
LES RÈGLES DU JEU

Une introduction à l'action normative
de l'Organisation internationale du Travail

Copyright © Organisation internationale du Travail 2019
Première édition 2005
Quatrième édition 2019

Les publications du Bureau international du Travail jouissent de la protection du droit d'auteur en vertu du protocole n° 2, annexe à la Convention universelle pour la protection du droit d'auteur. Toutefois, de courts passages pourront être reproduits sans autorisation, à la condition que leur source soit dûment mentionnée. Toute demande d'autorisation de reproduction ou de traduction devra être envoyée à Publications du BIT (Droits et licences), Bureau international du Travail, CH-1211 Genève 22, Suisse, ou par courriel à rights@ilo.org. Ces demandes seront toujours les bienvenues.

Bibliothèques, institutions et autres utilisateurs enregistrés auprès d'un organisme de gestion des droits de reproduction ne peuvent faire des copies qu'en accord avec les conditions et droits qui leur ont été octroyés. Consultez le site www.ifro.org afin de trouver l'organisme responsable de la gestion des droits de reproduction dans votre pays.

Les règles du jeu: une introduction à l'action normative de l'Organisation internationale du Travail Genève, Bureau international du Travail, 2019

ISBN 978-92-2-132188-0 (impression)
ISBN 978-92-2-132189-7 (pdf Web)
ISBN 978-92-2-132190-3 (epub)

Également disponible en anglais: *Rules of the game: An introduction to the standards related activities of the International Labour Organization*: ISBN 978-92-2-132185-9 (impression); ISBN 978-92-2-132186-6 (pdf Web); ISBN 978-92-2-132187-3 (epub), Genève, 2019; et en espagnol: *Las reglas del juego: Una introducción a la acción normativa de la Organización Internacional del Trabajo*: ISBN 978-92-2-132191-0 (impression); ISBN 978-92-2-132192-7 (pdf Web); ISBN 978-92-2-132193-4 (epub), Genève, 2019.

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.

Pour toute information sur les publications et les produits numériques du Bureau international du Travail, consultez notre site Web www.ilo.org/publns.

Cette publication a été réalisée par le Service de production, impression et distribution des documents et publications (PRODOC) du BIT.
Création graphique, conception typographique, mise en pages, impression, édition électronique et distribution.
PRODOC veille à utiliser du papier provenant de forêts gérées d'une façon qui est respectueuse de l'environnement et socialement responsable.
Code: DTP-SCR-CORREDIT

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?	18
Comment les normes internationales du travail sont-elles élaborées?	20
Comment les normes internationales du travail sont-elles utilisées?	25
2 Les thèmes traités dans les normes internationales du travail	31
Liberté syndicale	33
Négociation collective	36
Travail forcé	39
Travail des enfants	42
Égalité de chances et de traitement	45
Consultations tripartites	49
Administration du travail	51
Inspection du travail	53
Politique de l'emploi	56
Promotion de l'emploi	59
Orientation et formation professionnelles	63
Sécurité de l'emploi	65
Politique sociale	66
Salaires	67
Temps de travail	70
Sécurité et santé au travail	73
Sécurité sociale	79
Protection de la maternité	84
Travailleurs domestiques	86
Travailleurs migrants	88
Gens de mer	91
Pêcheurs	95
Dockers	97
Peuples indigènes et tribaux	99
Autres catégories particulières de travailleurs	101

3 L'application et la promotion des normes internationales du travail	104
Système de contrôle régulier	106
Réclamations	110
Plaintes	112
Liberté syndicale	114
Application des conventions non ratifiées	117
Assistance technique et formation	118
Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail (1998)	120
Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable (2008)	121
Initiative du centenaire sur les normes internationales du travail	123
4 Ressources	124
Principaux organes et documents du BIT	126
Notes	129

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. Des éditions révisées ont déjà été publiées en 2009 et en 2014 afin notamment d'intégrer les instruments normatifs récemment adoptés. Cette nouvelle édition 2019, qui coïncide avec le centenaire de l'Organisation, inclut non seulement les développements apparus au cours des dernières années concernant les activités normatives de l'OIT (nouveaux instruments, mécanisme de révision des normes, initiative du centenaire sur les normes, etc.), mais tente également de mettre en perspective le rôle essentiel des normes internationales du travail dans le contexte du Programme de développement durable à l'horizon 2030 adopté par les États membres des Nations Unies en 2015 ainsi que la place de ces normes dans le cadre de la réflexion menée plus globalement sur l'avenir du travail. Il est à espérer que cette nouvelle édition, préparée par M. Éric Gravel, du Département des normes internationales du travail, permettra une diffusion encore plus large des activités normatives de l'Organisation.

Corinne Vargha
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?

1

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

Le mandat de l'OIT d'aspirer à un avenir meilleur pour tous dans le monde du travail lui demande de comprendre et prévoir les moteurs du changement transformationnel qui sont déjà en action, et d'être prête à répondre rapidement aux événements et aux défis qui ne peuvent pas être raisonnablement prédits. [...] Il semble inconcevable que la quête de justice sociale de l'OIT soit menée de manière satisfaisante si l'Organisation ne continue pas à atteindre les plus vulnérables. L'OIT sera jugée, et à juste titre, pour ce qu'elle fait en faveur des plus faibles et des plus défavorisés, pour ceux dans la pauvreté, sans travail, sans opportunité, sans perspective ni espoir, pour ceux qui souffrent du déni de leurs droits et libertés fondamentales¹.

Guy Ryder, Directeur général du BIT, 2016

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 à chaque 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. Car, à l'heure de célébrer le centième anniversaire de l'OIT en 2019, l'importance d'instaurer cette justice sociale est toujours plus d'actualité, avec l'augmentation des inégalités et de l'exclusion, qui représentent une menace à la cohésion sociale, à la croissance économique et aux progrès humains. Avec le changement climatique, l'évolution démographique, l'évolution technologique et, plus généralement, la mondialisation, nous assistons à une mutation du monde du travail à un rythme et à une échelle sans précédent. Comment tirer parti de ces défis pour offrir des possibilités de réaliser la justice sociale dans un monde du travail toujours plus complexe?

Pour une mondialisation équitable

La caractéristique la plus saillante de l'économie mondiale de ces dernières décennies est probablement la mondialisation. Grâce aux nouvelles technologies, les personnes, les biens et les capitaux circulent entre les pays avec une vitesse inégalée, donnant naissance à un réseau économique mondial interdépendant qui concerne pratiquement chaque habitant de la planète. La mondialisation concerne aujourd'hui aussi bien l'internationalisation de la production, de la finance, du commerce ou encore des migrations.

La question de savoir si la mondialisation contemporaine est source de prospérité ou si elle aggrave les inégalités et l'injustice reste toujours aussi débattue. Et l'OIT a toujours eu une place privilégiée dans ce débat au regard de sa vocation à promouvoir une mondialisation plus juste et équitable. 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 eu notamment pour but de renforcer la capacité de l'OIT à promouvoir l'Agenda du travail décent et d'apporter une réponse efficace aux défis toujours grandissants de la mondialisation. L'Agenda du travail décent, qui s'appuie sur quatre piliers (promotion de l'emploi, protection sociale, droits fondamentaux au travail et dialogue social), couvre bon nombre des défis auxquels l'Organisation était déjà confrontée au moment de sa création, et 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.



La mondialisation a certainement bouleversé les structures de production mondiale avec des effets importants sur les entreprises et l'emploi. Les chaînes d'approvisionnement mondiales, qui représentent un emploi sur cinq dans le monde, sont une manifestation de la diversification croissante de la production. Si elles ont créé des emplois et ouvert des perspectives de progrès économique, les relations d'emploi et les dynamiques de production ont pu avoir des conséquences négatives sur les conditions de travail. Par exemple, à la suite des incendies d'usines survenus au Pakistan et au Bangladesh en 2012 et de l'effondrement du bâtiment Rana Plaza en 2013, qui ont coûté la vie à plus de 1500 personnes, des voix se sont de nouveau élevées, suite notamment aux manquements en termes de contrôle et de bonne gouvernance sur le plan local, pour réclamer une action au niveau mondial. Pour les acteurs du monde du travail, l'enjeu est ainsi d'améliorer la gouvernance de ces chaînes et de veiller au respect des normes internationales du travail, en particulier les droits fondamentaux. C'est dans ce contexte que la 105^e session de la Conférence internationale du Travail en juin 2016 a adopté une résolution concernant «le travail décent dans les chaînes d'approvisionnement mondiales».

Une autre facette emblématique de l'économie contemporaine réside dans la financiarisation des affaires avec un accent placé sur la rentabilité financière au détriment de l'investissement réel. En l'absence d'une réglementation appropriée, cette financiarisation a pour effet d'accroître la volatilité et la vulnérabilité de l'économie et du marché du travail en incitant les profits à court terme et en entraînant des effets redistributifs néfastes, avec des conséquences sur la création de l'emploi, la productivité et la durabilité des entreprises. Les raisons de la crise financière et économique de 2008 tout comme ses effets dévastateurs sur l'économie réelle sont connues, notamment les lacunes de la gouvernance et de la réglementation des marchés financiers. Mais l'assurance que les leçons ont été effectivement tirées reste plus incertaine.

Un monde du travail vulnérable

Malgré des bénéfices indéniables, la mondialisation ne s'est clairement pas traduite par une nouvelle ère de prospérité pour tous. Certains progrès ont été accomplis en termes de développement et de reconnaissances des droits: réduction de l'extrême pauvreté, présence accrue des femmes sur le marché de l'emploi, développement des systèmes de protection sociale, création d'emplois durables par le secteur privé, etc. Mais l'économie mondialisée contemporaine a aussi conduit à des bouleversements sociaux majeurs, comme l'installation du chômage de masse, les délocalisations de

travailleurs et d'entreprises, l'instabilité financière, etc. La situation actuelle du marché de l'emploi mondial reste ainsi particulièrement fragile.

En dépit de plusieurs récessions, dont la crise financière et économique mondiale de 2008, le nombre total d'emplois en 2016 s'élevait à 3,2 milliards (soit près de 1 milliard de plus qu'en 1990), soulignant une création d'emplois positive. Mais les taux de chômage restent élevés: en 2017, on dénombrait environ 198 millions de personnes à la recherche active d'un emploi dans le monde, les trois quarts desquelles environ vivaient dans les pays émergents. La vulnérabilité des emplois s'est par ailleurs accrue (près de 1,4 milliard de travailleurs occupaient un emploi vulnérable en 2017, qui touche trois travailleurs sur quatre dans les pays en développement), tout comme les inégalités de revenus qui ont elles augmenté de façon dramatique dans la plupart des régions du monde².

Le creusement des inégalités est en effet en passe de devenir l'une des principales caractéristiques du monde contemporain. La distribution personnelle des salaires est aussi devenue plus inégale, le fossé se creusant entre les salariés constituant les 10 pour cent du haut de l'échelle et ceux qui constituent les 10 pour cent du bas de l'échelle. De fait, à l'exception de l'Amérique latine, toutes les autres régions ont connu un creusement des inégalités de revenus qui s'est accompagné d'une baisse de la part du revenu du travail. Or, les inégalités n'engendrent pas qu'une baisse de productivité, mais alimentent la pauvreté, 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.

L'avenir du travail en question

Depuis les années 1980, un ensemble de mutations globales ont ainsi profondément transformé l'emploi et le travail: la mondialisation accélérée des échanges, le changement technologique, la montée du taux d'activité des femmes, la fragmentation des chaînes de valeur et l'externalisation, des modifications de la demande, des aspirations individuelles, de la qualification de la population active, etc. Mais aujourd'hui, avec le changement climatique, l'évolution démographique, les mutations technologiques, ce sont de nouveaux défis qui se profilent pour l'ensemble des individus et pour le monde du travail en particulier: diversification des formes d'emploi, développement de l'économie numérique et notamment des plateformes, rapport nouveau au sens du travail, conciliation de la vie professionnelle et personnelle, etc.

Une des controverses les plus emblématiques de cet avenir du travail réside dans la question de savoir si l'évolution technologique engendrera la destruction ou la création d'emplois. L'OIT connaît bien ce débat qui n'a cessé de revenir sous des formes renouvelées tout au long du XX^e siècle, mais il prend une dimension nouvelle à l'heure de la robotisation et de l'intelligence artificielle. Au-delà des scénarios pessimistes et optimistes sur le sujet, le véritable défi que pose l'évolution technologique est de savoir comment, dans le contexte de cette transition, aider les entreprises et les travailleurs à s'adapter à de nouveaux emplois (à la fois physiquement et en termes de compétences).

Pour comprendre et répondre efficacement à ces nouveaux défis, l'OIT a lancé une «Initiative sur l'avenir du travail» et a mis en place, en août 2017, la Commission mondiale sur l'avenir du travail. Six groupes thématiques portent sur les principaux enjeux à prendre en considération si l'on veut que le travail de demain assure la sécurité, l'égalité et la prospérité: le rôle du travail pour les individus et les sociétés; l'inégalité systématique des femmes sur le lieu de travail dans le monde; la technologie au service du développement social, environnemental et économique; le développement des compétences tout au long de la vie; les nouveaux modèles de croissance inclusive; et l'avenir de la gouvernance du travail.

La transition énergétique, une opportunité?

La lutte contre le changement climatique est désormais en haut de l'agenda international, avec l'objectif à long terme de l'Accord de Paris de 2015 de contenir la hausse de la température moyenne mondiale au-dessous de 2 °C par rapport aux niveaux préindustriels. Pour l'OIT, l'enjeu est de répondre aux répercussions sur le monde du travail, dont on commence à entrevoir les effets négatifs: perturbation des activités commerciales, destruction de lieux de travail avec des impacts sur les moyens de subsistance des individus. Actuellement, 1,2 milliard d'emplois dépendent directement de la gestion efficace et de la durabilité d'un environnement sain³. Le potentiel des impacts du changement climatique sur les entreprises et les travailleurs, les marchés du travail, les revenus, la protection sociale et la pauvreté font que l'atténuation des changements climatiques et l'adaptation à ces changements sont un axe majeur du mandat et du travail de l'OIT. La transition vers une économie verte entraînera inévitablement des pertes d'emplois dans certains secteurs, mais ces pertes seront plus que compensées par de nouvelles possibilités d'emploi, à condition de mettre en place des politiques favorisant le travail décent et le redéploiement des travailleurs.

Le rôle toujours crucial des normes internationales du travail

Pour mieux cerner les défis actuels, il est important de rappeler qu'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 couvrant 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 avaient 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. Ce principe n'a pas perdu de sa pertinence: demain plus qu'aujourd'hui, les normes du travail seront une source de cohésion sociale et de stabilité économique, à l'heure des grandes mutations 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 le plein emploi productif et un travail décent pour tous: objectifs 2030

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.

Le travail décent résume les aspirations des êtres humains au travail. Il regroupe l'accès à un travail productif et convenablement rémunéré, la sécurité sur le lieu de travail et la protection sociale pour les familles, de meilleures perspectives de développement personnel et d'insertion sociale, la liberté pour les individus d'exprimer leurs revendications, de s'organiser et de participer aux décisions qui affectent leur vie, et l'égalité des chances et de traitement pour tous, hommes et femmes.

Le travail décent n'est pas qu'un simple objectif, il est un moyen de parvenir aux réalisations concrètes du nouveau programme international du développement durable. Au cours de l'Assemblée générale de l'ONU en septembre 2015, le travail décent et les quatre piliers de l'Agenda du travail décent – création d'emplois, protection sociale, droits au travail et dialogue social – sont devenus des éléments centraux du nouveau Programme de développement durable à l'horizon 2030. L'objectif 8 du Programme 2030 invite à promouvoir une croissance économique soutenue, durable et partagée, le plein emploi productif et le travail décent. En outre, les principales dimensions du travail décent sont largement incorporées dans les cibles d'un grand nombre des 16 objectifs de la nouvelle vision du développement des Nations Unies.

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 humains 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 minimales 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 minimales 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 minima 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 peut 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 de meilleures conditions de travail et à une diminution du nombre de conflits du travail coûteux et à une plus grande stabilité sociale.

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. Enfin, les normes internationales du travail permettent non seulement de répondre aux mutations du monde du travail aux fins de la protection des travailleurs, mais également de tenir compte des besoins des entreprises durables.

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 de 2008, 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, les politiques dynamiques de l'emploi et le dialogue social étaient peu développés.

Adopter une approche équilibrée entre emploi et objectifs macroéconomiques, tout en prenant en compte les impacts sociaux, peut permettre de répondre à de tels défis.

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 économiques⁴.

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 187 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 M. Guy Ryder. Il a été réélu en 2017 pour un deuxième mandat de cinq ans. L'Organisation internationale du Travail célèbre son centenaire en 2019.

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 minimaux au travail. Il s'agit soit de *conventions (ou de protocoles)*, 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 l'article 19 (6) de la Constitution de l'OIT, les *soumettre* dans un délai de douze mois 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). Au 30 novembre 2018, 1 375 ratifications avaient été enregistrées pour ces conventions, ce qui représente près de 92 pour cent du nombre possible

de ratifications. À cette date, il manquait encore 121 ratifications pour atteindre l'objectif de la ratification universelle de toutes les conventions fondamentales.

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 (ainsi que son protocole de 2014)
- 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 de gouvernance (prioritaires)

Le Conseil d'administration du BIT a également qualifié quatre autres conventions d'instruments de gouvernance (ou 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 de ces conventions du point de vue de la gouvernance.

Les quatre conventions de gouvernance sont les suivantes:

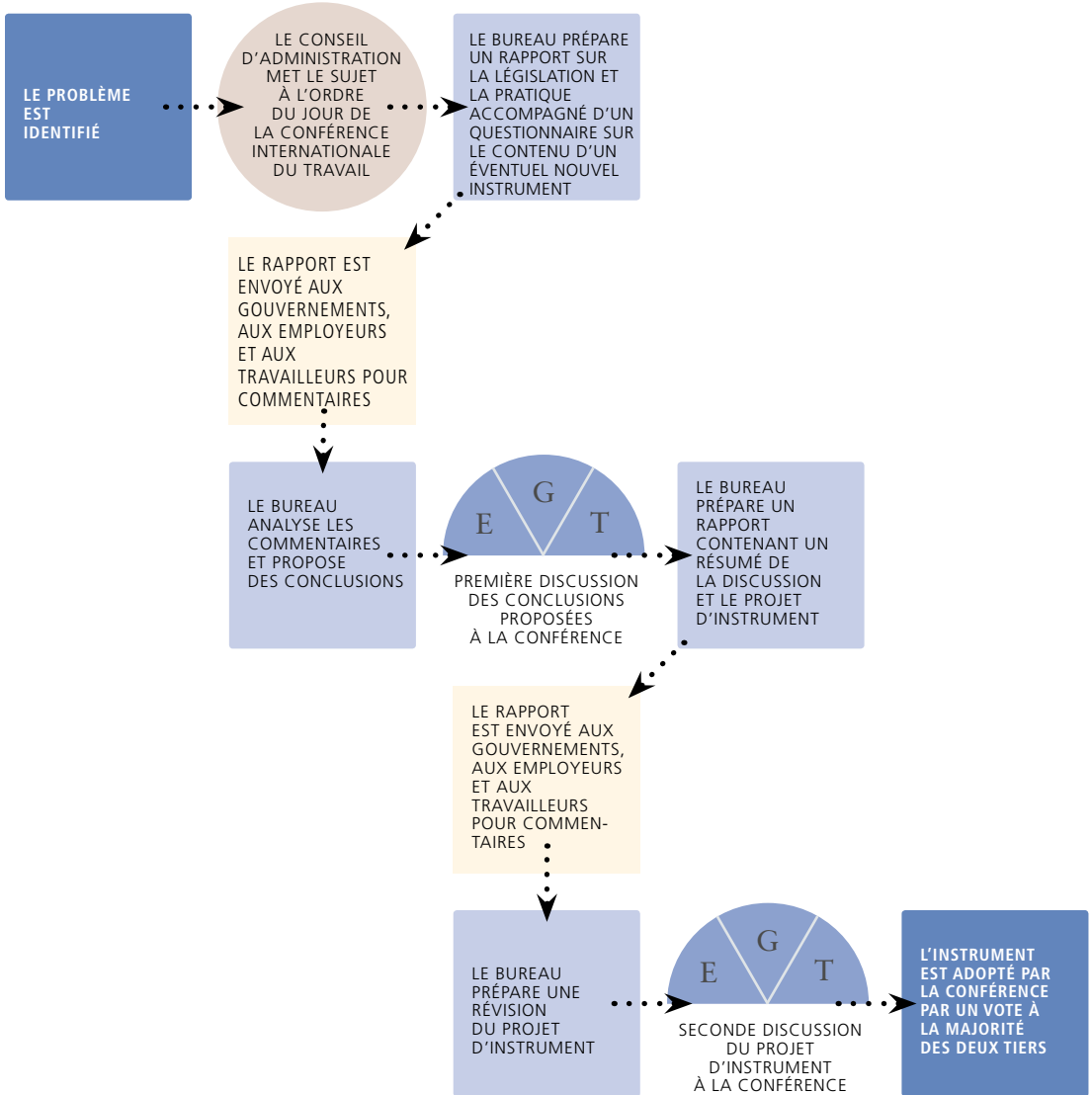
- Convention (n° 81) sur l'inspection du travail, 1947 (ainsi que son protocole de 1995)
- Convention (n° 129) sur l'inspection du travail (agriculture), 1969
- Convention (n° 144) sur les consultations tripartites relatives aux normes internationales du travail, 1976
- Convention (n° 122) sur la politique 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.

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 des conventions et des protocoles

Les États Membres de l'OIT doivent soumettre les conventions et les protocoles adoptés 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 ou un protocole adoptés entrent normalement en vigueur douze mois après avoir été ratifiés par deux États Membres. La ratification est une procédure formelle par laquelle les États reconnaissent qu'une convention ou un protocole a force obligatoire. Lorsqu'un État a ratifié une convention ou un protocole, il doit se soumettre au système de contrôle régulier de l'OIT, chargé de s'assurer du respect des dispositions de ces instruments. 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 189 conventions, 205 recommandations – dont certaines remontent à 1919 – et 6 protocoles. 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.

Mécanisme d’examen des normes (MEN)

Le MEN est un mécanisme faisant partie intégrante de la politique normative de l’OIT pour s’assurer que le corpus des normes est cohérent et à jour et qu’il répond aux changements constants dans le monde du travail en vue d’assurer la protection des travailleurs et de prendre en compte les besoins des entreprises durables.

Le MEN a été établi par le Conseil d’administration en novembre 2011, mais il est devenu opérationnel à un stade ultérieur, soit en 2015, à la suite de deux décisions:

- une décision prise en mars 2015 par le Conseil d’administration d’établir, dans le cadre du MEN, un groupe de travail tripartite composé de 32 membres (16 représentants des gouvernements, 8 représentants des employeurs et 8 représentants des travailleurs);
- une décision prise en novembre 2015 en vue d’adopter le mandat du Groupe de travail tripartite du MEN.

Le groupe de travail tripartite du MEN a été chargé d’examiner les normes internationales du travail de l’OIT en vue de faire des recommandations au Conseil d’administration concernant les points suivants:

- le statut des instruments examinés: les instruments «à jour», les instruments «appelant de nouvelles actions en vue de maintenir une pertinence continue et future» et les instruments «dépassés»;
- le recensement des lacunes dans la couverture, y compris celles nécessitant de nouvelles normes;
- des mesures de suivi concrètes assorties de délais de mise en œuvre, le cas échéant.

Le groupe de travail tripartite du MEN se réunit une fois par année et se penche sur différents instruments en adoptant une approche thématique. Parallèlement au lancement d'un mécanisme d'examen des normes, l'entrée en vigueur en octobre 2015 de l'Instrument pour l'amendement de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail de 1997 a renforcé les efforts de l'OIT pour s'assurer qu'elle dispose d'un corpus de normes de travail cohérent et actualisé servant de référence mondiale. Avec l'entrée en vigueur de l'Instrument pour l'amendement de la Constitution, la Conférence est désormais habilitée, à la majorité des deux tiers et sur recommandation du Conseil d'administration, à abroger une convention en vigueur s'il apparaît que celle-ci a perdu son objet ou qu'elle n'apporte plus de contribution utile à l'accomplissement des objectifs de l'Organisation. Lors de sa session de juin 2017, la Conférence a entamé sa première discussion qui a suivi l'entrée en vigueur de l'Instrument pour l'amendement et a examiné et adopté l'abrogation de quatre conventions internationales du travail et le retrait de deux conventions internationales du travail. À sa session de juin 2018, la Conférence a adopté l'abrogation de 6 autres conventions et le retrait de 3 recommandations.

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. Par ailleurs, à côté d'initiatives volontaires et des régulations non juridiques, la mobilisation du registre du droit est une des formes que prend la diffusion des normes internationales. En effet, le recours à ces normes par les plus hautes instances judiciaires de certains pays, observé depuis une décennie par l'OIT, témoigne du caractère croissant de leur réception et de leur utilisation au niveau national. Ainsi, les systèmes nationaux et internationaux de régulation du travail se nourrissent mutuellement. Les normes internationales du travail apparaissent donc comme une référence universelle pour un nombre de plus en plus important d'acteurs de la scène internationale



qui en investissent le registre. Le droit international du travail, à travers la multiplicité de ses usages, devient ainsi un langage incontournable dans la dénonciation des inégalités du monde du travail et dans la régulation des rapports, des conditions et des conflits au travail, se traduisant par un respect accru des valeurs défendues par l'OIT.

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 celles 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 ce 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 (RSE) – la promotion de pratiques inclusives, responsables et durables sur le lieu de travail**

L'OIT définit la RSE comme la façon dont les entreprises prennent en considération les effets de leurs activités sur la société et affirment leurs principes et leurs valeurs tant dans l'application de leurs méthodes et procédés internes que dans leurs relations avec d'autres acteurs. En effet, l'intérêt croissant des consommateurs pour la dimension éthique des produits et pour les conditions de travail dans lesquelles ils sont réalisés 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 à des principes dérivés des normes 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.

L'OIT peut jouer un rôle important dans la responsabilité des entreprises à respecter les droits humains à travers les deux points de référence que sont la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail (1998) et la Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale, dont une version révisée a été adoptée en 2017 par le Conseil d'administration pour répondre aux nouvelles réalités économiques, notamment l'augmentation des investissements internationaux et des échanges commerciaux, et la croissance des chaînes d'approvisionnement mondiales. Cette révision a enrichi la Déclaration sur les entreprises multinationales par l'ajout de principes qui traitent de thèmes particuliers du travail décent relatifs à la sécurité sociale, au travail forcé, à la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle, aux salaires, à l'accès des victimes à des voies de recours et d'indemnisation. Elle fournit par ailleurs des orientations sur les processus de «diligence raisonnable» pour concrétiser le travail décent, pour la création d'emplois décents, d'entreprises durables, pour une croissance plus inclusive et un meilleur partage des bénéfices des investissements directs à l'étranger, qui sont particulièrement pertinents pour la réalisation de l'objectif de développement durable 8. En outre, de nombreuses initiatives promouvant des pratiques d'entreprises inclusives, responsables et durables font référence aux instruments de l'OIT, tels que les Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme: mise en œuvre du cadre de référence «Protéger, respecter et réparer» des Nations Unies, le Pacte mondial des Nations Unies et les Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales.

En 2009, l'OIT a créé un service d'assistance – Helpdesk du BIT – qui fournit aux mandants et aux entreprises un accès facilité aux informations, une assistance, des services d'orientation et de conseil relatifs à la RSE et à l'application des normes du travail afin d'aligner les opérations des entreprises avec les normes internationales du travail⁵.

- **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 humains et à d'autres organismes internationaux. Des institutions financières multilatérales, comme la Banque mondiale, la Banque asiatique de développement ou encore la Banque africaine de développement (BAD), ont intégré certains aspects des normes du travail dans plusieurs de leurs activités. Depuis 2013, la BAD a par exemple introduit dans sa politique de sauvegarde environnementale et sociale une sauvegarde opérationnelle relative aux conditions de travail et de sécurité et santé (sauvegarde opérationnelle 5), qui définit les exigences de la BAD envers ses emprunteurs ou ses clients, faisant explicitement référence aux normes fondamentales du travail de l'OIT. Se faisant, la BAD s'inscrit dans la lignée d'autres bailleurs de fonds internationaux qui ont adopté des approches similaires sur leur politique de sauvegarde ou d'autres documents de stratégie: 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. 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. En effet, le nombre d'accords de libre-échange comportant des clauses relatives au travail a augmenté de manière significative au cours des deux dernières décennies: 70 accords contenaient de tels dispositifs en 2016, contre 58 en 2013, 21 en 2005 et 4 en 1995⁶. Les accords font de plus en plus référence aux instruments de l'OIT dans leurs clauses du travail, en particulier à la Déclaration de 1998 et, dans le cas des récents accords de l'Union européenne, aux conventions de l'OIT. Depuis 2013, 80 pour cent des accords qui sont entrés en application contiennent de telles dispositions, à commencer par les accords impliquant l'Union européenne, les États-Unis ou encore le Canada. Ce type de dispositifs est toutefois

apparu très tôt; 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 humains. Ou encore, 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) (cet accord par ailleurs a été entièrement renégocié en octobre 2018), plusieurs accords de libre-échange ont été signés par les États-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 relative aux principes et droits fondamentaux au travail de 1998. Plus récemment, l'Accord de libre-échange entre le Japon et l'Union européenne, signé en 2017, fait référence à l'Agenda du travail décent et à la Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable de 2008 en tant que normes s'imposant aux parties, qui devront par ailleurs s'efforcer de ratifier les huit conventions fondamentales de l'OIT. L'accord contient également des dispositions sur la responsabilité sociale des entreprises avec des références à la Déclaration tripartite sur les entreprises et multinationales et la politique sociale de l'OIT.

- **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, non seulement en tant qu'utilisateurs, mais en tant que mandants de l'Organisation: 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 (cela vaut aussi pour

les protocoles). Ce rapport doit également être transmis aux organisations d'employeurs et de travailleurs les plus 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 en vertu de l'article 23 (2) de la Constitution. Elles peuvent entamer une procédure de réclamation en vertu de l'article 24 de la Constitution de l'OIT. En tant que mandants de l'Organisation, elles participent également aux comités tripartites chargés d'examiner ces réclamations. 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 144 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 domestiques
Travailleurs migrants
Gens de mer
Pêcheurs
Dockers
Peuples indigènes et tribaux
Autres catégories particulières de travailleurs

LES THÈMES TRAITÉS DANS LES NORMES INTERNATIONALES DU TRAVAIL

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.

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. 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.



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 sain. 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'établissent 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 uns 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 en ligne de mire

Bien que la liberté syndicale soit reconnue comme un droit fondamental au travail, les organisations syndicales et leurs membres sont toujours exposés à des violations graves de leurs droits. Dans sa dernière publication phare sur les violations des droits syndicaux (2017), la Confédération syndicale internationale (CIS) estimait que les travailleurs sont exposés à la violence physique et aux menaces dans 59 pays à travers le monde (sur 139 pays examinés)⁷. En 2017, des syndicalistes ont été assassinés dans les 11 pays suivants: le Bangladesh, le Brésil, la Colombie, le Guatemala, le Honduras, l'Italie, la Mauritanie, le Mexique, le Pérou, les Philippines et le Venezuela. En 2017 également, la liberté d'expression et la liberté de réunion ont été bafouées dans 50 pays. Au-delà, 84 pays excluent certaines catégories de travailleurs de la législation du travail. La CIS a lancé en 2014 un «indice des droits dans le monde» classant 139 pays à partir de 97 indicateurs internationalement reconnus, afin de déterminer le lieu où les droits des travailleurs sont les mieux protégés dans la loi comme dans la pratique. Selon ce classement, dans 46 pays, les droits syndicaux ne sont pas garantis, notamment du fait de l'absence d'un État de droit, les travailleurs faisant alors l'objet de pratiques du travail iniques, contre 32 en 2014. La question de la liberté syndicale ne concerne pas que les travailleurs. Des employeurs ont en effet déposé au fil des années des plaintes devant le Comité de la liberté syndicale concernant notamment 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 dans le passé 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. De bonnes pratiques de négociation collective ont parfois été l'un des éléments qui ont permis à certains pays de surmonter des crises financières passagères. 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.

La négociation collective dans le secteur du vêtement en Jordanie

Quelque 65 000 travailleurs sont employés dans le secteur du vêtement en Jordanie; les trois quarts d'entre eux sont des travailleurs migrants, principalement d'Asie du Sud et du Sud-Est⁸. Suite à une série de conflits collectifs relatifs aux conditions de vie et de travail, une convention collective sectorielle a été signée en mai 2013. Cet accord global de deux ans, le premier du genre en Jordanie, pays ayant ratifié la convention n° 98, a constitué un important pas en avant dans l'utilisation de la négociation collective volontaire pour réglementer les conditions de travail dans le secteur du vêtement. La convention collective a été révisée et renouvelée deux fois: d'abord en 2015, puis à nouveau en 2017. Signée entre deux associations d'employeurs – l'association des exportateurs d'habillement, d'accessoires et de textiles (Jordan Garments, Accessories and Textiles Association – JGATE) et l'association des propriétaires d'usines, d'ateliers et de vêtements (Association of Owners of Factories, Workshops and Garments), avec le syndicat général des travailleurs de l'industrie du vêtement et du tissage (General Trade Union of Workers in Textile, Garment and Clothing Industries –, la convention a conduit à des changements significatifs et tangibles dans le secteur du vêtement, notamment: l'introduction d'une prime d'ancienneté, l'harmonisation des conditions de travail et d'emploi clés (salaires, prestations de sécurité sociale et rémunération des heures supplémentaires) entre travailleurs migrants et ressortissants jordaniens et la fourniture de soins médicaux d'urgence. L'inclusion dans la convention de clauses accordant aux syndicats l'accès aux usines et aux dortoirs a facilité la création de comités de travailleurs, l'élection de dirigeants et l'éducation et l'information des travailleurs sur leurs droits et responsabilités. En tant qu'accord sectoriel, la convention couvre tous les travailleurs et toutes les entreprises de l'industrie du vêtement⁹.

**Droit d'association (agriculture) et organisations de travailleurs ruraux:
donner une voix aux travailleurs ruraux**

En 2015, l'étude d'ensemble de la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations a porté sur la convention (n° 11) sur le droit d'association (agriculture), 1921, la convention (n° 141) sur les organisations de travailleurs ruraux, 1975, et la recommandation (n° 149) sur les organisations de travailleurs ruraux, 1975. En choisissant de consacrer l'étude d'ensemble à ces instruments, le BIT a voulu rappeler que les travailleurs agricoles sont souvent privés du droit d'organisation et de négociation collective, et que les travailleurs ruraux sont particulièrement vulnérables, car ils sont insuffisamment protégés par la loi et ont un accès limité aux mécanismes d'action collective. Bien que l'importance de l'agriculture et de l'économie rurale sur le plan mondial ne soit plus à démontrer, peu d'informations fiables et comparables (notamment des données ventilées par âge et sexe) existent sur la nature, le poids économique et la réalité, voire l'ampleur, de ce phénomène, en raison de la nature même de ce secteur. En particulier, les définitions de l'économie rurale, de l'agriculture et des travailleurs ruraux ou agricoles diffèrent considérablement selon les pays, de sorte que les comparaisons nationales sont souvent peu fiables. Selon les données du BIT, environ 40 pour cent de la population en âge de travailler vit en régions rurales, avec des disparités importantes entre les pays.

La majorité de ces travailleurs n'occupe pas un emploi salarié dans l'économie formelle, mais travaille à son compte ou exerce un travail familial non rémunéré, par exemple dans l'agriculture, notamment de subsistance. Dans les régions rurales, l'emploi informel représente 82,1 pour cent de l'emploi rural total et 98,6 pour cent de l'emploi agricole; en revanche, seuls 24,5 pour cent des travailleurs des régions urbaines occupent un emploi informel. Presque huit travailleurs pauvres sur dix vivent avec moins de 1,25 dollar É.-U. par jour habitent dans les régions rurales, ce qui démontre que la plupart des emplois en régions rurales ne garantissent pas aux travailleurs un revenu suffisant pour nourrir adéquatement leur famille; la rémunération des employés y est généralement plus faible qu'en milieu urbain. Enfin, moins de 20 pour cent des travailleurs agricoles ont accès à une protection sociale de base.

TRAVAIL FORCÉ



Bien que le travail forcé soit universellement condamné, selon les estimations de l'OIT, 24,9 millions de personnes en sont victimes à travers le monde. Parmi ces victimes, 20,8 millions (soit 83 pour cent) sont exploités dans l'économie privée, par des particuliers ou des entreprises privées; les 4,1 millions restants (17 pour cent) sont concernés par des formes de travail forcé imposées par l'État. Parmi les personnes exploitées par les particuliers et les entreprises privées, 8 millions (soit 19 pour cent) sont victimes d'exploitation sexuelle et 16 millions (64 pour cent) de travail forcé. Dans l'économie privée, le travail forcé génère environ 150 milliards de dollars de profits illégaux par an: deux tiers du total (soit 99 milliards de dollars) proviennent de l'exploitation sexuelle à des fins commerciales, tandis que les 51 autres milliards résultent du travail forcé, notamment dans le travail domestique, l'agriculture et d'autres activités économiques¹⁰.

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, un nombre considérable 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 XXI^e siècle. Le travail forcé est non seulement une violation grave d'un droit humain 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 civiles 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 l'ont ratifiée 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.

Alors que ces deux instruments sont parmi ceux qui ont fait l'objet du plus grand nombre de ratifications, la persistance à grande échelle des pratiques de travail forcé a souligné les graves lacunes qui existaient encore dans la mise en œuvre. Ce constat a poussé le Conseil d'administration du BIT à demander à la Conférence de mener un débat en juin 2014 pour examiner l'adoption d'un instrument pour compléter la convention n° 29. Cette demande a abouti à l'adoption des instruments suivants: **le protocole de 2014 relatif à la convention sur le travail forcé, 1930, et la recommandation (n° 203) sur le travail forcé (mesures complémentaires), 2014.**

Le protocole de 2014 sur le travail forcé est un instrument juridique contraignant qui vise à faire avancer la prévention, la protection et les mesures d'indemnisation, ainsi qu'à redoubler d'efforts pour éliminer les formes contemporaines d'esclavage. Le protocole est entré en vigueur en novembre 2016 et avait déjà été ratifié par 27 pays au 30 novembre 2018.

Le travail forcé en pratique

Les organes de contrôle de l'OIT ont souligné à de nombreuses reprises l'importance d'adopter une stratégie nationale de lutte contre le travail forcé en vue d'assurer une action globale et concertée des acteurs publics compétents, avec une référence particulière à l'inspection du travail, aux forces de l'ordre et aux autorités de poursuites et judiciaires. Une politique nationale claire constitue le point de départ de toute démarche visant à prévenir et à réprimer le travail forcé, et à protéger les victimes; elle devrait notamment mettre l'accent sur l'identification des secteurs et professions prioritaires, la sensibilisation du public, le renforcement des capacités institutionnelles et leur coordination, la protection des victimes, leur accès à la justice et leur indemnisation. Tous ces aspects ont été développés dans le protocole de 2014 et les États commencent à faire rapport sur les mesures prises dans ces différents domaines. La Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations a d'ores et déjà noté les initiatives prises dans un très grand nombre de pays pour mettre en œuvre une approche multisectorielle et coordonnée en particulier dans le domaine de la lutte contre la traite des personnes. Par exemple:

- Au Salvador avec l'adoption de la loi spéciale contre la traite des personnes (décret n° 824 du 16 octobre 2014). La loi repose sur une définition élargie du délit de traite des personnes et dispose que la politique nationale contre la traite des personnes s'appuie sur les axes stratégiques suivants: la détection, la prévention, et la sanction du crime de traite des personnes, l'assistance et la protection intégrale des victimes et la restitution de leurs droits ainsi que la coordination et la coopération.
- Au Royaume-Uni avec l'adoption en 2015 de la loi sur l'esclavage moderne qui définit les éléments constitutifs des délits d'esclavage, de servitude, de travail forcé ou obligatoire et de traite des personnes. La loi prévoit également l'institution d'un poste de commissaire indépendant antiesclavage; elle renforce les pouvoirs des autorités chargées de l'application de la loi, en autorisant les tribunaux à rendre des ordonnances préventives, à décider de la confiscation des biens, ou à rendre des ordonnances de réparation contre les délinquants qui devront payer des indemnités aux victimes; elle exige des établissements commerciaux qu'ils publient annuellement une déclaration indiquant les mesures prises pour éradiquer l'esclavage moderne de leur organisation et de leurs chaînes d'approvisionnement.

TRAVAIL DES ENFANTS

Le travail des enfants constitue une violation fondamentale des droits de la personne, 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 des études récentes du BIT, l'élimination du travail des enfants dans les économies en transition et en développement pourrait générer des avantages économiques bien supérieurs aux coûts liés principalement aux investissements pour l'amélioration des services sociaux et éducatifs. Les normes fondamentales de l'OIT sur le travail des enfants sont les deux piliers juridiques de la lutte globale 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 sécurité, à la santé 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, 171 pays ont ratifié la convention n° 138 et 182 pays ont ratifié la convention n° 182. Il ne manque donc plus que 5 ratifications pour obtenir la ratification universelle de la convention n° 182.

Le travail des enfants en chiffres

Le BIT estime que 152 millions d'enfants travaillent dans le monde, soit environ 10 pour cent de la population totale des enfants. Environ 73 millions d'enfants âgés de 5 à 17 ans travaillent dans des conditions dangereuses, dont 35,4 millions ont entre 5 et 14 ans et 37,1 millions ont entre 14 et 17 ans. Le travail des enfants existe surtout dans le secteur agricole, qui représente à lui seul 71 pour cent du travail des enfants, soit environ 108 millions d'enfants. Même si beaucoup reste à faire, des progrès ont été obtenus: le nombre d'enfants qui travaillent a baissé de plus d'un tiers entre 2000 et 2016, avec une réduction d'environ 94 millions d'enfants au travail¹¹.

Par région, il reste:

72,1 millions d'enfants (âgés de 5 à 17 ans)

en situation de travail des enfants en Afrique

62,1 millions en Asie et dans le Pacifique

10,7 millions en Amérique

1,2 million dans les États arabes

5,5 millions en Europe et en Asie centrale



La lutte contre le travail des enfants ne se limite pas toutefois aux pays les plus pauvres. Alors que l'incidence du travail des enfants est plus élevée dans les pays pauvres (19,4 pour cent des enfants des pays à revenu faible sont en situation de travail des enfants, contre 8,5 pour cent dans les pays à revenu intermédiaire inférieur, 6,6 pour cent dans les pays à revenu intermédiaire supérieur et 1,2 pour cent dans les pays à revenu supérieur), on retrouve le plus grand nombre d'enfants qui travaillent dans les pays à revenu intermédiaire.

Les dernières estimations mondiales du travail des enfants de l'OIT montrent que les pays à revenu intermédiaire représentent en effet un total de 84 millions d'enfants en situation de travail des enfants, contre 65 millions

dans les pays les plus pauvres. Ces statistiques indiquent clairement que, si les pays les plus pauvres ont besoin d'une attention particulière, la lutte contre le travail des enfants ne sera pas gagnée en se concentrant uniquement sur les pays les plus pauvres.

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

La convention n° 182 constitue un engagement pour éliminer les pires formes de travail des enfants, y compris l'utilisation des enfants dans les travaux dangereux. En 2008, l'Ouzbékistan a ratifié la convention n° 182. Pendant plusieurs années, tant la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations que la Commission de l'application des normes de la Conférence avaient attiré l'attention du gouvernement sur la situation du travail forcé des enfants dans la production de coton et des conditions de travail dangereuses. En 2013, le gouvernement a adopté et mis en œuvre un plan de mesures additionnelles pour la mise en œuvre des conventions n°s 29 et 182. En 2015, le Conseil de coordination national sur le travail des enfants a mis sur pied un mécanisme de suivi qui reçoit des allégations de plainte et enquête sur celles-ci. En outre, l'emploi d'étudiants de moins de 18 ans pour la récolte du coton a été interdit par le Cabinet ministériel à sa session de juin 2016. Les résultats des actions conjointes de contrôle et de supervision entreprises par le BIT et le gouvernement de l'Ouzbékistan depuis 2013 ont fait état de progrès significatifs vers la pleine application de la convention. En général, le travail des enfants n'existe plus lors des récoltes de coton. Le gouvernement de l'Ouzbékistan s'est par ailleurs engagé à rester particulièrement vigilant concernant cette situation. La convention n° 182 a désormais bientôt atteint la ratification universelle, ce qui reflète le très large consensus autour du fait que certaines formes de travail des enfants exigent une action urgente.

Après avoir ratifié la convention n° 182 en 2000 et la convention n° 138 en 2001, le Brésil a fait d'énormes progrès en ce qui concerne l'élimination du travail des enfants. L'activité économique des enfants âgés entre 7 et 17 ans est passée de 19 à 5 pour cent entre 1992 et 2015, alors que la scolarisation est passée de 80 à 95 pour cent¹². Ces progrès ont été atteints notamment grâce à une approche systématique et intégrée favorisant les réformes, à un système de subventions conditionnées à la fréquentation scolaire effective et au renforcement de l'inspection du travail par des équipements et des formations, dont l'établissement d'équipes d'inspection mobile spécialisées.

Aucune société n'échappe aux phénomènes de discrimination. En effet, la discrimination dans l'emploi et au travail est un phénomène universel et en évolution permanente. 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 prises en compte leurs capacités et leurs qualifications. Ainsi, dans certains pays industrialisés, les travailleuses perçoivent encore, à travail égal ou de valeur égale, un salaire pouvant être de 20 à 25 pour cent inférieur à celui de leurs collègues masculins, témoignant de progrès lents sur ces questions au cours des dernières années. La protection contre la discrimination fait partie des droits humains 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 économique¹³. 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.



Dans son étude d'ensemble de 2012 relative aux conventions fondamentales concernant les droits au travail à la lumière de la Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable, 2008, la commission d'experts a réitéré le principe déjà formulé dans son observation générale de 2007 sur la convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération, 1951, relatif au concept de «travail de valeur égale» et a rappelé 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 dans certains pays. La commission a noté que les difficultés d'application de la convention, dans la législation comme dans la pratique, résultent surtout du fait que la notion de «travail de valeur égale» est mal comprise. Cette notion est pourtant au cœur même du droit fondamental des hommes et des femmes à l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale et de la promotion de l'égalité.

Notant que de nombreux pays appliquent encore des dispositions légales plus restrictives que le principe énoncé dans la convention étant donné qu'elles ne donnent pas pleinement expression à la notion de «travail de valeur égale», et que ces dispositions freinent les progrès dans la lutte pour l'élimination de la discrimination en matière de rémunération fondée sur le sexe, la commission d'experts a demandé de nouveau aux gouvernements de ces pays de prendre les mesures nécessaires afin de modifier leur législation.

Celle-ci ne devrait pas en effet seulement prévoir l'égalité de rémunération pour un travail égal, pour le même travail ou pour un travail similaire, mais appréhender aussi les situations dans lesquelles les hommes et les femmes accomplissent des travaux différents mais qui sont néanmoins de valeur égale. Pour déterminer si deux travaux sont de valeur égale, il est nécessaire d'adopter des méthodes pour mesurer et comparer leurs valeurs respectives en prenant en compte des facteurs comme les compétences, les responsabilités, l'effort et les conditions de travail.

La convention ne prévoit aucune méthode particulière pour effectuer une telle évaluation. Celle-ci est donc laissée à la discrétion des autorités sur le plan national.

**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». La convention prévoit aussi la possibilité d'étendre la liste des motifs de discrimination interdits après qu'une consultation avec les représentants des employeurs et des travailleurs ainsi qu'avec les autorités compétentes a été tenue. Les législations nationales ont notamment inclus, ces dernières années, un vaste éventail de motifs interdits de discrimination: parmi d'autres, le statut VIH réel ou supposé, l'âge, le handicap, l'orientation sexuelle et l'identité de genre. La convention couvre aussi les discriminations en matière d'accès à l'éducation et la formation professionnelle, d'accès à l'emploi et à certaines professions, ainsi que de conditions d'emploi. 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. Ces politiques et ces mesures doivent être régulièrement évaluées et actualisées pour s'assurer qu'elles restent adaptées et effectives compte tenu d'un contexte en évolution permanente.

Dans son étude d'ensemble de 2012 sur les droits fondamentaux au travail, la commission d'experts avait souligné que «la convention exige que la politique nationale d'égalité ait des effets tangibles. Elle doit par conséquent être formulée de manière très claire, ce qui suppose la mise en œuvre de programmes, l'abrogation ou la modification de toutes les lois et pratiques administratives discriminatoires, l'élimination des comportements stéréotypés et des préjugés, la promotion d'un climat de tolérance et la mise en place d'un système de suivi. Il importe que les mesures prises pour lutter contre la discrimination en droit et dans la pratique soient concrètes et ciblées, qu'elles contribuent de manière effective à l'élimination de la discrimination directe et indirecte ainsi qu'à la promotion de l'égalité de chances et de traitement pour toutes les catégories de travailleurs, dans tous les aspects de l'emploi et de la profession, et qu'elles portent sur tous les motifs de discrimination énumérés par la convention. Il peut se révéler nécessaire de traiter différemment certains groupes afin d'éliminer la discrimination et d'assurer une réelle égalité à l'ensemble des groupes couverts par la convention.»

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 sur la justice sociale pour une mondialisation équitable de 2008 a souligné le rôle essentiel de cet instrument (de même que celui des trois autres conventions (n°s 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 de gouvernance 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 en Tunisie, à Djibouti et aux Philippines

En février 2013, peu après l'adoption de sa nouvelle Constitution et juste un an après la signature du contrat social entre le gouvernement de Tunisie, l'Union tunisienne de l'industrie, du commerce et de l'artisanat (UTICA) et l'Union générale tunisienne du travail (UGTT), la Tunisie devenait le 136^e État Membre de l'OIT à ratifier la convention n° 144. Quelques années après les événements du «Printemps arabe», cette ratification a préfiguré le début d'une nouvelle ère pour le développement du tripartisme et du dialogue social comme élément clé de la démocratie en Tunisie.

Suite à des consultations tripartites en 2016, les acteurs tripartites à Djibouti ont pris la décision unanime de ratifier la convention du travail maritime, 2006 (MLC, 2006), et le protocole de 2014 relatif à la convention sur le travail forcé, 1930, qui ont été effectivement ratifiés en 2018.

Aux Philippines, des consultations tripartites extensives ont mené à la ratification en 2017 de la convention (n° 151) sur les relations de travail dans la fonction publique, 1978.

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, à l'échelon tant 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.

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^{os} 81 et 129) une priorité. À ce jour, 145 États Membres de l'OIT (soit près de 80 pour cent d'entre eux) ont ratifié la convention (n^o 81) sur l'inspection du travail, 1947, et 53 États ont ratifié la convention n^o 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 de 1 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.

Instruments pertinents de l'OIT

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

Cette convention de gouvernance 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 certain nombre de points.



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 de gouvernance 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 et économie informelle

L'économie informelle représente plus de la moitié de la main-d'œuvre et plus de 90 pour cent des très petites et petites entreprises dans le monde. Elle englobe une grande diversité de situations, d'employeurs et de travailleurs, dont la plupart sont dans l'économie de subsistance, en particulier dans les pays en voie de développement. Dans ces pays, la protection offerte par la réglementation peut ne pas s'appliquer juridiquement ou ne pas être appliquée dans les faits aux unités économiques informelles et à leurs travailleurs; par ailleurs, les maigres ressources des organismes de contrôle et les défis particuliers liés à l'économie informelle peuvent également amener les gouvernements à concentrer leurs efforts sur les seules entreprises formelles.

En juin 2015, les mandats de l'OIT, reconnaissant que, de par son ampleur, l'économie informelle, sous toutes ses formes, constitue une entrave de taille aux droits des travailleurs, y compris les principes et droits fondamentaux au travail, à la protection sociale, à des conditions de travail décentes, au développement inclusif et à la primauté du droit, et qu'elle a un impact négatif sur l'essor des entreprises durables, les recettes publiques, le champ d'action de l'État, notamment pour ce qui est des politiques économiques, sociales et environnementales, ainsi que sur la solidité des institutions et la concurrence loyale sur les marchés nationaux et internationaux, ont adopté lors de la Conférence internationale du Travail, la **recommandation (n° 204) sur la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle.**

Formuler des principes de déontologie pour l'inspection du travail

En France, en 2017, le décret portant code de déontologie du service public de l'inspection du travail est entré en vigueur. Le code a renforcé les règles déontologiques applicables aux inspecteurs, et se réfère spécifiquement aux conventions n^{os} 81 et 129. Il articule, d'une part, un rappel des principes et règles déontologiques applicables à tout agent au sein du service public et, d'autre part, les principes et règles propres à l'inspection du travail eu égard à la nature de ses missions et de ses pouvoirs, poursuivant les objectifs de garantir la confiance des usagers, renforcer la légitimité du service, ainsi que la protection des citoyens, du service public et de chacun de ses agents.

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 décent. 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 de gouvernance, 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. Par ailleurs, la recommandation (n° 169) concernant la politique d'emploi (dispositions complémentaires), 1984, prévoit que les politiques, plans et programmes économiques et sociaux développés pour promouvoir le plein emploi productif et librement choisi devraient viser à assurer à tous les travailleurs l'égalité de chances et de traitement dans l'accès à l'emploi, les conditions d'emploi, ainsi que dans l'orientation, la formation et la promotion professionnelles. En outre, tenant compte des difficultés rencontrées par certains groupes défavorisés pour trouver un emploi, la recommandation appelle les États à prendre des mesures pour répondre aux besoins de toutes les catégories de personnes qui pourraient avoir des difficultés à trouver un emploi durable, y compris les femmes, les jeunes, les personnes handicapées, les personnes âgées, les chômeurs de longue

durée et les travailleurs migrants en situation régulière. Cette politique devra également 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 ont ratifié la convention n° 122 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 ainsi qu'avec les représentants des milieux intéressés par les mesures à prendre.

Recommandation (n° 198) sur la relation de travail, 2006

Cette recommandation a pour objectif la protection des travailleurs qui ont des difficultés à établir l'existence d'une relation de travail lorsque les droits et obligations des parties concernées ne sont pas clairs, lorsqu'il y a eu une tentative de déguiser la relation de travail, ou lorsque la législation, son interprétation ou son application présentent des insuffisances ou des limites. En particulier, la recommandation prévoit l'adoption d'une politique nationale visant à garantir une protection efficace aux travailleurs qui exercent leur activité dans le cadre d'une relation de travail.

En juin 2017, les mandats de l'OIT, reconnaissant l'importance de l'emploi et du travail décent pour promouvoir la paix, prévenir les situations de crise résultant de conflits et de catastrophes, permettre le redressement et renforcer la résilience, et soulignant la nécessité de garantir le respect de tous les droits humains et la primauté du droit, y compris le respect des principes et droits fondamentaux au travail et des normes internationales du travail, en particulier des droits et principes pertinents pour l'emploi et le travail décent, ont adopté lors de la Conférence internationale du Travail, la **recommandation (n° 205) sur l'emploi et le travail décent pour la paix et la résilience**.

Agenda global pour l'emploi et suivi de la Déclaration de 2008 sur la justice sociale

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 collective¹⁴. Les actions de suivi de la Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable incluent un dispositif de discussion récurrente à la Conférence internationale du Travail. En réponse à l'exigence prévue par la Déclaration sur la justice sociale d'une approche intégrée afin d'aider les États 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. En novembre 2008, le Conseil d'administration a décidé que les objectifs stratégiques devaient être discutés de manière récurrente. Jusqu'à présent, il y a eu deux discussions récurrentes à la Conférence internationale du Travail sur l'objectif stratégique de l'emploi. La première discussion s'est déroulée en 2010, sur les «politiques de l'emploi pour la justice sociale et une mondialisation équitable». La deuxième discussion récurrente sur l'emploi a eu lieu en 2014, lorsque la Conférence a discuté le thème des «politiques de l'emploi pour une reprise et un développement durables». La prochaine discussion récurrente sur l'emploi aura lieu en 2021.

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

Cette convention prévoit que les États qui l'ont ratifiée devraient établir et entretenir un service public et gratuit de l'emploi, constitué par un système de bureaux nationaux placé sous le contrôle d'une autorité nationale. Le lien étroit entre les conventions n° 88 et 122 est évident dans l'article 1, alinéa 2, de la convention n° 88, qui préconise que «la tâche essentielle du service de l'emploi doit être de réaliser, en coopération, s'il y a lieu, avec d'autres organismes publics et privés intéressés, la meilleure organisation possible du marché de l'emploi comme partie intégrante du programme national tendant à assurer et à maintenir le plein emploi ainsi qu'à développer et à utiliser les ressources productives». Le service public d'emploi devrait aider les travailleurs à trouver un emploi convenable et les employeurs à recruter des travailleurs qui conviennent aux besoins des entreprises. La convention envisage la prise des mesures spéciales pour répondre aux besoins de certaines catégories de personnes, tels les personnes handicapées et les jeunes.

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. La politique nationale devra avoir pour but de garantir que des mesures de réadaptation professionnelle appropriées soient accessibles à toutes les catégories de personnes handicapées et de promouvoir les possibilités d'emploi de ces personnes sur le marché libre du travail. Elle devra être fondée sur le principe d'égalité de chances entre les personnes handicapées et les travailleurs en général. La convention envisage également que les organisations d'employeurs et de travailleurs, ainsi que les organisations représentatives des personnes handicapées devraient être consultées sur la mise en œuvre de la politique.



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 à la protection des personnes ayant des contrats de sous-traitance ainsi qu'à 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.

Sécuriser l'emploi des travailleurs handicapés

Plusieurs États Membres ayant ratifié la convention n° 159 ont adopté des politiques nationales de réadaptation professionnelle et d'emploi des personnes handicapées et de la législation suite à des consultations tenues avec les partenaires sociaux ainsi qu'avec les représentants d'organisations de personnes handicapées. Par exemple, l'Irlande a adopté en 2015 une stratégie globale d'emploi en faveur des personnes handicapées. Le Japon et la Mongolie ont également adopté des législations visant à éliminer la discrimination contre les personnes handicapées.

Par ailleurs, le programme irlandais Workway a été le premier projet en Europe à adopter une approche partenariale pour répondre au haut niveau de chômage des personnes handicapées. Il a été mis en place en 2001 dans le cadre du Programme pour la prospérité et l'équité. Workway vise à éveiller les consciences et à promouvoir l'emploi des personnes handicapées dans le secteur privé.

Pour atteindre ces objectifs, le programme fonctionne sous la forme de réseaux tripartites locaux établis dans les quatre régions de l'Irlande. Il est financé par le gouvernement et l'Union européenne.

Le tripartisme et le dialogue social ont été au cœur des efforts fournis par l'Islande à travers la promulgation d'une loi spéciale sur le handicap et la création d'un fonds de réadaptation professionnelle (VIRK). Les origines de cette législation remontent à des conventions collectives de 2008. Elle inclut des dispositions sur l'élaboration de nouveaux mécanismes de réadaptation pour les travailleurs qui, à la suite d'une maladie de longue durée ou d'un accident, ont une capacité de travail réduite. Le fonds a été établi pour donner effet à un accord entre partenaires sociaux prévoyant d'imposer une nouvelle cotisation aux employeurs.

L'emploi des jeunes: défis et perspectives

La discussion générale à la session de 2012 de la Conférence internationale du Travail a évalué l'ampleur et les caractéristiques de la crise de l'emploi des jeunes. Elle s'est penchée notamment sur les niveaux élevés du chômage et du sous-emploi, la détérioration de la qualité des emplois disponibles pour les jeunes, leur perte de contact avec le marché du travail et leur lente et difficile transition vers un travail décent. À l'issue de cette discussion, une résolution a été adoptée appelant à mener une action ciblée et immédiate pour combattre la crise de l'emploi des jeunes. Cette résolution reconnaissait que les normes internationales du travail jouent un rôle important dans la protection des droits des jeunes travailleurs. Elle comportait aussi une liste des normes internationales du travail pertinentes pour le travail et les jeunes. Les données du rapport *Tendances mondiales de l'emploi des jeunes 2017* indiquent que les jeunes sont trois fois plus susceptibles que les adultes d'être au chômage. Lorsque les jeunes hommes et femmes trouvent un travail, la qualité du travail est préoccupante, et les jeunes sont deux fois plus susceptibles de trouver des emplois précaires. La Commission d'experts pour l'application des conventions et des recommandations a souligné que les défis rencontrés par les jeunes pour trouver un travail durable sont aggravés pour les catégories de jeunes les plus exposés aux déficits de travail décent, comme les jeunes femmes, qui ont typiquement un taux de chômage plus élevé que les jeunes hommes, les jeunes handicapés et autres. La commission a néanmoins pris note des efforts réalisés à travers des politiques et programmes visant à promouvoir l'emploi des jeunes et la création des emplois de qualité dans certains pays.

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 continue de cette question, la Conférence internationale du Travail a adopté en 2004 la recommandation (n° 195) sur 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 améliorations¹⁵.

L'étude d'ensemble de 2010 sur les instruments relatifs à l'emploi contient une référence au fait qu'il existe une relation cruciale entre la convention n° 142, complétée par la recommandation n° 195, l'objectif de plein emploi, le travail décent et la réalisation du droit à l'éducation pour tous. L'étude rappelle aussi le rôle joué par la convention n° 142 dans la lutte contre les discriminations. La commission d'experts a par ailleurs observé qu'il y avait un problème d'ampleur croissante relatif au chômage parmi les travailleurs instruits, notamment les jeunes titulaires de diplômes universitaires, qui peinent de plus en plus à trouver un emploi pérenne en lien avec leur niveau de qualification. Ce problème vaut pour les pays avancés comme pour ceux en développement. La commission d'experts a encouragé les gouvernements à développer des politiques favorisant la création d'emplois et des services d'orientation professionnelle ciblant cette nouvelle catégorie de jeunes diplômés au chômage.



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 collectif¹⁶.

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.

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 minimales lors de l'exécution de contrats publics.

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 minima, le paiement des salaires, la non-discrimination, l'éducation et la formation professionnelle.



Les salaires sont, avec le temps de travail, l'une des conditions de travail qui a l'impact le plus direct et le plus tangible sur la vie quotidienne des travailleurs. Alors que le salaire est dans la plupart des cas nécessaire pour assurer l'entretien des travailleurs et de leur famille, dans de nombreuses parties du monde l'accès régulier à un salaire suffisant pour couvrir ces besoins n'est pas garanti.

En effet, dans certains pays le cumul des arriérés de salaires continue de poser problème. Il arrive que des travailleurs n'ayant pas reçu leurs salaires ne soient jamais payés en raison de la faillite de l'entreprise qui les employait. Des difficultés peuvent également se poser lorsqu'une partie, parfois importante, du salaire est payée en nature. Ces situations favorisent la paupérisation des travailleurs concernés. Dans certains cas, ces pratiques peuvent même les exposer à des risques de servitude pour dettes ou de travail forcé.

Le principe du paiement d'un salaire assurant un niveau de vie convenable aux travailleurs figurait déjà dans le Traité de Versailles. Suite à l'érosion du pouvoir d'achat liée à la crise économique de 2008, il est apparu important à l'OIT de souligner le lien entre la fixation de salaires minima et la lutte contre la pauvreté. Ainsi, le Pacte mondial pour l'emploi, adopté par la Conférence internationale du Travail en 2009, fait de nombreuses références aux salaires minima comme l'une des réponses à la crise économique internationale. L'ajustement régulier des salaires minima, en consultation avec les partenaires sociaux, est présenté dans le pacte comme un moyen de réduire les inégalités, accroître la demande et contribuer à la stabilité économique.

Les normes de l'OIT sur les salaires couvrent l'ensemble de ces questions. Elles prévoient notamment le paiement régulier des salaires, la protection des salaires en cas d'insolvabilité de l'employeur et la fixation de salaires minima.



Instruments pertinents de l'OIT

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 minima permettant d'établir et d'ajuster périodiquement les niveaux minimaux 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.

Politiques salariales et développement durable

Dans le cadre de son Agenda du travail décent, l'OIT encourage les États Membres à adopter un salaire minimum pour réduire la pauvreté et offrir une protection sociale aux travailleurs. L'adoption de politiques salariales appropriées est également présentée comme un moyen de mettre en œuvre le Programme de développement durable à l'horizon 2030. Ainsi, l'objectif de développement durable (ODD) 8 appelle à «promouvoir une croissance économique soutenue, partagée et durable, le plein emploi productif et un travail décent pour tous» et souligne l'importance de garantir à tous un salaire égal pour un travail de valeur égale. L'ODD 10 vise à «réduire les inégalités dans les pays et d'un pays à l'autre» et met l'accent sur l'adoption de politiques, notamment salariales, afin de parvenir progressivement à une plus grande égalité.

Le BIT analyse l'évolution des salaires à travers le monde et publie régulièrement un Rapport mondial sur les salaires. L'édition 2016/17 montre qu'après la crise financière de 2008-09 la croissance des salaires réels dans le monde a connu une reprise en 2010, mais que cette tendance s'est ensuite ralentie et s'est même inversée dans certains pays. L'une des conclusions du rapport est qu'en moyenne la croissance des salaires est en retard par rapport à celle de la productivité du travail (la valeur moyenne des biens et services produits par les travailleurs). Le rapport montre également que, ces toutes dernières années, plusieurs pays ont institué un salaire minimum, ou bien l'ont consolidé, comme moyen de soutenir les travailleurs faiblement rémunérés et de réduire les inégalités salariales. Selon ce rapport, lorsqu'il est fixé à un niveau approprié, le salaire minimum peut élever le revenu des travailleurs faiblement rémunérés – dont un grand nombre sont des femmes – sans effet néfaste significatif sur l'emploi. Enfin, le rapport présente l'inscription des politiques salariales à l'ordre du jour des dernières réunions du G20 comme une évolution positive, précisant que ce dernier a appelé à établir les principes d'une politique salariale durable qui renforcerait les institutions et les politiques du marché du travail – comme le salaire minimum et la négociation collective – afin que les augmentations de salaire reflètent mieux les gains de productivité.

Le BIT a publié en 2016 un **Guide pour les politiques en matière de salaire minimum** qui reflète la diversité des pratiques en la matière et recense les différents choix possibles, selon les préférences nationales et la situation du pays. Sans chercher à promouvoir un modèle unique, le guide souligne les principes essentiels des bonnes pratiques en matière de fixation de salaires minima et donne des exemples des avantages et inconvénients des différentes options. La publication de ce guide fait suite à celle d'une **étude d'ensemble sur les systèmes de salaires minima** (2014). Dans cette étude, la commission d'experts conclut que les objectifs, les principes et les méthodes énoncés dans la convention no 131 restent aussi pertinents que lors de son adoption en 1970 et convergent avec les politiques publiques visant à concilier les objectifs de développement économique avec les finalités de justice sociale.

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 XIX^e 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. Aujourd'hui, les normes de l'Organisation sur le temps de travail fournissent un cadre permettant de réglementer les heures de travail, le repos hebdomadaire, les congés annuels payés, le travail de nuit ainsi que le travail à temps partiel. 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

Ces deux conventions fixent la norme générale selon laquelle la durée du travail ne pourra dépasser quarante-huit heures par semaine et huit 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 quarante 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 vingt-quatre heures consécutives au moins tous les sept jours.

Convention (n° 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 trois semaines de travail pour une année de service.



Le temps de travail au XXI^e siècle

Au vu de l'importance des questions relatives au temps de travail dans le contexte des transformations en cours dans le monde du travail, le Conseil d'administration a décidé que **l'étude d'ensemble de 2018** porterait sur les instruments de l'OIT en la matière. Dans cette vaste étude, la commission d'experts a noté que, bien que les nouveaux aménagements du travail, tels que le travail sur appel, le télétravail et l'économie de plateforme, puissent offrir des avantages aussi bien pour les travailleurs que pour les employeurs, ils s'accompagnent aussi d'un certain nombre d'inconvénients, dont l'empiètement du travail sur les périodes de repos, le caractère imprévisible des heures de travail, l'insécurité des revenus et le stress engendré par le besoin que peuvent ressentir les travailleurs d'être en permanence connectés avec le travail. Il est donc important que ces questions soient régies par la législation nationale et qu'il soit tenu compte aussi bien des besoins des travailleurs en termes de santé physique et mentale et d'équilibre entre vie professionnelle et vie privée que des besoins de flexibilité des entreprises. La commission d'experts a également noté que, si les législations nationales des pays examinés reconnaissent globalement les limites au nombre d'heures de travail hebdomadaires, dans de nombreux pays les limites journalières ne sont pas clairement établies et que les circonstances justifiant le recours à des dérogations à la durée normale du travail ne sont pas toujours clairement définies ou vont au-delà de celles qui sont reconnues dans les instruments de l'OIT. De plus, les limites fixées concernant le nombre d'heures supplémentaires dépassent fréquemment les limites raisonnables requises par les conventions et souvent les heures supplémentaires ne font pas l'objet d'une compensation soit financière, soit sous forme de congés. Par ailleurs, la commission d'experts a relevé que, bien que le principe du repos hebdomadaire soit largement accepté dans les législations nationales, il existe de nombreux régimes spéciaux ainsi qu'une tendance à offrir une compensation financière pour tout travail accompli pendant les périodes de repos hebdomadaire, plutôt qu'un temps de repos compensateur. Elle a également noté que si le principe des congés annuels payés est largement accepté les périodes de service requises sont souvent trop longues et que les congés sont parfois reportés ou fractionnés, en contradiction avec l'objectif de veiller à ce que les travailleurs puissent se reposer et récupérer de la fatigue accumulée. Enfin, la commission d'experts a observé que dans de nombreux pays les mesures de protection en matière de travail de nuit ne sont pas encore établies.

Convention (n° 171) sur le travail de nuit, 1990

Cette convention prévoit que des mesures spécifiques exigées par la nature du travail de nuit doivent être prises pour la protection des travailleurs de nuit, notamment pour protéger leur santé, faciliter l'exercice de leurs responsabilités familiales et sociales, leur assurer des chances de développement de carrière et leur accorder les compensations appropriées. 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 (n° 175) sur le travail à temps partiel, 1994

Cette convention prévoit que les travailleurs à temps partiel reçoivent la même protection que celle dont bénéficient les travailleurs à plein temps se trouvant dans une situation comparable en ce qui concerne leurs droits à la liberté syndicale et à la négociation collective, la sécurité et la santé au travail et la discrimination dans l'emploi et la profession. Ils doivent également bénéficier de conditions équivalentes en matière de protection de la maternité, de cessation de la relation de travail et d'autres conditions d'emploi.

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. D'après les estimations mondiales les plus récentes dont dispose le BIT, 2,78 millions de décès d'origine professionnelle, dont 2,4 millions sont liés à des maladies professionnelles, sont enregistrés chaque année. Outre l'immense souffrance que cela représente pour les travailleurs et leur famille, les coûts économiques associés sont colossaux pour les entreprises, les pays et le monde. Les pertes liées aux indemnités, aux jours de travail perdus, aux interruptions de la production, aux formations et aux reconversions, ainsi qu'aux dépenses de santé, représentent environ 3,94 pour cent du PIB mondial¹⁷. 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.

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 (n° 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 sécurité et de santé 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. Elle est entrée en vigueur en 2008 et a déjà été ratifiée par près de 50 États Membres.

**Convention (n° 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 (n° 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.

Sécurité et santé dans des branches d'activité économique particulières

Convention (n° 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 (n° 152) sur la sécurité et l'hygiène dans les manutentions
portuaires, 1979**

Voir la rubrique sur les dockers.

Convention (n° 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 (n° 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 (n° 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. À cette fin, elle prévoit des mesures concernant la sécurité des machines, l'ergonomie, la maintenance 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 (n° 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 minimum 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 (n° 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 cancérigènes auxquels l'exposition des travailleurs doit être interdite ou réglementée, de s'efforcer de faire remplacer les substances ou agents cancérigènes par des substances ou agents non cancérigènes 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 (n° 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 (n° 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 minimum 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 (n° 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.

État des lieux sur la sécurité et la santé au travail

En 2017, la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations a publié une importante étude d'ensemble sur les instruments de sécurité et de santé au travail relatifs au cadre promotionnel, à la construction, aux mines et à l'agriculture. Dans cette étude, la commission a noté une reconnaissance quasi universelle quant à l'importance d'assurer des conditions de travail sûres et salubres aux travailleurs, notamment dans les secteurs de la construction, des mines et de l'agriculture. Dans leurs rapports, tous les États Membres ont évoqué les dispositions qu'ils ont prises, en droit ou dans la pratique, pour promouvoir la sécurité et santé au travail et protéger les travailleurs contre les accidents du travail et les maladies professionnelles. Bon nombre d'entre eux ont fait part de mesures prises récemment pour relancer et intensifier leurs efforts en ce domaine.

Sécurité et santé des jeunes travailleurs

À l'occasion de la Journée mondiale de la sécurité et de la santé au travail de 2018, l'OIT a attiré l'attention sur la question de la sécurité et la santé des jeunes travailleurs. Les 541 millions de jeunes travailleurs (âgés de 15 à 24 ans) au niveau mondial – parmi lesquels 37 millions d'enfants effectuent des travaux dangereux – représentent plus de 15 pour cent de la population active mondiale et souffrent d'un taux de lésions professionnelles non mortelles jusqu'à 40 pour cent plus élevé que chez les travailleurs adultes de plus de 25 ans. De nombreux facteurs peuvent accroître la vulnérabilité des jeunes aux risques en matière de sécurité et santé au travail, tels que leur stade de développement physique et psychologique, leur manque d'expérience professionnelle et de formation, leur connaissance limitée des dangers liés au travail et leur manque de pouvoir de négociation qui peut les conduire à accepter des tâches ou des emplois dans de mauvaises conditions de travail. L'OIT a souligné l'importance cruciale de relever ces défis et d'améliorer la sécurité et la santé des jeunes travailleurs, non seulement pour promouvoir l'emploi décent des jeunes, mais aussi pour joindre ces efforts à ceux de la lutte contre le travail dangereux des enfants, ainsi que toutes les autres formes du travail des enfants.

Recueils de directives pratiques

Les recueils de directives pratiques du BIT 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).



La sécurité sociale est un droit humain, qui répond à un besoin universel de protection contre certains risques de la vie et besoins sociaux. Des systèmes de sécurité sociale efficaces permettent de garantir la sécurité du revenu et la protection de la santé, contribuant ainsi à prévenir et à réduire la pauvreté et les inégalités, et à promouvoir l'inclusion sociale et la dignité des personnes. Cela par le biais de prestations, en espèces ou en nature, qui visent à assurer l'accès à des soins médicaux et services de santé ainsi que la sécurité du revenu, tout au long du cycle de la vie, et notamment en cas de maladie, chômage, accident du travail ou maladie professionnelle, maternité, responsabilités familiales, invalidité, perte du soutien de famille, ainsi qu'au moment de la retraite et durant la vieillesse. De ce fait, les systèmes de sécurité sociale constituent un investissement important dans le bien-être des travailleurs et de l'ensemble de la communauté, et facilitent l'accès à l'éducation et à la formation professionnelle, à la nutrition, ainsi qu'aux autres biens et services essentiels. En lien avec d'autres politiques, la sécurité sociale améliore la productivité et l'employabilité et participe au développement économique. Pour les employeurs et les entreprises, la sécurité sociale aide à maintenir une main-d'œuvre stable et adaptable aux changements. Enfin, elle renforce la cohésion sociale et contribue ainsi à édifier la paix sociale, des sociétés inclusives et une mondialisation équitable, assurant des conditions de vie décentes à toutes et à tous.

Les conventions et recommandations qui composent le cadre normatif de l'OIT en matière de sécurité sociale sont uniques: elles établissent des normes minimales de protection guidant le développement de régimes de prestations et de systèmes nationaux de sécurité sociale, s'appuyant sur les bonnes pratiques provenant de toutes les régions du monde. Ainsi, elles partent du principe qu'il n'existe pas de modèle de sécurité sociale unique, et qu'il appartient à chaque pays de développer la protection requise. Pour ce faire, elles offrent une gamme d'options et de clauses de souplesse qui permettent de parvenir progressivement à l'objectif de couverture universelle de la population et des risques sociaux, par le biais de prestations adéquates. Elles énoncent également des principes directeurs pour la conception, le financement, la mise en œuvre, la gouvernance et l'évaluation des régimes et systèmes de sécurité sociale, suivant une approche fondée sur les droits. Dans un monde qui se globalise, au sein duquel les personnes sont toujours davantage exposées à des risques économiques, il est clair 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 qu'en 2012 la Conférence internationale du Travail a adopté un nouvel instrument, la recommandation

n° 202 sur les socles de protection sociale. En outre, l'étude d'ensemble de 2019 consacrée à la protection sociale universelle pour vivre dignement et en santé, préparée par la commission d'experts et qui sera examinée par les mandants de l'OIT lors de la Conférence internationale du Travail de juin 2019, porte sur cette recommandation.

Instruments pertinents de l'OIT

Convention (n° 102) concernant la sécurité sociale (norme minimum), 1952

Elle précise le niveau minimal 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 maladie, 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 minimales 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.

Recommandation (n° 202) sur les socles de protection sociale, 2012

Cette recommandation fournit des orientations pour établir ou maintenir des socles de protection sociale et pour mettre en œuvre les socles de protection sociale dans le cadre de stratégies pour assurer des niveaux plus élevés de sécurité sociale au plus grand nombre de personnes possible, selon les orientations données par les normes de l'OIT relatives à la sécurité sociale.

Convention n° 118 sur l'égalité de traitement sécurité sociale, 1962

Convention n° 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 no 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 n° 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 pertinentes¹⁸.

Soins médicaux

- Convention n° 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 n° 130: mêmes prestations que la convention n° 102, mais également soins dentaires et réadaptation médicale.

Indemnités de maladie

- Convention n° 102: paiements périodiques correspondant au moins à 45 pour cent du salaire de référence.
- Convention n° 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 n° 102: paiements périodiques correspondant au moins à 45 pour cent du salaire de référence.
- Convention n° 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 n° 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 n° 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 n° 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 n° 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 minimal 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 n° 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.

Prestations de maternité

- Convention n° 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 n° 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 à un montant du même ordre de grandeur.

Prestations d'invalidité

- Convention n° 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 n° 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 n° 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 n° 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 ont besoin d'une protection spéciale pour empêcher les dommages à leur santé et à celle de leur enfant, et 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 (n° 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 (n° 3) sur la protection de la maternité de 1919 et la convention (n° 103) sur la protection de la maternité (révisée) de 1952 sont toujours en vigueur dans certains pays.

La convention n° 183 prévoit un congé de maternité de quatorze 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, 52 pour cent des pays étudiés (99 pays) prévoient un congé de maternité d'une durée de quatorze semaines ou plus, le standard requis par la convention n° 183. Parmi ces pays, 48 États suivent ou dépassent les dix-huit semaines de congés suggérées par la recommandation n° 191; 49 pays prévoient douze à treize semaines de congé maternité – c'est-à-dire moins que ce qui est spécifié dans la convention n° 183, mais en conformité avec le niveau requis par les conventions n°s 102 et 103, c'est-à-dire douze semaines. Seulement 16 pour cent (30 pays) prévoient moins de douze semaines de congé maternité. Des 192 pays pour lesquels l'information est disponible, tous sauf 2 prévoient des prestations en espèces aux femmes pendant le congé maternité. Les deux exceptions sont la Papouasie-Nouvelle-Guinée et les États-Unis, qui fournissent des formes de congé de maternité, mais aucune disposition légale pour les prestations. De manière globale, 38 pour cent (73 pays), des 192 États pour lesquels on dispose d'informations ont des systèmes de prestation à un niveau d'au moins les deux tiers des revenus pour au moins quatorze semaines. Quatorze pour cent (26 pays) excèdent ce niveau en prévoyant des niveaux de prestations à 100 pour cent des revenus pour au moins dix-huit semaines. Dans le cas de 44 pour cent (84 pays) néanmoins, le congé maternité n'est pas rémunéré, rémunéré à hauteur de moins des deux tiers des revenus antérieurs ou rémunéré pour une période inférieure à quatorze semaines¹⁹.

TRAVAILLEURS DOMESTIQUES

Les travailleurs domestiques représentent une part importante de la main-d'œuvre mondiale du secteur informel, et figurent parmi les catégories de travailleurs les plus vulnérables. Ils travaillent pour des ménages de particuliers, souvent sans véritable contrat de travail, sans être déclarés, sont exclus du champ de la législation du travail. Actuellement, on dénombre au moins 67 millions de travailleurs domestiques dans le monde, sans compter les enfants qui travaillent comme domestiques, et ce nombre ne cesse d'augmenter dans les pays développés et en développement. Quatre-vingts pour cent des travailleurs domestiques sont des femmes.

Des conditions de travail déplorables, l'exploitation de la main-d'œuvre et les violations des droits humains sont les principaux problèmes que rencontrent les travailleurs domestiques. Environ 10 pour cent de l'ensemble des travailleurs domestiques sont couverts par la législation générale du travail au même titre que les autres travailleurs. En revanche, plus du quart d'entre eux sont totalement exclus du champ d'application de la législation du travail national. À l'heure actuelle, les travailleurs domestiques sont souvent confrontés à de très bas salaires, des horaires de travail excessifs; ils n'ont aucun jour de repos hebdomadaire garanti et sont parfois victimes d'abus physiques, psychologiques ou sexuels ou d'entrave à leur liberté de circulation.

Instrument pertinent de l'OIT

Convention (n° 189) relative aux travailleuses et travailleurs domestiques, 2011

Cette convention, accompagnée de la recommandation n° 201, prévoit que les travailleurs domestiques du monde entier s'occupant de familles ou de l'entretien de maisons doivent disposer des mêmes droits que les autres travailleurs: un nombre d'heures de travail raisonnable, un repos hebdomadaire d'au moins vingt-quatre heures consécutives, un paiement en nature limité, des informations claires sur les conditions générales d'emploi et le respect des droits et des principes fondamentaux du travail, dont la liberté d'association et le droit à la négociation collective.



À ce jour, 25 pays ont ratifié la convention n° 189, et la plupart de ces pays ont pris des mesures pour donner effet à ses dispositions. Par exemple, le Costa Rica a étendu l'accès à la sécurité sociale à tous les travailleurs domestiques. Des mesures pour autoriser l'inspection du travail ont été prises par un certain nombre de pays, tout en veillant au respect du foyer familial (Costa Rica, Uruguay). D'autres pays, qui prévoyaient un salaire minimum pour les travailleurs domestiques touchant moins que le salaire minimum national, ont pris des mesures pour augmenter le salaire de ces travailleurs, leur permettant ainsi de mener une vie digne pour eux et leur familles (Argentine).

Le travail domestique en chiffres

Le travail domestique est une source d'emploi considérable: il représente environ 1,7 pour cent de l'emploi total dans le monde, et 3,6 pour cent de l'emploi salarié. Les données sur le travail domestique sont particulièrement difficiles à collecter. Le BIT a publié ses premières estimations sur le travail domestique en 2013 (dans le rapport *Domestic Workers across the world*). Cette méthodologie a ensuite été affinée et adaptée en 2016, et publiée dans le cadre d'estimations sur les travailleurs migrants à l'échelle mondiale. Ces ressources clés sont accompagnées de guides sur la recherche qualitative et quantitative sur le travail domestique des enfants et de réflexions sur la manière de mesurer la valeur sociale et économique du travail domestique²⁰.

TRAVAILLEURS MIGRANTS

L'accélération de la mondialisation de l'économie a généré une augmentation du nombre de travailleurs migrants comme jamais auparavant. Le chômage et la pauvreté croissante ont amené de nombreux travailleurs dans les pays en développement à rechercher du travail ailleurs. En fait, il est estimé que 73 pour cent des migrants sont des travailleurs. 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. Des efforts considérables ont été déployés ces dernières années pour obtenir des données fiables et comparables sur les migrations de main-d'œuvre. Cependant, comme l'ont souligné l'OIT et la communauté internationale, des lacunes importantes subsistent. Pour y remédier, le BIT a publié des estimations mondiales et régionales concernant les travailleurs migrants. Selon ces estimations, il y aurait 244 millions de migrants dans le monde aujourd'hui, soit 3,3 pour cent de la population mondiale. Près de la moitié des migrants sont des femmes²¹. 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.

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.

Les migrants dans le monde du travail contemporain:

tendances mondiales et régionales

Bien que les migrations constituent une dimension cruciale du débat sur l'avenir du travail, des phénomènes comme les mutations technologiques, l'évolution de la relation de travail et l'érosion du contrat social entre l'État et d'autres acteurs rendront les migrations de main-d'œuvre de plus en plus difficiles à gérer. En effet, les migrations de main-d'œuvre sont un phénomène de plus en plus complexe et dynamique observé dans le monde entier, à l'intérieur d'une même région ou entre des régions. Sur certains axes migratoires, par exemple entre l'Asie et les États arabes ou à l'intérieur de l'Asie du Sud-Est, le nombre de migrants internationaux – en grande majorité des travailleurs – a triplé depuis 1990. La migration temporaire de main-d'œuvre, en particulier de main-d'œuvre peu qualifiée, dépasse les flux de migration permanente, ce qui pose un véritable défi en matière de gouvernance: comment assurer un travail décent et réduire les coûts de la migration pour cette catégorie de travailleurs migrants?

L'OIT se préoccupe depuis sa création de la protection des droits des travailleurs migrants et a notamment adopté des mesures pour pallier les irrégularités et les abus dont ils sont parfois victimes, en prenant pleinement en compte l'équilibre complexe que cela suppose sur les plans social, économique et politique. Fondamentalement, les instruments sur les migrations de main-d'œuvre font appel à la coopération internationale afin de promouvoir une approche fondée sur les droits en la matière. Dans son étude d'ensemble de 2016 concernant les instruments relatifs aux travailleurs migrants, la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations a estimé que cet objectif reste aussi pertinent de nos jours qu'il l'était lors de l'adoption des instruments, en 1949 et 1975, même si certaines dispositions particulières semblent aujourd'hui quelque peu obsolètes, au vu de l'évolution contemporaine du phénomène migratoire, qui ne pouvait être anticipée. Soulignant que les instruments existants offrent le potentiel voulu pour relever les nombreux défis migratoires auxquels les États Membres de l'OIT sont actuellement confrontés, et tenant compte de leur souplesse intrinsèque, la commission d'experts a invité le BIT à entreprendre une vaste campagne pour promouvoir la mise en œuvre effective des conventions n^{os} 97 et 143 et des recommandations n^{os} 86 et 151, dans le cadre de son Programme sur la migration équitable. La commission d'experts a souligné à ce propos l'importance des mesures visant à répondre aux besoins des femmes et de certains groupes de travailleurs migrants, tels que les minorités ethniques et religieuses, les populations rurales et autochtones, les jeunes, les handicapés et les personnes affectées par le VIH/sida.

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. 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 État, appartenant à un armateur qui n'a parfois ni la nationalité du navire ni celle de l'un des marins. En droit international, l'État du pavillon – qui est le pays dans lequel un navire est enregistré et dont le navire bâte le pavillon – est l'État 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, quelle que soit la nationalité des marins ou de l'armateur.

Sur les navires battant le pavillon d'États qui n'exercent pas de juridiction et de contrôle effectifs sur leurs navires, comme cela est 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 avec des navires qui ne respectent pas les normes.

Le navire à bord duquel les marins 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 abandonnés 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 rendu 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 nécessaires 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, telles 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 10^e session maritime, la 94^e Conférence internationale du Travail a adopté la convention du travail maritime, 2006 (MLC, 2006). Cette convention révisé et consolide 37 conventions existantes ainsi que les recommandations qui y sont rattachées. Elle utilise un nouveau format avec des mises à jour, si nécessaire, pour refléter les conditions et le langage modernes. De cette manière, cette convention générale énonce en un seul et même document le droit de 1,5 million de gens de mer à des conditions de travail décentes pour ce qui est de la quasi-totalité des aspects de leurs conditions de travail et de vie: âge minimum, contrat d'engagement maritime, durée du travail ou du repos, paiement des salaires, congé annuel rémunéré, rapatriement, soins médicaux à bord, recours à des services de recrutement et de placement, logement, alimentation et service de table, protection de la sécurité et de la santé et prévention des accidents, ainsi que procédures de traitement des plaintes des gens de mer²².

La MLC, 2006, s'applique à un large éventail de navires effectuant des voyages internationaux ou nationaux, à l'exception de ceux qui naviguent exclusivement dans les eaux intérieures ou dans des eaux situées

à l'intérieur ou au proche voisinage d'eaux abritées ou de zones où s'applique une réglementation portuaire; des navires affectés à la pêche ou à une activité analogue; des navires de construction traditionnelle tels que les boutres et les jonques; ainsi que des navires de guerre et des navires de guerre auxiliaires.

Pour entrer en vigueur, elle devait être ratifiée par 30 États Membres de l'OIT représentant au moins 33 pour cent de la jauge brute de la flotte marchande mondiale. Le 20 août 2012, ces deux conditions ont été satisfaites et la convention est entrée en vigueur douze mois après, le 20 août 2013. Au 30 novembre 2018, la convention avait déjà été ratifiée par 89 pays représentant plus de 90 pour cent de la jauge brute de la flotte marchande mondiale et continue à être ratifiée à un rythme soutenu.

Afin que la mise en œuvre ait le plus de répercussions possible au niveau national et que la convention soit promue en vue d'une large ratification, l'OIT a mis à disposition un ensemble d'activités de renforcement des capacités comme des séminaires tripartites au niveau national et a développé un éventail de ressources comme le site dédié à la convention qui rassemble des informations actualisées sur ces activités et la base de données de la convention qui contient des informations spécifiques sur les législations adoptées pour lui donner effet ainsi que des directives pour la mise en œuvre. En plus, l'Académie du travail maritime, basée au centre de formation de l'OIT à Turin, organise des ateliers de travail sur la convention, qui comprennent des cours de formation en résidence pour les inspecteurs et les formateurs des inspecteurs, des séminaires de travail en coopération avec les organisations d'armateurs et de gens de mer et des ateliers pour juristes.

En juin 2013, le Conseil d'administration du BIT a établi la Commission tripartite spéciale (STC), en conformité avec l'article XIII de la MLC, 2006, pour suivre en permanence l'application de cette convention. En vertu des pouvoirs conférés par cette convention, la commission peut adopter et transmettre à la Conférence internationale du Travail pour approbation des amendements au code de la convention, et joue un rôle consultatif, en vertu de l'article VII, à l'égard des pays dans lesquels il n'y a pas d'organisations représentatives des armateurs et des gens de mer à consulter à propos de la mise en œuvre de la convention. Cette commission a tenu sa première réunion en avril 2014, au cours de laquelle des amendements très importants au code de la convention ont été adoptés afin d'assurer la fourniture d'un dispositif de garantie financière rapide et

efficace pour indemniser les gens de mer en cas d'abandon ou d'incapacité de longue durée causés par un accident du travail ou de décès. Ces amendements ont été approuvés par la Conférence internationale du Travail en juin 2014 et sont entrés en vigueur le 18 janvier 2017. Par la suite, deux séries d'amendements à la MLC, 2006, ont été adoptées, en 2016 et en 2018. Ces amendements ont notamment pour objet d'intégrer la prévention du harcèlement et de l'intimidation parmi les dispositions traitant de la sécurité et de la santé au travail et d'apporter une réponse à la situation des gens de mer victimes d'actes de piraterie ou de vols à main armée, lorsque ceux-ci se retrouvent captifs. Il s'agit alors d'assurer le maintien du contrat d'engagement maritime pendant la période de captivité, ainsi que le paiement du salaire et le droit au rapatriement. Ces amendements sont appelés à entrer en vigueur dans les prochaines années.

En parallèle, la convention n° 185 sur les pièces d'identité des gens de mer (révisée), de 2003, a fait l'objet d'un important travail de réflexion, afin que son contenu soit modernisé et qu'il intègre les progrès qui ont été accomplis depuis son adoption en matière de sécurisation des documents d'identité. Ces réflexions ont abouti à l'adoption d'amendements aux annexes de la convention n° 185, qui sont entrés en vigueur le 8 juin 2017. Cet instrument apporte une contribution essentielle à la sûreté du transport maritime, afin de lutter contre les menaces terroristes, mais surtout il permet de répondre aux besoins des gens de mer qui sont en transit ou en transfert pour rejoindre un embarquement ou pour être rapatriés. Il facilite aussi les permissions à terre, essentielles pour le bien-être et la santé de ces travailleurs, qui restent souvent plusieurs mois de suite à travailler à bord d'un navire.

Enfin, dans le cadre du mécanisme d'examen des normes, la STC a commencé, en avril 2018, une évaluation de la pertinence des instruments maritimes adoptés avant la MLC, 2006. L'objectif, à terme, est de ne maintenir en vigueur qu'un corpus de normes internationales du travail maritime solide et à jour, répondant au besoin de protection des gens de mer et assurant aux acteurs du transport maritime les conditions d'une concurrence loyale. À cette occasion, la STC a mis l'accent sur la nécessité de privilégier la ratification de la MLC, 2006, telle qu'amendée, qui constitue l'instrument de référence universellement reconnu par le secteur des transports maritimes.

On estime à plus de 58 millions le nombre de personnes travaillant dans le secteur primaire de la pêche de capture et de l'aquaculture (activités du secteur primaire). Parmi ces travailleurs, 37 pour cent le sont à plein temps, 23 pour cent à temps partiel et le reste de manière occasionnelle ou sous un statut non spécifié. Plus de 15 millions de personnes travaillent à plein temps à bord de navire de pêche. La pêche suppose de longues heures de travail ardu dans un milieu marin souvent éprouvant. Les pêcheurs peuvent être amenés à utiliser des équipements dangereux – simples ou complexes – pour prendre, trier et stocker le poisson. Dans de nombreux pays, les taux d'accidents et de décès dans ce secteur sont bien supérieurs à la moyenne nationale, tous secteurs professionnels confondus. En cas d'accident ou de maladie survenant en mer, il arrive que le pêcheur soit loin d'un centre médical professionnel et qu'il doive compter sur ses collègues à bord du navire pour le soigner; les services d'évacuation médicale varient considérablement d'un pays et d'une région à l'autre. Les bateaux de pêche peuvent rester en mer pendant de longues périodes, opérant dans des zones de pêche éloignées. Les pêcheurs ont souvent du mal à obtenir des permissions à terre dans des ports étrangers, ou des visas les autorisant à monter à bord des navires ou à les quitter dans des pays étrangers. Les relations entre employeurs (souvent des armateurs à la pêche) et pêcheurs sont diverses. Il existe deux grands systèmes de rémunération dans le secteur: le système de rémunération fixe et le système de rémunération à la part. Dans le premier cas, le salaire est fixé pour une période donnée. Dans le second, les pêcheurs touchent un pourcentage des recettes ou des bénéfices bruts de l'expédition de pêche concernée. Les pêcheurs peuvent percevoir un faible salaire minimum complété par une rémunération à la part ou sous forme de primes (par exemple, pour le repérage du poisson). Dans de nombreux pays, les pêcheurs relèvent de la catégorie des «travailleurs indépendants» en raison de ces dispositions. 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. 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 – et en gardant à l'esprit que les navires de pêches sont exclus du champ d'application de la convention sur le travail maritime, 2006 –, la Conférence internationale du Travail a adopté, lors de sa 97^e session, la convention (n° 188) sur le travail dans la pêche, 2007, et la recommandation (n° 199) sur le travail dans la pêche, 2007, qui visent à fournir un cadre global de droits répondant aux enjeux des conditions de vie et de travail des pêcheurs. La convention n° 188 a été ratifiée par 10 États membres à ce jour et est entrée en vigueur le 16 novembre 2017.



En tenant compte de la nécessité de réviser les conventions internationales suivantes, à savoir la convention (n° 112) sur l'âge minimum (pêcheurs), 1959, la convention (n° 113) sur l'examen médical des pêcheurs, 1959, la convention (n° 114) sur le contrat d'engagement des pêcheurs, 1959, et la convention (n° 126) sur le logement à bord des bateaux de pêche, 1966, la convention n° 188 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 deux ans,
- exige l'adoption d'une loi concernant l'effectif minimal de l'équipage,
- définit les périodes minimales de repos journalier et hebdomadaire pour les navires restant en mer pendant plus de trois jours,
- établit le droit au rapatriement des pêcheurs aux frais du propriétaire du navire de pêche et, enfin, intègre des dispositions relatives au contrôle de l'État du port inspirées de celles applicables dans le secteur maritime.

Autre instrument antérieur de l'OIT

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.



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 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 ratifié 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.

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 autochtones 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 l'État plurinational de Bolivie, la Colombie, le Nicaragua, le Mexique, le Pérou et la République bolivarienne du Venezuela, ont reconnu dans leur Constitution le caractère multiethnique et multiculturel de leurs populations respectives. Plusieurs 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 inuits du Groenland ou leur en laisse la gestion. Par ailleurs, le 30 août 2012, la République centrafricaine est devenue le premier pays africain à ratifier la convention n° 169. En 2018, le Luxembourg est devenu le 23^e pays à ratifier cette convention.

Les peuples autochtones et les changements climatiques: de victimes à agents de changement grâce au travail décent

Dans le rapport intitulé *Les peuples autochtones et les changements climatiques* publié en 2018, le BIT a analysé la situation des peuples autochtones dans le contexte du changement climatique. Le rapport suggère que le changement climatique affecte les peuples autochtones de manière différente, ainsi que les politiques ou les actions visant à y remédier. En même temps, il souligne qu'en tant qu'agents de changement les peuples autochtones sont essentiels au succès des politiques et des mesures visant à atténuer et à s'adapter au changement climatique, en particulier leur modèle économique durable et leurs connaissances traditionnelles. Le rapport souligne l'importance de l'Agenda du travail décent, notamment la convention n° 169 de l'OIT et les lignes directrices pour une transition juste, pour autonomiser les femmes et les hommes autochtones et faire en sorte qu'ils deviennent des partenaires pour un développement durable et une action climatique forte.

La convention n° 169 et les accords de paix

Par deux fois, la ratification de la convention n° 169 s'est inscrite comme élément central des processus d'accords de paix mettant un terme à des conflits armés internes dont l'origine se trouvait dans l'exclusion sociale de communautés indigènes. Au Guatemala, l'accord pour une paix ferme et durable a mis fin à une guerre civile de trente-six ans, en décembre 1996. Cet accord faisait entrer en vigueur un ensemble d'autres accords préalables négociés sur une période de six années, dont l'Accord relatif à l'identité et aux droits des peuples indigènes signé le 31 mars 1995 par le gouvernement et l'Unidad Revolucionaria Nacional Guatemalteca (URNG). L'accord de paix a ainsi facilité la ratification de la convention n° 169 par le Guatemala, le 5 juin 1996. Au Népal, le processus officiel de fin du conflit armé a été mis en œuvre en février 1996 et a abouti le 21 novembre 2006 avec la signature de l'Accord de paix global entre le gouvernement et le Parti communiste du Népal (maoïste). Le processus de paix a comporté plusieurs accords, dont certains prévoyaient la ratification de la convention n° 169, qui a finalement été ratifiée le 14 septembre 2007.



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).

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

Le secteur de l'hôtellerie, de la restauration et du tourisme est l'un des secteurs économiques dont la croissance est la plus rapide dans le monde. Il compte aussi parmi les secteurs qui créent le plus d'emplois, en raison de son fort coefficient de main-d'œuvre et de l'important effet multiplicateur

sur l'emploi dans d'autres industries connexes. Cependant, il est connu pour ses mauvaises conditions de travail, qui s'expliquent par plusieurs facteurs: fragmentation du secteur avec une majorité de petites et moyennes entreprises, où le taux de syndicalisation est bas; faibles niveaux des salaires et des qualifications requises; travail en équipe, travail de nuit et travail saisonnier. 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.

De l'exploitation sexuelle à un métier dans l'hôtellerie

La pauvreté et l'absence de perspectives d'emploi conduisent des adolescentes vivant dans les zones côtières de Madagascar à tomber dans le piège de l'exploitation sexuelle commerciale des enfants. Un projet de l'OIT vient en aide aux efforts réalisés localement pour combattre ce fléau, l'une des pires formes du travail des enfants. De 2014 à 2016, l'OIT – en collaboration avec l'UNICEF – a mis en place un projet visant à permettre à des adolescents mineurs tombés dans cet engrenage de quitter ce milieu pour apprendre un métier. Il s'agit de jeunes mineurs, en majorité des filles, mais aussi des garçons ayant joué le rôle d'«entremetteurs». Ils ont alors suivi une formation de trois mois dans l'hôtellerie-restauration (serveuses, femmes de chambre, cuisinier, service au bar) qui constitue un secteur pour lequel les employeurs de la région ont du mal à recruter du personnel compétent. La formation théorique était complétée par un stage de trois mois en entreprises qui a débouché sur plusieurs embauches. Une des bénéficiaires de ce programme, aujourd'hui âgée de 22 ans, explique qu'elle était tombée dans le piège de l'exploitation sexuelle commerciale entre 15 et 20 ans. Issue d'une famille pauvre de cinq enfants, elle raconte son calvaire et ses rencontres pour des sommes dérisoires. Aujourd'hui, cette jeune femme a complètement quitté ce milieu. Grâce à la formation qu'elle a suivie, elle est désormais serveuse au restaurant de l'hôtel. Elle se dit heureuse et rêve d'avoir d'ici à quelques années sa propre petite échoppe de restauration rapide (appelée localement gargote²³).

Conditions de travail dans le secteur de la santé

Outre la promotion de la protection sociale en matière de santé pour tous les travailleurs, l'OIT œuvre en faveur de meilleures conditions de travail pour les travailleurs de la santé, par le biais des normes sectorielles du travail et du dialogue social. La pénurie de travailleurs formés dans le secteur de la santé coïncide avec le prolongement de l'espérance de vie, le recours plus fréquent à des techniques médicales spécialisées et l'apparition de nouvelles maladies pharmaco-résistantes. Par ailleurs, les hôpitaux et autres établissements de santé sont rarement considérés comme des lieux de travail. À mesure que la demande en services de santé augmente et que la pénurie en personnel de santé qualifié se fait sentir, les conditions de travail se détériorent et la qualité des soins de santé risque de s'en trouver menacée. Cette pénurie sérieuse de travailleurs que l'on constate dans les pays les plus pauvres est exacerbée par les pays plus riches, qui offrent de meilleures conditions de travail aux travailleurs de la santé migrants. L'OIT collabore avec l'OMS afin de faire face à ces difficultés, en reconnaissant que les établissements de santé sont des environnements de travail uniques et en favorisant l'amélioration des conditions de travail, de manière à encourager et à soutenir les travailleurs de la santé dans leurs efforts pour fournir des soins de haute qualité au sein de leur communauté.

Systeme de controle regulier

Reclamations

Plaintes

Liberte syndicale

Application des conventions non ratifiees

Assistance technique et formation

Declaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail et son suivi

Declaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation equitable

Initiative du centenaire sur les normes

L'APPLICATION ET LA PROMOTION DES NORMES INTERNATIONALES DU TRAVAIL

Depuis près d'un siècle, l'OIT contribue aux progrès de la justice sociale sur la planète. Elle s'appuie pour ce faire sur un processus de prise de décisions qui est unique en son genre parmi les institutions de la gouvernance internationale. La valeur du «tripartisme», principe qui est au cœur du fonctionnement de l'OIT, est largement reconnue, et ce principe est considéré comme étant la raison de l'impact inégalé de l'Organisation sur la réalisation des droits au travail dans le monde. Mais, si la première étape vers la protection juridique des travailleurs et des employeurs à l'échelle internationale est bien l'adoption de normes du travail, le contrôle de l'application de ces normes n'est pas moins important. Le système de contrôle de l'OIT est multidimensionnel, et il est ancré dans les normes et principes de l'Organisation. Parmi les nombreux dispositifs de contrôle qui existent dans les organisations internationales et régionales, le système particulier dont s'est dotée l'OIT pour favoriser le respect des normes du travail est considéré comme l'un des plus élaborés et des plus performants.

En effet, les normes internationales du travail sont étayées par des organes de contrôle uniques au niveau international qui contribuent 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, notamment 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 trois 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 de gouvernance 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 six 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.

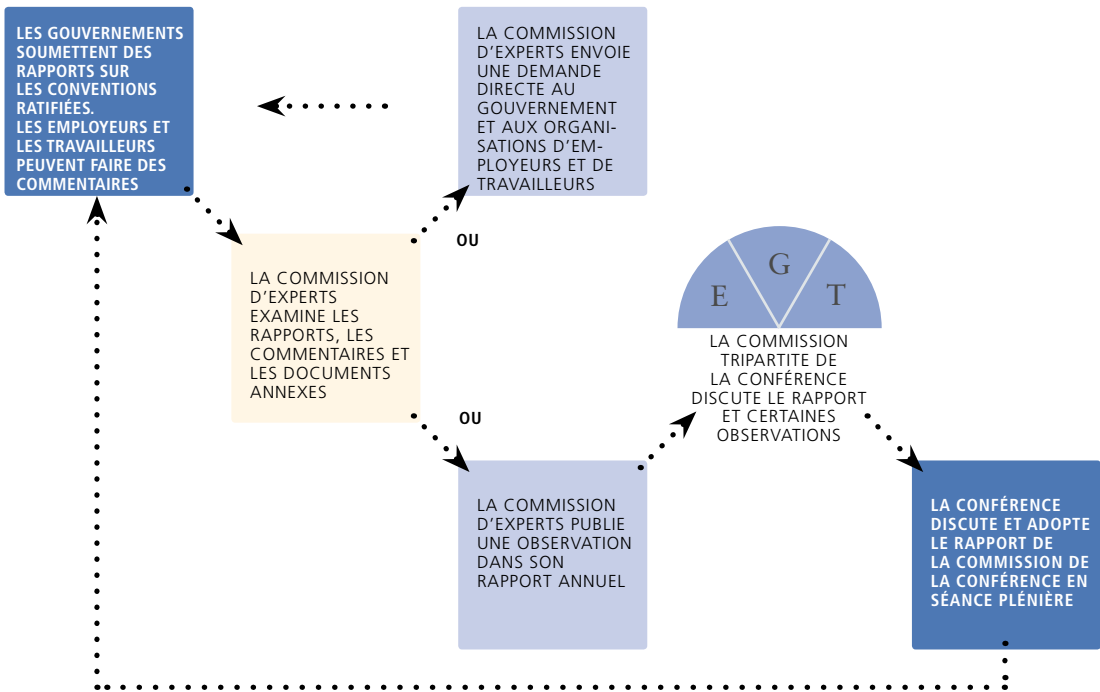
La Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations

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 au sein des États Membres.

La commission formule deux sortes de commentaires à l'endroit des gouvernements: 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 concernés²⁴.

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 sur un thème particulier choisi par le Conseil d'administration du BIT (voir ci-après section sur les études d'ensemble).

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, et publié en février de l'année suivante, 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 cas qui feront l'objet d'un débat. Les gouvernements concernés par les commentaires sont invités à répondre devant la Commission de l'application des normes de la Conférence et à fournir des informations sur le point en question. Très souvent, la Commission de l'application des normes 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 individuels (en général 24 cas) examinés par cette commission 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

Cas de progrès notés par la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations

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 3 000 cas de progrès (cas dans lesquels la commission a exprimé sa «satisfaction») ont été notés.

Depuis qu'elle a commencé à relever les cas de satisfaction dans ses rapports, la commission d'experts a continué à utiliser les mêmes critères généraux. En effet, la commission d'experts exprime sa satisfaction dans les cas dans lesquels, suite aux commentaires qu'elle a formulés sur un problème particulier, les gouvernements ont pris des mesures, que ce soit par l'adoption d'une nouvelle législation, d'un amendement à la législation existante ou par une modification significative de la politique ou de la pratique nationales, réalisant ainsi une plus grande conformité avec leurs obligations découlant des conventions considérées. Lorsqu'elle exprime sa satisfaction, la commission indique au gouvernement et aux partenaires sociaux que, selon elle, le problème particulier est réglé. Le fait de relever les cas de satisfaction a un double objectif:

- reconnaître formellement que la commission se félicite des mesures positives prises par les gouvernements pour faire suite à ses commentaires; et
- fournir un exemple aux autres gouvernements et aux partenaires sociaux qui font face à des problèmes similaires.

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, 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 dans son rapport. 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 pour l'application des conventions et recommandations 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

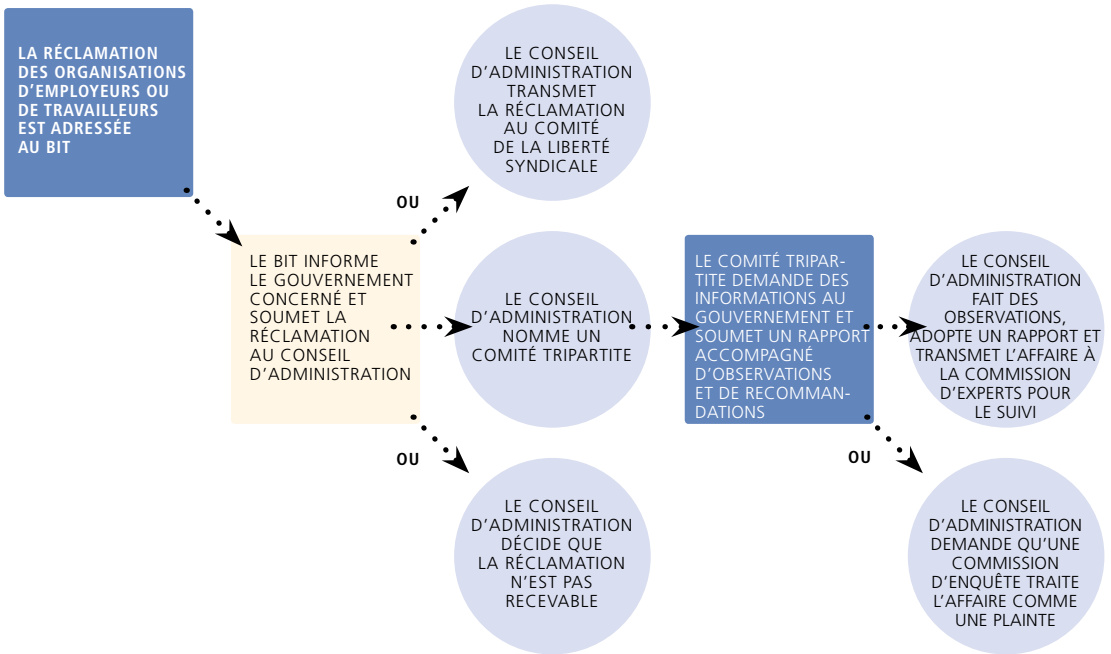
La procédure de réclamation est régie par les articles 24 et 25 de la Constitution de l'OIT. Elle donne le droit aux organisations professionnelles d'employeurs ou de travailleurs de présenter au Conseil d'administration du BIT une réclamation à l'encontre de tout État Membre qui, à leur avis, «n'aurait 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. Avant les années 2000, si la réponse du gouvernement ne paraissait pas satisfaisante, le Conseil d'administration avait le droit de rendre publique la réclamation reçue et la réponse donnée. Au cours des dernières années, les rapports des comités tripartites ont été systématiquement rendus publics et sont disponibles sur le site de l'OIT. Par ailleurs, en l'absence de mesures prises par un gouvernement, la commission d'experts peut alors être chargée d'assurer le suivi, ou l'affaire, dans les cas les plus graves, peut déboucher sur une plainte, auquel cas le Conseil d'administration peut décider de la constitution d'une commission d'enquête. Enfin, lorsqu'il s'agit d'une réclamation concernant l'application des conventions n^{os} 87 et 98, le Comité de la liberté syndicale en est généralement saisi pour examen, en conformité avec les règles régissant les réclamations.

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

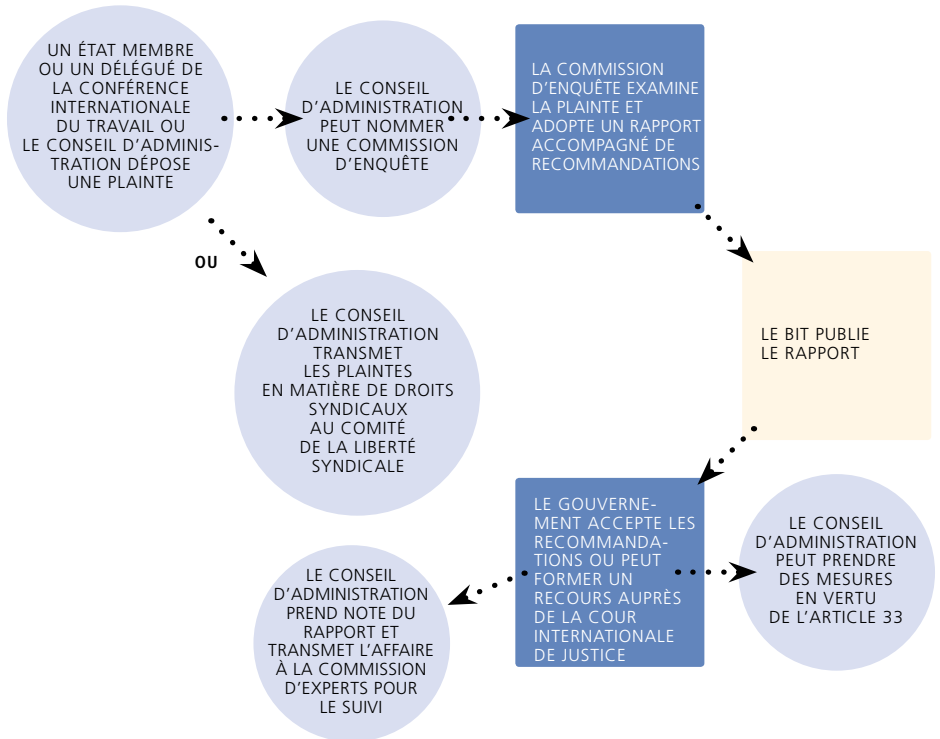
La Grèce a ratifié en 1955 la convention (n° 81) sur l'inspection du travail, 1947. En 1994, ce pays a adopté une loi qui prévoyait de décentraliser l'inspection du travail et de la placer sous la responsabilité des administrations préfectorales autonomes. La Fédération des associations de fonctionnaires 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, 13 commissions d'enquête ont été constituées, la plus récente, votée en mars 2018 par le Conseil d'administration, fait suite à une plainte en vertu de l'article 26 déposée contre le gouvernement de la République bolivarienne du Venezuela.

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 et unique 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»²⁵.

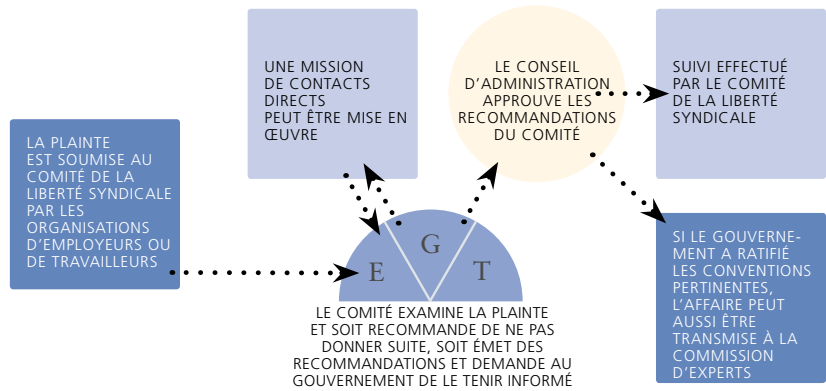
LIBERTÉ SYNDICALE

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 de 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 sont 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 a 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 mission 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 soixante-dix ans, le Comité de la liberté syndicale a examiné plus de 3 300 cas. Plus de 60 pays sur les 5 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 dernières décennies²⁶.



La procédure en matière de liberté syndicale



Le Comité de la liberté syndicale: une procédure novatrice en droit international

Le paragraphe 14 de la procédure spéciale pour l'examen des plaintes en violation de la liberté syndicale stipule que «le mandat du comité consiste à déterminer si, concrètement, telle ou telle législation ou pratique est conforme aux principes de la liberté syndicale et de la négociation collective énoncés dans les conventions portant sur ces sujets». Le Conseil d'administration a régulièrement approuvé ce mandat et, en 2009, il a décidé de l'inclure dans le *Recueil de règles applicables au Conseil d'administration*. Le Comité de la liberté syndicale n'a pas pour mandat de formuler des conclusions générales relatives à la situation des syndicats ou des employeurs dans un pays donné sur la base de vagues généralités, mais d'évaluer des allégations précises concernant le respect des principes de la liberté syndicale. La procédure du Comité n'a pas pour objet de critiquer les gouvernements, mais plutôt d'engager un dialogue tripartite constructif afin de promouvoir le respect des droits des organisations de travailleurs et d'employeurs dans la loi et la pratique.

Pour pouvoir déposer plainte devant le comité, certaines conditions de recevabilité doivent être remplies. Le plaignant doit indiquer clairement qu'il entend déposer plainte auprès du Comité de la liberté syndicale; la plainte doit émaner d'une organisation d'employeurs ou de travailleurs; elle doit être formulée par écrit et signée par le représentant d'un organisme habilité à présenter une plainte. Les organisations non gouvernementales disposant du statut consultatif auprès de l'OIT ont également le droit de présenter des plaintes. Sur le fond, les allégations contenues dans la plainte ne doivent pas être de nature purement politique; elles doivent être formulées clairement et dûment étayées par des preuves. Il n'est pas nécessaire d'avoir épuisé toutes les voies de recours à l'échelle nationale, mais le comité peut tenir compte du fait qu'une affaire soit en instance devant une juridiction nationale. Le Comité de la liberté syndicale se réunit trois fois par an, durant la semaine qui précède les sessions du Conseil d'administration²⁷.

Mécanismes tripartites nationaux pour la prévention et le règlement des différends en matière de normes internationales du travail promus par l'OIT

Depuis des années, l'OIT promeut en Amérique latine des mécanismes tripartites nationaux pour la prévention et le règlement des différends en matière de normes internationales du travail, en particulier en ce qui concerne la liberté syndicale et la négociation collective, à la demande des gouvernements à l'encontre desquels des plaintes ont été déposées devant le Comité de la liberté syndicale. Les organes de contrôle de l'OIT ont pris note de l'utilisation de ces mécanismes et/ou en ont appuyé l'utilisation, et ont encouragé le Bureau à continuer d'en promouvoir le développement adéquat. Ces mécanismes se sont avérés très utiles pour prévenir et résoudre de nombreux différends dans le domaine de la liberté syndicale et ont été parfois le cadre qui a permis de conclure des conventions collectives. La Colombie et le Panama ont créé des commissions de ce type avec des résultats encourageants. En République dominicaine, il a été décidé de mettre en place une table ronde tripartite dont les fonctions comprennent la prévention et le traitement approprié de tout différend lié à l'application des conventions de l'OIT ratifiées, dans le but de trouver des solutions et de parvenir à des accords. De l'expérience acquise à ce jour, on retiendra les critères suivants pour le bon fonctionnement des commissions:

- les ministères du travail doivent allouer les ressources humaines et financières nécessaires pour coordonner les travaux des mécanismes de conciliation; il doit être possible de coordonner et d'inviter d'autres ministères et institutions de l'État à participer aux réunions organisées pour traiter les cas à l'examen;
- l'acceptation du mécanisme de médiation doit se fonder sur un accord tripartite;
- les organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives et le gouvernement doivent nommer un médiateur/modérateur national permanent ayant la confiance de toutes les parties;
- les propositions de conciliation et les conclusions qui seront adoptées dans le cadre de cette procédure doivent se fonder entre autres sur les normes internationales du travail pertinentes et prendre en compte les commentaires des organes de contrôle;
- il convient d'établir un mécanisme de suivi des accords conclus afin de renforcer la confiance des parties dans le mécanisme;
- il convient aussi que les membres des mécanismes de médiation reçoivent une formation spéciale sur les normes internationales du travail et le système de contrôle de l'OIT;
- la procédure de conciliation doit être gratuite et facultative, et ne devrait pas empêcher de recourir aux organes de contrôle de l'OIT.

Sans aucun doute, la communauté internationale a trouvé dans ces mécanismes un instrument de plus pour renforcer les instances de dialogue social. «Exporter» ces commissions au-delà de l'Amérique latine est un défi. L'initiative répond à une évolution moderne dans la recherche permanente de la pleine application des normes internationales du travail.

Étude 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 de la Constitution, 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 certaines conventions et/ou recommandations choisies 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:

- 2010 – Instruments relatifs à l'emploi
- 2011 – Instruments relatifs à la sécurité sociale
- 2012 – Conventions fondamentales
- 2013 – Relations de travail dans la fonction publique et négociation collective
- 2014 – Instruments relatifs à la fixation des salaires minima
- 2015 – Droit d'association (agriculture) et organisations de travailleurs ruraux
- 2016 – Instruments relatifs aux travailleurs migrants
- 2017 – Instruments relatifs à la sécurité et à la santé au travail
- 2018 – Instruments relatifs au temps de travail
- 2019 – Recommandation (n° 202) sur les socles de protection sociale (à paraître)
- 2020 – Instruments concernant l'objectif stratégique de l'emploi (à paraître)
- 2021 – Instruments sur le personnel infirmier et les travailleurs domestiques (à paraître)

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: Le Caire, Dakar, Pretoria, Yaoundé

Amériques: Lima, San José, Santiago

Caraïbes: Port of Spain

États arabes: Beyrouth

Asie de l'Est: Bangkok

Asie du Sud: New Delhi

Europe orientale et Asie centrale: Budapest, Moscou



Centre international de formation de l'OIT

Le Centre international de formation de l'OIT, qui se trouve à Turin en Italie, a pour mandat de fournir des services de formation, d'apprentissage et de renforcement des capacités aux gouvernements, aux organisations d'employeurs, aux organisations de travailleurs et à d'autres partenaires nationaux et internationaux, en soutien du travail décent et du développement durable. Chaque année, le centre organise plus de 450 programmes et projets pour quelque 12 000 participants provenant de 190 pays. En particulier, le centre 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.

Le Centre de Turin accueille également l'Académie du travail maritime, un programme de cours spécialisé visant à renforcer les capacités des gouvernements, des armateurs et des gens de mer pour mettre en œuvre la convention sur le travail maritime, 2006.

DÉCLARATION DE L'OIT RELATIVE AUX PRINCIPES ET DROITS FONDAMENTAUX AU TRAVAIL ET SON SUIVI (1998)

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 de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail et son suivi, les États Membres ont reconnu 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 (y compris le protocole de 2014 relatif à la convention sur le travail forcé). Par ailleurs, le BIT lui-même a l'obligation de fournir l'assistance nécessaire pour atteindre ces objectifs.

En outre, le point 5 de la Déclaration de 1998 souligne que les normes du travail ne pourront servir à des fins commerciales protectionnistes et que rien dans cette déclaration et son suivi ne pourra être invoqué ni servir à pareilles fins; en outre, l'avantage comparatif d'un quelconque pays ne pourra, en aucune façon, être mis en cause du fait de la présente Déclaration.

Un mécanisme de suivi de la Déclaration de 1998 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 instruments de l'OIT correspondants. Ces rapports sont examinés par le Conseil d'administration dont les commentaires sont publiés dans l'introduction à l'examen des rapports annuels. Ce document permet de faire le point sur la mise en œuvre des principes et droits fondamentaux au travail dans les pays concernés. Il décrit les faits nouveaux et les tendances observées.

La déclaration et son suivi ont pour objectif de promouvoir les principes et droits énoncés par la déclaration et de faciliter la ratification des normes fondamentales par le dialogue et l'assistance technique. Ils n'ont pas pour but de créer une série parallèle d'instruments, 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, ainsi que le protocole de 2014 relatif à la convention sur le travail forcé. Une fois cet objectif atteint, tous les États Membres seront alors soumis au même système de contrôle régulier pour ce qui est de ces instruments.

DÉCLARATION DE L'OIT SUR LA JUSTICE SOCIALE POUR UNE MONDIALISATION ÉQUITABLE (2008)

Alors que l'incertitude régnait largement dans le monde du travail sur lequel pesait 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 ont adopté la **Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable**, qui avait pour vocation de renforcer la capacité de cette organisation tripartite à promouvoir l'Agenda du travail décent et à répondre efficacement aux défis des transformations du monde du travail dans la mondialisation. Il s'agissait du 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 sur la justice sociale est l'expression de la vision contemporaine de la mission de l'OIT à l'ère de la mondialisation. 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 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 de 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 assujéti 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. En outre, la Déclaration rappelle que la violation des principes et droits fondamentaux au travail ne saurait être invoquée ni utilisée en tant qu'avantage comparatif légitime, et que les normes du travail ne sauraient servir à des fins commerciales protectionnistes.

Enfin, 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 du 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.

INITIATIVE DU CENTENAIRE SUR LES NORMES INTERNATIONALES DU TRAVAIL

L'initiative sur les normes est l'une des sept initiatives du centenaire qui ont été mises en œuvre avant l'année du centenaire de l'OIT en 2019.

Son objectif est double. Cette initiative vise:

- à renforcer la pertinence des normes internationales du travail par un mécanisme d'examen;
- à consolider le consensus tripartite à propos d'un système de contrôle faisant autorité.

1. Mécanisme d'examen des normes (MEN)

Le MEN est un mécanisme faisant partie intégrante de la politique normative de l'OIT pour s'assurer que le corpus des normes est cohérent et à jour et qu'il répond aux changements constants dans le monde du travail en vue d'assurer la protection des travailleurs et de prendre en compte les besoins des entreprises durables (voir section 1, Actualisation des normes internationales du travail).

2. Un consensus tripartite renforcé sur un système de contrôle faisant autorité

Sa mise en œuvre a débuté par une demande du Conseil d'administration, en mars 2015, voulant que le président de la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations et le président du Comité de la liberté syndicale rédigent conjointement un rapport sur l'interaction, le fonctionnement et l'amélioration possible des différentes procédures de contrôle découlant des articles 22, 23, 24 et 26 de la Constitution de l'OIT et du mécanisme de traitement des plaintes relatives à la liberté syndicale.

À sa session de mars 2017, le Conseil d'administration a adopté un plan de travail et un calendrier relatifs au renforcement du système de contrôle, y compris dix propositions regroupées dans quatre domaines prioritaires. Les dix propositions couvrent une vaste gamme de sujets tels que: la relation entre les organes de contrôle de l'OIT, la rationalisation de la présentation des rapports, l'échange d'informations avec les organisations ou la sécurité juridique. Le plan de travail est actuellement mis en œuvre.

L'initiative sur les normes ouvre la voie à la politique actuelle relative aux normes internationales du travail. Cette politique vise à renforcer le rôle des normes internationales du travail pour faire progresser l'objectif clé de l'Organisation qui est de favoriser la justice sociale par la promotion du travail décent. Pour atteindre cet objectif, la politique sur les normes oriente également les efforts en vue de:

- donner une plus grande visibilité aux normes internationales du travail;
- se rapprocher des mandants en offrant une assistance et une coopération techniques et par un renforcement des capacités.

Principaux organes et documents du BIT
Notes

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, 1994²⁸

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 DU BIT

- 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)).
- **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 NORMLEX à l'adresse suivante: <http://www.ilo.org/dyn/normlex/fr>.

- **Documents du Conseil d'administration**, y compris les documents de la Section 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

Une sélection de publications sur les différents thèmes couverts par les normes internationales du travail ainsi que le système de contrôle de l'OIT est disponible à partir de la page d'accueil du site de l'OIT sur les normes internationales du travail. Ces publications couvrent notamment les thèmes suivants:

- Travaux généraux sur les normes internationales du travail
- Action normative et système de contrôle de l'OIT
- Liberté syndicale et négociation collective
- Travail des enfants et travail forcé
- Gens de mer et travail maritime
- Protection de la maternité
- Économie informelle
- Commerce et droits des travailleurs
- Administration et inspection du travail
- Égalité de traitement

- Voir site Web des normes du travail sous la rubrique «Publications» à l'adresse suivante:
<https://www.ilo.org/global/standards/information-resources-and-publications/publications/lang--fr/index.htm>.

Ressources sur Internet

- NORMLEX est une base de données trilingue (français, anglais, espagnol) qui réunit des informations sur les normes internationales du travail (telles que des informations sur les ratifications, les obligations de faire rapport, les commentaires des organes de contrôle de l'OIT, etc.) ainsi que sur les législations nationales du travail et de la sécurité sociale. Elle a été conçue afin de fournir des informations complètes et faciles à utiliser sur ces sujets.
- NATLEX est une base de données trilingue (français, anglais, espagnol – en plus de très nombreux textes dans la langue d'origine), sur le droit du travail, la sécurité sociale et les droits de la personne. Elle réunit près de 90 000 enregistrements de la législation de 196 pays et plus de 160 territoires, provinces et autres subdivisions.

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

NOTES

- ¹ BIT, *Déclaration d'intention de Guy Ryder*, Directeur général du BIT, Genève, 2016.
- ² BIT, *Emploi et questions sociales dans le monde – Tendances 2018*, Genève, 2018.
- ³ BIT, *Emploi et questions sociales dans le monde – Une économie verte et créatrice d'emplois*, Genève, 2018. IIES (Institut international d'études sociales), *World of Work Report 2013: Repairing the economic and social fabric*, Genève, BIT, 2013. Résumé français: «Rapport sur le travail dans le monde 2013: restaurer le tissu économique et social».
- ⁴ BIT, *La transition de l'économie informelle à l'économie formelle*, rapport V (2), Conférence internationale du Travail, 103^e session, Genève, 2014.
- ⁵ Voir <http://www.ilo.org/empent/areas/business-helpdesk/lang--fr/index.htm>.
- ⁶ IIES (Institut international d'études sociales), *La dimension sociale des accords de libre-échange*, BIT, 2013. Voir aussi C. Doumbia-Henry et É. Gravel, «Accord de libre-échange et droits des travailleurs: évolution récente», *Revue internationale du Travail*, vol. 145, n^o 3, pp. 211-234, 2006.
- ⁷ CSI (Confédération syndicale internationale), *Rapport annuel des violations des droits syndicaux*, 2017.
- ⁸ BIT et IFC (Société financière internationale), *Better Work Jordan Annual Report 2017: An industry and compliance review*.
- ⁹ Résumé basé sur T. El-Rayyes, *Multi-employer collective bargaining in Jordan: The case of the garment industry*, à paraître.
- ¹⁰ BIT, *Global estimates of modern slavery: Forced labour and forced marriage*, Genève, 2017. Résumé français: «Estimations mondiales de l'esclavage moderne: travail forcé et mariage forcé».
- ¹¹ BIT, *Global estimates of child labour: Results and trends, 2012-2016*, Genève, 2017. Résumé français: «Estimations mondiales du travail des enfants: résultats et tendances 2012-2016».
- ¹² Understanding Children's Work (UCW), *Understanding the Brazilian success in reducing child labour: Empirical evidence and policy lessons*, Rome, 2011.
- ¹³ M. Oelz, S. Olney et M. Tomei, *Égalité de rémunération – Guide d'introduction*, Genève, BIT, 2013.
- ¹⁴ BIT, «Point sur les éléments clés constituant l'Agenda global pour l'emploi», doc. GB.286/ESP/1 (Rev.), 286^e session du Conseil d'administration, Genève, mars 2003, pp. 5-6.
- ¹⁵ BIT, *Apprendre et se former pour travailler dans la société du savoir*, rapport IV (1), p. 6, Conférence internationale du Travail, 91^e session, Genève, 2003. Voir aussi Banque mondiale, *Rapport sur le développement dans le monde 2005: un meilleur climat de l'investissement pour tous*, pp. 137-140.
- ¹⁶ Voir le *Rapport final de la Réunion tripartite d'experts chargés d'examiner la convention (n^o 158) sur le licenciement, 1982, et la recommandation (n^o 166) sur le licenciement, 1982* (Genève, 18-21 avril 2011). Disponible à l'adresse https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_166967.pdf; et la décision concernant la sixième question à l'ordre du jour: *Rapport et résultats de la Réunion tripartite d'experts chargés d'examiner la convention (n^o 158) et la recommandation (n^o 166) sur le licenciement, 1982*. Disponible à l'adresse http://www.ilo.org/gb/decisions/GB312-decision/WCMS_168572/lang--fr/index.htm.
- ¹⁷ Voir le site de la Journée mondiale de la sécurité et de la santé au travail 2018 à l'adresse <https://www.ilo.org/safework/events/safeday/lang--fr/index.htm>.
- ¹⁸ M. Humblet et R. Silva, *Des normes pour le XXI^e siècle: sécurité sociale*, Genève, BIT, 2002.
- ¹⁹ BIT, *Rapport mondial sur la protection sociale 2017-2019: protection sociale universelle pour atteindre les objectifs de développement durable*, Genève, 2017, p. 36. Voir également l'annexe IV, tableau B.5 du rapport.

- ²⁰ BIT, *ILO Global estimates on migrant workers and migrant domestic workers: results and methodology*. Résumé français: «Estimations mondiales de l'OIT concernant les travailleurs migrants: résultats et méthodologie», Genève, 2015.
- ²¹ BIT, *Migration de main-d'œuvre: nouvelle donne et enjeux de gouvernance*, rapport IV, Conférence internationale du Travail, 106^e session, Genève, 2017.
- ²² Voir <http://www.ilo.org/global/standards/maritime-labour-convention/lang--fr/index.htm>.
- ²³ Voir le site Web du Département des politiques sectorielles (SECTOR) du BIT, secteur hôtels, tourisme, restauration. Disponible à l'adresse <https://www.ilo.org/global/industries-and-sectors/hotels-catering-tourism/lang--fr/index.htm>.
- ²⁴ Voir le *Manuel sur les procédures en matière de conventions et recommandations internationales du travail*, édition révisée, Genève, BIT, 2012.
- ²⁵ BIT, *Promoting better working conditions: A guide to the international labor standards system*, Bureau de l'OIT, Washington, DC, 2003, p. 29.
- ²⁶ É. Gravel, I. Duplessis et B. Gernigon, *Le Comité de la liberté syndicale: quel impact depuis sa création?*, Genève, BIT, 2001.
- ²⁷ Voir *La liberté syndicale – Compilation des décisions du Comité de la liberté syndicale*, sixième édition, 2018. Disponible à l'adresse https://www.ilo.org/global/standards/subjects-covered-by-international-labour-standards/freedom-of-association/WCMS_632961/lang--fr/index.htm.
- ²⁸ N. Mandela, «Justice sociale: une lutte permanente», *Regards sur l'avenir de la justice sociale: mélanges à l'occasion du 75^e anniversaire de l'OIT*, Genève, BIT, 1994, p. 198.

