Bureau
international
du Travail

LES RÈGLES DU JEU

Une brève introduction aux normes internationales du travail

Edition révisée 2009

LES RÈGLES DU JEU

Edition révisée 2009

Une brève introduction
aux normes internationales du travail

Copyright © Organisation internationale du Travail 2009

ISBN 978-92-2-222182-0 (print)
ISBN 978-92-2-222183-7 (web)

Première édition 2005
Edition révisée 2009

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.

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, ou par email: pubvente@ilo.org ou par notre site web: www.ilo.org/pblns

La première édition de cette brochure a été financée par le gouvernement de la France.

Mis en page en Suisse ALI

Imprimé en Suisse COU

SOMMAIRE

Préface 5

1 Les normes internationales du travail: des règles du jeu pour l'économie mondiale 6

Créer une économie mondiale respectueuse de la justice sociale 8

Que sont les normes internationales du travail? 16

Comment les normes internationales du travail sont-elles élaborées? 18

Comment les normes internationales du travail sont-elles utilisées? 22

2 Les thèmes traités dans les normes internationales du travail 26

Liberté syndicale 28

Négociation collective 30

Travail forcé 32

Travail des enfants 34

Égalité de chances et de traitement 36

Consultations tripartites 40

Administration du travail 42

Inspection du travail 44

Politique de l'emploi 46

Promotion de l'emploi 48

Orientation et formation professionnelles 50

Sécurité de l'emploi 52

Politique sociale 53

Salaires 54

Temps de travail 56

Sécurité et santé au travail 58

Sécurité sociale 64

Protection de la maternité 68

Travailleurs migrants 70

Gens de mer 73

Pêcheurs 76

Dockers 78

Peuples indigènes et tribaux 80

Autres catégories particulières de travailleurs 82

3 L'application et la promotion des normes internationales du travail 84

Système de contrôle régulier 86

Réclamations 90

Plaintes 92

Liberté syndicale 94

Application des conventions non ratifiées 96

Assistance technique et formation 97

Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail 99

Déclaration de références sur la justice sociale pour une mondialisation equitable 100

4 Ressources 102

Principaux organes et documents de l'OIT 104

Références 111

PRÉFACE

Les règles du jeu: Une brève introduction aux normes internationales du travail, a été publié une première fois en 2005 afin d'aider les mandants traditionnels de l'OIT ainsi que les non spécialistes et le public en général à mieux comprendre la nature et le contenu des conventions et recommandations de l'OIT, la mise en œuvre et le contrôle des normes internationales du travail, de même que leur importance dans le contexte actuel de la mondialisation. Il a été jugé souhaitable de réviser la première édition afin d'intégrer les instruments normatifs récemment adoptés, y compris la **Convention du travail maritime, 2006**, et la **Déclaration de 2008 sur la justice sociale pour une mondialisation équitable**, ainsi que de mettre en perspective le rôle essentiel des normes internationales du travail dans le contexte de la crise économique et financière actuelle. Il est à espérer que cette nouvelle édition, qui coïncide également avec le 90e anniversaire de l'OIT, permettra une diffusion encore plus large des activités normatives de l'Organisation.

Cleopatra Doumbia-Henry
Directrice, Département des normes internationales du travail,
BIT, Genève

Créer une économie mondiale respectueuse de la justice sociale
Que sont les normes internationales du travail?
Comment les normes internationales du travail sont-elles élaborées?
Comment les normes internationales du travail sont-elles utilisées?
18

1

LES NORMES INTERNATIONALES DU TRAVAIL: DES RÈGLES DU JEU POUR L'ÉCONOMIE MONDIALE

«Les règles de l'économie mondiale devraient viser à améliorer les droits, les moyens de subsistance et la sécurité des personnes, des familles et des collectivités du monde entier et à accroître les possibilités qui leur sont offertes.» – Commission mondiale sur la dimension sociale de la mondialisation, 2004[1]

Depuis 1919, l'Organisation internationale du Travail a mis en place et développé un système de ***normes internationales du travail*** visant à accroître pour les hommes et les femmes les chances d'obtenir un travail décent et productif, dans des conditions de liberté, d'équité, de sécurité et de dignité. Dans l'économie mondialisée d'aujourd'hui, les normes internationales du travail sont une composante essentielle du cadre international visant à assurer que la croissance de l'économie mondiale profite à tous.

CRÉER UNE ÉCONOMIE MONDIALE RESPECTUEUSE DE LA JUSTICE SOCIALE

La quête de justice sociale, qui offre à chaque homme et femme au travail la possibilité de revendiquer librement et avec des chances égales sa juste participation aux richesses qu'il ou elle a contribué à créer, est aussi forte aujourd'hui que lors de la création de l'OIT en 1919. L'économie mondiale a atteint aujourd'hui un niveau de croissance sans précédent dans l'histoire. Grâce aux nouvelles technologies, les personnes, les biens et les capitaux circulent entre les pays avec une facilité et à une vitesse qui ont donné naissance à un réseau économique mondial interdépendant qui concerne pratiquement chaque habitant de la planète.

La mondialisation a créé des possibilités et des avantages pour beaucoup, alors que dans le même temps des millions de travailleurs et d'employeurs dans le monde entier ont été confrontés à de nouveaux défis. L'économie mondialisée a conduit à la délocalisation de travailleurs et d'entreprises, entraîné de brusques accumulations ou fuites de capitaux et causé une instabilité financière qui ont causé en grande partie la récente crise économique et financière mondiale. Malgré des bénéfices indéniables, la mondialisation ne s'est pas traduite par une nouvelle ère de prospérité pour tous. En fait, malgré une forte croissance économique qui a généré des millions de nouveaux emplois depuis le début des années 90, les inégalités de revenus ont augmenté de façon dramatique dans la plupart des régions du monde et devraient s'accroître encore davantage dans le contexte de la crise économique et financière actuelle[2].

Bien que le taux d'emploi ait augmenté de 30 pour cent entre le début des années 90 et 2007, les inégalités de revenus entre les ménages riches et pauvres ont augmenté de façon tout à fait significative pendant la même période. Entre 1990 et 2005, environ deux tiers des pays pour lesquels des statistiques étaient disponibles ont vu les inégalités de revenus s'accroître[3]. Egalement, durant la même période, les inégalités de revenus entre les 10 pour cent des salariés ayant les revenus les plus élevés et les 10 pour cent ayant les revenus les plus bas se sont accrues dans 70 pour cent de ces pays.[4] Ainsi, une grande partie des coûts de la crise économique et financière actuelles seront probablement absorbés par les millions de travailleurs qui avaient très peu profité de la croissance récente.

La croissance de l'économie mondiale dans cette direction fait actuellement l'objet de remise en question. Les inégalités engendrent la pauvreté, une baisse de productivité, l'instabilité sociale et même des conflits. C'est pourquoi la communauté internationale a reconnu qu'il était nécessaire d'établir des règles du jeu fondamentales afin de garantir que la

mondialisation donne à chacun la même chance de connaître la prospérité.

La ***Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable***, adoptée par la Conférence internationale du Travail lors de sa 97e session en 2008, a souligné la pertinence du mandat de l'OIT afin de promouvoir la justice sociale en utilisant tous les moyens dont l'Organisation dispose, y compris par la promotion des normes internationales du travail.

Le rôle des normes internationales du travail

En 1919, conscients du fait «*qu'il existe des conditions de travail impliquant pour un grand nombre de personnes l'injustice, la misère et les privations, ce qui engendre un tel mécontentement que la paix et l'harmonie universelles sont mises en danger*», les États signataires du Traité de Versailles ont créé l'***Organisation internationale du Travail*** (OIT). Pour relever le défi, l'Organisation nouvellement créée a conçu un système de normes internationales du travail qui couvrent toutes les questions liées au travail: des conventions et des recommandations internationales élaborées par des représentants des gouvernements, des employeurs et des travailleurs des quatre coins du monde. Ce que les fondateurs de l'OIT ont reconnu en 1919, c'est que l'économie mondiale avait besoin de règles précises afin que le progrès économique soit synonyme de justice sociale, de prospérité et de paix pour tous.

La ***Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable*** (voir section 3), adoptée par les gouvernements, les travailleurs et les employeurs en juin 2008, a notamment pour but de renforcer la capacité de l'OIT à promouvoir ***l'Agenda pour le travail décent*** et d'apporter une réponse efficace aux défis toujours grandissants de la mondialisation. ***L'Agenda pour le travail décent***, qui couvre bon nombre des défis auxquels l'Organisation était déjà confrontée au moment de sa création, a pour objectif de permettre à chacun d'obtenir un travail décent en favorisant le dialogue social, la protection sociale et la création d'emplois ainsi que le respect des normes internationales du travail.

Les normes internationales du travail se sont d'ailleurs développées pour constituer un système global d'instruments relatifs au travail et à la politique sociale, étayé par un système de contrôle permettant d'aborder tous les types de problèmes que soulève leur application à l'échelon national.

Les normes internationales du travail constituent la composante juridique de la stratégie qu'a adoptée l'OIT pour gérer la mondialisation, promouvoir le développement durable, éradiquer la pauvreté et faire en sorte que chacun bénéficie de conditions de travail dignes et sûres. La ***Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable*** souligne que pour atteindre les objectifs de l'OIT dans le contexte de la mondialisation, l'Organisation doit « promouvoir sa politique normative en tant que pierre angulaire des activités de l'OIT en renforçant sa pertinence pour le monde du travail, et s'assurer que les normes remplissent bien leur rôle dans la réalisation des objectifs constitutionnels de l'Organisation ».

Les enjeux de la mondialisation ont donné aux normes internationales du travail une pertinence plus grande que jamais. Quels avantages ces normes apportent-elles aujourd'hui ?

La voie vers un travail décent

Les normes internationales du travail concernent avant tout l'épanouissement des personnes en tant qu'êtres humains. Dans la Déclaration de Philadelphie de l'OIT (1944), la communauté internationale a reconnu que «*le travail n'est pas une marchandise*». Le travail n'est pas un produit inanimé comme une pomme ou un téléviseur que l'on peut négocier pour obtenir le meilleur profit ou le prix le plus bas. Il fait partie du quotidien de chacun et il est le fondement de la dignité d'une personne, de son bien-être et de son épanouissement en tant qu'être humain. Le développement économique doit comprendre la création d'emplois et de conditions de travail dans lesquels les travailleurs peuvent travailler en toute liberté, sécurité et dignité. En un mot, le développement économique n'est pas une fin en soi; il sert à améliorer la vie des êtres humains. Les normes internationales du travail garantissent que le développement économique reste axé sur l'objectif consistant à améliorer la vie des hommes et des femmes et à préserver leur dignité.

Un cadre juridique international pour une mondialisation juste et stable

Assurer un travail décent au sein d'une économie mondialisée requiert une action au niveau international. La communauté internationale relève ce défi en élaborant des instruments juridiques sur le commerce, la finance, l'environnement, les droits de l'homme et le travail. L'OIT contribue à ce cadre juridique en élaborant et en cherchant à promouvoir des normes internationales du travail visant à garantir que la croissance et le développement économiques vont de pair avec la création d'emplois décents. La structure tripartite unique de l'OIT assure à ces normes le soutien tant des gouvernements que des employeurs et des travailleurs. Les normes internationales du travail constituent donc les normes sociales fondamentales minimums convenues par tous les acteurs de l'économie mondiale.

Des conditions égales pour tous

Un cadre juridique international en matière de normes sociales garantit à chacun des conditions égales dans l'économie mondiale. Il aide les gouvernements et les employeurs à ne pas céder à la tentation d'abaisser les normes du travail dans l'espoir que cela pourrait leur donner un meilleur avantage comparatif dans les échanges internationaux. À long terme, de telles pratiques ne profitent à personne. L'abaissement des normes du travail peut encourager la croissance d'industries à faible niveau de compétence, à bas salaires et à rotation élevée de personnel et empêcher un pays de développer des emplois qualifiés plus stables. Par ailleurs, des pratiques de ce genre freinent la croissance économique des partenaires commerciaux. Parce que les normes internationales du travail sont des normes minimums adoptées par les gouvernements et les partenaires sociaux, il en va de l'intérêt de chacun qu'elles soient appliquées par tous, de façon à ce que ceux qui ne les appliquent pas ne compromettent pas les efforts de ceux qui le font.

Un moyen d'améliorer la performance économique

Les normes internationales du travail sont parfois perçues comme coûteuses et donc comme un obstacle au développement économique. Cependant, de plus en plus d'études montrent que le respect de ces normes s'accompagne souvent d'une amélioration de la productivité et de la performance économique. Des normes sur les salaires minimums et la durée du travail ainsi que sur le respect de l'égalité peuvent se traduire par une plus grande satisfaction et une meilleure performance des travailleurs et donc un renouvellement moins fréquent du personnel. L'investissement dans la formation professionnelle peut aboutir à une meilleure qualification de la main-d'œuvre et à davantage d'emplois. Les normes sur la sécurité au travail peuvent réduire le nombre d'accidents coûteux et les dépenses de soins médicaux. La sécurité de l'emploi peut encourager les travailleurs à prendre des risques et à innover. Une protection sociale qui prévoit des systèmes d'allocation en cas de chômage ainsi que des politiques de l'emploi dynamiques peuvent améliorer la flexibilité du marché du travail et faire en sorte que la libéralisation économique et la privatisation soient durables et plus acceptables pour la population. La liberté syndicale et la négociation collective peuvent améliorer la coopération et la consultation entre travailleurs et employeurs, conduisant ainsi à une diminution du nombre de conflits du travail coûteux et à une plus grande stabilité sociale[5].

Les effets positifs des normes du travail ne passent pas inaperçus auprès des investisseurs étrangers. Des études ont montré que la stabilité politique et sociale ainsi que la qualité de la main-d'œuvre sont pour eux plus importantes qu'une main-d'œuvre bon marché lors du choix d'un pays dans lequel investir. Par ailleurs, rien ne prouve que les pays qui ne respectent pas les normes du travail soient plus compétitifs dans l'économie mondiale[6].

Un filet de sécurité en cas de crise économique

Même les économies à forte croissance qui emploient des travailleurs très qualifiés peuvent être touchées par une récession économique imprévisible. La crise financière asiatique de 1997, l'explosion de la bulle Internet en 2000 et la crise économique et financière de 2008 ont montré comment des décennies de croissance économique pouvaient être anéanties par une dévaluation spectaculaire des monnaies et par l'effondrement du cours des marchés. Pendant la crise asiatique de 1997 ainsi qu'au cours de la crise actuelle, dans bon nombre des pays touchés, le chômage a augmenté de façon significative. Les effets désastreux de la crise pour les travailleurs ont été aggravés par le fait que, dans beaucoup de ces pays, les systèmes de protection sociale, en particulier d'assurance chômage et d'assurance maladie, des politiques dynamiques de l'emploi et le dialogue social étaient peu développés. Déjà à la fin des années 1990, après avoir examiné les conséquences sociales de la crise asiatique, une étude du BIT avait conclu que le dialogue social, la liberté syndicale et les systèmes de protection sociale devaient être renforcés dans la région afin d'offrir des garde-fous plus solides en cas de récessions économiques de ce type[7].

Une stratégie pour réduire la pauvreté

Le développement économique a toujours été tributaire de l'acceptation de règles. La législation et des institutions juridiques efficaces garantissent le droit de propriété, l'exécution des contrats, le respect des procédures et une protection contre les délits – autant d'éléments juridiques d'une bonne gouvernance sans lesquels aucune économie ne peut fonctionner. Un marché régi par un ensemble de règles et d'institutions équitables est plus dynamique et profitable à tous. Il en est de même du marché du travail. De bonnes pratiques de travail définies par des normes internationales du travail et appliquées par le biais d'un système juridique national garantissent un marché du travail stable et dynamique tant pour les travailleurs que pour les employeurs.

Il est vrai que dans de nombreuses économies de pays en développement et en transition une grande partie de la main-d'œuvre travaille dans l'économie informelle. De plus, ces pays n'ont souvent pas les moyens d'offrir une justice sociale efficace. Les normes du travail peuvent être des outils efficaces également dans ces situations. La plupart des normes de l'OIT s'appliquent à tous les travailleurs et non pas seulement à ceux qui travaillent dans le cadre de relations d'emploi formelles. Certaines normes, comme celles qui concernent les travailleurs à domicile, les travailleurs migrants, les travailleurs ruraux ou les peuples indigènes et tribaux, traitent en fait spécifiquement de certains domaines de l'économie informelle. Le renforcement de la liberté syndicale, l'élargissement de la protection sociale, l'amélioration de la sécurité et de la santé au travail, le développement de la formation professionnelle ainsi que d'autres mesures prescrites par les normes internationales du travail se sont avérés être des stratégies efficaces pour réduire la pauvreté et amener les travailleurs à s'intégrer dans l'économie formelle. En outre, les normes internationales du travail préconisent la création d'institutions et de mécanismes qui peuvent faire respecter les droits liés au travail. Associées à un ensemble de droits et de règles définis, des institutions juridiques qui fonctionnent peuvent contribuer à donner un caractère formel à l'économie et à créer le climat de confiance et l'ordre qui sont indispensables à la croissance et au développement économiques[8].

Une somme d'expériences et de connaissances internationales

Les normes internationales du travail sont le fruit de débats qui ont lieu entre les gouvernements, les employeurs et les travailleurs, en consultation avec des experts du monde entier. Elles sont la concrétisation du consensus international qui se dégage sur la façon dont un problème particulier concernant le travail pourrait être traité à l'échelon mondial et elles reflètent la connaissance et l'expérience prévalant aux quatre coins du monde. Les gouvernements, les organisations d'employeurs et de travailleurs, les institutions internationales, les entreprises multinationales et les organisations non gouvernementales peuvent tirer profit de ces connaissances en les intégrant dans leurs politiques, leurs objectifs opérationnels et leurs activités quotidiennes. En raison de leur caractère juridique, les normes internationales du travail peuvent être utilisées dans les régimes juridiques et les administrations à l'échelon national et faire partie du corpus de droit international qui pourra favoriser une plus grande intégration de la communauté internationale.

À propos de l'OIT

L'Organisation internationale du Travail a été créée en 1919 et est devenue une institution spécialisée de l'Organisation des Nations Unies en 1946. Elle compte actuellement 182 États Membres. Dotée d'une structure «tripartite» unique, elle réunit sur un pied d'égalité les représentants des gouvernements, des employeurs et des travailleurs pour débattre des questions relatives au travail et à la politique sociale. La **Conférence internationale du Travail**, qui réunit une fois par an les mandants de l'OIT, oriente les travaux de l'Organisation. Elle adopte également de nouvelles normes internationales du travail ainsi que le programme et le budget de l'Organisation.

Entre deux sessions de la Conférence, c'est le **Conseil d'administration**, composé de 28 membres gouvernementaux, de 14 membres employeurs et de 14 membres travailleurs, qui oriente les activités de l'OIT. Le secrétariat de l'Organisation, le **Bureau international du Travail** (BIT), a son siège à Genève en Suisse et gère des bureaux extérieurs dans plus de 40 pays. À l'occasion de son cinquantième anniversaire en 1969, l'OIT a reçu le prix Nobel de la paix. Son Directeur général actuel est Monsieur Juan Somavia.

QUE SONT LES NORMES INTERNATIONALES DU TRAVAIL ?

Les normes internationales du travail sont des instruments juridiques élaborés par les mandants de l'OIT (gouvernements, employeurs et travailleurs) qui définissent les principes et les droits minimums au travail. Il s'agit soit de ***conventions***, qui sont des traités internationaux juridiquement contraignants, pouvant être ratifiées par les États Membres, soit de ***recommandations***, qui servent de principes directeurs ayant un caractère non contraignant. Souvent, une convention énonce les principes fondamentaux qui doivent être appliqués par les États qui l'ont ratifiée, tandis que la recommandation correspondante complète la convention en proposant des principes directeurs plus précis sur la façon dont cette convention pourrait être appliquée. Il y a également des recommandations autonomes, c'est-à-dire qui ne sont liées à aucune convention.

Les normes internationales du travail sont élaborées par les représentants des gouvernements, des employeurs et des travailleurs et adoptées lors de la Conférence internationale du Travail de l'Organisation. Une fois les normes adoptées, les États Membres de l'OIT doivent, conformément à la Constitution de l'OIT, les ***soumettre*** à l'autorité nationale compétente (en principe le Parlement). Dans le cas des conventions, cela signifie qu'elles seront examinées en vue de leur ***ratification***. Si un pays décide de ratifier une convention, celle-ci entrera généralement en vigueur pour ce pays un an après la date de ratification. Les pays ayant ratifié une convention s'engagent à l'appliquer en droit et en pratique et à faire rapport sur son application à intervalles réguliers. Une assistance technique est fournie par le BIT en cas de nécessité. En outre, des procédures de réclamation et de plainte peuvent être engagées contre un État qui n'aurait pas respecté les dispositions d'une convention qu'il a ratifiée (voir le chapitre 3).

Conventions fondamentales

Le Conseil d'administration du BIT a qualifié de «fondamentales» huit conventions qui traitent de questions considérées comme des principes et des droits fondamentaux au travail: liberté syndicale et reconnaissance effective du droit de négociation collective, élimination de toute forme de travail forcé ou obligatoire, abolition effective du travail des enfants et élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession. Ces principes sont également énoncés dans la ***Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail*** (1998) (voir le chapitre 3). En 1995, l'Organisation a lancé une campagne visant à obtenir

la ratification universelle de ces huit conventions fondamentales. A l'heure actuelle, plus de 1 290 ratifications ont été enregistrées pour ces conventions, ce qui représente 88.5 pour cent du nombre possible de ratifications.

Les huit conventions fondamentales sont les suivantes:

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

Conventions prioritaires

Le Conseil d'administration du BIT a également qualifié quatre autres conventions d'instruments «prioritaires», encourageant ainsi les États Membres à les ratifier en raison de leur importance pour le fonctionnement du système de normes internationales du travail. La ***Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable*** souligne dans son mécanisme de suivi l'importance des conventions prioritaires du point de vue de la gouvernance.

Les quatre conventions prioritaires sont les suivantes:

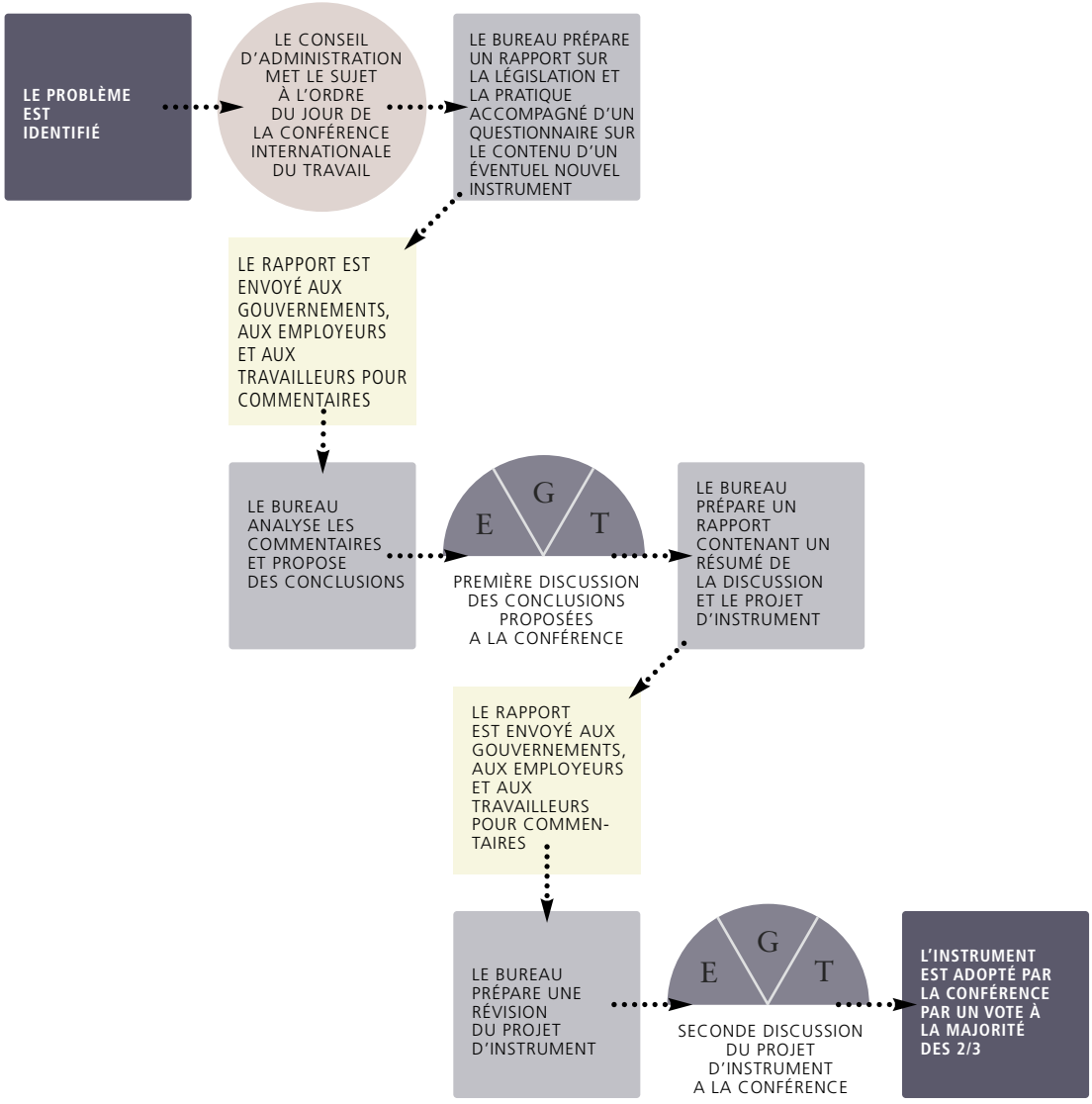
- Convention (n° 81) sur l'inspection du travail, 1947
- Convention (n° 129) sur l'inspection du travail (agriculture), 1969
- Convention (n° 144) sur les consultations tripartites relatives aux normes internationales du travail, 1976
- Convention (n° 122) sur la politique de l'emploi, 1964

COMMENT LES NORMES INTERNATIONALES DU TRAVAIL SONT-ELLES ÉLABORÉES ?

Les normes internationales du travail se développent à partir des préoccupations de plus en plus vives de la communauté internationale quant à la nécessité de régler des problèmes particuliers, tels qu'accorder aux femmes qui travaillent une protection pendant leur maternité ou garantir des conditions de travail sûres aux travailleurs agricoles. L'élaboration de normes internationales du travail au sein de l'OIT est un processus législatif particulier, dans lequel interviennent les représentants des gouvernements, des travailleurs et des employeurs du monde entier. D'abord, le Conseil d'administration décide d'inscrire une question à l'ordre du jour de la Conférence internationale du Travail. Le Bureau international du Travail prépare un rapport qui analyse la législation et les pratiques des États Membres relatives à la question choisie. Ce rapport est transmis aux États Membres ainsi qu'aux organisations de travailleurs et d'employeurs pour qu'ils formulent leurs observations. Il est ensuite soumis à la Conférence internationale du Travail en vue d'une première discussion. Un second rapport est alors préparé par le Bureau. Ce rapport ainsi que le projet d'instrument sont envoyés pour commentaires et soumis à la session suivante de la Conférence. Le projet d'instrument est alors à nouveau discuté, modifié si nécessaire, puis proposé pour adoption. Cette procédure de «double discussion» laisse aux participants de la Conférence le temps nécessaire pour analyser le projet d'instrument et formuler des observations. La majorité des deux tiers est requise pour qu'une norme soit adoptée.

La Conférence internationale du Travail a récemment mis en œuvre une «approche intégrée» visant à améliorer la cohérence, la pertinence et l'impact des activités normatives de l'OIT et à élaborer un plan d'action comportant un ensemble cohérent d'outils permettant de traiter un thème spécifique. Il peut s'agir de conventions, de recommandations ou d'autres types d'instruments, de mesures de promotion, d'une assistance technique, de recherche et d'activités de diffusion des connaissances ou encore d'une coopération entre institutions. Utilisée pour la première fois en 2003 afin d'élaborer une stratégie mondiale visant à améliorer la sécurité et la santé au travail, cette méthode a permis de débattre en 2004 de la question des travailleurs migrants, en 2005 de l'emploi des jeunes, en 2007 de la promotion des entreprises durables ou encore en 2008 de l'emploi rural.

Adoption d'une norme internationale du travail



Qui adopte les normes internationales du travail ?
La Conférence internationale du Travail réunit des délégations de tous les États
Membres de l'OIT. Chaque délégation comprend:
2 délégués du gouvernement
1 délégué des employeurs
1 délégué des travailleurs
Chaque délégué (gouvernement, employeur et travailleur) dispose d'une voix
égale lors des votes en séance plénière.

Ratification

Les États Membres de l'OIT doivent soumettre les conventions adoptées lors de la Conférence internationale du Travail à l'autorité nationale compétente en vue de la promulgation d'une législation pertinente ou de l'adoption d'autres mesures, notamment la ratification. Une convention adoptée entre normalement en vigueur 12 mois après avoir été ratifiée par deux États Membres. La ratification est une procédure formelle par laquelle les États reconnaissent qu'une convention a force obligatoire. Lorsqu'un État a ratifié une convention, il doit se soumettre au système de contrôle régulier de l'OIT chargé de s'assurer du respect des dispositions de cette convention. Pour en savoir davantage sur le système de contrôle de l'OIT, voir le chapitre 3.

Universalité et souplesse

Les normes sont adoptées à la majorité des deux tiers des voix des mandants de l'OIT et reflètent donc des principes universellement reconnus. Par ailleurs, elles prennent en compte le fait que les cultures, l'histoire, les systèmes juridiques et les niveaux de développement économique ne sont pas les mêmes dans tous les pays. La plupart des normes ont été formulées de façon à être suffisamment souples pour être traduites dans les lois et les pratiques nationales compte tenu de ces différences. Ainsi, les normes relatives au salaire minimum n'obligent pas les États Membres à fixer un salaire minimum spécifique mais à mettre en place un système et des procédures permettant de fixer des niveaux de salaire minimum adaptés à leur développement économique. D'autres normes contiennent des «clauses de souplesse» qui permettent aux pays de fixer provisoirement des normes moins contraignantes que celles normalement prévues, d'exclure certaines catégories de travailleurs de l'application d'une convention ou de ne mettre en œuvre que certaines parties d'un instrument. Les États qui ratifient une convention sont en général tenus de faire savoir, par une déclaration adressée au Directeur général du BIT, s'ils se prévalent d'une des clauses de souplesse et de ne faire usage de ces clauses qu'en consultation avec les partenaires sociaux. Toutefois, aucune réserve ne peut être faite à l'égard des conventions de l'OIT.

Actualisation des normes internationales du travail

Il existe actuellement 188 conventions et 199 recommandations, dont certaines remontent à 1919. Comme on peut s'y attendre, certains de ces instruments ne correspondent plus aux besoins actuels et c'est pourquoi l'OIT adopte des ***conventions révisées*** qui en remplacent de plus anciennes ou des protocoles qui ajoutent de nouvelles dispositions à des conventions antérieures. La Conférence internationale du Travail peut également approuver le ***retrait*** de recommandations ou de conventions qui ne sont pas entrées en vigueur. Entre 1995 et 2002, le Conseil d'administration a examiné de façon approfondie l'ensemble des normes adoptées par l'Organisation avant 1985, à l'exception des conventions fondamentales et des conventions prioritaires. Il en est notamment ressorti que 71 conventions, dont les conventions fondamentales et les conventions prioritaires ainsi que celles qui avaient été adoptées après 1985, étaient «à jour» et devaient faire l'objet d'une promotion active. Pour ce qui est des autres normes, le Conseil d'administration a conclu que certaines avaient besoin d'être révisées, certaines avaient un statut intérimaire ou étaient obsolètes et que, pour d'autres, des informations ou des études complémentaires étaient nécessaires.* Par ailleurs, en 1997, la Conférence internationale du Travail a adopté un amendement à la Constitution de l'OIT qui autoriserait l'***abrogation*** d'une convention en vigueur mais reconnue comme étant obsolète, si les deux tiers des délégués votaient dans ce sens. À ce jour, cet amendement a été ratifié par plus de 100 États mais ce nombre n'est pas encore suffisant pour permettre son entrée en vigueur.

*La convention (n° 158) et la recommandation (n° 166) sur le licenciement, 1982, font l'objet d'un ré-examen au sein de la Commission des questions juridiques et des normes internationales du travail du Conseil d'administration du BIT.

COMMENT LES NORMES INTERNATIONALES DU TRAVAIL SONT-ELLES UTILISÉES ?

Des modèles et des objectifs pour la législation du travail

Les normes internationales du travail sont avant tout des outils pour les gouvernements qui, en consultation avec les employeurs et les travailleurs, cherchent à élaborer et à faire appliquer une législation du travail et une politique sociale dans le respect de normes convenues à l'échelle internationale. Pour de nombreux pays, la première étape consiste à décider d'envisager la ratification d'une convention de l'OIT. Certains commencent souvent par revoir et, si nécessaire, réviser leur législation et leurs politiques afin de les mettre en conformité avec l'instrument qu'ils souhaitent ratifier. Les normes internationales du travail servent alors d'objectifs à l'harmonisation des lois et pratiques nationales dans un domaine particulier; la ratification proprement dite peut intervenir ultérieurement à l'occasion du processus de mise en œuvre de la norme. D'autres pays décident de ne pas ratifier telle ou telle convention mais ils alignent néanmoins leur législation sur les dispositions de cet instrument; les normes de l'OIT leur servent de modèle pour formuler des lois et des orientations politiques. D'autres pays encore ratifient les conventions de l'OIT assez rapidement et s'efforcent ensuite d'harmoniser leur législation et leurs pratiques nationales avec ces instruments. Les observations des organes de contrôle et l'assistance technique du BIT (voir le chapitre 3) peuvent les aider dans ce processus. Pour ces pays, la ratification constitue la première étape vers l'application d'une norme.

Des sources de droit international appliquées à l'échelon national

Dans de nombreux pays, les traités internationaux ratifiés s'appliquent directement en droit interne. Les instances judiciaires peuvent se prévaloir des normes internationales du travail pour trancher des cas où la législation nationale est inadéquate ou ne dit rien sur le sujet. Elles peuvent aussi avoir recours à des définitions telles que celles du «travail forcé» ou de la «discrimination» figurant dans les normes.

Des principes directeurs d'une politique sociale

En plus de donner forme à des législations, les normes internationales du travail peuvent fournir des orientations pour l'élaboration des politiques nationales et locales, par exemple sur l'emploi ou sur le travail et la famille. Elles peuvent servir à améliorer des structures administratives comme cel-

les de l'administration et de l'inspection du travail, de la sécurité sociale et des services de l'emploi. Elles peuvent également être des sources de bonnes relations professionnelles que les organismes de résolution des conflits du travail appliquent ou servir de modèles pour l'élaboration de conventions collectives.

Autres domaines d'influence

Si les principaux utilisateurs des normes internationales du travail sont les mandants de l'OIT, ils ne sont pas les seuls à trouver que se sont des outils utiles. En effet, de nouveaux acteurs utilisent les normes internationales du travail et participent ainsi à leur diffusion sur le plan international.

- **Responsabilité sociale des entreprises**
  L'intérêt croissant des consommateurs pour la dimension éthique des produits a conduit les entreprises multinationales à adopter des codes de conduite de leur propre initiative pour régir les conditions de travail sur leurs sites de production et celles de leur chaîne d'approvisionnement. La plupart des 500 plus grandes entreprises aux États-Unis et au Royaume-Uni ont adopté des codes de conduite dont beaucoup font référence aux normes de l'OIT. C'est le cas d'un grand magasin britannique dont le code de conduite destiné aux fournisseurs s'inspire de 15 conventions et recommandations de l'OIT. Certes ces codes n'ont pas vocation à remplacer des instruments internationaux contraignants mais ils jouent un rôle important en contribuant à faire connaître les principes contenus dans les normes internationales du travail. Les entreprises ont également démontré un intérêt croissant pour les normes internationales du travail et pour la ***Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale***.

- **Accords cadres internationaux (ACI)**
  En décembre 2007, on recensait dans le monde 62 ACI qui couvraient environ 5.3 millions de travailleurs.[9] Ces instruments, qui sont négociés entre une entreprise multinationale et une fédération syndicale mondiale afin de garantir que l'entreprise respecte les mêmes normes dans tous les pays où elle opère, font tous référence aux normes internationales du travail. Le contenu de ces accords, qui varie selon les exigences et spécificité de chaque entreprise et syndicat impliqués, fait en général référence aux conventions fondamentales de l'OIT.

- **Autres organisations internationales**
  La ***Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable*** souligne que « d'autres organisations internationales et régionales dont le mandat touche à des domaines connexes peuvent apporter une contribution importante », en particulier à travers les objectifs de ***l'Agenda du travail décent***. D'autres institutions internationales ont régulièrement recours aux normes internationales du travail dans le cadre de leurs activités. Des rapports sur l'application de ces normes sont régulièrement envoyés aux organes de l'Organisation des Nations Unies chargés des droits de l'homme et à d'autres organismes internationaux. Des institutions financières internationales, comme la Banque mondiale et la Banque asiatique de développement, ont intégré certains aspects des normes du travail dans plusieurs de leurs activités, c'est le cas de la Banque mondiale dans le cadre de son processus de Documents de stratégie pour la réduction de la pauvreté ou le critère de performance 2 de la Société financière internationale (qui fait partie du groupe de la Banque mondiale) qui reconnaît que l'objectif de la croissance économique par le biais de la création d'emplois doit également respecter la protection des droits fondamentaux des travailleurs.[10] En outre, les normes internationales du travail ont un impact direct sur des secteurs aussi mondialisés que celui du transport maritime. Elles sont utilisées non seulement pour donner forme à la législation maritime nationale des États Membres mais elles servent également de référence pour les inspections des navires par l'État du port et ont une incidence directe sur les réglementations et les codes d'autres organismes internationaux comme l'Organisation maritime internationale.

- **Accords de libre-échange**
  Un nombre croissant d'accords bilatéraux et multilatéraux de libre-échange, ainsi que d'accords d'intégration économique régionaux, contiennent des dispositions sociales relatives aux droits des travailleurs. Par exemple, dans le cadre de l'Union européenne, le régime spécial d'incitations en faveur du développement durable et de la bonne gouvernance (système généralisé de préférences – SGP+) octroie des avantages supplémentaires aux pays qui appliquent certaines normes internationales relatives aux droits des travailleurs et aux droits de l'homme. Depuis la signature de l'Accord de libre-échange nord-américain (ALENA) en 1992, complété en 1994 par un Accord nord-américain de coopération dans le domaine du travail (ANACT), plusieurs accords de libre-échange ont été signé par les Etats-Unis avec des pays tels que le Chili, la République de Corée, le Maroc, la Jordanie, Singapour et les pays d'Amérique centrale. Dans ces

accords, les pays signataires ont réaffirmé leur engagement vis-à-vis de l'OIT, et en particulier en ce qui concerne le respect et la promotion de la Déclaration de l'OIT sur les principes et droits fondamentaux au travail de 1998.[11]

- **Société civile**
  Des associations de défense d'intérêts et des organisations non gouvernementales s'appuient sur les normes internationales du travail pour préconiser des changements dans les politiques, la législation ou les pratiques.

Le rôle des organisations d'employeurs et de travailleurs

Les organisations représentatives des employeurs et des travailleurs jouent un rôle essentiel dans le système des normes internationales du travail: elles participent au choix des thèmes des nouvelles normes de l'OIT et à l'élaboration des textes; leurs votes peuvent déterminer si la Conférence internationale du Travail adopte un nouveau projet de norme. Lorsqu'une convention est adoptée, les employeurs et les travailleurs peuvent encourager le gouvernement à la ratifier. Si la convention est ratifiée, le gouvernement est tenu d'envoyer régulièrement au BIT un rapport sur son application en droit et en pratique. Ce rapport doit également être transmis aux organisations d'employeurs et de travailleurs représentatives qui peuvent faire des commentaires sur son contenu. Les organisations d'employeurs et de travailleurs peuvent aussi envoyer directement au BIT des informations sur l'application des conventions. Elles peuvent entamer une procédure de réclamation en vertu de l'article 24 de la Constitution de l'OIT. En outre, un délégué des employeurs ou des travailleurs à la Conférence internationale du Travail peut déposer une plainte en vertu de l'article 26 de la Constitution.

Si un État membre a ratifié la convention (n° 144) sur les consultations tripartites relatives aux normes internationales du travail, 1976, comme l'ont fait plus de 120 pays à ce jour, il est obligé d'organiser des consultations tripartites au niveau national sur les projets d'instruments qui seront discutés à la Conférence, sur les instruments à soumettre aux autorités compétentes, sur les rapports concernant les conventions ratifiées, sur les mesures relatives aux conventions non ratifiées et aux recommandations et sur les propositions de dénonciation de conventions.

Liberté syndicale
Négociation collective
Travail forcé
Travail des enfants
Égalité de chances et de traitement
Consultations tripartites
Administration du travail
Inspection du travail
Politique de l'emploi
Promotion de l'emploi
Orientation et formation professionnelles
Sécurité de l'emploi
Politique sociale
Salaires
Temps de travail
Sécurité et santé au travail
Sécurité sociale
Protection de la maternité
Travailleurs migrants
Gens de mer
Pêcheurs
Dockers
Peuples indigènes et tribaux
Autres catégories particulières de travailleurs

2

LES THÈMES TRAITÉS DANS LES NORMES INTERNATIONALES DU TRAVAIL

«Garantir la liberté syndicale et la négociation collective peut considérablement améliorer l'efficacité du marché du travail et les performances économiques. Les raisons économiques et sociales de bannir l'esclavage ainsi que toute forme de travail forcé sont également évidentes.»

– Banque mondiale, 2004 [12]

Les normes internationales du travail répondent aux besoins et aux difficultés sans cesse plus nombreux que rencontrent les travailleurs et les employeurs dans l'économie mondiale. Le chapitre suivant introduit les thèmes abordés par ces normes et présente les conventions et recommandations pertinentes. Il expose également les problèmes qui existent actuellement dans des domaines particuliers et montre comment les normes internationales du travail peuvent contribuer à l'identification de solutions. Enfin, il cite quelques exemples dans lesquels l'application des normes internationales du travail ou des principes qu'elles contiennent a eu des effets positifs dans une situation particulière.

Remarque:
Ce chapitre présente sous forme de résumés un choix de conventions et recommandations pertinentes de l'OIT. Ces résumés sont proposés à des fins d'information et ne dispensent pas de consulter les textes officiels. De nombreuses autres conventions et recommandations n'ont pas été résumées, bien que plusieurs d'entre elles soient pertinentes et en vigueur. La liste complète des normes de l'OIT par sujet et statut peut être consultée sur le site Internet du BIT www.ilo.org/normes ou sur le CD-Rom ILSE. Les exemples ont été choisis dans le but d'illustrer le propos et non pas de mettre en exergue tel ou tel pays ni une situation particulière.

LIBERTÉ SYNDICALE

Le principe de la liberté syndicale est au cœur des valeurs de l'OIT: il est consacré par la Constitution de l'Organisation (1919), la Déclaration de Philadelphie (1944) et la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail (1998). C'est également un droit proclamé dans la Déclaration universelle des droits de l'homme (1948). Le droit de constituer des organisations d'employeurs et de travailleurs est la condition préalable à des négociations collectives et à un dialogue social sains. Néanmoins, l'application de ces droits et principes soulève toujours des difficultés dans de nombreux pays. Il arrive que, dans certains pays, la liberté syndicale soit déniée à certaines catégories de travailleurs (comme les fonctionnaires, les gens de mer, les travailleurs des zones franches d'exportation), que les activités des organisations d'employeurs et de travailleurs soient suspendues illégalement ou fassent l'objet d'actes d'ingérence, et, dans des cas extrêmes, que des syndicalistes soient arrêtés ou exécutés. Les normes de l'OIT, appliquées avec le concours du Comité de la liberté syndicale (voir le chapitre 3) et des autres organes de contrôle, contribuent à la résolution des difficultés qui font obstacle au respect de ce droit fondamental dans le monde entier.

Instruments pertinents de l'OIT

Convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948

Aux termes de cette convention fondamentale, les travailleurs et les employeurs ont le droit, sans autorisation préalable, de constituer des organisations de leur choix et de s'y affilier. Les organisations de travailleurs et d'employeurs s'organisent librement et ne peuvent être dissoutes ou suspendues par voie administrative. Elles ont également le droit de constituer des fédérations et des confédérations, ainsi que celui de s'y affilier, et toute organisation, fédération ou confédération a le droit de s'affilier à des organisations internationales de travailleurs et d'employeurs.

Convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949

En vertu de cette convention fondamentale, les travailleurs doivent bénéficier d'une protection adéquate contre tous actes de discrimination tendant à porter atteinte à la liberté syndicale, notamment ceux ayant pour but de subordonner l'emploi d'un travailleur à la condition qu'il ne s'affilie pas à un syndicat ou cesse de faire partie d'un syndicat, ou de congédier un travailleur en raison de son affiliation syndicale ou de sa participation à des activités syndicales. Les organisations de travailleurs et d'employeurs doivent bénéficier d'une protection adéquate contre tous actes d'ingérence des unes à l'égard des autres, notamment les mesures tendant à provoquer la création d'organisations de travailleurs dominées par un employeur ou une organisation d'employeurs, ou à soutenir des organisations de travailleurs par des moyens financiers ou autres dans le dessein de placer ces organisations sous le contrôle d'employeurs ou d'une organisation d'employeurs. La convention consacre également le droit de négociation collective (voir également la rubrique concernant la négociation collective).

Convention (n°135) concernant les représentants des travailleurs, 1971
Les représentants des travailleurs dans l'entreprise doivent bénéficier d'une protection efficace contre toutes mesures qui pourraient leur porter préjudice, y compris le licenciement, et qui seraient motivées par leur qualité ou leurs activités de représentants des travailleurs, leur affiliation syndicale ou leur participation à des activités syndicales, pour autant qu'ils agissent conformément aux lois, conventions collectives ou autres arrangements conventionnels en vigueur. Des facilités doivent être accordées, dans l'entreprise, aux représentants des travailleurs, de manière à leur permettre de remplir rapidement et efficacement leurs fonctions.
Convention (n° 141) sur les organisations de travailleurs ruraux, 1975
Toutes les catégories de travailleurs ruraux, qu'il s'agisse de salariés ou de personnes travaillant à leur compte, ont le droit, sans autorisation préalable, de constituer des organisations de leur choix ainsi que celui de s'affilier à ces organisations, à la seule condition de se conformer aux statuts de ces dernières. Les principes de la liberté syndicale devront être respectés pleinement; les organisations de travailleurs ruraux devront être indépendantes et établies sur une base volontaire et ne devront être soumises à aucune ingérence, contrainte ou mesure répressive. La politique nationale doit faciliter la constitution et le développement, sur une base volontaire, d'organisations de travailleurs ruraux, fortes et indépendantes, comme moyen efficace d'assurer que ces travailleurs participent au développement économique et social.
Convention (n° 151) sur les relations de travail dans la fonction publique, 1978
Cette convention assure aux agents publics, tels qu'ils y sont définis, une protection adéquate en ce qui concerne leur emploi contre tous actes de discrimination tendant à porter atteinte à la liberté syndicale. Les organisations d'agents publics doivent bénéficier d'une complète indépendance à l'égard des autorités publiques et d'une protection adéquate contre tous actes d'ingérence des autorités publiques dans leur création, leur fonctionnement et leur administration (voir également ci-après la rubrique concernant la négociation collective).

La liberté syndicale dans la ligne de mire

Bien que la liberté syndicale soit reconnue comme un droit fondamental au travail, l'ancienne Confédération internationale des syndicats libres (CISL) estimait par exemple qu'en Asie, au moins 17 syndicalistes ont été tués, 947 autres ont été battus ou torturés et plus de 8.000 syndicalistes ont été arrêtés en 2005. Toujours selon l'ex CISL, pas moins de 80 personnes ont été tuées uniquement par le fait de leur appartenance syndicale et en essayant de défendre leurs droits en Amérique latine, 275 syndicalistes ont reçu des menaces de morts, plus de 480 ont été torturés ou blessés et près de 1.700 autres ont été licenciés abusivement. De plus, la plupart des 50 millions de travailleurs des zones franches d'exportation ne bénéficient pas du droit de s'affilier à un syndicat. La question de la liberté syndicale ne concerne pas que les travailleurs. Des employeurs ont en effet déposé des plaintes devant le Comité de la liberté syndicale concernant des ingérences illégales dans les activités de leurs organisations.

NÉGOCIATION COLLECTIVE

La liberté syndicale permet que les travailleurs et les employeurs puissent se regrouper pour négocier de façon efficace les conditions de travail. Associées à une liberté syndicale forte, de bonnes pratiques de négociation collective garantissent que travailleurs et employeurs ont un poids égal dans les négociations et que les décisions prises seront justes et équitables. La négociation collective permet aux deux parties de négocier une relation de travail équitable et empêche les conflits du travail coûteux. Ainsi, certaines études ont montré que dans les pays dotés de systèmes de négociations collectives bien coordonnées, il y avait en général moins d'inégalités salariales, le chômage était moins important et moins persistant, et les grèves étaient moins nombreuses et plus courtes que dans les pays où la négociation collective n'était pas aussi bien organisée[13]. De bonnes pratiques de négociation collective ont été l'un des éléments qui ont permis à la Corée du Sud de surmonter la crise financière asiatique et à l'Afrique du Sud de s'acheminer sans violence dans la période de l'après apartheid[14]. Les normes de l'OIT encouragent la négociation collective et contribuent à faire en sorte que de bonnes relations de travail profitent à tous.

Instruments pertinents de l'OIT

Convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949

Aux termes de cette convention fondamentale, des mesures appropriées aux conditions nationales doivent, si nécessaire, être prises pour encourager et promouvoir le développement et l'utilisation les plus larges de procédures de négociation volontaire entre employeurs, ou organisations d'employeurs, et organisations de travailleurs, en vue de régler les conditions d'emploi par le biais de conventions collectives (voir également la rubrique concernant la liberté syndicale).

Convention (n° 151) sur les relations de travail dans la fonction publique, 1978

La convention préconise le recours à la négociation collective pour les agents publics ou à toute autre méthode permettant aux représentants des agents publics de participer à la détermination des conditions d'emploi. Elle précise également que les différends doivent être réglés par voie de négociation entre les parties ou par une procédure donnant des garanties d'indépendance et d'impartialité, telle que la médiation, la conciliation ou l'arbitrage.

Convention (n° 154) sur la négociation collective, 1981
Cette convention définit la négociation collective et demande qu'elle soit encouragée dans toutes les branches de l'activité économique, y compris dans la fonction publique.

Le dialogue social dans la pratique
Trinidad Cement Limited (TCL) est une entreprise internationale implantée à Trinité-et-Tobago, à la Barbade et à la Jamaïque. Pendant longtemps, la marche de l'entreprise a été perturbée par de mauvaises relations entre les travailleurs et la direction. Entre 1984 et 1995, il y a eu en moyenne deux arrêts de travail par an et 47 réclamations et différends non résolus. La disponibilité et l'efficacité des installations étaient inférieures à 70 pour cent. Après 1995, la direction de TCL a adopté une nouvelle démarche qui privilégiait les bonnes relations avec les travailleurs et prévoyait la création d'un comité tripartite ainsi que la mise en place de stratégies de négociation. Grâce à ce nouveau cadre, il a été possible de mener rapidement à bien des négociations, sans qu'il y ait d'arrêt de travail, d'améliorer la disponibilité et l'efficacité des installations, d'augmenter la production globale de ciment, d'accroître la satisfaction au travail des employés et de faire baisser le taux d'absentéisme. En 2002, la direction et les travailleurs ont réussi ensemble à repousser une offre publique d'achat étrangère sur la société, aidés en cela par la meilleure compétitivité de l'entreprise et les solides relations de travail qui avaient été établies. Les bonnes relations de travail ont été payantes tant pour les travailleurs que pour les employeurs[15].

TRAVAIL FORCÉ

Bien que le travail forcé soit universellement condamné, des millions de personnes dans le monde en sont toujours victimes. L'esclavage traditionnel perdure dans certaines régions d'Afrique, tandis que le travail forcé sous la forme de systèmes de recrutement coercitifs existe dans de nombreux pays d'Amérique latine, dans certaines régions des Caraïbes et dans d'autres parties du monde. Dans de nombreux pays, les employés de maison sont piégés dans des situations de travail forcé, et ils sont souvent retenus au domicile de leur employeur par la menace ou la violence. La servitude pour dette subsiste en Asie du Sud, où des millions d'hommes, de femmes et d'enfants sont enchaînés à leur travail par un cercle vicieux d'endettement. En Europe et en Amérique du Nord, de plus en plus de femmes et d'enfants sont victimes de trafiquants qui les vendent à des réseaux de prostitution forcée ou à des ateliers clandestins. Enfin, le travail forcé reste un moyen de punir les personnes qui ont osé exprimer leurs opinions politiques.

Pour beaucoup de gouvernements, l'élimination du travail forcé reste l'un des grands défis du XXIème siècle. Le travail forcé est non seulement une violation grave d'un droit de l'homme fondamental mais il est aussi l'une des principales causes de la pauvreté et compromet le développement économique. Les normes de l'OIT sur le travail forcé, associées à une assistance technique bien ciblée, constituent les principaux outils internationaux pour lutter contre ce fléau.

Instruments pertinents de l'OIT

Convention (n° 29) sur le travail forcé, 1930
Cette convention fondamentale interdit toute forme de travail forcé ou obligatoire qu'elle définit ainsi: «Tout travail ou service exigé d'un individu sous la menace d'une peine quelconque et pour lequel ledit individu ne s'est pas offert de plein gré». Des exceptions sont prévues pour un travail exigé dans le cadre du service militaire obligatoire, faisant partie des obligations civiques normales ou résultant d'une condamnation prononcée par une décision judiciaire (à la condition que ce travail ou service soit exécuté sous la surveillance et le contrôle des autorités publiques et que l'individu ne soit pas engagé par des particuliers, compagnies ou personnes morales privées ou mis à leur disposition), dans les cas de force majeure ou pour de petits travaux de village exécutés dans l'intérêt direct de la collectivité par les membres de celle-ci. La convention précise également que le fait d'exiger illégalement un travail forcé ou obligatoire doit être passible de sanctions pénales et demande aux États qui ont ratifié la convention de faire en sorte que les sanctions pertinentes prévues par la loi soient appropriées et strictement appliquées.

Convention (n° 105) sur l'abolition du travail forcé, 1957
Cette convention fondamentale interdit le travail forcé ou obligatoire 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; et en tant que mesure de discrimination raciale, sociale, nationale ou religieuse.

En outre, dans la convention (n° 182) sur les pires formes de travail des enfants, 1999, le travail forcé ou obligatoire est considéré comme l'une des pires formes de travail des enfants.

Œuvrer en vue de l'application d'une norme internationale: la lutte contre le travail forcé au Népal

La Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations (voir le chapitre 3) a constaté plus de 60 cas de progrès dans la lutte contre le travail forcé au cours de ces dix dernières années. Cependant, dans de nombreux pays en développement, des traditions sociales anciennes constituent des obstacles majeurs. L'un des pays qui ont relevé ce défi est le Népal. Bien que la Constitution de ce pays interdise toute forme de travail forcé, environ 1,2 million de Népalais étaient, au début des années 90, victimes de pratiques proches de l'esclavage en vertu d'un système fondé sur l'endettement connu sous le nom de *kamaiya*. Dans ce système, les plus défavorisés, qui appartiennent pour la plupart à l'ethnie *Tharu* de l'Ouest du Népal, étaient forcés d'accomplir des travaux agricoles pour le compte d'un propriétaire auquel ils étaient liés par une dette. Souvent, les *kamaiyas* étaient asservis de génération en génération.
À la fin des années 90, le gouvernement népalais décidait de s'attaquer à ce problème dans le but de ratifier la convention (n° 29) sur le travail forcé. Il a fait appel à l'aide internationale et, fort de l'assistance technique du BIT, a adopté en 2002 la loi sur l'interdiction du travail en servitude, qui interdit explicitement ce type de travail ainsi que le travail forcé. Le BIT a continué de jouer un rôle majeur dans l'éradication du système *kamaiya* en aidant à la création de capacités d'organisation et de négociation tandis que les travailleurs et les employeurs s'adaptaient aux conditions d'un travail libre. À la suite de ces efforts continus de coopération, le Népal a ratifié la convention n° 29 en 2002[16], ce qui a permis à la Commission d'experts de suivre l'évolution de la situation en droit et en pratique.

TRAVAIL DES ENFANTS

Le travail des enfants constitue une violation des droits de l'homme fondamentaux, et il est démontré qu'il freine leur développement, ce qui peut entraîner des lésions physiques ou psychologiques à vie. Les faits montrent qu'il existe un lien étroit entre la pauvreté des ménages et le travail des enfants et que le travail des enfants perpétue la pauvreté de génération en génération en les tenant à l'écart de l'école et en limitant leurs possibilités de promotion sociale. Cette diminution des ressources humaines a été liée à une croissance économique faible et à un développement social lent. Selon une étude récente du BIT, l'élimination du travail des enfants dans les économies en transition et en développement pourrait générer des avantages économiques environ sept fois supérieurs aux coûts liés principalement aux investissements pour l'amélioration des services sociaux et éducatifs[17]. Dans ce contexte, les normes de l'OIT sur le travail des enfants sont des instruments juridiques internationaux d'une grande importance pour lutter contre ce fléau.

Instruments pertinents de l'OIT

Convention (n° 138) sur l'âge minimum, 1973
Cette convention fondamentale fixe à 15 ans (13 ans pour les travaux légers) l'âge minimum d'admission à l'emploi ou au travail et à 18 ans (16 ans dans certaines conditions strictement définies) l'âge minimum pour les travaux dangereux. Elle prévoit la possibilité de fixer, dans un premier temps, l'âge minimum à 14 ans (12 ans pour des travaux légers) dans les cas où l'économie et les institutions scolaires du pays ne sont pas suffisamment développées.

Convention (n° 182) sur les pires formes de travail des enfants, 1999
Selon cette convention fondamentale, le terme «enfant» s'applique à l'ensemble des personnes de moins de 18 ans. Les États qui l'ont ratifiée doivent éliminer les pires formes de travail des enfants, notamment 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, la prostitution et la pornographie faisant intervenir des enfants, l'utilisation d'enfants aux fins d'activités illicites, notamment pour la production et le trafic de stupéfiants, et les travaux qui sont susceptibles de nuire à la santé, à la sécurité ou à la moralité de l'enfant. La convention demande aux États qui l'ont ratifiée de prévoir l'aide directe nécessaire et appropriée pour soustraire les enfants aux pires formes de travail et de garantir leur réadaptation et leur intégration sociale. Ces États doivent également assurer l'accès à l'éducation de base gratuite et,

lorsque cela est possible et approprié, à la formation professionnelle pour les enfants qui auront été soustraits aux pires formes de travail.

À ce jour, plus de 150 pays ont ratifié
au moins l'une des deux conventions susmentionnées.

Le travail des enfants en chiffres

Le BIT estime que plus de 166 millions d'enfants de 5 à 14 ans et 218 millions d'enfants de 5 à 17 ans travaillent. Le nombre d'enfants qui travaillent dans les groupes d'âge de 5 à 14 ans et de 5 à 17 ans a diminué de 11 pour cent pendant la période 2000 – 2004. Par ailleurs, 74 millions d'enfants de 5 à 14 ans travaillent dans des conditions dangereuses.

On estime à **8,4 millions** le nombre d'enfants victimes d'une ou de plusieurs des pires formes de travail des enfants, dont :
5,7 millions sont soumis à un système de servitude,
1,8 million sont exploités pour la prostitution et la pornographie,
1,2 million sont victimes de la traite d'êtres humains,
300 000 sont recrutés de force pour des conflits armés[18].

Les normes sur le travail des enfants dans la pratique: la lutte contre le travail des enfants au Brésil

Depuis plus d'une quinzaine d'années, les syndicats brésiliens utilisent les normes internationales du travail pour lutter contre le travail des enfants. En 1991, la *Central Única dos Trabalhadores* (CUT) créait la Commission nationale pour la défense des droits des enfants et des adolescents, qui s'est surtout employée à faire respecter le Statut des enfants et des adolescents et à promouvoir la ratification de la convention (nº 138) sur l'âge minimum. Grâce à des partenariats avec le Programme international pour l'abolition du travail des enfants de l'OIT (IPEC), des organisations non gouvernementales, des centres de recherche, des institutions sociales ainsi que des syndicats nationaux et internationaux, la CUT a réussi à faire inclure des dispositions relatives aux droits et au travail des enfants dans les conventions collectives; elle a mené des études et des enquêtes pour évaluer la réalité de l'exploitation des enfants par le travail au Brésil et a produit des programmes radiophoniques, des brochures et des affiches dans le cadre de campagnes de sensibilisation. Ces efforts ont porté leurs fruits: récemment, le Brésil a ratifié les conventions nºs 138 et 182, s'engageant ainsi à éliminer le travail des enfants en s'appuyant sur un cadre juridique international[19].

ÉGALITÉ DE CHANCES ET DE TRAITEMENT

Partout dans le monde, des millions de femmes et d'hommes se voient refuser l'accès à un travail et à une formation, touchent de maigres salaires ou sont cantonnés dans certains emplois simplement en raison de leur sexe, de la couleur de leur peau, de leur appartenance ethnique ou de leurs croyances, sans que soient pris en compte leurs capacités et leurs qualifications. Ainsi, dans certains pays industrialisés, les travailleuses perçoivent, à travail égal, un salaire pouvant être de 25 pour cent inférieur à celui de leurs collègues masculins[20]. La protection contre la discrimination fait partie des droits de l'homme fondamentaux et elle est indispensable pour que les travailleurs choisissent librement leur emploi, développent pleinement leur potentiel et recueillent les fruits de leur labeur en fonction de leur mérite. Favoriser l'égalité sur le lieu de travail est aussi synonyme d'avantages économiques importants. Pour les employeurs, cela signifie une main-d'œuvre plus abondante, plus diversifiée et d'une plus grande qualité et, pour les travailleurs, un accès plus facile à la formation et des salaires souvent plus élevés. Les bénéfices d'une économie mondialisée sont plus équitablement répartis dans une société égalitaire, ce qui génère une plus grande stabilité sociale et un soutien plus large de la population en faveur du développement économique[21]. Les normes de l'OIT sur l'égalité proposent des outils permettant d'éliminer la discrimination dans tous les aspects liés au travail et dans l'ensemble de la société. Elles constituent également la base à partir de laquelle il faudrait appliquer les stratégies d'intégration des questions d'égalité entre hommes et femmes dans le domaine du travail.

Instruments pertinents de l'OIT

Convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération, 1951
Cette convention fondamentale demande aux États qui l'ont ratifiée de garantir 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. Au sens large, la «rémunération» comprend le salaire ou traitement ordinaire, de base ou minimum, et tous les autres avantages, payés directement ou indirectement, en espèces ou en nature, par l'employeur au travailleur en raison de l'emploi de ce dernier.

En 2007, la commission d'experts a publié une observation générale relative à la convention (n°100) sur l'égalité de rémunération, 1951, qui vise à faciliter l'interprétation de la notion de « travail de valeur égale ». La commission d'experts a indiqué à cette occasion que :

« si l'égalité de rémunération entre hommes et femmes pour un travail de valeur égale est un principe largement admis, la notion peut avoir dans la pratique une portée plus difficile à appréhender. […] La commission note que les difficultés d'application de la convention dans la législation comme dans la pratique résultent surtout du fait que la portée et les incidences du concept de "travail de valeur égale" sont mal comprises. Pourtant, ce concept est la pierre angulaire de la convention. Il est au cœur même du droit fondamental des hommes et des femmes à l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale, au cœur même de la promotion de l'égalité. […] Notant que plusieurs pays ont encore des dispositions législatives qui sont trop étroites pour refléter le principe établi par la convention, du fait qu'elles ne donnent pas son expression à la notion de travail de valeur égale, et que de telles dispositions entravent l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes en matière de rémunération, la commission prie instamment les gouvernements de ces pays à prendre les mesures nécessaires pour modifier leur législation. Cette législation ne devrait en effet pas seulement prévoir l'égalité de rémunération pour un travail égal, pour le même travail ou pour un travail similaire, mais aussi interdire la discrimination en matière de rémunération qui caractérise les situations ou les hommes et les femmes accomplissent un travail différent mais qui est néanmoins de valeur égale. »

Convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958

Cette convention fondamentale définit la discrimination comme étant «toute distinction, exclusion ou préférence fondée sur la race, la couleur, le sexe, la religion, l'opinion politique, l'ascendance nationale ou l'origine sociale, qui a pour effet de détruire ou d'altérer l'égalité de chances ou de traitement en matière d'emploi ou de profession». Elle demande aux États qui l'ont ratifiée de s'engager à formuler et à appliquer une politique nationale visant à promouvoir, par des méthodes adaptées aux circonstances et aux usages nationaux, l'égalité de chances et de traitement dans l'emploi et la profession, afin d'éliminer toute discrimination dans ce domaine. Ses dispositions portent, entre autres, sur la discrimination en matière d'accès à la formation professionnelle, à l'emploi et à des professions particulières, ainsi que de conditions d'emploi.

Convention (n° 156) sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales, 1981

En vue d'instaurer l'égalité effective de chances et de traitement pour les travailleurs des deux sexes, cette convention précise que chaque État qui l'a ratifiée doit, parmi ses objectifs de politique nationale, viser à permettre aux personnes ayant des responsabilités familiales, qui occupent ou désirent occuper un emploi, d'exercer leur droit de l'occuper ou de l'obtenir sans faire l'objet de discrimination et, dans la mesure du possible, sans conflit entre leurs responsabilités professionnelles et familiales. Les États doivent également tenir compte des besoins des travailleurs ayant des responsabilités familiales dans l'aménagement des collectivités locales ou régionales et développer ou promouvoir des services communautaires, publics ou privés, tels que des services et installations de soins aux enfants et d'aide à la famille.

Outre ces normes, de nombreux autres instruments de l'OIT contiennent des dispositions relatives à l'égalité, en rapport avec le thème spécifique dont elles traitent.

CONSULTATIONS TRIPARTITES

L'OIT est fondée sur le principe du tripartisme – dialogue et coopération entre gouvernements, employeurs et travailleurs – pour la formulation de normes et de politiques traitant des questions du travail. Les normes internationales du travail sont créées et leur application est contrôlée par le biais d'une structure tripartite qui fait de l'OIT une organisation unique en son genre au sein du système des Nations Unies. L'approche tripartite utilisée pour l'adoption des normes garantit qu'elles bénéficient d'un large soutien de la part de tous les mandants de l'OIT.

Le tripartisme en matière de normes est également important à l'échelon national. Grâce à des consultations tripartites régulières, les gouvernements peuvent s'assurer que les normes de l'OIT sont élaborées, appliquées et contrôlées avec la participation des employeurs et des travailleurs. Les normes de l'OIT sur les consultations tripartites définissent les conditions de consultations nationales tripartites fructueuses, lesquelles peuvent être synonymes d'une plus grande coopération entre partenaires sociaux, d'une sensibilisation et d'une participation accrues pour ce qui est des questions liées aux normes internationales du travail, et conduire à une meilleure gouvernance ainsi qu'à une culture du dialogue social plus approfondie à propos des grandes questions sociales et économiques.

En raison de l'importance du tripartisme, l'OIT a fait de la ratification et de l'application de la convention (n° 144) sur les ***consultations tripartites relatives aux normes internationales du travail***, 1976, une priorité. En outre, la Déclaration de l'OIT 2008 sur la justice sociale pour une mondialisation équitable a souligné le rôle essentiel de cet instrument (de même que celui des trois autres conventions prioritaires – n° 81, 122 et 129) du point de vue de la gouvernance.

Instrument pertinent de l'OIT

Convention (n° 144) sur les consultations tripartites relatives aux normes internationales du travail, 1976

Cette convention prioritaire définit l'expression «organisations représentatives des employeurs et des travailleurs» et demande aux États qui l'ont ratifiée de mettre en œuvre des procédures qui assurent des consultations efficaces entre les représentants du gouvernement, des employeurs et des travailleurs sur les questions concernant les points inscrits à l'ordre du jour de la Conférence internationale du Travail, la soumission des normes de l'OIT nouvellement adoptées aux autorités nationales compétentes, le réexamen des conventions non ratifiées et des recommandations, les rapports sur les conventions ratifiées et les propositions de dénonciation des conventions ratifiées. Les employeurs et les travailleurs doivent être représentés sur un pied d'égalité dans tout organisme au sein duquel des consultations auront lieu. Les consultations doivent être organisées au moins une fois par an.

Les normes de l'OIT dans la pratique: le dialogue social au Malawi

Le Malawi a ratifié la convention n° 144 en 1986. En conséquence, ce pays a créé une commission consultative tripartite sur la ratification des conventions de l'OIT, ce qui a ensuite conduit à la ratification de six conventions fondamentales. Ce cadre institutionnel a aussi permis d'élargir le dialogue social aux questions économiques et sociales. En outre, la loi établissant les mécanismes de consultation prévoit qu'au moins une femme doit être nommée pour représenter chacun des partenaires sociaux. Au Malawi, la promotion du tripartisme a permis d'accroître l'engagement à l'égard des principes de l'OIT et de garantir une meilleure prise en compte des questions d'égalité dans l'élaboration des politiques nationales[22].

ADMINISTRATION DU TRAVAIL

Les normes internationales du travail sont en principe appliquées par le biais de la législation et des politiques nationales. Il est donc essentiel que chaque pays soit doté d'un système d'administration du travail viable et dynamique responsable de tous les aspects de l'élaboration des politiques nationales du travail et de leur mise en œuvre. Outre la promotion de différents systèmes d'administration du travail, les normes de l'OIT encouragent la collecte de statistiques du travail, qui constituent un outil précieux pour déterminer les besoins et élaborer les politiques du travail, tant à l'échelon national qu'international. Bien qu'il existe une administration du travail dans la plupart des pays du monde, nombre d'entre elles sont confrontées à des difficultés financières et matérielles. Un financement approprié des systèmes d'administration du travail est donc nécessaire pour renforcer cet important instrument de développement.

Instruments pertinents de l'OIT

Convention (n° 150) sur l'administration du travail, 1978
Chaque État qui a ratifié cette convention doit, d'une façon adaptée aux conditions du pays, faire en sorte qu'un système d'administration du travail soit organisé et fonctionne de façon efficace sur son territoire, et que les tâches et les responsabilités qui lui sont confiées soient convenablement coordonnées. Le système d'administration du travail doit être responsable de l'élaboration, de l'application et du contrôle des normes nationales du travail, de l'emploi et de la mise en valeur des ressources humaines, ainsi que des études, recherches et statistiques du travail et il doit favoriser les relations de travail. De plus, les travailleurs et les employeurs, ainsi que leurs organisations respectives, doivent pouvoir participer à l'élaboration des politiques nationales du travail. Cette convention demande également que le personnel affecté au système d'administration du travail bénéficie du statut, des moyens matériels et des ressources financières nécessaires à l'exercice efficace de ses fonctions.

Convention (n° 160) sur les statistiques du travail, 1985
En vertu de cette convention, chaque État qui l'a ratifiée doit régulièrement recueillir, compiler et publier des statistiques de base du travail qui devront, en tenant compte de ses ressources, progressivement s'étendre à la population active, à l'emploi, au chômage, et, si possible, au sous-emploi visible; à la structure et à la répartition de la population active, aux gains moyens et à la durée moyenne du travail (heures réellement effectuées ou heures rémunérées) et, quand cela est approprié, aux taux de salaire au temps, et à la durée normale du travail; à la structure et à la répartition des salaires; au coût de la main-d'œuvre; aux indices des prix à la consommation; aux dépenses des ménages ou, quand cela est approprié, aux dépenses des familles et, si possible, aux revenus des ménages ou, quand cela est approprié, aux revenus des familles; aux lésions professionnelles et, autant que possible, aux maladies professionnelles, et aux conflits du travail.

INSPECTION DU TRAVAIL

L'application de la législation du travail dépend de l'efficacité de l'inspection du travail. Les inspecteurs du travail examinent la façon dont les normes nationales du travail sont appliquées sur le lieu de travail et donnent des conseils aux employeurs et aux travailleurs sur les moyens d'améliorer l'application de la législation nationale dans des domaines comme la durée du travail, les salaires, la sécurité et la santé au travail, et le travail des enfants. Les inspecteurs du travail attirent en outre l'attention des autorités nationales sur les lacunes et les défauts de la législation. Ils jouent un rôle important en veillant à ce qu'elle soit appliquée de manière égale à tous les employeurs et travailleurs. Comme la communauté internationale a reconnu l'importance de l'inspection du travail, l'OIT a fait de la promotion de la ratification des deux conventions sur l'inspection du travail (n°s 81 et 129) une priorité. À ce jour, 138 États Membres de l'OIT (soit plus de 75 pour cent d'entre eux) ont ratifié la convention (n° 81) sur l'inspection du travail, 1947, et plus de 40 États ont ratifié la convention n° 129.

Néanmoins, des difficultés subsistent dans les pays où les budgets et le personnel alloués aux systèmes d'inspection du travail sont insuffisants pour que ceux-ci soient efficaces. Des estimations font apparaître que, dans certains pays en développement, moins d'un pour cent du budget national est alloué à l'administration du travail, budget duquel les systèmes d'inspection du travail ne reçoivent qu'une infime partie. D'autres études montrent que les coûts générés par les maladies professionnelles et les accidents du travail, l'absentéisme, la violation des droits des travailleurs et les conflits du travail peuvent être plus élevés. L'inspection du travail peut contribuer à prévenir ces problèmes et donc à améliorer la productivité et le développement économique[23].

Instruments pertinents de l'OIT

Convention (n° 81) sur l'inspection du travail, 1947

Cette convention prioritaire prévoit que chaque État qui l'a ratifiée doit avoir un système d'inspection du travail dans les établissements industriels et commerciaux; la législation nationale pourra exempter les entreprises minières et de transport de l'application de la convention. La convention énonce une série de principes concernant la façon de définir les domaines de la législation couverts par l'inspection du travail, les fonctions et l'organisation du système d'inspection, les critères de recrutement, le statut et les conditions de service des inspecteurs du travail ainsi que leurs pouvoirs et obligations. Les services d'inspection du travail doivent publier et communiquer au BIT un rapport annuel précisant son fonctionnement sur un certains nombre de point.

Protocole de 1995 relatif à la convention (n° 81) sur l'inspection du travail, 1947

Chaque État qui a ratifié le protocole s'engage à étendre l'application des dispositions de la convention (n° 81) sur l'inspection du travail aux établissements non commerciaux, à savoir ceux dont les activités ne sont pas considérées comme industrielles ou commerciales aux termes de la convention. Ce protocole permet également aux États qui l'ont ratifié de prévoir des dispositions particulières concernant l'inspection des établissements de services publics qu'il énumère.

Convention (n° 129) sur l'inspection du travail (agriculture), 1969

Similaire à la convention n° 81 par son contenu, cette convention prioritaire précise que les États qui l'ont ratifiée doivent avoir un système d'inspection du travail pour l'agriculture. Ils peuvent également étendre leur système d'inspection du travail aux fermiers n'employant pas de main-d'œuvre extérieure, aux métayers et aux catégories analogues de travailleurs agricoles, aux personnes participant à une entreprise économique collective, telles que les membres d'une coopérative, ou aux membres de la famille de l'exploitant tels que définis par la législation nationale.

Inspection du travail, travail des enfants et économie informelle: l'exemple de la Turquie
L'implication active de l'inspection du travail dans la réalisation du Programme IPEC depuis 1994, notamment par un renforcement significatif des effectifs spécialisés dans la lutte contre le travail des enfants, a eu pour effet l'insertion ou la réinsertion dans le système éducatif de nombreux enfants travailleurs et de leurs frères et sœurs. Par ailleurs, à l'occasion de leurs activités visant le travail des enfants, les inspecteurs spécialisés ont contribué de manière efficace au succès de la méthode d'inspection par zone géographique visant à identifier et à procéder à l'enregistrement des entreprises de l'économie informelle et des travailleurs qui y sont occupés. Une telle opération devrait permettre aux autorités de disposer d'informations indispensables à la détermination des ressources à allouer à l'inspection du travail en vue de l'extension de son champ d'action, et, par voie de conséquence, de la protection du plus grand nombre possible de travailleurs. En 2006, la commission d'experts s'est félicitée de ces progrès. Elle poursuit le dialogue entamé avec le gouvernement et avec la participation d'organisations d'employeurs et de travailleurs sur l'évolution du système d'inspection du travail et sur ses résultats.

POLITIQUE DE L'EMPLOI

Pour la plupart des gens, le seul moyen d'échapper à la pauvreté est d'avoir un emploi. L'OIT est consciente qu'élaborer des normes du travail sans s'attaquer à la problématique de l'emploi est dénué de sens et elle consacre donc une large part de son programme de travail à créer pour les hommes et les femmes des possibilités plus nombreuses d'avoir un emploi et un revenu décents. Pour ce faire, elle cherche à promouvoir les normes internationales sur la politique de l'emploi qui, associées à des programmes de coopération technique, visent à parvenir au plein emploi, productif et librement choisi. Il n'y a pas qu'une seule politique qui puisse être recommandée pour atteindre cet objectif. Chaque pays, industrialisé, en développement ou en transition, doit mettre en place ses propres politiques dans le but de parvenir au plein emploi. Les normes de l'OIT relatives à la politique de l'emploi facilitent la conception et la mise en œuvre de telles politiques, garantissant ainsi le maximum de possibilités d'avoir accès à l'emploi nécessaire pour exercer un travail décent.

Instrument pertinent de l'OIT

Convention (n° 122) sur la politique de l'emploi, 1964

Aux termes de cette convention prioritaire, les États qui l'ont ratifiée doivent formuler et appliquer une politique active visant à promouvoir le plein emploi, productif et librement choisi. Cette politique tendra à garantir qu'il y aura du travail pour toutes les personnes disponibles et en quête de travail; que ce travail sera aussi productif que possible; qu'il y aura libre choix de l'emploi et que chaque travailleur aura toutes les possibilités d'acquérir les qualifications nécessaires pour occuper un emploi qui lui convienne et d'utiliser, dans cet emploi, ses qualifications ainsi que ses dons, quels que soient sa race, sa couleur, son sexe, sa religion, son opinion politique, son ascendance nationale ou son origine sociale. Cette politique devra tenir compte du stade et du niveau du développement économique ainsi que des rapports existant entre les objectifs de l'emploi et les autres objectifs économiques et sociaux, et sera appliquée par des méthodes adaptées aux conditions et aux pratiques nationales. Les États qui l'ont ratifiée doivent également prendre les mesures nécessaires en vue d'appliquer une politique de l'emploi en consultation avec les représentants des employeurs et des travailleurs.

L'emploi en chiffres

L'OIT estimait à 195,2 millions le nombre de personnes qui étaient au chômage dans le monde en 2007. Les jeunes et les femmes sont les plus touchés[24]. Suite à la crise économique et financière qui a débutée en 2008, ce nombre pourrait augmenter de 50 millions si la situation continue de se détériorer.

L'Organisation des Nations Unies s'est fixé pour objectif de réduire de moitié la pauvreté extrême à l'horizon 2015. Pour atteindre cet objectif, il faudra créer au moins un milliard de nouveaux emplois pour absorber tous les nouveaux venus sur le marché du travail et faire baisser le nombre de travailleurs pauvres ainsi que le chômage au cours des dix prochaines années.

Jusqu'à 500 millions de jeunes devraient intégrer la population active mondiale au cours des dix prochaines années[25].

L'Agenda global pour l'emploi et suivi de la Déclaration de 2008

En 2003, le Conseil d'administration du BIT a adopté l'Agenda global pour l'emploi qui définit dix éléments essentiels pour la mise en place d'une stratégie mondiale visant à stimuler l'emploi. Il s'agit entre autres de stratégies économiques comme la promotion du commerce et de l'investissement dans les pays en développement pour y encourager l'emploi productif et l'accès aux marchés, le développement durable garant de sources de revenu durables et l'intégration d'orientations stratégiques dans les politiques macroéconomiques et également de stratégies s'appuyant sur les normes internationales du travail comme la promotion des coopératives et des petites et moyennes entreprises, la formation et l'éducation, la protection sociale ainsi que la sécurité et la santé au travail, l'égalité et la négociation collective.[26] En réponse à l'exigence prévue par la ***Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable*** d'une approche intégrée afin d'aider les Etats membres à atteindre les objectifs de l'OIT, il a été décidé qu'un rapport récurrent soit préparé par le BIT en vue de discussions à la Conférence internationale du Travail. A cet égard, il a également été décidé de mettre sur l'Agenda 2010 de la Conférence la question de l'objectif stratégique de l'emploi, en vue de préparer une étude d'ensemble sur les instruments normatifs relatifs à l'emploi.

PROMOTION DE L'EMPLOI

La convention n° 122 vise l'objectif du plein emploi, productif et librement choisi; d'autres instruments de l'OIT préconisent des stratégies pour atteindre ce but. Les services de l'emploi (publics et privés), l'emploi des personnes handicapées, les petites et moyennes entreprises et les coopératives concourent tous à la création d'emplois. Les normes de l'OIT s'y rapportant fournissent des orientations sur la façon d'utiliser efficacement ces moyens pour créer des emplois.

Instruments pertinents de l'OIT

Convention (n° 88) sur le service de l'emploi, 1948
Aux termes de cette convention, les États qui l'ont ratifiée doivent avoir un service de l'emploi accessible à tous et gratuit tant pour les travailleurs que pour les employeurs.

Convention (n° 159) sur la réadaptation professionnelle et l'emploi des personnes handicapées, 1983
Cette convention définit les principes des politiques nationales concernant la réadaptation professionnelle et l'emploi des personnes handicapées et prévoit l'adoption de mesures en vue de créer et d'évaluer des services d'orientation et de formation professionnelles, de placement et d'emploi pour les personnes vivant avec un handicap.

Convention (n° 181) sur les agences d'emploi privées, 1997
Les États qui ont ratifié cette convention doivent s'assurer que les agences d'emploi privées respectent les principes de non-discrimination. La convention prévoit une coopération entre agences d'emploi privées et publiques, des principes généraux visant à protéger les demandeurs d'emploi contre des pratiques inappropriées ou contraires à l'éthique et la protection des personnes ayant des contrats de sous-traitance ainsi que celle des travailleurs recrutés à l'étranger. Elle s'applique également aux agences de travail temporaire.

Recommandation (n° 162) sur les travailleurs âgés, 1980
Aux termes de cette recommandation, les travailleurs âgés devraient bénéficier, sans discrimination due à leur âge, de l'égalité de chances et de traitement avec les autres travailleurs.

Recommandation (n° 189) sur la création d'emplois dans les petites et moyennes entreprises, 1998

Cette recommandation préconise l'adoption par les États Membres de mesures appropriées, adaptées aux conditions nationales et compatibles avec les pratiques nationales, en vue d'encourager les petites et moyennes entreprises en raison du rôle important qu'elles jouent dans la promotion de l'emploi et la croissance économique durable.

Recommandation (n° 193) concernant la promotion des coopératives, 2002

L'objectif de cette recommandation est de promouvoir les coopératives, plus particulièrement en raison de leur rôle dans la création d'emplois, la mobilisation des ressources et la stimulation de l'investissement.

Assurer aux travailleurs handicapés un accès égal à l'emploi

En l'an 2000, la Commission d'experts a noté que des progrès substantiels avaient été faits en Amérique latine et en Europe de l'Est pour donner aux personnes handicapées la possibilité de participer plus pleinement au marché du travail, compte tenu notamment du peu de ressources disponibles. Le Groupe latino-américain de réadaptation professionnelle (GLARP) a contribué à permettre à de nombreux pays de mettre en place des programmes novateurs de réadaptation et d'insertion sur le marché du travail, grâce à la mise en commun d'informations et de certaines ressources. L'aide de l'Union européenne et l'échange d'expériences ont aussi largement contribué aux améliorations constatées dans plusieurs pays d'Europe de l'Est. La Commission d'experts a noté avec intérêt ces efforts de coopération intergouvernementale et encouragé les autres États Membres à étudier les moyens de partager idées et ressources[27].

L'emploi des jeunes : défis et perspectives

Le taux de chômage des jeunes demeure partout élevé. Selon de récentes estimations, 88 millions de jeunes sont actuellement privés d'emploi, soit 47 pour cent de la population au chômage dans le monde.

La grande majorité des jeunes travaillent dans l'économie informelle. En Afrique, 93 pour cent des nouveaux emplois et, en Amérique latine, presque tous les emplois nouvellement créés pour les jeunes qui accèdent au marché du travail le sont dans l'économie informelle.

En 2015, pas moins de 660 millions de jeunes travailleront ou chercheront un emploi, ce qui représente une augmentation de 7,5 pour cent par rapport au nombre de jeunes actifs recensés en 2003.

ORIENTATION ET FORMATION PROFESSIONNELLES

L'éducation et la formation sont essentielles pour rendre les personnes employables et leur permettre ainsi d'avoir accès à un travail décent et d'échapper à la pauvreté. Pour être compétitifs dans l'économie mondiale actuelle, les travailleurs et les employeurs doivent être particulièrement bien formés dans les domaines des technologies de l'information et des communications, des nouveaux modes d'organisation des entreprises et du fonctionnement des marchés internationaux. Les sociétés qui recherchent le plein emploi et une croissance économique durable doivent donc investir dans l'éducation et la mise en valeur des ressources humaines. En offrant à l'ensemble de leur population active une éducation de base, des compétences professionnelles essentielles et des possibilités d'apprendre tout au long de la vie, les pays peuvent aider à garantir que les travailleurs préservent et améliorent leur employabilité, ce qui conduit à ce que cette population soit plus qualifiée et plus productive. Néanmoins, certains pays connaissent encore des lacunes dans les domaines de l'éducation et de l'accès aux technologies de l'information, et il existe de grosses disparités entre pays et au sein même des pays. Les normes de l'OIT encouragent les États à élaborer des politiques de formation et de mise en valeur des ressources humaines qui profitent à l'ensemble des partenaires sociaux. En raison de l'importance actuelle de cette question, la Conférence internationale du Travail a adopté en 2004 la recommandation (n° 195) concernant la mise en valeur des ressources humaines: éducation et formation tout au long de la vie.

Instruments pertinents de l'OIT

Convention (n° 140) sur le congé-éducation payé, 1974
Aux termes de cette convention, les États qui l'ont ratifiée doivent formuler et appliquer une politique visant à promouvoir, par des méthodes adaptées aux conditions et pratiques nationales et au besoin par étapes, l'octroi d'un congé-éducation payé à des fins de formation à tous les niveaux, d'éducation générale, sociale ou civique, et d'éducation syndicale.

Convention (n° 142) sur la mise en valeur des ressources humaines, 1975
Les États qui ont ratifié cette convention doivent élaborer des politiques et des programmes d'orientation et de formation professionnelles en établissant, en particulier grâce aux services publics de l'emploi, une relation étroite entre, d'une part, l'orientation et la formation professionnelles et,

d'autre part, l'emploi. À cette fin, ils doivent également créer des systèmes complémentaires d'enseignement général, technique et professionnel, d'orientation scolaire et professionnelle et de formation professionnelle. Ces systèmes devront être progressivement étendus aux adolescents et aux adultes et comporter des programmes appropriés pour les personnes handicapées.

L'éducation et la formation dans la pratique

Les entreprises qui investissent dans les ressources humaines peuvent améliorer leur productivité et être plus compétitives sur les marchés internationaux. Une étude a montré qu'au Danemark, par exemple, les entreprises qui associaient innovations en matière de production et formation ciblée avaient davantage de chances d'enregistrer une hausse de la production, une croissance de l'emploi et de la productivité du travail que celles qui ne menaient pas ce genre de politique. Des études sur l'Allemagne, l'Italie, le Japon et les États-Unis ont abouti à des conclusions analogues. La formation bénéficie non seulement au travailleur à titre individuel mais également à l'employeur qui, en augmentant la productivité et le niveau de compétences de son employé, recueille les fruits de ces améliorations[28].

A sa 295e session de mars 2006, le Conseil d'administration a inscrit à l'ordre du jour de la 97 session de la Conférence internationale du Travail (2008) la question des aptitudes professionnelles pour une meilleure productivité, la croissance de l'emploi et le développement. Le rapport « Aptitudes professionnelles pour une meilleure productivité, la croissance de l'emploi et le développement » a souligné que l'éducation, la formation et l'apprentissage continu génèrent une productivité accrue, des emplois de meilleur qualité, un accroissement des revenus et un meilleur développement. L'expérience démontre que tous les pays qui ont lié les aptitudes professionnelles avec la productivité ont misé sur une politique de développement des ces aptitudes visant trois objectifs : répondre à la demande de formation en ce qui concerne la pertinence et la qualité, minimiser les coûts d'ajustement et maintenir un processus dynamique de développement.

SÉCURITÉ DE L'EMPLOI

La cessation d'une relation d'emploi peut être une expérience traumatisante pour un travailleur et la perte de son revenu avoir une incidence directe sur le bien-être de sa famille. À mesure que davantage de pays cherchent à accroître la flexibilité de l'emploi et que la mondialisation déstabilise la sphère traditionnelle du travail, de plus en plus de travailleurs devront probablement faire face à la cessation involontaire de leur relation d'emploi à un moment ou à un autre de leur carrière. Par ailleurs, la possibilité de réduire les effectifs et de licencier les travailleurs qui ne donnent pas satisfaction est nécessaire pour que les entreprises continuent d'être productives. Les normes de l'OIT sur la cessation de la relation d'emploi tentent de trouver un équilibre entre la préservation du droit d'un employeur de licencier un travailleur pour des motifs valables et la garantie que ce licenciement est juste, qu'il constitue le dernier recours et qu'il n'aura pas de conséquences négatives disproportionnées sur le travailleur.

Instrument pertinent de l'OIT

Convention (n° 158) sur le licenciement, 1982

Cette convention consacre le principe selon lequel un travailleur ne doit pas être licencié sans qu'il existe un motif valable de licenciement lié à son aptitude ou à sa conduite ou fondé sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service. Ne constituent pas des motifs valables de licenciement notamment l'affiliation syndicale ou la participation à des activités syndicales, le fait d'avoir déposé une plainte contre un employeur, la race, la couleur, le sexe, la situation matrimoniale, les responsabilités familiales, la grossesse, la religion, l'opinion politique, l'ascendance nationale ou l'origine sociale, l'absence temporaire du travail en raison d'une maladie ou pendant le congé de maternité. En cas de licenciement individuel, le travailleur doit avoir le droit de se défendre contre les allégations portées à son encontre. En cas de licenciement collectif, les pouvoirs publics doivent encourager les employeurs à consulter les représentants des travailleurs et à rechercher d'autres solutions (par exemple, un gel du recrutement ou une réduction du temps de travail). La convention traite également les questions des indemnités de départ, du préavis, des procédures de recours contre une mesure de licenciement, de l'assurance chômage et de la notification des autorités en cas de licenciement collectif.

POLITIQUE SOCIALE

La Constitution de l'OIT, dans la Déclaration de Philadelphie, affirme que «*tous les êtres humains, quels que soient leur race, leur croyance ou leur sexe, ont le droit de poursuivre leur progrès matériel et leur développement spirituel dans la liberté et la dignité, dans la sécurité économique et avec des chances égales*». En outre, la réalisation de cet objectif «*doit constituer le but central de toute politique nationale et internationale*». Une politique sociale élaborée dans le cadre d'un dialogue entre partenaires sociaux a toutes les chances d'atteindre les objectifs convenus par la communauté internationale. Les normes de l'OIT relatives à la politique sociale donnent les moyens d'élaborer des politiques qui garantissent que le développement économique profite à tous ceux qui y participent.

Instrument pertinent de l'OIT

Convention (n° 117) sur la politique sociale (objectifs et normes de base), 1962

Aux termes de cette convention, toute politique doit tendre en premier lieu au bien-être et au développement de la population ainsi qu'à encourager les aspirations de celle-ci vers le progrès social. En outre, l'amélioration des niveaux de vie devra constituer l'objectif principal des plans de développement économique. La convention fixe également des exigences supplémentaires en ce qui concerne les travailleurs migrants, les producteurs agricoles, les producteurs indépendants et les salariés, la fixation des salaires minimums, le paiement des salaires, la non-discrimination, l'éducation et la formation professionnelle.

SALAIRES

La plupart des gens travaillent pour gagner de l'argent. Pourtant, dans de nombreuses parties du monde, l'accès à un salaire convenable et régulier n'est pas garanti. Dans beaucoup de pays, le non-paiement des salaires a créé des arriérés énormes et les salaires sont parfois versés sous forme de biens manufacturés, d'obligations ou même d'alcool. Il y a un lien entre arriérés importants de salaire et servitude pour dettes ou esclavage. Dans d'autres pays, les travailleurs risquent de ne plus percevoir de rémunération en raison de la faillite de l'entreprise qui les emploie. Les normes de l'OIT sur les salaires couvrent ces questions et prévoient le paiement régulier des salaires, la fixation de salaires minimums et le règlement des salaires impayés en cas d'insolvabilité de l'employeur.

Instruments pertinents de l'OIT

Convention (n° 94) sur les clauses de travail (contrats publics), 1949
Cette convention vise à garantir le respect de normes de travail minima lors de l'exécution de contrats publics.

Convention (n° 95) sur la protection du salaire, 1949
Les salaires doivent être payés en une monnaie ayant cours légal et à intervalles réguliers; si le salaire est partiellement versé en nature, la valeur de ces prestations doit être juste et raisonnable. Les travailleurs doivent pouvoir disposer de leur salaire à leur gré. En cas d'insolvabilité de l'employeur, la priorité doit être accordée au versement des salaires lors de la liquidation de ses actifs.

Convention (n° 131) sur la fixation des salaires minima, 1970
Cette convention demande aux États qui l'ont ratifiée de mettre en place un système de fixation des salaires minimums permettant d'établir et d'ajuster périodiquement les niveaux minimums qui auront force de loi.

Convention (n° 173) sur la protection des créances des travailleurs en cas d'insolvabilité de leur employeur, 1992
Cette convention prévoit que la protection des créances salariales lors de procédures d'insolvabilité et de faillite doit être assurée au moyen d'un privilège ou par des institutions de garantie.

Autre instrument pertinent:

Convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération, 1951

Cette convention établit le principe de l'égalité de rémunération entre la main-d'œuvre masculine et la main-d'œuvre féminine pour un travail de valeur égale.

Salaire minimum : le retour

Le Rapport mondial sur les salaires 2008/2009 publié par le BIT souligne que tant dans les pays développés que ceux en voie de développement, les salaires minima ont été réactivés pour réduire les tensions sociales engendrées par les inégalités croissantes dans la moitié inférieure du marché du travail. Les tendances récentes démontrent en effet que les salaires minima sont de nouveau à l'ordre du jour dans de nombreux pays. Globalement, au cours de la période 2001-2007, les salaires minima ont été augmentés en moyenne de 5,7 pour cent par an, en termes réels. Ceci représente une augmentation substantielle du pouvoir d'achat des personnes touchants un salaire minimum, et contraste avec des périodes précédentes qui avaient vu le déclin de la valeur réelle du salaire minimum. Un des exemples les plus frappants de ce retour en force des salaires minima dans les pays développés est le cas du Royaume-Uni qui, après avoir démantelé son système de salaires minima dans l'industrie au cours des années 80, a adopté un nouveau salaire minimum au niveau national en 1999. En 2000, l'Irlande a pour sa part introduit un salaire minimum pour la première fois de son histoire. Les pays en voie de développement ont également augmenté régulièrement leurs salaires minima afin de fournir une protection sociale aux travailleurs les plus vulnérables et non organisés. De grands pays tels que l'Argentine, le Brésil, la Chine ou l'Afrique du Sud ont été les principaux instigateurs de cette nouvelle tendance. En Chine, par exemple, une nouvelle réglementation sur les salaires minima est entrée en vigueur en 2004 pour faire face aux préoccupations croissantes liées aux inégalités de revenus. En Afrique du Sud, des seuils salariaux minima ont été introduits en 2002 pour soutenir les salaires de millions de travailleurs aux bas salaires dans différents secteurs. Au Brésil et en Argentine, la politique du salaire minimum a été réactivée afin de renverser la tendance baissière des salaires des travailleurs les plus pauvres depuis le début des années 2000.[29]

TEMPS DE TRAVAIL

L'une des plus anciennes préoccupations en matière de législation du travail a été la réglementation de la durée du travail. Déjà au début du XIXème siècle, tout le monde reconnaissait que travailler pendant un nombre excessif d'heures constituait un danger pour la santé des travailleurs et pour leur famille. La toute première convention de l'OIT, qui remonte à 1919 (voir ci-après), limitait la durée du travail et prévoyait des périodes de repos appropriées pour les travailleurs. Aujourd'hui, les normes de l'Organisation sur le temps de travail fournissent un cadre permettant de réglementer les horaires de travail, les périodes de repos journalières et hebdomadaires ainsi que les congés annuels. Ces instruments visent à garantir une productivité élevée tout en préservant la santé physique et mentale des travailleurs. Les normes sur le travail à temps partiel sont devenues des instruments de plus en plus importants pour traiter des questions comme la création d'emplois et la recherche de l'égalité entre hommes et femmes.

Instruments pertinents de l'OIT

Convention (n° 1) sur la durée du travail (industrie), 1919
Convention (n° 30) sur la durée du travail (commerce et bureaux), 1930
Elles fixent la norme générale selon laquelle la durée du travail ne pourra dépasser 48 heures par semaine et 8 heures par jour.

Convention (n° 47) des quarante heures, 1935
Recommandation (n° 116) sur la réduction de la durée du travail, 1962
Elles fixent le principe des 40 heures de travail hebdomadaire.

Convention (n° 14) sur le repos hebdomadaire (industrie), 1921
Convention (n° 106) sur le repos hebdomadaire (commerce et bureaux), 1957
Elles définissent la norme générale selon laquelle les travailleurs doivent bénéficier d'une période de repos de 24 heures consécutives au moins tous les 7 jours.

Convention (nº 132) sur les congés payés (révisée), 1970
Cette convention prévoit que chaque personne à qui elle s'applique aura droit à un congé annuel payé d'une durée qui ne sera pas inférieure à 3 semaines de travail pour une année de service.

Convention (n° 171) sur le travail de nuit, 1990
Des mesures spécifiques exigées par la nature du travail de nuit doivent être prises en faveur des travailleurs de nuit par les États ayant ratifié la convention. Le travail de nuit est défini comme tout travail effectué au cours d'une période d'au moins 7 heures consécutives comprenant l'intervalle entre minuit et 5 heures du matin. La convention prévoit également qu'une alternative au travail de nuit doit être offerte aux femmes au cours de périodes déterminées pendant et après la grossesse.

Convention (nº 175) sur le travail à temps partiel, 1994
Cette convention demande aux États qui l'ont ratifiée de garantir que les travailleurs à temps partiel reçoivent les mêmes protection, salaire de base et sécurité sociale et bénéficient de conditions d'emploi comparables à celles qui sont accordées aux travailleurs à plein temps se trouvant dans une situation comparable.

Le temps de travail dans la pratique

Selon les statistiques du BIT, la moyenne des heures effectuées par travailleur et par an irait de 2400 heures (en Asie) à 1400 heures (en Europe du Nord)[30]. La plupart des pays ont fixé la durée hebdomadaire du travail à 48 heures ou moins et, dans les faits, la durée réelle hebdomadaire du travail est inférieure aux 48 heures prévues par les conventions de l'OIT[31]. Si les normes de l'OIT sur le temps de travail sont largement appliquées dans le monde, les nouvelles modalités d'aménagement du temps de travail, notamment la semaine comprimée, les horaires décalés, l'annualisation du temps de travail, les horaires souples ou encore le travail sur appel ne seront certainement pas sans poser de nouveaux problèmes aux décideurs à l'avenir.

SÉCURITÉ ET SANTÉ AU TRAVAIL

La Constitution de l'OIT établit le principe selon lequel les travailleurs doivent être protégés contre les maladies en général ou les maladies professionnelles et les accidents qui résultent de leur travail. Pourtant, cela n'est pas une réalité pour des millions de travailleurs. Environ deux millions de personnes meurent chaque année d'accidents ou de maladies résultant du travail. Cent soixante millions de personnes souffriraient de maladies liées au travail et il y aurait chaque année 337 millions d'accidents mortels et non mortels également en rapport avec le travail. Les souffrances qu'entraînent ces accidents et ces maladies pour les travailleurs et leur famille sont immenses. En termes économiques, l'OIT a estimé que 4 pour cent du PIB mondial sont gaspillés à cause des maladies professionnelles et des accidents du travail. Pour les employeurs, cela signifie des retraites anticipées coûteuses, la perte de personnels qualifiés, l'absentéisme et des primes d'assurance élevées. Pourtant, il serait possible d'éviter ces tragédies en adoptant des méthodes rationnelles de prévention, de notification et d'inspection. Les normes de l'OIT sur la sécurité et la santé au travail fournissent aux gouvernements, aux employeurs et aux travailleurs les moyens indispensables pour élaborer de telles méthodes et prévoir un maximum de sécurité au travail. En 2003, l'OIT a adopté un plan d'action en matière de sécurité et de santé au travail qui prévoit l'introduction d'une culture préventive dans ce domaine, la promotion et le développement d'instruments pertinents ainsi qu'une assistance technique.

Instruments pertinents de l'OIT

L'OIT a adopté plus de 40 conventions et recommandations ainsi que plus de 40 recueils de directives pratiques, qui traitent spécifiquement de la sécurité et de la santé au travail. En outre, pratiquement la moitié des instruments de l'OIT touche directement ou indirectement à des questions de sécurité et de santé au travail.

Principes fondamentaux de sécurité et de santé au travail

Convention (nº 187) sur le cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail, 2006

En tant que cadre promotionnel, cet instrument est conçu pour fournir un traitement cohérent et systématique des questions de santé et de sécurité au travail et pour promouvoir la reconnaissance des conventions qui existent déjà dans ce domaine. Cette convention a pour but d'établir et de mettre en œuvre des politiques nationales cohérentes de sécurité et de santé au travail, grâce à un dialogue entre le gouvernement et les organisations d'employeurs et de travailleurs et d'encourager une culture de prévention nationale en matière de sécurité et de santé. Malgré son adoption récente, cette convention est entrée en vigueur en 2008 et a déjà été ratifiée par plusieurs Etats membres.

Convention (nº 155) sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981, et son Protocole de 2002

La convention prévoit l'adoption d'une politique nationale cohérente en matière de sécurité et de santé au travail, de même que les mesures à prendre par les autorités publiques et dans les entreprises pour promouvoir la sécurité et la santé au travail et améliorer les conditions de travail. Cette politique doit être élaborée en tenant compte des conditions et de la pratique nationales. Le protocole préconise d'instaurer et de procéder à une révision périodique des prescriptions et procédures prévues pour la déclaration des accidents du travail et des maladies professionnelles et la publication des statistiques annuelles correspondantes.

Convention (nº 161) sur les services de santé au travail, 1985

Cette convention prévoit la mise en place au niveau de l'entreprise de services de médecine du travail, dont la mission est essentiellement préventive, qui sont chargés de conseiller l'employeur, les travailleurs et leurs représentants dans l'entreprise en matière de préservation de la sécurité et de la salubrité du milieu de travail.

Santé et sécurité dans des branches d'activité économique particulières

Convention (nº 120) sur l'hygiène (commerce et bureaux), 1964
Cet instrument a pour objectif la préservation de la santé et du bien-être des travailleurs des établissements commerciaux et des établissements, institutions ou administrations dans lesquels les travailleurs sont occupés principalement à un travail de bureau et à des activités apparentées. Il requiert à cette fin l'adoption des mesures élémentaires d'hygiène répondant aux impératifs du bien-être sur le lieu de travail.

Convention (nº 152) sur la sécurité et l'hygiène dans les manutentions portuaires, 1979
Voir la rubrique sur les dockers.

Convention (nº 167) sur la sécurité et la santé dans la construction, 1988
Cette convention précise les mesures techniques spécifiques de prévention et de protection à prendre compte tenu des exigences particulières de ce secteur. Ces mesures concernent la sécurité des lieux de travail, des machines et des équipements utilisés, les travaux en hauteur et le travail dans l'air comprimé.

Convention (nº 176) sur la sécurité et la santé dans les mines, 1995
Cet instrument régit les divers aspects de sécurité et de santé qui caractérisent le travail dans les mines, notamment l'inspection, les dispositifs spéciaux et les équipements de protection individuelle. Il contient également des prescriptions relatives au sauvetage dans les mines.

Convention (nº 184) sur la sécurité et la santé dans l'agriculture, 2001
Cette convention a pour objectif la prévention des accidents et des atteintes à la santé qui résultent du travail, sont liés au travail ou surviennent au cours du travail dans l'agriculture et la foresterie. A cette fin, elle prévoit des mesures concernant la sécurité des machines, l'ergonomie, la manutention et le transport de matériaux, la gestion rationnelle des produits chimiques, le contact avec les animaux, la protection contre les risques biologiques, le bien-être et le logement.

Protection contre des risques spécifiques

Convention (nº 115) sur la protection contre les radiations, 1960
Cette convention a pour objectif l'élaboration de prescriptions fondamentales visant à protéger les travailleurs contre les risques liés à une exposition à des radiations ionisantes. Les mesures de protection à prévoir consistent notamment à réduire au maximum l'exposition des travailleurs à des radiations ionisantes et à toute exposition inutile, et à soumettre le lieu de travail et la santé des travailleurs à un contrôle. La convention prévoit en outre les prescriptions relatives aux situations d'urgence qui pourraient se produire.

Convention (nº 139) sur le cancer professionnel, 1974
Cet instrument vise à créer un mécanisme permettant que des mesures soient prises pour prévenir les risques de cancer professionnel dus à une exposition, en général sur une longue période, à des substances et agents chimiques ou physiques de divers types présents sur les lieux de travail. À cette fin, les États qui l'ont ratifiée sont tenus de déterminer périodiquement les substances ou agents cancérogènes auxquels l'exposition des travailleurs doit être interdite ou réglementée, de s'efforcer de faire remplacer les substances ou agents cancérogènes par des substances ou agents non cancérogènes ou moins nocifs, de prévoir des mesures de protection et d'inspection et de prescrire les examens médicaux auxquels les travailleurs exposés doivent se soumettre.

Convention (nº 148) sur le milieu de travail (pollution de l'air, bruit et vibrations), 1977
Cette convention prévoit que, dans la mesure du possible, le milieu de travail doit être exempt de tout risque inhérent à la pollution de l'air, au bruit ou aux vibrations. Pour parvenir à ce résultat, des mesures techniques s'appliquant aux installations ou aux procédés doivent être prévues ou, à défaut, des mesures complémentaires d'organisation du travail doivent être adoptées.

Convention (nº 162) sur l'amiante, 1986

Cette convention vise à prévenir les effets nocifs d'une exposition à l'amiante sur la santé des travailleurs en déterminant des méthodes et des techniques raisonnables et pratiquement réalisables permettant de réduire au maximum l'exposition professionnelle à l'amiante. Pour parvenir à cet objectif, la convention énumère un certain nombre de mesures détaillées qui reposent essentiellement sur la prévention des risques sanitaires inhérents à une exposition professionnelle à l'amiante et sur la protection des travailleurs contre ces risques.

Convention (nº 170) sur les produits chimiques, 1990

Cette convention prévoit l'adoption et la mise en œuvre d'une politique cohérente de sécurité dans l'utilisation des produits chimiques au travail, ce qui comprend la production, la manipulation, le stockage et le transport de produits chimiques ainsi que l'élimination et le traitement des déchets de produits chimiques, l'émission de produits chimiques résultant des activités professionnelles, l'entretien, la réparation et le nettoyage du matériel et des récipients utilisés pour de tels produits. Cet instrument détermine également les responsabilités spécifiques qui incombent aux pays producteurs et exportateurs.

La sécurité et la santé au travail en chiffres[32]
Chaque année, environ 2,31 millions de personnes meurent d'accidents ou de maladies liés au travail, y compris 358 000 accidents fatals liés au travail.
Il y a environ 337 millions d'accidents du travail chaque année.
Chaque année, 12 000 enfants sont tués pendant qu'ils travaillent.
Les substances dangereuses tuent 651 000 travailleurs chaque année.
Le cancer lié au travail et les maladies cardiaques représentent plus de la moitié des décès professionnels.
L'amiante fait à elle seule plus de 100 000 morts chaque année.

Recueils de directives pratiques

Les recueils de directives pratiques de l'OIT définissent des principes directeurs à l'intention des pouvoirs publics, des employeurs, des travailleurs, des entreprises et des organismes chargés de la protection de la sécurité et de la santé au travail (tels les comités de sécurité dans les entreprises). Ce ne sont pas des instruments contraignants et ils n'ont pas vocation à remplacer les dispositions des législations ou des réglementations nationales ni les normes acceptées. Ils fournissent des orientations sur la sécurité et la santé au travail dans certains secteurs économiques (comme la construction, les mines à ciel ouvert, les mines de charbon, l'industrie du fer et de l'acier, les industries de métaux non ferreux, l'agriculture, la construction et la réparation navales, les travaux forestiers), sur la protection des travailleurs contre certains risques (par exemple, les radiations, les rayons laser, les terminaux à écran de visualisation, les produits chimiques, l'amiante, les substances nocives en suspension dans l'air), ainsi que sur certaines mesures en matière de sécurité et de santé (par exemple, les systèmes de gestion de la sécurité et de la santé au travail, les principes éthiques de la surveillance de la santé des travailleurs, l'enregistrement et la déclaration des accidents du travail et des maladies professionnelles, la protection des données personnelles des travailleurs, la sécurité, la santé et les conditions de travail dans les transferts de technologies aux pays en développement).

SÉCURITÉ SOCIALE

Une société qui offre la sécurité à ses citoyens les protège non seulement des conflits et des maladies, mais également des incertitudes liées au fait de gagner sa vie en travaillant. Les systèmes de sécurité sociale garantissent un revenu minimum en cas de chômage, maladie, accident du travail ou maladie professionnelle, vieillesse et retraite, invalidité, responsabilités familiales comme la grossesse et les soins aux enfants, ou perte du soutien de famille. Ces prestations sont importantes pour les travailleurs et leur famille, mais aussi pour l'ensemble de la communauté. En garantissant des soins médicaux, une sécurité en matière de revenus et des services sociaux, la sécurité sociale améliore la productivité et contribue à la dignité et au plein épanouissement de l'individu. Les systèmes de sécurité sociale favorisent également l'égalité entre hommes et femmes grâce à l'adoption de mesures qui garantissent que les femmes qui ont des enfants bénéficient de chances équivalentes sur le marché du travail. Pour les employeurs et les entreprises, la sécurité sociale contribue à maintenir une main-d'œuvre stable et adaptable aux changements. Enfin, en offrant un filet de sécurité en cas de crise économique, elle constitue l'un des éléments fondamentaux de la cohésion sociale, contribuant ainsi à garantir la paix sociale et un engagement positif en faveur de la mondialisation et du développement économique. Malgré ces avantages, seulement 20 pour cent de la population mondiale bénéficient de prestations adéquates de sécurité sociale, alors que plus de la moitié n'a pas la moindre couverture.

Les normes de l'OIT sur la sécurité sociale prévoient une variété de couvertures selon les différents systèmes économiques et stades de développement des pays. Les conventions sur la sécurité sociale offrent une gamme d'options et de clauses de souplesse qui permettent de parvenir progressivement à l'objectif de couverture universelle. Dans un monde qui se globalise, au sein duquel les personnes sont toujours davantage exposées à des risques économiques, on se rend de plus en plus compte qu'une politique nationale d'envergure en matière de protection sociale peut contribuer à atténuer les nombreux effets sociaux négatifs des crises. C'est pour ces raisons que, dans une résolution de la Conférence internationale du Travail de 2001, les gouvernements, les employeurs et les travailleurs ont demandé à l'OIT d'améliorer la couverture de sécurité sociale et de l'étendre à tous ceux qui ont besoin d'une protection[33].

Instruments pertinents de l'OIT

Convention (nº 102) concernant la sécurité sociale (norme minimum), 1952

Elle précise le niveau minimum des prestations de sécurité sociale et les conditions de leur attribution ainsi que les neuf branches principales dans lesquelles la protection est garantie: soins médicaux, indemnités de ma-

ladie, prestations de chômage, prestations de vieillesse, prestations en cas d'accident du travail et de maladie professionnelle, prestations familiales, prestations de maternité, prestations d'invalidité et prestations de survivants. Afin de pouvoir être appliquée dans toutes les situations nationales, cette convention offre la possibilité aux États de la ratifier en acceptant d'abord au moins trois de ces neuf branches et par la suite les obligations découlant des autres branches, ce qui leur permet d'atteindre progressivement tous les objectifs énoncés dans la convention. Le niveau des prestations minimums peut être déterminé par rapport au niveau des salaires dans le pays concerné. Des dérogations temporaires sont également prévues pour les pays dont l'économie et les installations médicales sont insuffisamment développées, ce qui permet de limiter la portée de la convention et la couverture des prestations accordées.

Convention (nº 118) sur l'égalité de traitement (sécurité sociale), 1962
Convention (nº 157) sur la conservation des droits en matière de sécurité sociale, 1982
Ces instruments prévoient des droits et des prestations en matière de sécurité sociale pour les travailleurs migrants qui risquent de perdre les droits aux prestations de sécurité sociale dont ils bénéficiaient dans leur pays d'origine.

Autres instruments sur la sécurité sociale

Une génération ultérieure de conventions adoptées après la convention n° 102 élargit la portée de la protection offerte. Tout en fournissant un niveau supérieur de protection de par la couverture et le niveau des prestations qui doivent être garanties, cette génération de conventions prévoit certaines dérogations de façon à assurer une souplesse d'application.

Les paragraphes ci-après décrivent les prestations prévues par la convention nº 102 ainsi que par des conventions ultérieures. Ils ne contiennent aucune information concernant la durée et les conditions d'octroi des prestations, les dérogations autorisées au titre de ces instruments ni les niveaux de prestations supérieures prévus dans les recommandations pertinentes[34].

Soins médicaux

- Convention nº 102: soins préventifs, soins de praticiens de médecine générale, y compris visites à domicile, soins de spécialistes, fourniture des produits pharmaceutiques essentiels sur ordonnance, soins avant, pendant et après l'accouchement donnés par un médecin ou une sage-femme diplômée et hospitalisation si nécessaire.

- Convention nº 130: mêmes prestations que la convention n° 102 mais également soins dentaires et réadaptation médicale.

Indemnités de maladie

- Convention nº 102: paiements périodiques correspondant au moins à 45 pour cent du salaire de référence.
- Convention nº 130: paiements périodiques correspondant au moins à 60 pour cent du salaire de référence et remboursement des frais funéraires en cas de décès du bénéficiaire.

Prestations de chômage

- Convention nº 102: paiements périodiques correspondant au moins à 45 pour cent du salaire de référence.
- Convention nº 168: paiements périodiques correspondant au moins à 50 pour cent du salaire de référence. Au-delà d'une période initiale, possibilité d'appliquer des règles spécifiques de calcul. Toutefois, l'ensemble des prestations auxquelles les chômeurs ont droit doit leur garantir des conditions d'existence saines et convenables, selon les normes nationales.

Prestations de vieillesse

- Convention nº 102: paiements périodiques correspondant au minimum à 40 pour cent du salaire de référence. Obligation de réviser les taux de ces prestations à la suite de variations sensibles du niveau général des gains et/ou du coût de la vie.
- Convention nº 128: paiements périodiques correspondant au minimum à 45 pour cent du salaire de référence. Mêmes conditions que dans la convention n° 102 pour ce qui est de la révision des taux.

Prestations en cas d'accident du travail et de maladie professionnelle

- Convention nº 102: soins médicaux et paiements périodiques correspondant au minimum à 50 pour cent du salaire de référence pour les cas d'incapacité temporaire ou d'invalidité; prestations pour la veuve et les enfants à charge en cas de décès du soutien de famille avec paiements périodiques correspondant au minimum à 40 pour cent du salaire de référence; possibilité de convertir les paiements périodiques en un capital versé en une seule fois dans certaines conditions. Sauf en cas d'incapacité de travail, obligation de réviser les taux des paiements périodiques à la suite de variations sensibles du coût de la vie.
- Convention nº 121: mêmes prestations que dans la convention n° 102, auxquelles s'ajoutent certains types de soins sur les lieux de travail. Paiements périodiques correspondant au minimum à 60 pour cent du salaire de référence pour les cas d'incapacité temporaire ou d'invalidité; prestations pour la veuve, le veuf invalide et à charge, les enfants à charge en cas de décès du soutien de famille avec paiements périodiques correspondant au minimum à 50 pour cent du salaire de référence; obligation

de fixer un montant minimum pour ces paiements; possibilité de convertir les paiements périodiques en un capital versé en une seule fois dans certaines conditions; prestations supplémentaires pour les personnes dont l'état requiert l'aide constante d'un tiers.

Prestations familiales

- Convention nº 102: soit paiements périodiques, soit fourniture de nourriture, de vêtements, de logement, de séjour de vacances ou d'une assistance ménagère, soit une combinaison de ces éléments.
- Pas de nouvelle convention sur cette question.

Prestations de maternité

- Convention nº 102: soins médicaux comportant au moins des soins avant, pendant et après l'accouchement, donnés soit par un médecin, soit par une sage-femme diplômée, et une hospitalisation si nécessaire; paiements périodiques correspondant au minimum à 45 pour cent du salaire de référence.
- Convention nº 183: prestations médicales comportant notamment des soins avant, pendant et après l'accouchement et une hospitalisation si nécessaire; prestations en espèces permettant à la femme de subvenir à son entretien et à celui de son enfant dans de bonnes conditions de santé et selon un niveau de vie convenable, correspondant au minimum aux deux tiers du gain antérieur ou un montant du même ordre de grandeur.

Prestations d'invalidité

- Convention nº 102: paiements périodiques correspondant au minimum à 40 pour cent du salaire de référence; obligation de réviser le montant des prestations à la suite de variations sensibles du niveau général des gains et/ou du coût de la vie.
- Convention nº 128: paiements périodiques correspondant au minimum à 50 pour cent du salaire de référence; obligation de réviser le montant des prestations à la suite de variations sensibles du niveau général des gains et/ou du coût de la vie; obligation de prévoir des services de rééducation et de prendre des mesures tendant à faciliter le placement des invalides dans un emploi approprié.

Prestations de survivants

- Convention nº 102: paiements périodiques correspondant au minimum à 40 pour cent du salaire de référence; obligation de réviser le montant des prestations à la suite de variations sensibles du niveau général des gains et/ou du coût de la vie.
- Convention nº 128: paiements périodiques correspondant au minimum à 45 pour cent du salaire de référence; obligation de réviser le montant des prestations à la suite de variations sensibles du niveau général des gains et/ou du coût de la vie.

PROTECTION DE LA MATERNITÉ

Élever une famille est un souhait que caressent nombre de personnes qui travaillent. Pourtant, la grossesse et la maternité sont des moments particulièrement difficiles pour les femmes employées et leur famille. Les femmes enceintes et les mères qui allaitent nécessitent une protection spéciale pour empêcher les dommages à leur santé et à celle de leur enfant, et elles ont besoin d'un temps suffisant pour accoucher, se rétablir et s'occuper des nouveau-nés. Par ailleurs, lorsqu'elles travaillent, les femmes enceintes et les mères qui allaitent ont également besoin d'une protection pour être assurées qu'elles ne perdront pas leur emploi simplement en raison d'une grossesse ou d'un congé de maternité. Une telle protection ne garantit pas seulement aux femmes un accès égal à l'emploi, elle garantit aussi la continuité d'un revenu, souvent vital, qui est nécessaire au bien-être de toute la famille. Préserver la santé d'une femme enceinte ou d'une mère qui allaite et la protéger contre la discrimination professionnelle sont indispensables si l'on veut parvenir à une véritable égalité de chances et de traitement entre les hommes et les femmes au travail et permettre aux travailleurs d'élever leur famille dans des conditions de sécurité économique.

Instrument pertinent de l'OIT

Convention (nº 183) sur la protection de la maternité, 2000
Cette convention est la norme internationale du travail sur la protection de la maternité la plus actuelle, même si la précédente convention (nº 3) sur la protection de la maternité de 1919 et la convention (nº 103) sur la protection de la maternité (révisée) de 1952 sont toujours en vigueur dans certains pays.

La convention nº 183 prévoit un congé de maternité de 14 semaines pour les femmes auxquelles l'instrument s'applique. Les femmes qui s'absentent de leur travail pour cause de congé de maternité ont droit à des prestations en espèces qui garantissent qu'elles peuvent subvenir à leur entretien et à celui de leur enfant dans de bonnes conditions de santé et selon un niveau de vie convenable. Le montant de ces prestations ne doit pas être inférieur aux deux tiers du gain antérieur ou à un montant du même ordre de grandeur. La convention demande également aux États qui l'ont ratifiée d'adopter les mesures nécessaires pour que les femmes ne soient pas contraintes d'accomplir un travail qui a été jugé préjudiciable à leur santé ou à celle de leur enfant ainsi que des mesures propres à garantir que la maternité ne constitue pas une source de discrimination. Elle interdit également à l'employeur de licencier une femme pendant sa grossesse ou pendant son congé de maternité, ou encore pendant une période suivant son retour au travail, sauf pour des motifs sans lien avec la grossesse, la naissance et ses suites ou l'allaitement. Les femmes doivent être assurées, lorsqu'elles reprennent le travail, de retrouver le même poste ou un poste équivalent rémunéré au même taux. La convention prévoit également le droit à une ou plusieurs pauses par jour ou à une réduction de la durée journalière du travail en cas d'allaitement.

Congé maternité : les pays qui respectent les normes de l'OIT

Globalement, 48 pour cent (79 pays) des pays membres de l'OIT prévoit un congé de maternité d'une durée de 14 semaines ou plus. Ce qui veut dire que 52 pour cent des pays ont moins de 14 semaines de congé maternité et ne remplissent donc pas les exigences minimales prévues par la convention n° 183. Parmi les pays examinés, 19 pour cent (31 pays) suive la suggestion de la recommandation n° 191 en prévoyant au moins 18 semaines de congé maternité, la majorité de ces pays se situant en Europe et en Asie centrale. En effet, dans ces deux régions (45 pays examinés) pratiquement tous les pays (96 pour cent) prévoient 14 semaines ou plus, et 60 pour cent (27 pays) vont au-delà des 18 semaines mentionnées dans la recommandation n°191. En Afrique (50 pays examinés), 46 pour cent (23 pays examinés) prévoit 14 semaines ou plus mais aucun n'atteint les 18 semaines mentionnées dans la recommandation n° 191. Dans les Amériques ainsi qu'au Caraïbes (34 pays examinés), 24 pour cent (8 pays) prévoit au moins 14 semaines de congé maternité. Trois pays octroient 18 semaines de congé : le chili, Cuba et le Venezuela. Dans la région Asie, Pacifique et les pays arabes (37 pays examinés), la grande majorité des Etats octroie moins de 14 semaines alors que seulement 5 pays (14 pour cent) octroient 14 semaines ou plus de congé maternité.

TRAVAILLEURS MIGRANTS

L'accélération de la mondialisation de l'économie a créé plus de travailleurs migrants que jamais auparavant. Le chômage et la pauvreté croissante ont amené de nombreux travailleurs dans les pays en développement à rechercher du travail ailleurs. Dans les pays industrialisés, la demande de main-d'œuvre, en particulier de main-d'œuvre non qualifiée, a augmenté. C'est pourquoi, des millions de travailleurs et leur famille émigrent pour trouver du travail. Il y aurait 175 millions de migrants dans le monde aujourd'hui, dont environ la moitié sont des travailleurs et quelque 15 pour cent seraient en situation irrégulière. Près de la moitié des migrants sont des femmes. Les travailleurs migrants contribuent à l'économie du pays d'accueil et les fonds qu'ils envoient chez eux aident à dynamiser l'économie de leur pays d'origine. Pourtant, ils bénéficient souvent d'une protection sociale insuffisante et sont à la merci de l'exploitation et de la traite. Si les risques d'exploitation sont moindres pour les travailleurs migrants qualifiés, leur départ prive certains pays en développement d'une main-d'œuvre précieuse nécessaire à leur économie. Les normes de l'OIT sur la migration donnent les moyens aux pays qui envoient des migrants ou les accueillent de gérer les flux migratoires et d'assurer une protection adéquate à cette catégorie vulnérable de travailleurs[35]. En raison de l'importance d'une bonne gestion des migrations, la Conférence internationale du Travail de 2004 a préconisé la mise en œuvre d'un plan d'action pour les travailleurs migrants, qui prévoit un cadre multilatéral non contraignant en leur faveur dans une économie mondialisée, une application plus large des normes pertinentes, le renforcement des capacités et une base de connaissances mondiale sur la question.

Instruments pertinents de l'OIT

Convention (n° 97) sur les travailleurs migrants (révisée), 1949
Elle demande aux États qui l'ont ratifiée de faciliter les migrations internationales en faveur de l'emploi en s'assurant qu'il existe un service gratuit approprié chargé d'aider les travailleurs migrants et de leur fournir des informations exactes en prenant les mesures qui s'imposent contre la propagande trompeuse concernant l'émigration et l'immigration. La convention contient également des dispositions prévoyant une protection médicale suffisante des travailleurs migrants et le transfert des gains et de l'épargne. Les États doivent accorder aux immigrants qui se trouvent légalement sur leur territoire un traitement qui n'est pas moins favorable que celui qu'ils accordent à leurs ressortissants dans un certain nombre de domaines tels que les conditions d'emploi, la liberté syndicale et la sécurité sociale.

Convention (n° 143) sur les travailleurs migrants (dispositions complémentaires), 1975
Elle prévoit des mesures pour lutter contre l'émigration clandestine et l'emploi illégal et, par ailleurs, demande que tout État qui l'a ratifiée s'engage à respecter les droits fondamentaux de tous les travailleurs migrants. La convention élargit également la portée de l'égalité de traitement entre les travailleurs migrants résidant légalement dans un pays et les travailleurs nationaux au-delà des dispositions de la convention de 1949 de façon à garantir l'égalité de chances et de traitement en matière d'emploi et de profession, de sécurité sociale, de droits syndicaux et culturels, et de libertés individuelles et collectives, aux personnes qui, en tant que travailleurs migrants ou en tant que membres de leur famille, se trouvent légalement sur le territoire de l'État l'ayant ratifiée. Elle demande également aux États qui l'ont ratifiée de faciliter le regroupement familial des travailleurs migrants résidant légalement sur leur territoire.

La politique relative aux travailleurs migrants dans la pratique

En 1998, la Commission d'experts a entrepris une étude d'ensemble des lois et pratiques nationales concernant les travailleurs migrants dans les États Membres de l'OIT, que ceux-ci aient ou non ratifié les conventions pertinentes. Au cours de cette étude, la commission a noté avec intérêt certaines des politiques différentes et novatrices que les pays mènent pour faire appliquer les principes des normes internationales sur les travailleurs migrants. Par exemple, la commission a noté qu'au Bélarus et en Israël, les employeurs et les services de recrutement ont l'obligation de donner aux migrants des contrats d'emploi libellés soit dans leur langue maternelle, soit dans une langue qu'ils peuvent comprendre, et que, dans des pays comme Antigua-et-Barbuda, la Bulgarie, la Croatie et la République-Unie de Tanzanie (Zanzibar), les contrats des travailleurs migrants doivent être établis conformément à un modèle défini, l'objectif étant de garantir que les travailleurs migrants qui pourraient ne pas connaître les conditions d'emploi dans le pays d'accueil bénéficient d'une protection minimum contre les abus et l'exploitation. La commission a également noté qu'en Suisse, les services de l'agence nationale pour l'emploi sont gratuits pour les travailleurs migrants entrés légalement sur le territoire qui ont déjà un permis de travail, et que, par ailleurs, l'Allemagne offre un service d'aide au retour aux migrants qui souhaitent rentrer dans leur pays d'origine. Elle a également relevé qu'un service spécial a été créé aux Philippines pour informer les futures candidates à l'émigration des conditions de travail et de vie qui les attendent dans les pays d'accueil. Ce programme tente également de dissuader les femmes d'accepter des emplois dans lesquels elles seront vraisemblablement exposées à des risques d'exploitation. En mettant en évidence ces pratiques novatrices, la Commission d'experts permet aux pays de tirer des enseignements de leurs expériences mutuelles[36].

Entre 2005 et 2007, l'appui technique du BIT a permis cinq ratifications supplémentaires de la convention no 97 (Albanie, Arménie, Monténégro, République de Moldova et Tadjikistan) et cinq ratifications de la convention no 143 (Albanie, Arménie, Monténégro, Philippines et Tadjikistan). En outre, le BIT a fourni des conseils à l'appui de la ratification par plusieurs pays (Albanie, Algérie, Argentine, Chili, Lesotho et Mauritanie) de la Convention internationale de 1990 sur la protection des droits de tous les travailleurs migrants et des membres de leur famille, et a par ailleurs contribué à la révision de projets de texte législatif et/ou de directives nationales sur les migrations dans les pays suivants: Albanie, Arménie, Jordanie, Kazakhstan, République démocratique populaire lao, Mauritanie, République de Moldova, Mongolie, Ouganda, République arabe syrienne et Viet Nam.[37]

GENS DE MER

On estime que 90 pour cent du commerce mondial fait appel au transport maritime ou fluvial, qui dépend des gens de mer pour l'exploitation des navires.[38] Dès lors, les marins sont essentiels au commerce international et au système économique global. Il faut souligner que le transport maritime est le premier secteur réellement mondialisé. Cela signifie que, la plupart du temps, des marins de différentes nationalités sont engagés à bord de navires enregistrés dans un autre Etat, appartenant à un armateur qui n'a parfois ni la nationalité du navire ni celle de l'un des marins. En droit international, l'Etat du pavillon – qui est le pays dans lequel un navire est enregistré et dont le navire bâtera le pavillon – est l'Etat internationalement responsable pour prendre et mettre en œuvre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité en mer, notamment en ce qui concerne les conditions de travail, quelque soit la nationalité des marins ou de l'armateur.

Sur les navires battant le pavillon d'Etats qui n'exercent pas de juridiction et de contrôle effectifs sur leurs navires, comme exigé par le droit international, les marins travaillent souvent dans des conditions inacceptables, au détriment de leur bien-être, de leur santé, et bien sûr de la sécurité du navire sur lequel ils sont engagés. Comme les marins travaillent le plus souvent en dehors de leur pays d'origine et que les employeurs ne sont la plupart du temps pas situés dans le pays d'origine des marins, des normes internationales effectives sont primordiales pour ce secteur. Il est bien entendu nécessaire que ces normes soient mises en œuvre au niveau national, particulièrement par les gouvernements possédant un registre d'immatriculation des navires et autorisant ces derniers à battre leur pavillon. L'exigence de normes internationales est d'ores et déjà reconnue et largement acceptée pour les normes relatives à la sécurité en mer et celles relatives à la protection de l'environnement marin. Il est aussi important de souligner que bon nombre d'armateurs offrent des conditions décentes de vie et de travail à leurs employés : ces armateurs et les pays dans lesquels ils opèrent, payent alors le prix d'une concurrence déloyale de la part d'armateurs opérant sur des navires qui ne respectent pas les normes.

Le navire à bord duquel ils vivent et travaillent pendant de longues périodes est à la fois leur foyer et leur lieu de travail; leurs conditions de travail et de vie sont donc d'une importance primordiale. Ils sont exposés à de multiples risques propres à leur profession. Les gens de mer font aussi face à des conditions climatiques extrêmes et courent le risque d'être abandonné à l'étranger si l'armateur fait face à des difficultés, notamment financières. Il faut ajouter à cela l'intensification des mesures de sécurité et des contrôles aux frontières qui a rendue très difficile la possibilité pour les marins de voyager pour rejoindre ou quitter un navire en cours de voyage, mais qui limite aussi leur possibilité de descendre à terre lors des escales nécessaire pour leur bien-être et leur santé.

Instruments pertinents de l'OIT

Pour protéger les gens de mer dans le monde et la contribution qu'ils apportent au commerce international, l'OIT a adopté plus de 70 instruments (41 conventions et les recommandations s'y rapportant) dans le cadre de sessions maritimes spéciales de la Conférence internationale du Travail. Pour le secteur maritime, les normes internationales de l'OIT fixent des conditions minimales de "travail décent" et couvrent presque tous les aspects du travail ; des conditions minimales requises pour le travail des gens de mer à bord d'un navire, (notamment l'âge minimum, le certificat médical, la formation et la qualification) aux dispositions sur les conditions d'emploi, tel que la durée du travail ou du repos, les salaires, le droit à un congé, le rapatriement, le logement, les loisirs, l'alimentation et le service de table en passant par la protection de la santé, le bien-être et la protection en matière de sécurité sociale. Ces normes couvrent de même les pensions et établissent les pièces d'identité des gens de mer, internationalement reconnues, afin de faciliter les contrôles aux frontières.

Consolidation des normes maritimes de l'OIT

En février 2006, lors de la 10e session maritime, la 94e Conférence internationale du Travail a adopté la Convention du travail maritime, 2006 (CTM, 2006). Cette convention révise et consolide 37 conventions existantes ainsi que les recommandations qui y sont rattachées. La décision de l'OIT d'élaborer la convention du travail maritime a son origine dans une résolution adoptée en 2001 par les organisations internationales de gens de mer et d'armateurs puis appuyée par les gouvernements. Selon ses termes, le secteur maritime est «devenu le premier secteur économique réellement mondialisé», si bien que «les mesures prises, et notamment la réglementation doivent pouvoir s'appliquer à son ensemble». Elle soulignait que «l'élaboration d'un instrument qui rassemblerait le plus largement possible les instruments existants de l'OIT dans un texte unifié serait une priorité pour le secteur maritime si l'on veut que les normes répondent mieux aux besoins de tous les acteurs de ce secteur». Le sentiment était que, vu le très grand nombre de conventions maritimes et leur caractère généralement très détaillé, il était difficile aux gouvernements de ratifier et d'appliquer l'ensemble de ces normes, d'autant que beaucoup d'entre elles étaient dépassées et ne correspondaient plus aux conditions de travail et de vie à bord des navires. En outre, il fallait élaborer un système plus efficace de mise en application qui contribuerait à faire disparaître les navires qui ne respectent pas les normes et qui s'inscrirait dans le cadre du système international, désormais bien établi, d'application

des normes adoptées par l'Organisation maritime internationale (OMI) pour assurer la sécurité et la sûreté des navires ainsi que la protection de l'environnement.

Convention du travail maritime, 2006

Tel que mentionné ci-dessus, la convention du travail maritime qui a été adoptée par l'Organisation internationale du Travail lors d'une session maritime de la Conférence internationale du Travail qui s'est tenue à Genève en février 2006, consolide et met à jour quelques 70 normes internationales du travail adoptées dans le secteur maritime depuis 1920. Elle prévoit de manière complète et détaillée les droits et le système de protection sur le lieu de travail pour plus de 1,2 million de marins dans le monde. La convention définit, sous ses différents aspects, le droit des gens de mer à des conditions de travail décentes et a pour objectif d'être universellement applicable, facile à comprendre et à actualiser, et mise en œuvre uniformément. Elle a été conçue pour devenir le «quatrième pilier» de la réglementation internationale du transport maritime, en complément des conventions fondamentales de l'Organisation maritime internationale (OMI), à savoir Convention internationale de 1974 pour la sauvegarde de la vie humaine en mer, telle que modifiée (SOLAS), la Convention internationale de 1978 sur les normes de formation des gens de mer, de délivrance de brevets et de veille, telle que modifiée (STCW), et la Convention internationale de 1973 pour la prévention de la pollution par les navires (MARPOL 73/78).

De cette manière, la convention du travail maritime, 2006, est construite sur les fondations solides de la convention (nº 147) sur la marine marchande (normes minima) de 1976, en développant notamment l'inspection de l'Etat du port, idée en premier lieu contenue dans cette dernière convention 147. La CTM, 2006 contient des outils essentiels en vue de renforcer les obligations à bord des navires et d'en assurer la conformité effective avec la convention. Elle requiert de l'Etat du pavillon une inspection de tous ses navires et une certification de conformité pour les navires au delà d'un certain tonnage qui effectuent des voyages internationaux. La convention prévoit l'inspection des certificats et permet éventuellement l'inspection des conditions de vie et de travail à bord dans les ports étrangers à l'occasion des escales afin d'assurer une conformité continue. Ce mécanisme d'inspection est construit sur ceux utilisés avec succès dans les réglementations internationales relatives aux questions maritimes. Cette approche vise à établir des conditions de concurrence loyales entre armateurs et dans le même temps assure des conditions de travail décentes pour les gens de mer.

PÊCHEURS

La pêche est l'une des industries les plus anciennes au monde, qui fournit aujourd'hui une source de revenus à des millions de familles sur la planète. Environ 36 millions de personnes travaillent dans la pêche de capture et dans l'aquaculture à l'échelle mondiale et elles seraient 27 millions à travailler seulement dans la pêche de capture. Tout comme les gens de mer, les pêcheurs sont confrontés à des risques importants: mauvais temps en mer, vagues déferlantes, machines puissantes et dangereuses, hameçons, morsures de requins. Il y aurait 24 000 personnes tuées chaque année dans l'industrie de la pêche. La pêche est également un secteur très diversifié, qui comprend aussi bien des opérations de pêche commerciales très organisées en eau profonde que la petite pêche et la pêche artisanale plus traditionnelle. La plupart des pêcheurs font toujours partie de l'économie informelle. On estime que 45 pour cent du total des captures mondiales est le fait des pêcheurs pratiquant la petite pêche. Le système de paiement des salaires est normalement fonction de la part de la valeur de la capture. De nombreux pêcheurs sont employés dans cette activité seulement à temps partiel ou à titre temporaire et complètent leurs revenus en ayant un emploi supplémentaire, agricole ou autre. Pour répondre aux besoins spécifiques des travailleurs engagés dans le secteur de la pêche, l'OIT a élaboré des normes visant spécifiquement à leur fournir une protection.[39] Afin de prendre en compte l'importance de l'industrie halieutique et les évolutions intervenues dans ce secteur d'activités depuis l'adoption respective des normes sur la pêche en 1959 et 1966, la Conférence internationale du Travail a adopté, lors de sa 97e session, la convention (nº 188) sur le travail dans la pêche, 2007.

Consolidation des normes maritimes de l'OIT

En tenant compte de la nécessité de réviser les conventions internationales suivantes, à savoir la convention (nº 112) sur l'âge minimum (pêcheurs), 1959, la convention (nº 113) sur l'examen médical des pêcheurs, 1959, la convention (nº 114) sur le contrat d'engagement des pêcheurs, 1959, et la convention (nº 126) sur le logement à bord des bateaux de pêche, 1966, cette convention met à jour ces instruments et vise à atteindre un plus grand nombre de pêcheurs dans le monde, en particulier ceux travaillant à bord de navires plus petits. L'objectif de cette convention est d'assurer que les pêcheurs bénéficient de conditions décentes pour travailler à bord des navires de pêche en ce qui concerne les conditions minimales requises pour le travail à bord, les conditions de service, le logement et l'alimentation, la protection de la sécurité et de la santé au travail, les soins médicaux et la sécurité sociale. Elle s'applique à l'ensemble de la pêche commerciale, à l'exception de la pêche de subsistance et de la pêche de loisir, à tous les navires, indépendamment de leur taille et à tous les pêcheurs, y compris ceux qui sont payés sur la base d'un partage des prises.

Parmi les nombreuses améliorations, la nouvelle convention :

- relève l'âge minimum pour travailler à bord d'un navire de pêche à 16 ans,
- fixe la durée maximale de validité d'un certificat médical à 2 ans,

- exige l'adoption d'une loi concernant l'effectif minimal de l'équipage,
- définie les périodes minimales de repos journalier et hebdomadaire pour les navires restant en mer pendant plus de trois jours,
- établie le droit au rapatriement des pêcheurs aux frais du propriétaire du navire de pêche et, enfin, intègre des dispositions relatives au contrôle de l'Etat du port inspirées de celles applicables dans le secteur maritime.

Autres instruments antérieurs de l'OIT

Convention (n° 113) sur l'examen médical des pêcheurs, 1959
Elle vise à garantir qu'aucune personne ne sera engagée à quelque titre que ce soit pour servir à bord d'un navire de pêche si elle ne présente pas les aptitudes physiques pour le travail auquel elle doit être employée en mer. La convention demande que les États qui l'ont ratifiée prévoient un examen médical préalable ainsi que la délivrance par un médecin agréé d'un certificat ayant une validité limitée dans le temps.

Convention (n° 114) sur le contrat d'engagement des pêcheurs, 1959
Elle prévoit que le contrat d'engagement est signé par l'armateur du navire, ou son représentant autorisé, et par le pêcheur. Le contrat d'engagement doit indiquer clairement les droits et obligations respectifs de chacune des parties. Il doit préciser entre autres le ou les voyages à entreprendre, le service auquel le pêcheur doit être affecté, le montant de son salaire et le terme du contrat.

Convention (n° 125) sur les brevets de capacité des pêcheurs, 1966
Elle demande que les États qui l'ont ratifiée établissent des normes relatives aux qualifications requises pour obtenir un brevet de capacité habilitant son titulaire à exercer les fonctions de patron, de second ou de mécanicien à bord d'un navire de pêche, et que des examens soient organisés et contrôlés par l'autorité compétente afin de s'assurer que les candidats ont les qualifications nécessaires. La convention précise l'âge minimum ainsi que l'expérience professionnelle minimale requise pour chaque profession et les compétences exigées pour des catégories spécifiques de pêcheurs, ainsi que les divers niveaux de brevets pour lesquels les candidats doivent démontrer leur qualification.

Convention (n° 126) sur le logement à bord des bateaux de pêche, 1966
Elle contient des dispositions sur le logement de l'équipage en rapport avec les cloisons intérieures, les postes de couchage, la ventilation, le chauffage, l'éclairage, les superficies, le carré des officiers, les installations sanitaires, les cuisines et les postes médicaux.

DOCKERS

Pour de nombreux pays, le secteur de la manutention portuaire est devenu un maillon important du réseau de transport qui nécessite des améliorations constantes afin de répondre aux exigences du commerce international. L'augmentation du volume des marchandises transportées, la sophistication de plus en plus grande des infrastructures, l'utilisation plus répandue des conteneurs et l'ampleur des investissements en capitaux nécessaires pour le développement des activités de manutention dans les ports ont conduit à des réformes de fond. Ce secteur, qui autrefois avait besoin d'une main-d'œuvre la plupart du temps occasionnelle et peu qualifiée, exige maintenant des travailleurs très qualifiés qui sont de plus en plus souvent immatriculés. Il est par ailleurs demandé aux dockers d'être de plus en plus productifs et de faire un travail par équipes alors que l'ensemble des effectifs a été réduit. Les pays en développement rencontrent des difficultés pour financer le développement d'infrastructures portuaires de plus en plus sophistiquées. Les normes de l'OIT aident à relever ces défis en traitant deux aspects particuliers du travail de docker: la nécessité d'une protection spécifique en raison des risques pour la sécurité et la santé auxquels les dockers sont exposés pendant leur activité et l'impact des progrès technologiques et du commerce international sur l'emploi et l'organisation du travail dans les ports.

Instruments pertinents de l'OIT

Convention (n° 137) sur le travail dans les ports, 1973
Cet instrument traite des nouvelles méthodes de travail dans les ports et de leur incidence sur l'emploi et l'organisation de la profession. Il vise deux objectifs principaux: d'abord, garantir aux dockers une protection tout au long de leur vie professionnelle grâce à des mesures concernant les conditions d'obtention d'un travail et la performance exigée; ensuite, prévoir et gérer de la meilleure façon possible, grâce à des mesures appropriées, les fluctuations du travail et des effectifs nécessaires pour l'accomplir.

Convention (n° 152) sur la sécurité et l'hygiène dans les manutentions portuaires, 1979
Les États ayant ratifiée cette convention doivent prendre des mesures visant l'aménagement et l'entretien des lieux de travail, des matériels ainsi que l'utilisation de méthodes de travail offrant des garanties de sécurité et de salubrité; l'aménagement et l'entretien, sur tous les lieux de travail, de moyens d'accès garantissant la sécurité des travailleurs; l'information, la formation et le contrôle indispensables pour garantir la protection des travailleurs contre les risques d'accident ou d'atteinte à la santé résultant de leur emploi; la fourniture aux travailleurs de tout équipement de protection individuelle, de tous vêtements de protection et de tous moyens de sauvetage qui pourront être raisonnablement exigés; l'aménagement et l'entretien de moyens appropriés et suffisants de premiers secours et de sauvetage; l'élaboration et l'établissement de procédures appropriées destinées à faire face à toutes les situations d'urgence.

PEUPLES INDIGÈNES ET TRIBAUX

Les peuples indigènes et tribaux ont une culture, une façon de vivre, des traditions et un droit coutumier qui leur sont propres. Malheureusement, tout au long de l'histoire, le manque de respect à l'égard des cultures tribales et indigènes a conduit à de nombreux conflits sociaux et bains de sang. Aujourd'hui, la communauté internationale a accepté le principe selon lequel les cultures, les façons de vivre, les traditions et le droit coutumier des peuples indigènes et tribaux sont précieux et ont besoin d'être respectés et protégés et que ces peuples devraient participer aux processus décisionnels dans le pays où ils vivent. Les normes les plus récentes de l'OIT sur cette question affirment ce principe et fournissent un cadre permettant aux gouvernements, aux organisations des peuples indigènes et tribaux ainsi qu'aux organisations non gouvernementales de garantir le développement de ces peuples dans le respect total de leurs besoins et de leurs souhaits.

Instruments pertinents de l'OIT

La **convention (n° 169) relative aux peuples indigènes et tribaux, 1989** et la **convention (n° 107) relative aux populations aborigènes et tribales, 1957** qui l'a précédée sont les deux seuls traités internationaux portant exclusivement sur les droits des peuples indigènes et tribaux. La convention n° 169, qui est considérée comme un instrument à jour portant révision de la convention n° 107, prévoit la consultation et la participation des peuples indigènes et tribaux en ce qui concerne les politiques et programmes qui pourraient avoir une incidence sur eux. La convention stipule qu'ils doivent jouir pleinement des droits fondamentaux et elle prévoit des politiques de caractère général concernant ces peuples sur des questions comme les coutumes et les traditions, les droits de propriété, l'utilisation des ressources naturelles de leurs terres traditionnelles, l'emploi, la formation professionnelle, l'artisanat et les industries rurales, la sécurité sociale et la santé, l'éducation, les contacts et la communication par-delà les frontières.

Les droits des peuples indigènes et tribaux dans la pratique

Au fil des années, de nombreux pays ont adopté des législations ou amendé celles qui existaient afin de mettre en œuvre la convention n° 169. Plusieurs pays d'Amérique Latine, notamment la Bolivie, la Colombie, le Mexique et le Pérou, ont reconnu dans leur Constitution le caractère multiethnique et multiculturel de leurs populations respectives. Plusieurs pays ont également reconnu le droit coutumier en tant que source de droit. Par exemple, la Constitution paraguayenne de 1992 prévoit le droit au respect des pratiques coutumières aussi longtemps qu'elles ne vont pas à l'encontre des droits fondamentaux qu'elle consacre. Certains pays ont également pris des mesures pour garantir l'autonomie, la participation et la consultation. Par exemple, la Norvège a créé en 1987 le *Sameting*, un Parlement pour le peuple *sami*, doté d'un statut consultatif et de pouvoirs administratifs limités. Le Danemark a, pour sa part, mis en place l'autorité chargée de la Loi d'autonomie du Groenland qui s'occupe de nombreuses questions locales au profit des peuples *inuit* du Groenland ou leur en laisse la gestion.

Le processus de paix au Guatemala et la convention n° 169

En 1987, le gouvernement guatémaltèque et les quatre groupes d'insurgés qui composaient l'*Unidad Revolucionaria Nacional Guatemalteca* (URNG) ont entamé de longues négociations de paix qui ont abouti en 1994 à la conclusion d'un accord global sur les droits de l'homme. Par ailleurs, il était également convenu que des accords distincts seraient négociés sur plusieurs autres questions, notamment l'identité et les droits des peuples indigènes. Le 31 mars 1995, après six mois de négociations auxquelles l'OIT a prêté son concours, le gouvernement et l'URNG ont signé l'Accord relatif à l'identité et aux droits des peuples indigènes. Cet accord, qui couvre un large éventail de questions comme l'éducation, la langue, les questions d'égalité entre hommes et femmes, les cultures, les connaissances traditionnelles, les droits de propriété et le droit coutumier, visait également à faciliter le processus de ratification de la convention n° 169. À l'issue de plusieurs projets d'assistance technique réalisés par le BIT, le Guatemala a ratifié cette convention en 1996. Elle continue de jouer un rôle important en garantissant l'existence pacifique des peuples indigènes et tribaux dans la région[40].

AUTRES CATÉGORIES PARTICULIÈRES DE TRAVAILLEURS

Dans la plupart des cas, les normes internationales du travail ont une valeur universelle et s'appliquent à tous les travailleurs et à toutes les entreprises. Certaines normes mentionnées précédemment concernent des industries spécifiques comme le travail à bord d'embarcations maritimes. D'autres traitent de questions liées au travail dans des secteurs très spécifiques de l'activité économique (plantations, hôtels, restaurants) ou concernent un groupe précis de travailleurs (personnel infirmier, travailleurs à domicile). La question du travail décent pour les travailleurs domestiques a été inscrite à l'ordre du jour de la Conférence internationale du travail en 2010 en vue d'élaborer des instruments normatifs, possiblement sous forme d'une convention accompagnée d'une recommandation, afin d'aider les mandants à adopter des politiques cohérentes sur ce sujet.

Instruments pertinents de l'OIT

Convention (n° 110) sur les plantations, 1958, et son Protocole de 1982

Les plantations constituent toujours un secteur économique important dans de nombreux pays en développement. Ces instruments concernent le recrutement et l'embauche des travailleurs migrants et offrent une protection aux travailleurs des plantations du point de vue des contrats d'engagement, des salaires, de la durée du travail, des soins médicaux, de la protection de la maternité, des compensations en cas d'accident de travail, de la liberté syndicale, de l'inspection du travail et du logement.

Convention (n° 149) sur le personnel infirmier, 1977

Comme les services médicaux se sont développés, le personnel infirmier dans de nombreux pays est devenu inadéquat en nombre et en qualité. De nombreux infirmiers et infirmières sont des travailleurs migrants qui sont confrontés à des problèmes particuliers. La convention demande à tous les États qui l'ont ratifiée de prendre les mesures nécessaires pour assurer au personnel infirmier une éducation et une formation appropriées ainsi que des conditions d'emploi et de travail, y compris des perspectives de carrière et une rémunération, qui soient propres à l'attirer et à le retenir dans la profession. Les infirmiers et infirmières doivent bénéficier de conditions au moins équivalentes à celles des autres travailleurs du pays en ce qui concerne la durée du travail, le repos hebdomadaire, les congés payés annuels, le congé-éducation, le congé de maternité, le congé de maladie et la sécurité sociale.

Convention (n° 172) sur les conditions de travail dans les hôtels et restaurants, 1991

Les secteurs de l'hôtellerie, des voyages et des loisirs emploient actuellement 3 pour cent du total de la main-d'œuvre mondiale[41]. Toutefois, ces travailleurs, principalement des femmes et des jeunes, reçoivent des salaires d'au moins 20 pour cent inférieurs à ceux des travailleurs d'autres secteurs. Dans le but d'améliorer les conditions de travail de ces personnes et de les rapprocher de celles prévalant dans d'autres secteurs, la convention prévoit une durée du travail raisonnable et contient des dispositions sur les heures supplémentaires, les périodes de repos et les congés annuels. Elle précise également que l'achat et la vente des emplois dans les hôtels et les restaurants sont interdits.

Convention (n° 177) sur le travail à domicile, 1996

Les travailleurs à domicile, dont la majorité sont des femmes, constituent une catégorie de travailleurs particulièrement vulnérables, généralement en raison du caractère informel de leur statut et du manque de protection juridique à leur égard, de leur isolement et de leur faible pouvoir de négociation. L'objectif de la convention est de promouvoir l'égalité de traitement entre les travailleurs à domicile et les autres travailleurs salariés, notamment en ce qui concerne la liberté syndicale, la protection contre la discrimination, la sécurité et la santé au travail, la rémunération, la sécurité sociale, l'accès à la formation, l'âge minimum d'admission à l'emploi et la protection de la maternité.

Travail décent et travailleurs domestiques

Des millions de travailleurs domestiques, en majorité des femmes, se voient niés la protection inhérente à un travail décent alors qu'ils contribuent à améliorer les perspectives de carrière et le niveau de vie d'autres catégories de travailleurs. La Conférence internationale du Travail a régulièrement attiré l'attention sur ce traitement injuste, en citant des abus de droits fondamentaux de la personne au travail, allant d'heures de travail excessives, de bas salaires et de protection sociale inadéquate, jusqu'à des cas de harcèlement sexuel et de violences physiques ou tout autres formes de violence. Des études menées par le BIT ainsi que d'autres institutions ont révélé qu'une des causes principales de cette situation est le fait que dans de nombreux pays, les travailleurs domestiques ne sont pas couverts par la législation du travail, et par conséquent, échappent au contrôle de l'inspection du travail, de la protection que peut offrir une organisation de travailleurs ou de la réglementation imposée aux employeurs. Les tendances les plus récentes montrent une augmentation des cas d'abus et indiquent que le nombre de travailleurs domestiques devrait continuer d'augmenter au niveau mondial. Des estimations prudentes font état de plus de 100 millions de travailleurs domestiques, ce qui fait de cette catégorie de travailleurs une des plus importante du marché du travail, et ne bénéficiant pourtant d'aucune protection.

Système de contrôle régulier
Réclamations
Plaintes
Liberté syndicale
Application des conventions non ratifiées
Assistance technique et formation
Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail
Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation equitable

3

L'APPLICATION ET LA PROMOTION DES NORMES INTERNATIONALES DU TRAVAIL

«La Déclaration de 2008 sur la justice sociale pour une mondialisation équitable est l'expression du caractère universel de l'Agenda du travail décent : tous les Membres de l'Organisation doivent mettre en œuvre des politiques fondées sur les objectifs stratégiques, emploi, protection sociale, dialogue social et droits au travail. Parallèlement, elle met l'accent sur le fait que ces objectifs sont indissociables, interdépendants et se renforcent mutuellement, et elle veille à ce que les normes internationales du travail remplissent bien leur rôle dans la réalisation de l'ensemble de ces objectifs.»[42]

– Juan Somavia, Directeur général du BIT, 2008

Les normes internationales du travail sont étayées par un système de contrôle unique au niveau international qui contribue à garantir que les États appliquent les conventions qu'ils ratifient. L'OIT examine régulièrement l'application des normes dans les États Membres et signale les domaines dans lesquels il y aurait matière à amélioration. Si un problème se pose concernant l'application des normes, l'OIT cherche à aider les pays concernés par le biais du dialogue social et de l'assistance technique.

SYSTÈME DE CONTRÔLE RÉGULIER

Une fois qu'un État a ratifié une convention de l'OIT, il est tenu de présenter périodiquement un rapport sur les mesures prises pour lui donner effet. Tous les deux ans, les gouvernements sont tenus de présenter un rapport expliquant les mesures qu'ils ont prises en droit et en pratique pour appliquer l'une quelconque des huit conventions fondamentales et des quatre conventions prioritaires qu'ils ont ratifiées; pour les autres conventions, sauf celles qui ont été mises à l'écart (c'est-à-dire dont l'application n'est plus contrôlée de façon régulière), ils doivent présenter un rapport tous les cinq ans. Des rapports sur l'application de conventions peuvent être demandés à des intervalles plus rapprochés. Les gouvernements doivent communiquer un exemplaire de leur rapport aux organisations d'employeurs et de travailleurs qui peuvent faire des commentaires à ce sujet; ces organisations peuvent également envoyer directement au BIT leurs commentaires sur l'application des conventions.

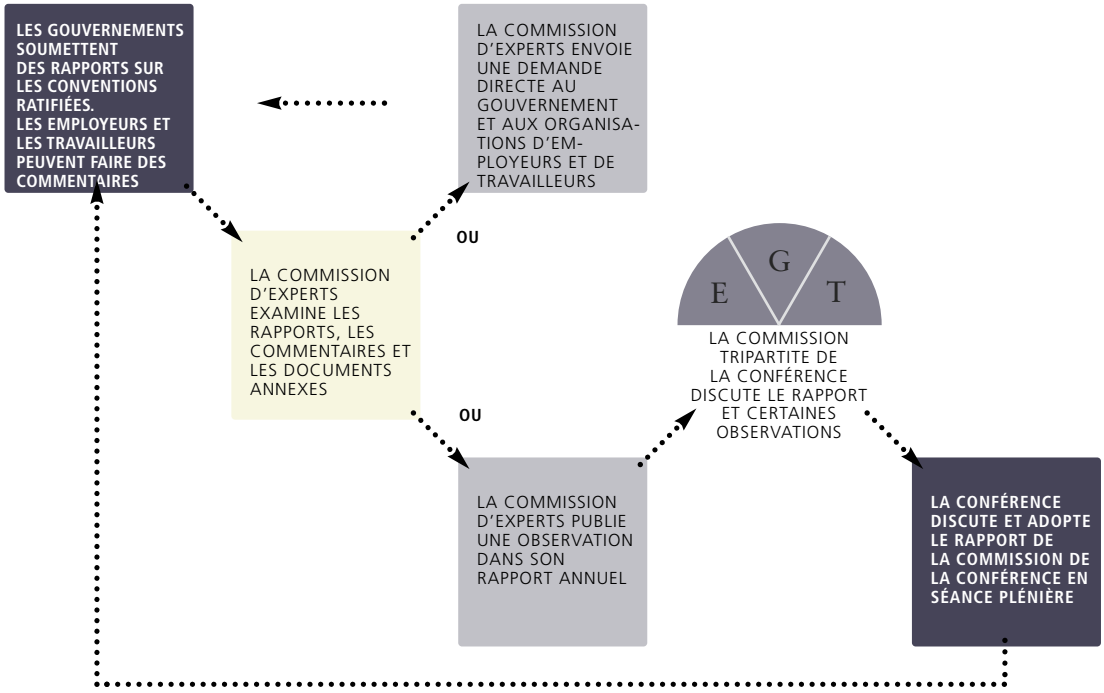
La Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations

La Commission d'experts a été créée en 1926 afin d'examiner les rapports gouvernementaux, en nombre croissant, sur les conventions ratifiées. Aujourd'hui, la commission est composée de 20 éminents juristes nommés par le Conseil d'administration pour une période de trois ans renouvelable. Les experts viennent de différentes régions géographiques, de divers systèmes juridiques et de différentes cultures. La Commission d'experts doit fournir une évaluation impartiale et technique de l'application des normes internationales du travail.

La commission fait deux sortes de commentaires: des ***observations*** et des ***demandes directes***. Les observations contiennent les commentaires sur les questions fondamentales que soulève l'application d'une convention particulière par un État. Ces observations sont publiées dans le rapport annuel de la commission. Les demandes directes portent sur des questions plus techniques ou contiennent des demandes d'éclaircissements. Elles ne sont pas publiées dans le rapport mais sont communiquées directement aux gouvernements concernés.[43]

Le rapport annuel publié par la Commission d'experts est constitué de trois parties. La partie I comprend le rapport général qui contient les commentaires sur la façon dont les États Membres ont rempli leurs obligations constitutionnelles. La partie II contient les observations sur l'application des normes internationales du travail et la partie III une étude d'ensemble (voir ci-après).

Procédure de contrôle régulier



La Commission de l'application des normes de la Conférence

Le rapport annuel de la Commission d'experts, adopté habituellement en décembre, est présenté à la session suivante de la Conférence internationale du Travail en juin, où il est examiné par la Commission de l'application des normes de la Conférence. Cette commission, qui est une commission permanente de la Conférence, est composée de délégués des gouvernements, des employeurs et des travailleurs. Elle examine le rapport à l'occasion de réunions tripartites et relève un certain nombre de points qui feront l'objet d'un débat. Les gouvernements concernés par les commentaires sont invités à répondre devant la Commission de la Conférence et à fournir des informations sur le point en question. Très souvent, la Commission de la Conférence formule des conclusions invitant les gouvernements à prendre des mesures précises pour apporter une solution à un problème ou à accepter des missions ou l'assistance technique du BIT. Les débats et les conclusions sur les cas examinés par la Commission de la Conférence sont publiés dans son rapport. Les cas particulièrement préoccupants sont mis en évidence dans des paragraphes spéciaux de ce rapport.

L'impact du système de contrôle régulier

Depuis 1964, la Commission d'experts relève le nombre de ***cas de progrès*** à propos desquels elle a noté des changements en droit et en pratique qui ont amélioré l'application d'une convention ratifiée. À ce jour, plus de 2 600 cas de progrès ont été notés.

Ces dernières années, à la suite de commentaires qu'elle avait faits, la commission a, entre autres, noté les changements suivants:

- Le Cameroun a abrogé la loi du 9 juillet 1973instituant le service national de participation au développement, qui permettait d'imposer des travaux d'intérêt général aux citoyens âgés de 16 à 55 ans pendant vingt-quatre mois, sous peine, en cas de refus, d'emprisonnement. Cette loi a été abrogée par la loi n°2007/003 du 13 juillet 2007 instituant le service civique national de participation au développement; la participation aux travaux d'intérêt général se fait désormais sur une base volontaire.

- Le Honduras a adopté le décret n°234-2005 du 28 septembre 2005, lequel réforme le Code pénal. Les articles 148 et 149 interdisent le proxénétisme, à savoir le recrutement et la soumission d'une personne à l'exploitation sexuelle commerciale, ainsi que la traite internationale et la traite interne de personnes à des fins d'exploitation commerciale. Ces deux dispositions prévoient également des sanctions plus lourdes lorsque la victime est âgée de moins de 18 ans. De plus, les articles 149-B et 149-D interdisent l'utilisation d'enfants de moins de 18 ans dans des exhibitions ou des spectacles publics ou privés de nature sexuelle et à la production de matériel pornographique. En outre, l'article 149-E sanctionne le fait de promouvoir, à l'échelle internationale et nationale, le pays comme destination touristique accessible pour l'exercice d'activités sexuelles.

- L'Ukraine a adopté la loi sur l'égalité des droits et l'égalité des chances des femmes et des hommes, loi qui est entrée en vigueur le 1er janvier 2006. Cette loi a pour objectif de garantir l'égalité entre hommes et femmes dans tous les aspects de la société, y compris dans l'emploi, grâce à la mise en œuvre de l'égalité des droits, l'élimination de la discrimination et des actions concrètes visant à supprimer les inégalités entre hommes et femmes. L'article 17 de cette loi prévoit l'égalité des droits aux hommes et aux femmes dans le domaine de l'emploi, la promotion de l'emploi, le développement de la main d'œuvre et la formation.

- Maurice a modifié en décembre 2005 la loi sur la protection de l'enfant de manière à inclure des dispositions interdisant toutes les formes de traite

des enfants. L'article 13A(1) énonce que toute personne qui délibérément et illégalement recrute, transporte, transfère ou héberge un enfant à des fins d'exploitation commet une infraction et encourt au pénal une peine d'emprisonnement d'un maximum de 15 ans.

- La République Unie de Tanzanie a abrogé la loi sur les tribunaux du travail (n°41 de 1967) qui contenant des dispositions interdisant les grèves non conformes à la procédure fixée dans la loi, dont la violation était passible de peines de prison (comportant l'obligation de travailler).

L'impact du système de contrôle régulier n'est pas seulement limité aux cas de progrès. Chaque année, la Commission d'experts vérifie que les États Membres ont rempli l'obligation qui leur incombe de soumettre les instruments adoptés à leurs organes législatifs. Même si un État décide de ne pas ratifier une convention, il peut choisir de mettre en conformité ses textes de loi. Les États Membres étudient régulièrement les commentaires que la Commission d'experts formule concernant l'application d'une convention dans d'autres pays et ils peuvent modifier en conséquence leur propre législation et leurs pratiques afin d'éviter des problèmes similaires ou encourager de bonnes pratiques. En ce qui concerne les conventions ratifiées, la commission adresse souvent aux gouvernements des demandes directes, qui ne sont pas publiées, dans lesquelles elle met en évidence les problèmes qui semblent se poser à propos de l'application d'une norme, laissant ainsi au pays concerné le temps de réagir et de résoudre les problèmes, avant que les commentaires ne soient publiés. La manière de fonctionner de la Commission d'experts encourage le dialogue social en demandant aux gouvernements qu'ils revoient l'application d'une norme et qu'ils communiquent ces informations aux partenaires sociaux qui peuvent également transmettre des informations. Le dialogue social qui s'instaure peut aider à résoudre les problèmes et à empêcher que d'autres n'apparaissent.

Les rapports de la Commission d'experts et de la Commission de l'application des normes de la Conférence sont disponibles sur Internet et peuvent être consultés par des millions de personnes. Les gouvernements et les partenaires sociaux sont donc encore davantage encouragés à résoudre les problèmes qui se posent dans l'application des normes afin d'éviter les commentaires critiques de ces deux organes. À la demande des États Membres, le Bureau international du Travail fournit une assistance technique importante pour l'élaboration et la révision des législations nationales afin qu'elles soient conformes aux normes internationales du travail. Ainsi, les organes de contrôle jouent également un rôle important en empêchant en amont que des problèmes relatifs à l'application des normes ne se posent.

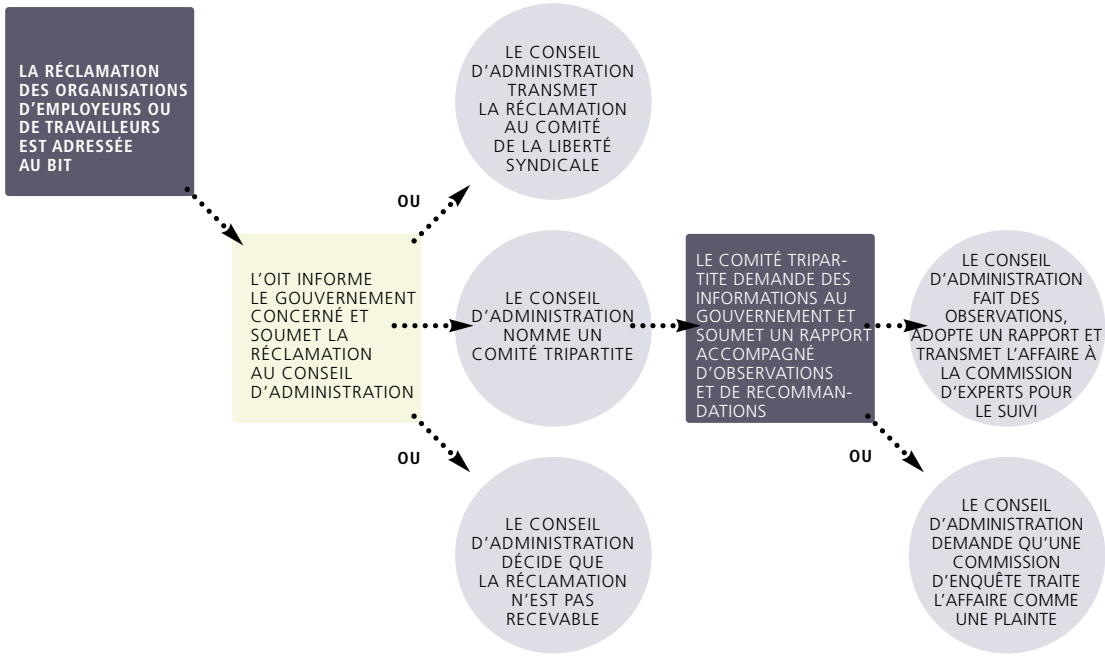
RÉCLAMATIONS

La procédure de réclamation est régie par les articles 24 et 25 de la Constitution de l'OIT. Elle donne le droit aux organisations professionnelles d'employeurs ou de travailleurs de présenter au Conseil d'administration du BIT une réclamation à l'encontre de tout État Membre qui, à leur avis, «n'aurait pas assuré d'une manière satisfaisante l'exécution d'une convention à laquelle il a adhéré». Un comité tripartite composé de trois membres du Conseil d'administration pourra être créé afin d'examiner la réclamation et la réponse du gouvernement. Le rapport que ce comité soumet au Conseil d'administration précise les aspects juridiques et pratiques du cas, évalue les informations présentées et conclut sous forme de recommandations. Si la réponse du gouvernement ne paraît pas satisfaisante, le Conseil d'administration a le droit de rendre publique la réclamation reçue et la réponse donnée. Lorsqu'il s'agit d'une réclamation concernant l'application des conventions n°s 87 et 98, le Comité de la liberté syndicale en est généralement saisi.

Qui peut déposer une réclamation?

Les organisations d'employeurs et de travailleurs, nationales ou internationales, peuvent engager une procédure, appelée réclamation, conformément à l'article 24 de la Constitution. Les individus ne peuvent pas adresser de réclamation directement au BIT mais ils peuvent transmettre les informations pertinentes à leur organisation de travailleurs ou d'employeurs.

La procédure de réclamation



Les réclamations dans la pratique

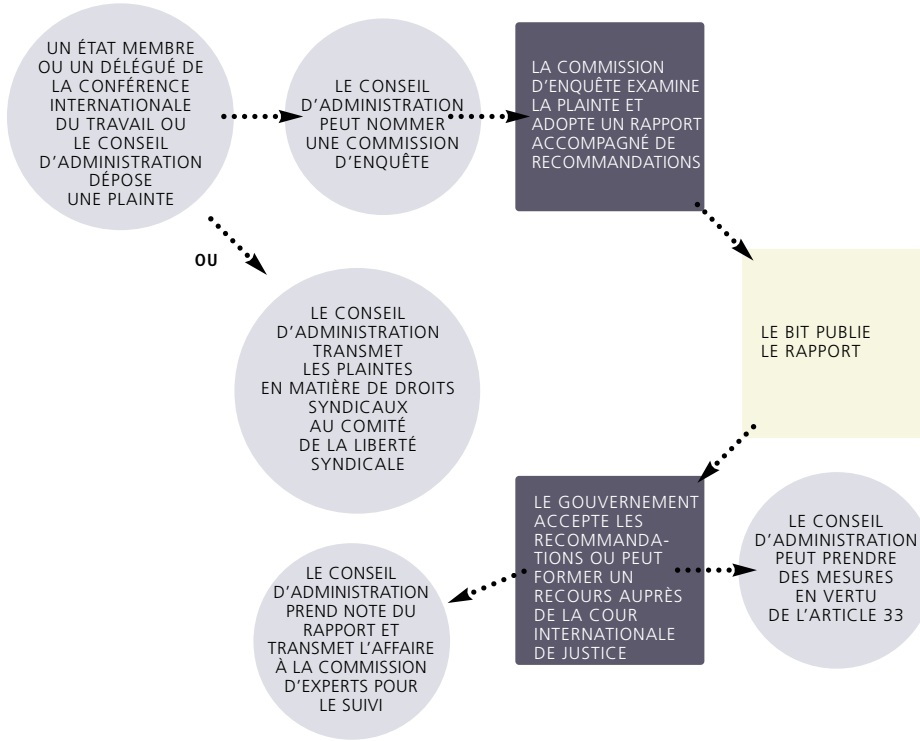
La Grèce a ratifié en 1955 la convention (n°81) sur l'inspection du travail, 1947. En 1994, ce pays a adopté une loi qui prévoyait de décentraliser l'inspection du travail et de la placer sous la responsabilité des administrations préfectorales autonomes. La Fédération des associations de fonctionnaires du Ministère grec du Travail (FAMIT) a présenté une réclamation au BIT au motif que cette loi allait à l'encontre du principe de la convention n° 81 selon lequel l'inspection du travail doit être placée sous la surveillance et le contrôle d'une autorité centrale. Le comité tripartite créé pour examiner la réclamation est allé dans ce sens et a demandé au gouvernement grec d'amender sa législation afin de la rendre compatible avec la convention. En 1998, le gouvernement grec adoptait de nouvelles lois qui confiaient à nouveau l'inspection du travail à une autorité centrale. La même année, la Commission d'experts félicitait le gouvernement grec de sa diligence et de l'attention particulière qu'il avait accordée aux recommandations faites par le comité tripartite.

PLAINTES

La procédure de plainte est régie par les articles 26 à 34 de la Constitution de l'OIT, aux termes desquels une plainte contre un État Membre qui n'appliquerait pas une convention qu'il a ratifiée peut être déposée par un autre Membre qui a également ratifié cette convention, un délégué à la Conférence ou le Conseil d'administration d'office. À la réception d'une plainte, le Conseil d'administration a la possibilité de nommer une commission d'enquête, composée de trois membres indépendants, qui a pour mission de procéder à un examen approfondi de la plainte pour établir les faits et formuler des recommandations quant aux mesures à prendre pour résoudre les problèmes soulevés. La commission d'enquête est le plus haut niveau d'investigation de l'OIT et elle est généralement constituée lorsqu'un État Membre est accusé de violations graves et répétées et qu'il a refusé à plusieurs reprises d'y apporter une solution. À ce jour, 12 commissions d'enquête ont été constituées, la plus récente fait suite à une plainte en vertue de l'article 26 déposée contre le gouvernement du Zimbabwe en novembre 2008.

Lorsqu'un pays refuse de donner suite aux recommandations d'une commission d'enquête, le Conseil d'administration peut prendre des mesures en vertu de l'article 33 de la Constitution de l'OIT. Cet article prévoit que «si un Membre quelconque ne se conforme pas dans le délai prescrit aux recommandations éventuellement contenues soit dans le rapport de la commission d'enquête, soit dans la décision de la Cour internationale de Justice, le Conseil d'administration pourra recommander à la Conférence telle mesure qui lui paraîtra opportune pour assurer l'exécution de ces recommandations». L'article 33 a été utilisé pour la première fois dans l'histoire de l'OIT en 2000, lorsque le Conseil d'administration a demandé à la Conférence internationale du Travail de prendre des mesures pour amener le Myanmar à mettre fin à l'utilisation du travail forcé. En 1996, une plainte en vertu de l'article 26 de la Constitution avait été déposée contre ce pays pour violation de la convention (n° 29) sur le travail forcé, 1930, et la commission d'enquête qui avait été nommée avait constaté «une utilisation généralisée et systématique» du travail forcé dans le pays.

La procédure de plainte



Les plaintes dans la pratique

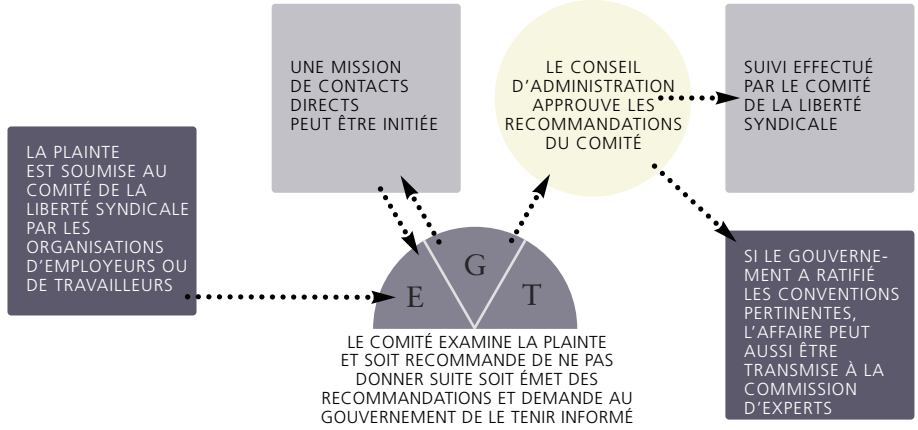
La Pologne a ratifié en 1957 la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, ainsi que la convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949. Lorsque la loi martiale a été déclarée en Pologne en 1981, le gouvernement a suspendu les activités du syndicat Solidarność et arrêté ou renvoyé nombre de ses dirigeants et membres. Après examen du cas par le Comité de la liberté syndicale, des délégués à la Conférence internationale du Travail ont déposé en 1982 une plainte contre la Pologne en vertu de l'article 26. La commission d'enquête qui a été nommée a constaté de graves violations des deux conventions. Sur la base des conclusions de cette commission, l'OIT et de nombreux pays et organisations ont poussé la Pologne à trouver une solution et, en 1989, le gouvernement polonais a octroyé un statut juridique à Solidarność. Pour Lech Walesa, responsable de Solidarność à l'époque et plus tard Président de la Pologne, «la commission d'enquête nommée par l'OIT après l'imposition de la loi martiale dans [son] pays a contribué de façon significative aux changements qui ont amené la démocratie en Pologne»[44].

LIBERTÉ SYNDICALE

Le Comité de la liberté syndicale

La liberté syndicale et la négociation collective font partie des principes fondateurs de l'OIT. Immédiatement après l'adoption de la convention n° 87 sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical et de la convention n° 98 sur le droit d'organisation et la négociation collective, l'OIT est arrivée à la conclusion que ces principes devaient être soumis à une autre procédure de contrôle pour garantir qu'ils seront aussi respectés dans les pays qui n'ont pas ratifié les conventions pertinentes. C'est pourquoi en 1951, le Comité de la liberté syndicale a été institué afin d'examiner les plaintes faisant état de violations des principes de la liberté syndicale, même si l'État en cause n'a pas ratifié les conventions s'y rapportant. Les plaintes sont déposées par des organisations de travailleurs ou d'employeurs contre un État Membre. Le Comité de la liberté syndicale est institué au sein du Conseil d'administration. Il est composé d'un président indépendant, de trois représentants des gouvernements, trois représentants des employeurs et trois représentants des travailleurs. S'il estime la plainte recevable, il établit les faits en instaurant un dialogue avec le pays concerné. S'il conclut qu'il y eu violation des normes ou des principes relatifs à la liberté syndicale, il prépare un rapport qu'il soumet au Conseil d'administration et formule ses recommandations sur la façon de remédier à la situation. Le gouvernement est ensuite invité à rendre compte de la mise en œuvre de ces recommandations. Si le pays a ratifié les instruments pertinents, la Commission d'experts peut être saisie des aspects législatifs. Le comité peut également choisir de proposer une procédure de contacts directs au gouvernement concerné de façon à traiter directement avec les responsables gouvernementaux et les partenaires sociaux par le biais du dialogue. Depuis sa création il y a près de 60 ans, le Comité de la liberté syndicale a examiné plus de 2 700 cas. Plus de 60 pays sur les cinq continents ont pris des mesures à la suite de recommandations qu'il a formulées et l'ont informé d'une évolution positive de la situation en matière de liberté syndicale au cours des 25 dernières années[45].

La procédure en matière de liberté syndicale



Le Comité de la liberté syndicale dans la pratique

En 1996, la Confédération internationale des syndicats libres (CISL) a déposé une plainte contre le gouvernement indonésien pour violation des droits syndicaux, y compris le refus d'accorder aux travailleurs le droit de constituer les organisations de leur choix, l'ingérence constante des pouvoirs publics, des militaires et des employeurs dans les activités syndicales, les restrictions imposées en matière de négociation collective et de grève, les allégations graves d'arrestation et de harcèlement de responsables syndicaux ainsi que la disparition et l'assassinat de travailleurs et de syndicalistes. Parmi les nombreux syndicalistes détenus pendant cette période, il y avait entre autres Dita Indah Sari, militante du Parti populaire démocratique et présidente du Centre pour la lutte des travailleurs indonésiens, et Muchtar Pakpahan, président du Syndicat indonésien du progrès (SBSI). Par l'intermédiaire du Comité de la liberté syndicale, la communauté internationale a exercé des pressions continues sur l'Indonésie pour que les responsables syndicaux qui avaient été arrêtés en raison de leurs activités syndicales soient libérés. En 1998, Muchtar Pakpahan a été relâché, suivi un an plus tard par Dita Sari, qui a été ensuite élue à l'unanimité présidente du Front national pour la lutte des travailleurs indonésiens (FNPBI). L'engagement de l'Indonésie avec l'OIT a marqué un tournant dans le domaine des droits liés au travail dans ce pays. Depuis, l'Indonésie a pris des mesures significatives pour améliorer la protection des droits syndicaux et a ratifié les huit conventions fondamentales, ce qui fait d'elle l'une des quelques nations de la région Asie-Pacifique à l'avoir fait[46]. Le cas de Dita Sari n'est pas unique. Au cours de ces seules dix dernières années, plus de 2 000 syndicalistes dans le monde ont été libérés à la suite d'un examen de leur cas par le Comité de la liberté syndicale.

APPLICATION DES CONVENTIONS NON RATIFIÉES

Etude d'ensemble (article 19)

Les normes internationales du travail sont des instruments universels adoptés par la communauté internationale, qui reflètent des valeurs et des principes communs concernant le travail. Les pays sont libres de ratifier ou de ne pas ratifier telle ou telle convention, mais l'OIT a estimé qu'il était également important de suivre l'évolution de la situation dans les pays qui n'avaient pas ratifié ses instruments. En vertu de l'article 19 de la Constitution de l'OIT, les États Membres sont tenus de faire rapport à intervalles réguliers, à la demande du Conseil d'administration, sur les mesures qu'ils ont prises pour donner suite aux dispositions de certaines conventions ou recommandations, et d'indiquer tout obstacle qui a empêché ou retardé la ratification d'une convention particulière.

Sur la base de l'article 19, la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations publie chaque année une ***étude d'ensemble*** de la législation et de la pratique nationales des États Membres, sur un thème choisi par le Conseil d'administration. Ces études d'ensemble sont élaborées principalement sur la base des rapports envoyés par les États Membres et des informations transmises par les organisations d'employeurs et de travailleurs. Elles permettent à la Commission d'experts d'étudier l'impact des conventions et des recommandations, d'analyser les difficultés dont font état les gouvernements quant à leur application et d'identifier les moyens de surmonter ces difficultés.

Les études d'ensemble les plus récentes portent notamment sur les thèmes suivants:

- Égalité de rémunération (1986), égalité dans l'emploi et la profession (1988, 1996)
- Liberté syndicale et négociation collective (1994)
- Travailleurs migrants (1999)
- Consultations tripartites (2000)
- Travail de nuit des femmes dans l'industrie (2001)
- Travail dans les ports (2002)
- Protection du salaire (2003)
- Promotion de l'emploi (2004)
- Durée du travail (2005)
- Inspection du travail (2006)
- Travail forcé (2007)
- Les clauses de travail dans les contrats publics (2008)
- Sécurité et santé au travail (2009)
- Instruments relatifs à l'emploi, à la lumière de la Déclaration de 2008 sur la justice sociale pour une mondialisation équitable (à paraître en 2010)
- Instruments relatifs à la sécurité sociale à la lumière de la Déclaration de 2008 sur la justice sociale pour une mondialisation équitable (à paraître en 2011).

ASSISTANCE TECHNIQUE ET FORMATION

Le BIT ne s'en tient pas au seul contrôle de l'application des conventions ratifiées. Il fournit également une assistance technique sous diverses formes dans le cadre de laquelle les fonctionnaires du Bureau ou d'autres experts aident les pays à résoudre les problèmes qu'ils rencontrent dans le domaine législatif ou dans la pratique pour assurer la conformité avec les normes. L'assistance technique comprend des missions consultatives et des missions de contacts directs qui permettent aux fonctionnaires du BIT de rencontrer les responsables gouvernementaux pour discuter des problèmes d'application des normes et trouver des solutions, de réaliser des activités promotionnelles, notamment des séminaires et des ateliers nationaux, dont l'objectif est d'accroître la sensibilisation aux normes, de créer chez les parties prenantes nationales des capacités pour qu'elles utilisent ces instruments et de donner des avis techniques sur la manière d'appliquer les normes au profit de tous. Le BIT fournit également une aide pour l'élaboration de législations nationales conformes aux normes de l'Organisation.

Un réseau de spécialistes des normes internationales du travail dans le monde entier

Nombre de ces activités d'assistance technique sont menées par les spécialistes des normes internationales du travail qui sont affectés dans les bureaux de l'Organisation dans le monde. Ces spécialistes rencontrent les responsables gouvernementaux, les organisations d'employeurs et de travailleurs pour leur fournir une aide en ce qui concerne les questions qui se posent dans la région, la ratification des nouvelles conventions, l'obligation de communiquer des rapports, les solutions à apporter aux questions soulevées par les organes de contrôle et l'examen des projets de loi pour garantir qu'ils sont conformes aux normes internationales du travail. Des spécialistes des normes internationales du travail sont en poste dans les régions suivantes :

Afrique: Addis-Abeba, Le Caire, Dakar, Harare, Yaoundé
Amériques: Lima, San José, Santiago
Caraïbes: Port of Spain
États arabes: Beyrouth
Asie de l'Est: Bangkok, Manille
Asie du Sud: New Delhi
Europe orientale et Asie centrale: Moscou

Centre international de formation de l'OIT

Le Centre international de formation de l'OIT, qui se trouve à Turin en Italie, offre à des fonctionnaires gouvernementaux, des employeurs, des travailleurs, des juristes, des juges et des enseignants en droit une formation dans le domaine des normes internationales du travail ainsi que des cours spécialisés sur les normes du travail, l'amélioration de la productivité et le développement des entreprises, les normes internationales du travail et la mondialisation ainsi que sur les droits des femmes qui travaillent.

DÉCLARATION DE L'OIT RELATIVE AUX PRINCIPES ET DROITS FONDAMENTAUX AU TRAVAIL ET SON SUIVI

En 1998, l'OIT a créé un instrument promotionnel spécifique pour renforcer l'application des quatre principes et droits qu'elle estime fondamentaux pour la justice sociale. En adoptant la Déclaration relative aux principes et droits fondamentaux au travail et son suivi, les États Membres de l'OIT reconnaissent qu'ils ont l'obligation, du seul fait de leur appartenance à l'Organisation, d'œuvrer en vue de garantir certaines valeurs fondamentales, à savoir la liberté d'association et la reconnaissance effective du droit de négociation collective, l'élimination de toute forme de travail forcé ou obligatoire, l'abolition effective du travail des enfants et l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession. Cette obligation existe même si les pays n'ont pas encore pu ratifier les huit conventions fondamentales qui affirment ces principes. Par ailleurs, le BIT lui-même a l'obligation de fournir l'assistance nécessaire pour atteindre ces objectifs.

Un mécanisme de suivi de la Déclaration a été également adopté au même moment pour aider à définir les besoins qu'ont les États d'améliorer l'application des principes et droits susmentionnés. Les États Membres sont tenus de présenter des rapports annuels concernant tous les droits fondamentaux pour lesquels ils n'ont pas ratifié les conventions de l'OIT correspondantes. Ces rapports sont examinés par le Conseil d'administration qui est aidé par un groupe d'experts indépendants, dont les commentaires sont publiés dans l'introduction à l'examen des rapports annuels. En outre, le Directeur général prépare chaque année un rapport global sur l'une des quatre catégories de principes et droits fondamentaux, dans lequel il analyse la situation dans le monde en ce qui concerne les pays qui ont ratifié les conventions pertinentes et ceux qui ne l'ont pas encore fait, afin de suggérer de nouvelles possibilités d'assistance technique. Ce rapport est soumis à la Conférence internationale du Travail et il appartient ensuite au Conseil d'administration de décider des plans d'action à mettre en œuvre en matière de coopération technique pendant la période quadriennale suivante. La Déclaration et son suivi ont pour objectif de promouvoir les principes et droits énoncés par la Déclaration et de faciliter la ratification des conventions fondamentales, par le dialogue et l'assistance technique. Ils n'ont pas pour but de créer une série parallèle de normes, mais plutôt d'aider les États Membres à respecter pleinement les principes et droits fondamentaux au travail, y compris à ratifier toutes les conventions fondamentales. Une fois cet objectif atteint, tous les États Membres auront été amenés au sein du même système de contrôle régulier pour ce qui est de ces instruments.

DÉCLARATION SUR LA JUSTICE SOCIALE POUR UNE MONDIALISATION ÉQUITABLE

Alors que l'incertitude règne largement dans le monde du travail sur lequel pèsent la tourmente financière, le ralentissement économique, le chômage, l'informalité et le manque de protection sociale, en juin 2008, les gouvernements, les travailleurs et les employeurs de l'Organisation internationale du Travail (OIT) ont adopté une ***Déclaration sur la justice sociale pour une mondialisation équitable*** qui a pour vocation de renforcer la capacité de cette organisation tripartite à promouvoir ***l'Agenda pour le travail décent*** et à répondre efficacement aux défis des transformations du monde du travail dans la mondialisation. C'est le troisième grand énoncé de principes et de politiques adopté par la Conférence internationale du Travail depuis la Constitution de l'OIT de 1919. Elle s'inspire de la Déclaration de Philadelphie de 1944 et de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail de 1998. La Déclaration de 2008 est l'expression de la vision contemporaine de la mission de l'OIT à l'ère de la mondialisation.

La Déclaration est l'expression du caractère universel de ***l'Agenda du travail décent***: tous les Membres de l'Organisation doivent mettre en oeuvre des politiques fondées sur les objectifs stratégiques – *emploi, protection sociale, dialogue social et droits au travail*. Parallèlement, elle met l'accent sur une démarche globale et intégrée en reconnaissant que ces objectifs sont «indissociables, interdépendants et se renforcent mutuellement», et elle veille à ce que les normes internationales du travail remplissent bien leur rôle dans la réalisation de l'ensemble de ces objectifs.

La Déclaration souligne également le besoin de promouvoir la politique normative en tant que pierre angulaire des activités de l'OIT en renforçant sa pertinence pour le monde du travail, et s'assurer que les normes remplissent bien leur rôle dans la réalisation des objectifs constitutionnels de l'Organisation. La Déclaration précise également qu'il revient à chaque État Membre, sous réserve des obligations internationales auxquelles il est assujetti et des principes et droits fondamentaux au travail, de déterminer comment réaliser les objectifs stratégiques, en tenant dûment compte, entre autres, des principes et dispositions des normes internationales du travail.

La Déclaration comprend un mécanisme de suivi pour garantir les moyens par lesquels l'Organisation appuiera les efforts de ses Membres pour promouvoir ***l'Agenda pour le travail décent***, dont notamment: l'examen des pratiques institutionnelles et de la gouvernance de l'OIT; un système de discussions récurrentes par la Conférence internationale du Travail pour répondre aux réalités et aux besoins des Etats Membres et évaluer les résultats des activités de l'OIT; l'examen par pays sur une base volontaire, une assistance technique et des services de conseil; le renforcement des capacités de recherche, de collecte et de partage d'information.

Principaux organes et documents de l'OIT
Réferences

4

RESSOURCES

«Nous ne pouvons pas nous développer au détriment de la justice sociale. Nous ne pouvons pas nous faire concurrence sans une base de principes fondamentaux des droits de l'homme. Si cela est vrai à l'intérieur de notre propre société, cela est vrai pour le monde dans son ensemble.»

– Nelson Mandela, Président du Congrès national africain, 1994[47]

Comme cette brochure a tenté de le démontrer, les normes internationales du travail constituent des outils importants qui permettent à l'économie mondiale d'offrir des avantages et des opportunités à tous. De la liberté syndicale à la sécurité sociale, de la lutte contre le travail des enfants à la promotion de la formation professionnelle, les normes internationales du travail sont garantes de conditions de travail décentes et dignes et d'avantages économiques pour les pays et les entreprises. Le système de contrôle assure que les pays respectent les obligations qui leur incombent au titre des conventions qu'ils ont ratifiées et, d'une façon plus générale, qu'ils respectent les obligations qui sont les leurs en vertu de la Constitution de l'OIT.

Le système de normes internationales du travail continue de se développer et de se renforcer pour répondre aux besoins actuels du monde. Il y a eu de nombreux cas de progrès et d'évolutions positives auxquels le système de normes internationales de travail a contribué mais il reste encore beaucoup à faire. Si le système de normes internationales du travail est avant tout un outil au service des gouvernements, des organisations d'employeurs et de travailleurs, la population dans son ensemble a également un rôle à jouer. Les individus, les organisations non gouvernementales, les entreprises et les activistes peuvent faire connaître le système de normes internationales du travail, encourager les gouvernements à ratifier les conventions et œuvrer avec les organisations d'employeurs et de travailleurs compétentes pour identifier les problèmes qui se posent dans l'application des normes. Le BIT espère que cette brochure fournira une ébauche d'introduction aux normes internationales du travail de façon à donner non seulement aux mandants de l'OIT mais aussi à la société tout entière les moyens d'utiliser ces puissants outils de développement.

On trouvera dans les pages suivantes un aperçu des documents les plus importants sur les normes internationales du travail ainsi que d'autres sources d'information.

PRINCIPAUX ORGANES ET DOCUMENTS DE L'OIT

- **Conventions et recommandations**

- **Constitution de l'OIT**

- **Rapport de la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations**
  Rapport annuel comprenant :
  Rapport général: commentaires sur le respect par les États Membres de leurs obligations en matière de rapport, cas de progrès et relation entre les normes internationales du travail et le système multilatéral (Rapport III (partie 1A))
  Observations: commentaires sur l'application des conventions par les États qui les ont ratifiées (Rapport III (partie 1A))
  Étude d'ensemble: examen des législations et pratiques nationales dans un domaine particulier, dans les États Membres ayant ratifié ou non les conventions pertinentes (Rapport III (partie 1B))

  Document d'information sur les ratifications et les activités normatives (Rapport III (partie 2)).

- **Rapport de la Commission de l'application des normes de la Conférence**
  Rapport comprenant:
  Rapport général
  Examen de cas individuels
  Disponible sous forme de *Compte rendu provisoire* de la Conférence internationale du Travail et publié séparément en tant que *Compte rendu des travaux* de la Conférence internationale du Travail.

- **Rapport du Comité de la liberté syndicale**
  Publié trois fois par an dans les documents du Conseil d'administration et dans le *Bulletin officiel* du BIT.

- **Rapports des comités créés pour examiner les réclamations (art. 24)**
  Publiés dans les documents du Conseil d'administration.

- **Rapports des commissions d'enquête (art. 26)**
  Publiés dans les documents du Conseil d'administration et dans le *Bulletin officiel*.

  Tous les documents susmentionnés sont disponibles dans la base de données ILOLEX à l'adresse suivante:
  http://www.ilo.org/ilolex/french/index.htm

- **Documents du Conseil d'administration,** y compris les documents de la Commission des questions juridiques et des normes internationales du travail
  Disponibles à l'adresse suivante:
  http://www.ilo.org/public/french/standards/relm/gb/index.htm

- **Documents de la Conférence internationale du Travail,** y compris les rapports préparatoires en vue de l'adoption des conventions et des recommandations
  Disponibles à l'adresse suivante:
  http://www.ilo.org/public/french/standards/relm/ilc/index.htm

- **Documents établis en vertu du suivi de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail**
  Disponibles à l'adresse suivante:
  http://www.ilo.org/dyn/declaris/declarationweb.indexpage?varlanguage=FR

  Les documents du BIT sont aussi disponibles dans les bureaux extérieurs et dans des bibliothèques dépositaires.

Choix de publications

Travaux généraux sur les normes internationales du travail

- **Guide sur les normes internationales du travail (2008)** - Donne un résumé des Conventions et Recommandations de l'OIT par sujet.
- **Les normes internationales du travail: un patrimoine pour l'avenir. Mélanges en l'honneur de Nicolas Valticos** - Collection d'articles juridiques en l'honneur de l'ancien Directeur général adjoint du BIT, Nicolaas Valticos (1918- 2003). 29 contributions sur les normes internationales du travail sont publiées dans leur langue d'origine: anglais, espagnol et français
- **Droits fondamentaux au travail et normes internationales du travail –** Offre une description détaillée des conventions et de leurs principes ainsi que des problèmes d'application.
- **Les normes internationales du travail: une approche globale –** Offre une description détaillée du contenu de toutes les conventions et recommandations de l'OIT.
- **Manuel sur les procédures en matière de conventions et recommandations internationales du travail** - Ce manuel décrit les procédures en vigueur dans l'Organisation internationale du Travail en matière d'adoption et de mise en oeuvre des conventions et recommandations.

- **Manuel des Employeurs sur les activités normatives de l'OIT –** Ce manuel fournit des informations sur les activités normatives de l'OIT, en mettant en lumière les questions qui présentent un intérêt particulier pour les employeurs.
- **Bibliothèque électronique sur les normes internationales du travail - ILSE 2009 CD-ROM (E/F/S) –** Contient les principaux documents relatifs aux normes internationales du travail.

Action normative et système de contrôle de l'OIT

- **La Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations: dynamique et impact –** Décrit la composition et le fonctionnement de la commission d'experts et analyse les cas de progrès pour les conventions fondamentales pour la période 1978-2003.
- **La Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations et les progrès des législations nationales** - Revue internationale du Travail, vol. 145 (2006), n° 3
- **Le Comité de la liberté syndicale: quel impact depuis sa création? –** Explique le fonctionnement de cet organe de contrôle à travers une série de cas de progrès recensés au cours des dernières décennies.
- **Protecting Labour Rights as Human Rights: Present and Future of International Supervision (proceedings)** - Actes du colloque international à l'occasion du 80eme anniversaire de la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations, Genève, 24-25 novembre 2006 (Articles en français, anglais et espagnol)
- **Gouvernance, Droit international et Responsabilité Sociétale des Entreprises -** Institut international d'études sociales et Organisation internationale du travail (2008)
- **Contrôle des normes internationales du travail et complémentarité des systèmes nationaux et internationaux: récentes évolutions** - Revue internationale du Travail, vol. 147 (2008), n° 4.

Liberté syndicale

- **La liberté syndicale - Recueil de décisions et de principes du Comité de la liberté syndicale du Conseil d'administration du BIT. Cinquième éditioin (révisée), 2006** - Résume les décisions et principes du Comité de la liberté syndicale jusqu'au 339ème rapport (novembre 2005).
- **Liberté syndicale et négociation collective - Etude d'ensemble des rapports sur 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**
- **La négociation collective. Normes de l'OIT et principes des organes de contrôle**
- **Les principes de l'OIT sur le droit de grève. Examine les principes développés par le Comité de la liberté syndicale relatifs au droit de grève, y compris les garanties compensatoires lorsque le droit de grève est interdit, ainsi que la protection contre les actes de représailles suite à une grève**
- **Guide pratique de la liberté syndicale: normes, principes et procedures de l'Organisation internationale du Travail**
- **Droit syndical de l'OIT. Normes et procédures** - Les principales dispositions des conventions, recommandations et autres instruments de l'OIT se rapportant à la liberté syndicale sont présentées dans cet ouvrage, qui décrit en outre les mécanismes de contrôle mis en place pour en assurer le respect.
- **Rapport I(B): Rapport global en vertu du suivi de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail** - Liberté d'association: enseignements tirés de la pratique
- **Bibliothèque électronique sur la liberté syndicale et la négociation collective. 2009 (E/F/S)**

Gens de mers

- **Sécurité et santé dans les ports. Recueil de directives pratiques du BIT –** Le recueil mis à jour a pour objectif de regrouper de façon concise un ensemble de recommandations fondées sur les bonnes pratiques à observer dans cette branche d'activité
- **Directives pour les inspections des Etats du pavillon en vertu de la convention du travail maritime, 2006**
- **Directives pour les agents chargés du contrôle par l'Etat du port effectuant des inspections en application de la convention du travail maritime, 2006**

- **Compilation des instruments sur le travail maritime –** Convention du travail maritime, 2006 Convention sur les pièces d'identité des gens de mer (révisée), 2003. Convention et Recommandation sur le travail dans la pêche, 2007. Cette nouvelle source de référence essentielle présente le texte intégral de la convention du travail maritime, 2006, ainsi qu'un ensemble de normes y étant relatives.

Coopération technique

- **Ame lioration de l'impact des normes internationales du travail par l'intermediaire de la coope ration technique : guide pratique** - Formule des conseils pratiques sur les points d'entrée stratégiques et des opportunités de promotion et de mise en oeuvre des normes internationales du travail par l'intermédiaire de la coopération technique. Il s'adresse au Département des normes internationales du travail, c'est-à-dire au personnel du siège et aux experts travaillant sur le terrain.

Sécurité sociale

- **Des normes pour le XXIe siècle: Sécurité sociale** -

Commerce et droits des travailleurs

- **Accords de libre-échange et droits des travailleurs: évolution récente** - Revue internationale du Travail, vol. 145 (2006), n° 3
- **Commerce et emploi: un défi pour la recherche en matière de politique** - En faisant un tour d'horizon des travaux de recherche économique, la présente étude donne une vue impartiale de ce que l'on peut dire – et avec quel degré de fiabilité – au sujet des liens entre le commerce et l'emploi, question souvent controversée dans les débats publics.

Egalité entre hommes et femmes

- **Egalite entre hommes et femmes et travail de cent : Conventions et Recommandations cles pour la promotion de l'egalite entre hommes et femmes** -

Peuples indigènes et tribaux

- **Inclure les peuples indigènes dans les stratégies de réduction de la pauvreté** - Guide de bonnes pratiques établi à partir des cas du Cambodge, du Cameroun et du Népal
- **Eliminer la discrimination visant les peuples indigènes et tribaux dans l'emploi et la profession** - Guide relatif à la convention no 111 de l'OIT

Ressources sur Internet

APPLIS: base de données contenant des informations sur les ratifications, les commentaires de la Commission d'experts et les obligations des États en matière de rapport.

ILOLEX: base de données contenant les textes complets des conventions et recommandations de l'OIT, les listes des ratifications, les commentaires de la Commission d'experts et du Comité de la liberté syndicale, l'examen des cas par la Commission de la Conférence, les réclamations, les plaintes, les études d'ensemble et de nombreux autres documents. De nombreux documents sont disponibles en chinois, en russe et en arabe.

LIBSYND: base de données sur les cas de la liberté syndicale.

NATLEX: base de données bibliographiques mise à jour en permanence sur les législations nationales sur le travail, la sécurité sociale et les droits de l'homme, contenant plus de 65 000 références. Plus de 500 textes de loi sont disponibles en texte intégral. Dans NATLEX, les notices bibliographiques et les textes sont disponibles soit en anglais, soit en espagnol, soit en français. En outre, depuis 2007, les profils par pays Natlex regroupent des informations sur la législation nationale et l'application des normes internationales du travail sur un seul site. Disponible à l'adresse suivante:
http//www.ilo.org/dyn/natlex/natlex_browse.home?p_lang=fr

Ces bases de données sont accessibles sur le site Internet des Normes internationales du travail à l'adresse suivante : www.ilo.org/normes

REFERENCES

[1] BIT: *Une mondialisation juste: créer des opportunités pour tous*, rapport de la Commission mondiale sur la dimension sociale de la mondialisation, Genève, 2004, p. 161

[2] *Rapport sur le Travail dans le monde 2008 : les inégalités de revenu à l'épreuve de la mondialisation financière*, Institut internationale d'études sociales, BIT, Genève, 2008.

[3] ibid.

[4] Voir également le *Rapport mondial sur les salaires 2008/2009 Salaire minimum et négociation collective : vers une politique salariale cohérente*, BIT, Genève, 2008.

[5] Banque mondiale: *World Development Report 2005: a better investment climate for everyone* (Washington DC, 2005), pp. 136-156 (version française à paraître en 2005)

[6] Kucera, D.: «Normes fondamentales du travail et investissements étrangers directs», *Revue internationale du travail* (Genève, BIT), Vol. 141, n° 1-2 (2002), pp. 33-75

[7] Lee, E.: *La crise financière asiatique: les enjeux d'une politique sociale* (Genève, BIT, 2000)

[8] BIT: *Travail décent et économie informelle*, Conférence internationale du Travail, 90ème session, Genève, 2002, rapport VI, pp. 44-61; BIT: *Une mondialisation juste,* op.cit., pp. 89-111

[9] K. Papadakis (éd), *Cross Border Social Dialogue and Agreements : An emerging global industrial relations framework*, 2008, Genève, IIES, 2008.

[10] Société financière internationale, critère de performance 2, emploi et conditions de travail, avril 2006.

[11] C. Doumbia-Henry et E. Gravel, *Accord de libre-échange et droits des travailleurs : évolution récente*, Revue internationale du Travail, vol. 145 (2006), No.3, pp. 211-234.

[12] *Banque mondiale : World Development Report*, op. cit. p.141.

[13] Aidt, T. ; Tzannatos, Z.: *Syndicats et négociations collectives: effets économiques dans un environnement mondial* (Washington DC, Banque mondiale, 2002)

[14] Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE): *Les échanges internationaux et les normes fondamentales du travail* (Paris, 2000)

[15] BIT: *S'organiser pour plus de justice sociale*, rapport global en vertu du suivi de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail, rapport du Directeur général, Conférence internationale du Travail, 92ème session, Genève, 2004, rapport I (B), p. 68; Rogovsky N.; Sims, E.: *Corporate Success through People* (Genève, BIT, 2002), pp. 75-78

[16] BIT: *Halte au travail forcé*, rapport global en vertu du suivi de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail, rapport du Directeur général, Conférence internationale du Travail, 89ème session, Genève, 2001, pp. 33-46

[17] BIT: *Investir dans chaque enfant: étude économique sur les coûts et les bénéfices de l'élimination du travail des enfants* (Genève, IPEC, 2003), p. 5

[18] BIT, *La fin du travail des enfants: un objectif à notre portée*, Rapport global en vertu du suivi de la Déclaration de l'OIT sur les principes et droits fondamentaux au travail, Rapport du Directeur général, Conférence internationale du Travail, 95 session, Genève, 2006.

[19] BIT: *Trade union action against child labour: Brazilian experience* (Brasilia, 1997), disponible à l'adresse suivante: http://www.ilo.org/public/english/dialogue/actrav/publ/childbra/childbra.htm

[20] BIT: *Briser le plafond de verre - La promotion des femmes aux postes de direction* (Genève, 2004), réactualisation, p. 34

[21] BIT: *L'heure de l'égalité au travail*, rapport global en vertu du suivi de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail, rapport du Directeur général, Conférence internationale du Travail, 91ème session, Genève, 2003

[22] BIT: *Consultations tripartites: Ratifier et appliquer la convention n° 144* (Genève,

Programme focal sur le dialogue social, la législation du travail et l'administration du travail, 2003)

[23] Richthofen, W. v.: *Labour Inspection, A guide to the profession* (Genève, BIT, 2002), pp. 121-133 et 146

[24] BIT: *Global Employment Trends, Brief* (Genève, 2005), p. 1

[25] BIT: *Suivi de l'Agenda global pour l'emploi*, Conseil d'administration, document GB.285/ESP/1, 285ème session, Genève, novembre 2002

[26] BIT: *L'Agenda global pour l'emploi* (Genève, 2003), pp. 5-6

[27] BIT: *Observations générales sur la convention n° 159*, rapport de la Commission d'experts pour l'application des conventions et des recommandations, Conférence internationale du Travail, 89ème session, Genève, 2001, rapport III (1A)

[28] BIT: *Apprendre et se former pour travailler dans la société du savoir*, Conférence internationale du Travail, 91ème session, Genève, 2003, rapport IV (1), p. 6; voir aussi Banque mondiale: *World Development Report 2005*, op. cit., pp. 137-140

[29] BIT, *Rapport mondial sur les salaires 2008/2009*, Genève 2008.

[30] BIT: *Indicateurs clés du marché du travail 2001-2002* (Genève, 2002), p. 206

[31] BIT: *Annuaire des statistiques du travail* (Genève, 2003), 62ème édition

[32] BIT: *La sécurité en chiffres. Indications pour une culture mondiale de la sécurité au travail* (Genève, programme focal sur la sécurité et la santé au travail et sur l'environnement, 2003)

[33] BIT: *Sécurité sociale. Un nouveau consensus* (Genève, 2001)

[34] D'après Silva, R. et Humblet, M.: *Des normes pour le XXIème siècle: sécurité sociale* (Genève, BIT, 2002)

[35] BIT: *Une approche équitable pour les travailleurs migrants dans une économie mondialisée*, Conférence internationale du Travail, 92ème session, Genève, 2004, rapport VI; Stalker, P.: *Workers without frontiers: the impact of globalization on international migration* (Genève, BIT, 2000)

[36] BIT: *Les travailleurs migrants: étude d'ensemble sur les rapports concernant la Convention (n° 97) sur les travailleurs migrants (révisée) et la Recommandation (n° 86) (révisée), 1949, la Convention (n° 143) sur les travailleurs migrants (dispositions complémentaires) et la Recommandation (n° 151), 1975*, Conférence internationale du Travail, 87ème session, Genève, 1999, rapport III (4B)

[37] Conseil d'administration du BIT, 301e session, GB.301/4, Genève, mars 2008.

[38] Shipping facts website: http://marisec.org/shippingfacts/index.htm (consulté en octobre 2004)

[39] BIT: *Conditions de travail dans le secteur de la pêche*, Conférence internationale du Travail, 92ème session, Genève, 2004, rapport V (1)

[40] BIT: *Peuples indigènes et tribaux: un guide pour la convention de l'OIT n° 169* (Genève, 1996)

[41] *Préface du Directeur général, Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable*, 10 juin 2008.

[42] BIT: *Réduire le déficit de travail décent : un défi mondial*, rapport du Directeur général à la Conférence internationale du Travail, 89ème session, Genève, 2001, p. 64

[43] Gravel E.; Charbonneau-Jobin, C.: *La Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations: Dynamique et impact* (Genève, BIT, 2003)

[44] BIT: *Promoting better working conditions: a guide to the international labour standards system* (Washington DC, Bureau de l'OIT à Washington, 2003), p. 29

[45] Gravel, E.; Duplessis, I.; Gernigon, B.: *Le Comité de la liberté syndicale : quel impact depuis sa création ?* (Genève, BIT, 2001)

[46] BIT: communiqué de presse, mardi 26 mai 1998 (BIT 98/21)

[47] Mandela, N.: «Justice sociale: une lutte permanente », *Regards sur l'avenir de la justice sociale à l'occasion du 75ème anniversaire de l'OIT* (Genève, BIT, 1994), p. 198

Les conventions et recommandations de l'Organisation internationale du Travail établissent le cadre juridique international per mettant d'assurer la justice sociale dans le contexte actuel de la mondialisation de l'économie. Adoptées par les représentants des gouvernements, des employeurs et des travailleurs, les normes internationales du travail couvrent une large gamme de sujets, y compris la liberté syndicale et la négociation collective, le travail forcé, le travail des enfants, l'égalité de chances et de traitement, les consultations tripartites, l'administration et l'inspection du travail, la politique de l'emploi et la promotion de l'emploi, l'orientation et la formation professionnelles, la sécurité de l'emploi, la politique sociale, les salaires, le temps de travail, la sécurité et la santé au travail, la sécurité sociale, la protection de la maternité, les travailleurs migrants, les gens de mer, les pêcheurs, les dockers, les peuples indigènes et tribaux, et d'autres catégories spécifiques de travailleurs. L'OIT dispose d'un système de contrôle unique permettant d'assurer que les normes internationales du travail sont appliquées.

Destinée à un large public, cette brochure révisée offre une introduction aux normes internationales du travail, examinant leur importance dans le contexte actuel de la mondialisation de l'économie. Elle précise les thèmes traités par les normes ainsi que la manière dont leur application est assurée et contrôlée. Enfin, elle contient des indications permettant de trouver des informations complémentaires sur les normes internationales du travail.

Département des Normes internationales du Travail
Bureau international du Travail
4, route des Morillons – CH-1211 Genève 22
Téléphone: +41 22 799 7155 – Fax: +41 22 799 6771
e-mail: infonorm@ilo.org
http://www.ilo.org/normes

ISBN 978-92-2-222182-0