque année un des quatre grands principes fondamentaux. Il est basé sur le rapport présenté par les Etats Membres qui n'ont pas ratifié les conventions fondamentales dans le cadre du suivi annuel, ainsi que sur toute autre information pertinente y inclus les rapports traités au titre des articles 22, 24 et

26 de la Constitution pour les Etats Membres qui ont ratifié ces conventions.

SUIVI ANNUEL

Ce mécanisme a débuté par l'envoi des demandes de rapports en 1999 et leur examen par le Bureau assisté par un groupe d'experts pour la Déclaration. Ensuite le Conseil d'administration étudiera le rapport soumis par ce groupe en mars 2000.

Les rapports annuels portent sur les quatre catégories de droits fondamentaux et sont demandés conformément à l'article 19, 5e) de la Constitution à tous les Etats Membres qui n'ont pas ratifié les conventions applicables. Les organisations d'employeurs et de travailleurs sont invitées à fournir leurs commentaires et les gouvernements ont l'obligation, conformément à l'article 23 de la Constitution, d'identifier les organisations auxquelles ils ont adressé des copies de leurs rapports annuels.

L'examen des rapports comporte trois étapes:

1. Le Bureau procède d'abord à la compilation des rapports envoyés par les pays Membres concernés ainsi que des commentaires envoyés par les employeurs et les travailleurs.
2. Ces commentaires sont par la suite examinés par un groupe d'experts-conseillers. Les experts-conseillers, au nombre de sept, sont désignés par le Conseil d'administration suite aux nominations soumises par le Directeur général après de larges consultations. Ils doivent faire preuve d'indépendance, d'impartialité et

d'expérience reconnue dans les domaines couverts par la Déclaration ainsi que d'une connaissance des réalités diverses. Les experts-conseillers présentent au Conseil d'administration une introduction à la compilation de ces rapports en attirant son attention sur les aspects qui paraissent mériter un examen plus approfondi.

3. Enfin, le Conseil discute de la compilation et de l'introduction préparées par le groupe d'experts-conseillers et il en tirera les conclusions qui s'imposent. Lors de cette discussion, même les Etats Membres qui ne sont pas représentés au Conseil pourront prendre part au débat afin d'apporter des précisions ou compléments d'informations.

RAPPORT GLOBAL

La Conférence a souhaité que le rapport global fournisse à tour de rôle, dans un cycle de quatre ans, une vision d'ensemble de la situation de tous les pays Membres au regard de chacune des quatre catégories de principes et droits fondamentaux. La séquence commence en 2000 avec *la liberté d'association et la reconnaissance effective du droit de négociation collective*.

Par la suite seront traitées dans l'ordre :

- l'élimination de toute forme de travail forcé ou obligatoire (2001);
- l'abolition effective du travail des enfants (2002);
- l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession (2003).

Pour élaborer le rapport global, le Bureau tient compte :

- du suivi annuel pour les Etats Membres qui n'ont pas ratifié les conventions fondamentales ;
- des différentes procédures de contrôle de l'application des conventions pour les Etats Membres qui ont ratifié les conventions fondamentales ;
- des rapports du Comité de la liberté syndicale ;
- de toute autre information disponible.

Ce rapport, considéré en tant que partie distincte du rapport du Directeur général, est discuté en réunion plénière dans le cadre d'une séance qui lui est spécifiquement consacrée. Cette discussion à la Conférence doit permettre au Conseil d'administration du BIT de décider de plans d'action en matière de coopération technique.

CONCLUSION

La déclaration et son suivi sont des instruments promotionnels et ne remplacent ni les mécanismes ni les instruments existants, mais viennent les compléter afin que les droits des travailleurs et des travailleuses soient mieux respectés. Il y a lieu de faire en sorte que toutes les organisations syndicales soient informées non seulement de son existence mais surtout de l'importance de participer à son mécanisme de suivi, que leurs gouvernements répondent ou non aux questionnaires envoyés par le Bureau.

Les questionnaires sont envoyés à partir du mois d'avril de chaque année et les rapports doivent parvenir au Bureau au plus tard au 1^{er} septembre. Comme il n'est pas évident que tous les gouvernements envoient une copie des questionnaires aux organisations syndicales, celles qui ne l'auraient pas reçue doivent s'adresser au Bureau des activités pour les travailleurs (BIT, Genève) ou au bureau local de l'OIT le plus proche pour l'obtenir et fournir leurs commentaires en temps voulu. Il est impératif que les organisations syndicales jouent un rôle actif dans ce processus si l'on veut que la Déclaration atteigne les objectifs désirés.

La Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail constitue un grand pas en avant afin de définir les règles sociales de base qui doivent régir la mondialisation de l'économie. Elle constitue aussi un grand pas en avant pour un respect plus universel des droits fondamentaux des travailleurs et des travailleuses comme valeurs essentielles de l'OIT et de la communauté internationale dans son ensemble.

Schéma I

SUIVI ANNUEL

*Uniquement pour les pays qui n'ont pas ratifié
les conventions fondamentales*

Les 4 catégories de droits fondamentaux

A partir d'avril: questionnaires envoyés par le Bureau



1^{er} septembre: rapports et commentaires
doivent être reçus par le Bureau



Le Bureau compile les rapports
et les commentaires reçus



Un groupe d'experts-conseillers étudie cette compilation
et prépare une introduction



Le Conseil d'administration
discute de la compilation et de l'introduction
préparées par le groupe d'experts-conseillers

Schéma II

RAPPORT GLOBAL

Chaque année: **une seule catégorie de droits fondamentaux**

2000: la liberté d'association et la reconnaissance effective du droit de négociation collective;

2001: l'élimination de toute forme de travail forcé ou obligatoire;

2002: l'abolition effective du travail des enfants;

2003: l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession;

2004: le cycle recommence selon 2000/2003.

Rapport basé:

- sur le suivi annuel, *pour les pays qui n'ont pas ratifié les conventions concernées*
- sur les différentes procédures de contrôle, *pour les pays qui ont ratifié les conventions concernées*
- sur les rapports du comité de la liberté syndicale, le cas échéant
- sur toute autre information disponible



Rapport discuté en réunion plénière dans le cadre d'une séance spéciale de la **Conférence internationale du Travail**



Le Conseil d'administration décide de plans d'action en matière de coopération technique

Annexe I

Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail

Attendu que la création de l'OIT procédait de la conviction que la justice sociale est essentielle pour assurer une paix universelle et durable;

Attendu que la croissance économique est essentielle mais n'est pas suffisante pour assurer l'équité, le progrès social et l'éradication de la pauvreté, et que cela confirme la nécessité pour l'OIT de promouvoir des politiques sociales solides, la justice et des institutions démocratiques;

Attendu que l'OIT se doit donc plus que jamais de mobiliser l'ensemble de ses moyens d'action normative, de coopération technique et de recherche dans tous les domaines de sa compétence, en particulier l'emploi, la formation professionnelle et les conditions de travail, pour faire en sorte que, dans le cadre d'une stratégie globale de développement économique et social, les politiques économiques et sociales se renforcent mutuellement en vue d'instaurer un développement large et durable;

Attendu que l'OIT doit porter une attention spéciale aux problèmes des personnes ayant des besoins sociaux parti-

culiers, notamment les chômeurs et les travailleurs migrants, mobiliser et encourager les efforts nationaux, régionaux et internationaux tendant à résoudre leurs problèmes, et promouvoir des politiques efficaces visant à créer des emplois;

Attendu que, dans le but d'assurer le lien entre progrès social et croissance économique, la garantie des principes et des droits fondamentaux au travail revêt une importance et une signification particulières en donnant aux intéressés eux-mêmes la possibilité de revendiquer librement et avec des chances égales leur juste participation aux richesses qu'ils ont contribué à créer, ainsi que de réaliser pleinement leur potentiel humain;

Attendu que l'OIT est l'organisation internationale mandatée par sa Constitution, ainsi que l'organe compétent pour établir les normes internationales du travail et s'en occuper, et qu'elle bénéficie d'un appui et d'une reconnaissance universels en matière de promotion des droits fondamentaux au travail, en tant qu'expression de ses principes constitutionnels;

Attendu que, dans une situation d'interdépendance économique croissante, il est urgent de réaffirmer la permanence des principes et droits fondamentaux inscrits dans la Constitution de l'Organisation ainsi que de promouvoir leur application universelle,

La Conférence internationale du Travail,

1. Rappelle:

- a) qu'en adhérant librement à l'OIT, l'ensemble de ses Membres ont accepté les principes et droits énoncés dans sa Constitution et dans la Déclaration

de Philadelphie, et se sont engagés à travailler à la réalisation des objectifs d'ensemble de l'Organisation, dans toute la mesure de leurs moyens et de leur spécificité;

- b)* que ces principes et droits ont été exprimés et développés sous forme de droits et d'obligations spécifiques dans des conventions reconnues comme fondamentales, tant à l'intérieur qu'à l'extérieur de l'Organisation.
2. Déclare que l'ensemble des Membres, même lorsqu'ils n'ont pas ratifié les conventions en question, ont l'obligation, du seul fait de leur appartenance à l'Organisation, de respecter, promouvoir et réaliser, de bonne foi et conformément à la Constitution, les principes concernant les droits fondamentaux qui sont l'objet des dites conventions, à savoir:
- a)* la liberté d'association et la reconnaissance effective du droit de négociation collective;
 - b)* l'élimination de toute forme de travail forcé ou obligatoire;
 - c)* l'abolition effective du travail des enfants;
 - d)* l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession.
3. Reconnaît l'obligation qui incombe à l'Organisation d'aider ses Membres, en réponse à leurs besoins établis et exprimés, de façon à atteindre ces objectifs en faisant pleinement appel à ses moyens constitutionnels, pratiques et budgétaires, y compris par la mobilisation des ressources et l'assistance extérieures, ainsi qu'en encourageant d'autres organisations internationales avec

lesquelles l'OIT a établi des relations, en vertu de l'article 12 de sa Constitution, à soutenir ces efforts :

- a) en offrant une coopération technique et des services de conseil destinés à promouvoir la ratification et l'application des conventions fondamentales ;
 - b) en assistant ceux de ses Membres qui ne sont pas encore en mesure de ratifier l'ensemble ou certaines de ces conventions dans leurs efforts pour respecter, promouvoir et réaliser les principes concernant les droits fondamentaux qui sont l'objet desdites conventions ;
 - c) en aidant ses Membres dans leurs efforts pour instaurer un climat propice au développement économique et social.
4. Décide que, pour donner plein effet à la présente Déclaration, un mécanisme de suivi promotionnel, crédible et efficace sera mis en œuvre conformément aux modalités précisées dans l'annexe ci-jointe, qui sera considérée comme faisant partie intégrante de la présente Déclaration.
 5. Souligne que les normes du travail ne pourront servir à des fins commerciales protectionnistes et que rien dans la présente Déclaration et son suivi ne pourra être invoqué ni servir à pareilles fins; en outre, l'avantage comparatif d'un quelconque pays ne pourra, en aucune façon, être mis en cause du fait de la présente Déclaration et son suivi.

Annexe II

Suivi de la Déclaration

I. OBJECTIF GÉNÉRAL

1. Le suivi décrit ci-après aura pour objet d'encourager les efforts déployés par les Membres de l'Organisation en vue de promouvoir les principes et droits fondamentaux consacrés par la Constitution de l'OIT ainsi que par la Déclaration de Philadelphie, et réitérés dans la présente Déclaration.

2. Conformément à cet objectif strictement promotionnel, ce suivi devra permettre d'identifier les domaines où l'assistance de l'OIT, à travers ses activités de coopération technique, peut être utile à ses Membres pour les aider à mettre en œuvre ces principes et droits fondamentaux. Il ne pourra se substituer aux mécanismes de contrôle établis ou entraver leur fonctionnement; en conséquence, les situations particulières relevant desdits mécanismes ne pourront être examinées ou réexaminées dans le cadre de ce suivi.

3. Les deux volets de ce suivi, décrits ci-après, feront appel aux procédures existantes; le suivi annuel concernant les conventions non ratifiées impliquera simplement un certain réaménagement des modalités actuelles de mise en œuvre de l'article 19, paragraphe 5 *e*), de la Constitution; le rapport global doit permettre d'optimiser les résultats des procédures mises en œuvre conformément à la Constitution.

II. SUIVI ANNUEL CONCERNANT LES CONVENTIONS FONDAMENTALES NON RATIFIÉES

A. Objet et champ d'application

1. L'objet du suivi annuel est de donner l'occasion de suivre chaque année, par un dispositif simplifié qui se substituera au dispositif quadriennal, mis en place par le Conseil d'administration en 1995, les efforts déployés conformément à la Déclaration par les Membres qui n'ont pas encore ratifié toutes les conventions fondamentales.

2. Le suivi portera chaque année sur les quatre catégories de principes et droits fondamentaux énumérés dans la Déclaration.

B. Modalités

1. Le suivi se fera sur la base de rapports demandés aux Membres au titre de l'article 19, paragraphe 5 e), de la Constitution. Les formulaires de ces rapports seront conçus de manière à obtenir des gouvernements qui n'ont pas ratifié une ou plusieurs des conventions fondamentales des informations sur toutes modifications éventuelles apportées à leur législation et à leur pratique, en tenant dûment compte de l'article 23 de la Constitution et de la pratique établie.

2. Ces rapports, tels qu'ils auront été compilés par le Bureau, seront examinés par le Conseil d'administration.

3. En vue de présenter une introduction aux rapports ainsi compilés, qui pourrait appeler l'attention sur des aspects méritant éventuellement un examen plus approfondi, le Bureau pourra faire appel à un groupe d'experts désignés à cet effet par le Conseil d'administration.

4. Des aménagements devront être envisagés aux procédures en vigueur pour permettre aux Membres non représentés au Conseil d'administration de lui apporter, de la manière la plus appropriée, les éclaircissements qui pourraient s'avérer nécessaires ou utiles pour compléter les informations contenues dans leurs rapports à l'occasion de ses discussions.

III. RAPPORT GLOBAL

A. Objet et champ d'application

1. L'objet de ce rapport est d'offrir une image globale et dynamique relative à chaque catégorie de principes et droits fondamentaux, observée au cours de la période quadriennale écoulée, et de servir de base pour évaluer l'efficacité de l'assistance apportée par l'Organisation et déterminer des priorités pour la période suivante, sous forme de plans d'action en matière de coopération technique ayant notamment pour objet de mobiliser les ressources internes et externes nécessaires à leur mise en œuvre.

2. Le rapport portera à tour de rôle chaque année sur l'une des quatre catégories de principes et droits fondamentaux.

B. Modalités

1. Le rapport sera établi sous la responsabilité du Directeur général, sur la base d'informations officielles ou recueillies et vérifiées selon les procédures établies. Pour les pays qui n'ont pas ratifié les conventions fondamentales, il s'appuiera, en particulier, sur le résultat du suivi annuel

susvisé. Dans le cas des Membres ayant ratifié les conventions correspondantes, il s'appuiera en particulier sur les rapports traités au titre de l'article 22 de la Constitution.

2. Ce rapport sera soumis à la Conférence en vue d'une discussion tripartite, en tant que rapport du Directeur général. Celle-ci pourra traiter ce rapport comme un rapport distinct des rapports visés à l'article 12 de son Règlement et en débattre dans le cadre d'une séance qui lui sera consacrée exclusivement, ou de toute autre manière appropriée. Il appartiendra ensuite au Conseil d'administration, à l'une de ses plus proches sessions, de tirer les conséquences de ce débat en ce qui concerne les priorités et plans d'action à mettre en œuvre en matière de coopération technique lors de la période quadriennale suivante.

IV. IL EST ENTENDU QUE :

1. Le Conseil d'administration et la Conférence devront être saisis des amendements à leurs Règlements respectifs qui seraient nécessaires pour mettre en œuvre les dispositions qui précèdent.

2. La Conférence devra, le moment venu, revoir, à la lumière de l'expérience acquise, le fonctionnement de ce suivi afin de vérifier s'il a convenablement rempli l'objectif général énoncé à la partie I ci-dessus.

Le texte qui précède est le texte de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail et son suivi dûment adoptée par la Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail dans sa quatre-vingt-sixième session qui s'est tenue à Genève et qui a été déclarée close le 18 juin 1998.

Annexe III

Résumé des conventions fondamentales du travail

CONVENTION N° 87

Liberté syndicale et protection du droit syndical, 1948

Droit, librement exercé, des travailleurs et des employeurs, sans distinction, de s'organiser pour promouvoir et défendre leurs intérêts.

Les travailleurs et les employeurs, sans distinction d'aucune sorte, ont le droit de constituer et de s'affilier à des organisations de leur choix en vue de promouvoir et de défendre leurs intérêts respectifs.

Ces organisations ont le droit d'élaborer leurs statuts et règlements, d'élire librement leurs représentants, d'organiser leur gestion et leur activité et de formuler leur programme d'action.

Les autorités publiques doivent s'abstenir de toute intervention de nature à limiter ce droit ou à en entraver l'exercice légal.

Les organisations ne sont pas sujettes à dissolution ou à suspension par voie administrative.

Elles ont le droit de constituer des fédérations et des confédérations ainsi que celui de s'y affilier et celles-ci jouissent même droits et garanties. La convention prévoit

également le droit de s'affilier à des organisations internationales.

L'acquisition par les organisations de la personnalité juridique ne doit pas être subordonnée à des conditions restrictives.

Dans l'exercice des droits qui leur sont reconnus par la convention, les intéressés et leurs organisations respectives sont tenus de respecter la légalité. La législation nationale et la manière dont elle est appliquée ne doivent pas, toutefois, porter atteinte aux garanties prévues dans la convention.

CONVENTION N° 98

Droit d'organisation et de négociation collective, 1949

Protection des travailleurs qui exercent le droit de s'organiser; non-ingérence entre organisations de travailleurs et organisations d'employeurs; promotion de la négociation collective volontaire.

Les travailleurs doivent bénéficier d'une protection adéquate contre les actes de discrimination tendant à porter atteinte à la liberté syndicale.

Ils doivent être protégés notamment contre le refus de les engager en raison de leur affiliation syndicale ou de leur participation à des activités syndicales, contre le licenciement et tout autre préjudice dus à cette même raison.

Les organisations de travailleurs et d'employeurs doivent bénéficier d'une protection contre les actes d'ingérence des unes à l'égard des autres. Cette protection s'étend notamment contre les actes tendant à favoriser la domination, le financement ou le contrôle des organisations de travailleurs par des employeurs ou des organisations d'employeurs.

Des organismes appropriés aux conditions nationales doivent, si nécessaire, être institués pour assurer le respect du droit d'organisation défini par la convention.

Des mesures appropriées aux conditions nationales doivent, si nécessaire, être prises pour encourager et promouvoir le développement et l'utilisation de la négociation volontaire de conventions collectives pour régler les conditions d'emploi.

CONVENTION N° 29

Travail forcé, 1930

Abolition du travail forcé.

L'engagement fondamental que prennent les Etats qui ratifient la convention est de supprimer l'emploi du travail forcé ou obligatoire sous toutes ses formes, dans le plus bref délai possible.

Une définition générale du travail forcé ou obligatoire est donnée, mais la convention ne s'applique pas, sous réserve de certaines conditions et garanties, aux cinq types suivants de travail ou de service obligatoire: le service militaire obligatoire, certaines obligations civiles, le travail pénitentiaire, le travail exigé dans les cas de force majeure et les menus travaux de village.

L'imposition illégale du travail forcé ou obligatoire doit faire l'objet de sanctions pénales efficaces.

CONVENTION N° 105

Abolition du travail forcé, 1957

Interdiction du recours au travail forcé ou obligatoire, sous toutes ses formes, à certaines fins.

Par cette convention, l'Etat s'engage à supprimer le travail forcé ou obligatoire sous toutes ses formes dans cinq cas déterminés, à savoir :

- « en tant que mesure de coercition ou d'éducation politique ou en tant que sanction à l'égard de personnes qui ont ou expriment certaines opinions politiques ou manifestent leur opposition idéologique à l'ordre politique social ou économique établi » ;
- « en tant que méthode de mobilisation et d'utilisation de la main-d'œuvre à des fins de développement économique » ;
- « en tant que mesure de discipline du travail » ;
- en tant que punition pour avoir participé à des grèves » ;
- « en tant que mesure de discrimination raciale, sociale, nationale ou religieuse ».

CONVENTION N° 100

Egalité de rémunération, 1951

Rémunération égale des hommes et des femmes pour un travail de valeur égale.

L'Etat doit encourager et, dans la mesure où le permettent les méthodes en vigueur pour la fixation des taux de rémunération, assurer l'application à tous les travailleurs du principe de l'égalité de rémunération entre la main-d'œuvre

masculine et la main-d'œuvre féminine, pour un travail de valeur égale.

La convention s'applique au salaire de base et à tout autre avantage payé directement ou indirectement, en espèces ou en nature, par l'employeur au travailleur en raison de son emploi. Elle définit l'«égalité de rémunération» pour un travail de valeur égale comme une rémunération déterminée sans discrimination fondée sur le sexe.

L'application du principe peut être réalisée par la voie de la législation nationale, de tout système légal de fixation des salaires, des conventions collectives ou d'une combinaison de ces divers systèmes.

Un des moyens préconisés pour faciliter l'application du principe est l'évaluation objective des emplois sur la base des travaux qu'ils comportent.

La convention prévoit que les gouvernements collaboreront avec les organisations d'employeurs et de travailleurs en vue de donner effet à ses dispositions.

CONVENTION N° 111

Discrimination (emploi et profession), 1958

Promouvoir l'égalité de chances et de traitement en matière d'emploi et de profession.

La convention assigne, à tout Etat qui la ratifie, l'objectif fondamental de promouvoir l'égalité de chances et de traitement en formulant et en appliquant une politique nationale visant à éliminer toute forme de discrimination en matière d'emploi et de profession

La discrimination est définie comme toute distinction, exclusion ou préférence fondée sur la race, la couleur, le sexe,

la religion, l'opinion politique, l'ascendance nationale, l'origine sociale (ou tout autre motif spécifié par l'Etat Membre) et qui a pour effet de détruire ou d'altérer l'égalité de chances ou de traitement.

Le champ d'application de la convention couvre l'accès à l'emploi et aux différentes professions, les conditions d'emploi, ainsi que l'accès à la formation.

L'Etat qui ratifie la convention doit abroger toute disposition législative ou administrative incompatible avec ladite politique, promulguer des lois et encourager les programmes d'éducation favorisant l'acceptation et l'application de la politique nationale en collaboration avec les organisations d'employeurs et de travailleurs.

Cette politique doit être suivie et appliquée en ce qui concerne les emplois et services soumis au contrôle direct d'une autorité nationale.

CONVENTION N° 138

Age minimum, 1973

Interdiction du travail des enfants. Age minimum d'emploi en rapport avec la fin de la scolarité (normalement quinze ans au moins).

L'Etat qui ratifie cette convention s'engage à viser, par sa politique nationale, à assurer l'abolition effective du travail des enfants et à élever progressivement l'âge minimum d'admission à l'emploi ou au travail à un niveau permettant aux adolescents d'atteindre le plus complet développement physique et mental.

L'âge minimum à spécifier conformément à la convention ne devra pas être inférieur à l'âge auquel cesse la scolarité

obligatoire ni, en tout cas, à quinze ans – dans le cas des pays en développement, dans une première étape, cet âge peut être de quatorze ans.

L'âge minimum ne devra pas être inférieur à dix-huit ans – ou à seize ans dans certaines conditions – pour les types d'emplois qui sont susceptibles de compromettre la santé, la sécurité ou la moralité.

La convention prévoit qu'elle peut ne pas être appliquée à des catégories limitées d'emplois ou de travail lorsque cette application soulèverait des difficultés d'exécution spéciales importantes.

CONVENTION N° 182

Pires formes de travail des enfants, 1999

Cette convention exhorte les pays Membres de l'OIT à prendre des mesures immédiates et efficaces pour assurer l'interdiction et l'élimination des pires formes de travail des enfants pour les garçons et filles de moins de dix-huit ans. La convention complète la convention (N° 182) et la recommandation (N° 146) concernant l'âge minimum d'admission à l'emploi, 1973, qui demeurent les instruments fondamentaux en ce qui concerne le travail des enfants.

L'expression *les pires formes de travail* des enfants comprend: a) toutes les formes d'esclavage ou pratiques analogues, telles que la vente et la traite des enfants, la servitude pour dettes et le servage 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; b) l'utilisation, le recrutement ou l'offre d'un enfant à des fins de prostitution, de production de matériel pornographique

ou de spectacles pornographiques; *c*) l'utilisation, le recrutement ou l'offre d'un enfant aux fins d'activités illicites, notamment pour la production et le trafic de stupéfiants; *d*) 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.

La Convention appelle les organisations de travailleurs et les organisations d'employeurs à jouer un rôle de premier plan dans l'élimination du travail des enfants, en tant que partenaires de leurs gouvernements respectifs. Elles doivent notamment contribuer à :

1. déterminer les types de travail visés par la convention et en établir une liste qui sera examinée régulièrement et revue le cas échéant;

2. localiser les endroits où ces formes de travail sont constatées;

3. surveiller l'application des mesures et les progrès dans l'élimination des pires formes de travail des enfants;

4. élaborer et mettre en œuvre des programmes d'action en vue d'éliminer en priorité les pires formes de travail des enfants. Les gouvernements peuvent, le cas échéant, prendre en considération les vues d'autres groupes intéressés dans l'élaboration et la mise en œuvre de ces programmes.

La convention exige une mise en œuvre effective et l'application de dispositions nationales interdisant et permettant l'élimination des pires formes de travail des enfants. L'établissement et l'application de sanctions pénales ou, le cas échéant, d'autres sanctions pourront assurer le respect de la convention, mais, de toute manière, les gouvernements doivent désigner une autorité compétente chargée de la mise en œuvre des dispositions de la convention.

L'élimination des pires formes de travail des enfants exige, à différents stades, des mesures efficaces dans un délai déterminé pour: empêcher que des enfants ne soient engagés dans les pires formes de travail des enfants; prévoir l'aide directe nécessaire et appropriée pour soustraire les enfants déjà soumis aux pires formes de travail des enfants et leur réadaptation et intégration sociale dès qu'ils auront été libérés de cette situation, en assurant l'accès à l'éducation de base gratuite et même à la formation professionnelle. Il faut aussi identifier les enfants particulièrement exposés à des risques et entrer en contact direct avec eux, et tenir compte de la situation particulière des filles. Ces mesures doivent tenir compte de l'importance de l'éducation comme moyen de lutter pour l'élimination du travail des enfants.

Il convient aussi, selon la convention, de renforcer la coopération internationale et l'assistance en matière de développement économique et social, de lutte contre la pauvreté et de promotion de l'éducation universelle.

