



Berne, mars 2018

Guide pratique pour le centenaire de l'Organisation internationale du travail (OIT)

Comprendre facilement le rôle et l'importance de l'OIT en 5 points

Hélène Agbémégnah
Responsable questions juridiques
agbemegnah@travailsuisse.ch

Sommaire

Introduction	Travail.Suisse et le centenaire de l'Organisation internationale du travail (OIT)
Lexique	Définition des principaux termes juridiques utilisés (par ordre d'importance)
1.	Rôle, mission et structure de l'OIT
2.	Quelles sont les normes de l'OIT ?
3.	Quels sont les mesures et moyens pour contrôler les normes ? Schéma du contrôle régulier
4.	De quel pouvoir d'action disposent les organisations de travailleurs et travailleuses ? Schéma des procédures particulières
5.	Que fait l'OIT pour concrétiser ses principes et normes internationaux ?
Informations	Documentation et indications supplémentaires sur le centenaire

L'année 2019 marque le centenaire de l'Organisation internationale du travail (OIT), unique institution tripartite de l'Organisation des Nations Unies (ONU) réunissant des représentants des gouvernements, des organisations de travailleurs et d'employeurs. Travail.Suisse, l'organisation faïtière indépendante des travailleuses et travailleurs, ainsi que d'autres partenaires sociaux participeront activement aux festivités du centenaire qui auront lieu tout au long de l'année.

Depuis sa création en 1919, la Suisse est membre de l'OIT. Cette organisation qui œuvre en faveur de la justice sociale et des droits humains au travail soutient des valeurs défendues par les organisations de travailleuses et travailleurs. Ce jubilé offre donc l'occasion d'observer l'impact des actions de l'OIT et des organisations de travailleurs au sein de cette institution sur les conditions de vie des travailleuses et travailleurs. C'est aussi et surtout le moment d'établir les perspectives et les champs d'action pour l'avenir du travail, à l'heure de la globalisation et de la numérisation. Afin de montrer leur engagement dans le centenaire et les années à venir, le gouvernement suisse, Travail.Suisse et d'autres organisations faïtières nationales ont adopté, le 18 octobre 2018, une « Déclaration tripartite sur le futur du travail et du partenariat social en Suisse à l'ère de la numérisation de l'économie »¹. De nombreux défis sont à relever pour permettre à tous les travailleuses et travailleurs de préserver leurs droits et conditions de travail décent. La numérisation croissante et les nouvelles formes de travail qui modifient, entre autres, l'organisation du travail, les notions de temps et de lieu de travail ainsi que le statut des salariés imposent une collaboration étroite des partenaires sociaux et des différents acteurs de la société. L'amélioration du monde du travail et les défis qu'elle comporte présentent des aspects à la fois nationaux et internationaux, d'où l'importance du rôle de l'OIT et de la poursuite du dialogue des partenaires sociaux à ces deux niveaux.

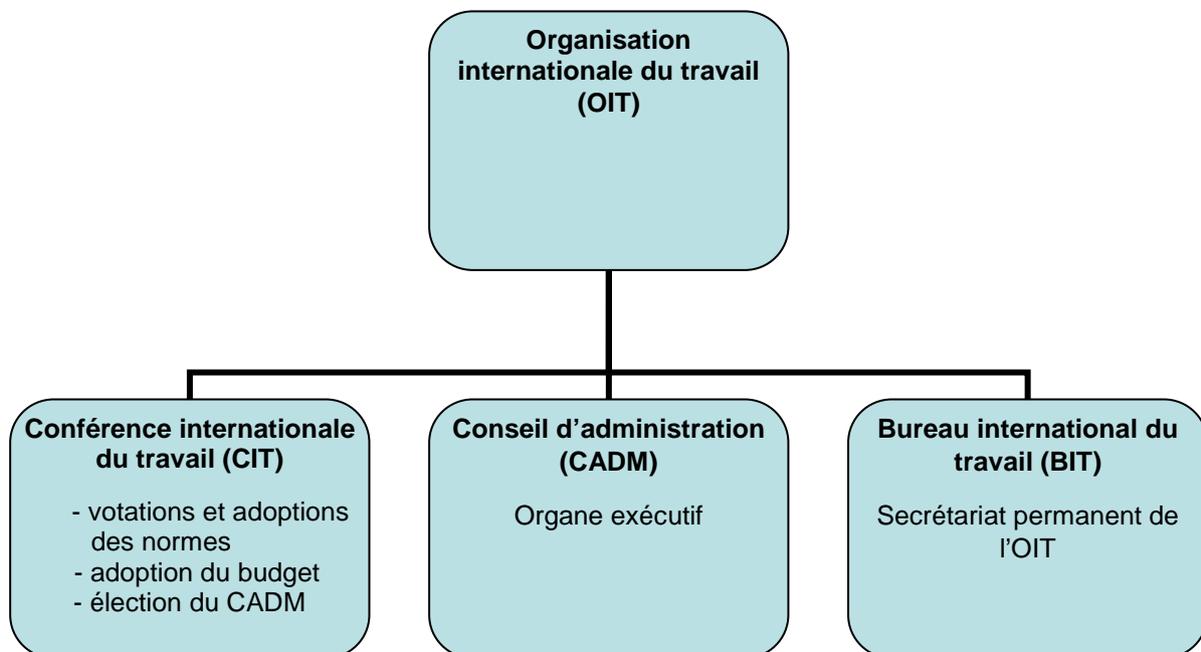
Pour accompagner les différentes organisations célébrant le centenaire, ce guide offre un bref aperçu de l'OIT permettant de comprendre ses principaux mécanismes de fonctionnement, son rôle et son action en faveur des travailleuses et travailleurs. Ce guide est également utile pour les travailleuses et travailleurs qui ne connaissent pas l'OIT, mais voudraient en savoir plus.

¹ Voir également sous la rubrique « Question » le lien de la déclaration:
<https://www.newsd.admin.ch/newsd/message/attachments/54059.pdf>

Norme	Une norme internationale du travail est une norme élaborée par les mandants (gouvernements, travailleurs et employeurs) de l'OIT établissant les principes et les droits fondamentaux au travail et réglementant d'autres domaines du monde du travail.
Convention	Une Convention est un traité international qui crée des obligations internationales pour les Etats qui les ratifient. Elle est contraignante et n'a pas de réserve, sauf si cela est expressément prévu dans la Convention. Elle peut être de trois types : fondamentale, de gouvernance, technique.
Protocole	Un Protocole modifie ou complète une Convention. Il a le même statut qu'une Convention à laquelle il est annexé et qui a été ratifiée.
Recommandation	Une Recommandation sert de principe directeur sans caractère contraignant. Elle constitue une source d'inspiration pour les Etats qui peuvent l'intégrer à leur ordre juridique interne. Elle peut apporter des précisions sur les Conventions. Souvent, une Convention énonce les principes fondamentaux qui doivent être appliqués par les Etats qui l'ont ratifiée, tandis que la Recommandation correspondante complète la convention en proposant des principes directeurs plus précis. Il y a également des Recommandations autonomes qui ne sont liées à aucune Convention.
Déclaration	Une Déclaration est une résolution de la Conférence internationale du travail pour édicter une déclaration formelle faisant autorité. Une déclaration sert également à réaffirmer l'importance attachée à certains principes et valeurs. Elle n'est pas soumise à ratification, mais est destinée à une mise en œuvre large. Elle contient des engagements symboliques et politiques de la part des Etats membres.
Ratification	La ratification est l'acte par lequel l'Etat accepte d'être juridiquement lié par les dispositions d'une Convention.
Signature	La signature d'une Convention ou d'un de ses Protocoles équivaut à une approbation préliminaire. Elle n'entraîne pas d'obligation exécutoire, mais affiche l'intention d'un Etat d'examiner le traité au niveau national et d'envisager de le ratifier. Elle engage l'Etat à ne pas commettre d'actes contraires aux objectifs ou à la raison d'être du traité.

L'OIT a été créée en 1919 et est devenue, après la Seconde guerre mondiale, la première organisation spécialisée de l'ONU. Elle est la seule organisation tripartite de l'ONU qui réunit les représentants des gouvernements, des travailleurs et des employeurs qui participent de manière égale aux discussions et aux prises de décisions de ses organes. Elle compte à l'heure actuelle 187 Etats membres. La Suisse fait partie de l'OIT et son gouvernement est représenté par le Secrétariat d'Etat à l'économie (SECO) qui participe aux travaux de ses organes de décision et de gestion.

Le mandat de l'OIT est de promouvoir la justice sociale et de faire respecter les droits humains dans le monde du travail. L'OIT a notamment comme objectifs d'établir les normes internationales du travail, de favoriser la création d'emplois décents, d'améliorer la protection sociale et de renforcer le dialogue sur les questions liées au travail. L'OIT se compose de trois organes :



La Conférence internationale du Travail (CIT) : la CIT se déroule chaque année à Genève avec des représentants des gouvernements, des travailleurs et des employeurs. Elle réunit quelque 4000 représentants tripartites. Chaque Etat présente une délégation tripartite composée de deux délégués gouvernementaux et d'un délégué chacun pour les travailleurs et employeurs qui peuvent être accompagnés de conseillers techniques. Elle est considérée comme le Parlement de l'OIT.

Le Conseil d'administration (CADM) : le CADM est l'organe exécutif de l'OIT. Trois sessions sont organisées par année à Genève lors desquelles sont prises les décisions sur la politique de l'OIT. Il est responsable du programme et du budget qu'il soumet pour adoption à la CIT et élit le Directeur général du BIT. Le CADM est composé de 28 membres gouvernementaux, 14 membres représentant les travailleurs et 14 membres représentant les employeurs.

Le Bureau international du Travail (BIT) : le BIT est dirigé par le Directeur général actuel M. Guy Rider. Le BIT, secrétariat permanent de l'OIT, a son siège à Genève où sont menées l'ensemble des activités de l'OIT.

Le système normatif de l'OIT existe depuis sa création en 1919. Tout un système de normes internationales du travail a été élaboré et continue à se développer, dans le but d'améliorer les conditions de travail des travailleurs et travailleuses sur le plan mondial. Plus précisément, les normes visent à faciliter l'accès à un travail décent et productif, dans des conditions de liberté, d'équité, de sécurité et de dignité, afin de permettre une croissance équitable et durable pour tous.

Parmi le type de normes qui régulent la politique des gouvernements et des entreprises dans le monde du travail, les conventions et les recommandations sont les plus importantes (voir également lexique juridique au début du guide). Il existe actuellement 189 conventions sur le travail qui définissent les normes minimales à respecter dans plusieurs domaines de compétence : liberté syndicale, droit d'organisation et de négociation collective, abolition du travail forcé, égalité de chance et de traitement, conditions de travail, sécurité sociale etc. La Suisse a ratifié 60 conventions et un Protocole de l'OIT, dont les 8 conventions fondamentales. Elles sont considérées comme fondamentales, car elles concrétisent les principes et les droits fondamentaux au travail qui sont les suivants :

- La liberté syndicale et reconnaissance effective du droit de négociation collective
- L'élimination de toute forme de travail forcé ou obligatoire
- L'abolition effective du travail des enfants
- L'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession

Les 8 conventions fondamentales

Liberté syndicale et reconnaissance effective du droit de négociation collective :

1. [Convention \(n°87\) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical](#)
2. [Convention \(n°98\) sur le droit d'organisation et de négociation collective](#)

Elimination de toute forme de travail forcé ou obligatoire :

3. [Convention \(n°29\) sur le travail forcé](#)
4. [Convention \(n°105\) sur l'abolition du travail forcé](#)

Elimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession :

5. [Convention \(n°100\) sur l'égalité de rémunération](#)
6. [Convention \(n°111\) concernant la discrimination \(emploi et profession\)](#)

Abolition effective du travail des enfants :

7. [Convention \(n°138\) sur l'âge minimum](#)
8. [Convention \(n°182\) sur les pires formes de travail des enfants](#)

3. Quels sont les mesures et moyens pour contrôler les normes ?

Il existe un système tripartite de contrôle des normes pour garantir que les Etats appliquent les Conventions qu'ils ratifient. L'OIT a élaboré plusieurs mécanismes de contrôle pour signaler les problèmes et examiner la manière dont les Conventions sont appliquées. Elle fournit également une assistance technique aux Etats pour améliorer l'application des normes.

Il existe **deux catégories de mécanismes** de contrôle des normes :

1. **Contrôle régulier** : les Etats membres fournissent des rapports périodiques sur la mise en œuvre des Conventions ratifiées. Les organisations de travailleurs et d'employeurs font également leurs observations sur les mesures prises pour mettre en œuvre les Conventions, sur l'état de la législation et sa pratique. Deux organes examinent ces rapports. Il s'agit de la Commission d'Experts pour l'application des conventions et recommandations **(1)** et la Commission tripartite de l'application des conventions et recommandations de la Conférence internationale du Travail **(2)**.

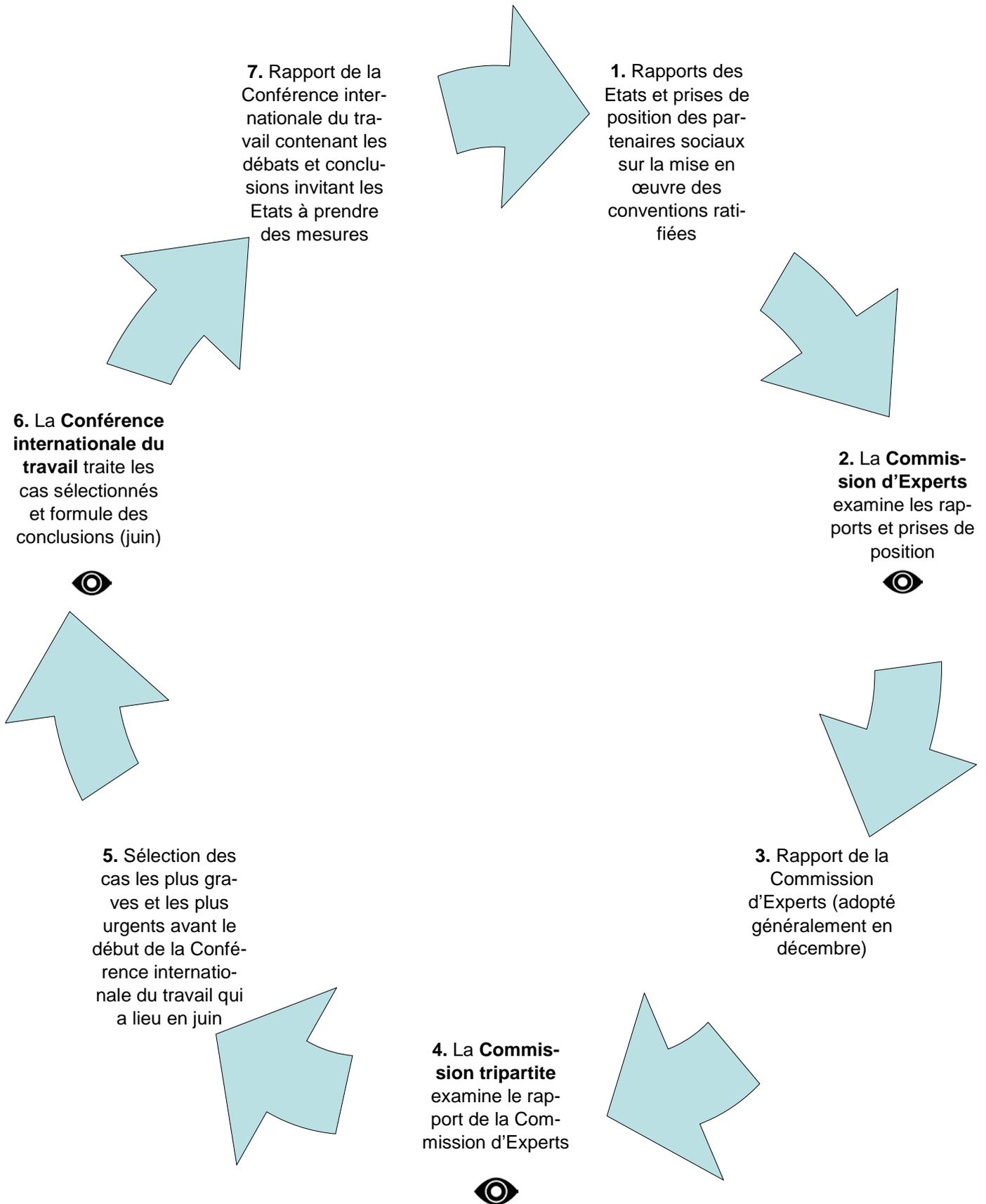
(1) Cette Commission fournit une évaluation, par le biais de rapports, sur le degré d'application des normes internationales du travail. Elle peut faire des observations ou des demandes directes. Les observations sont publiées dans un rapport annuel, dans les cas où il y a des lacunes au niveau de l'application des normes. Les demandes directes ne sont pas publiées, mais adressées directement aux Etats pour éclaircir certains points.

(2) Cette Commission examine le rapport de la Commission d'Experts (1) et sélectionne les cas les plus graves de manquement et de violation de la part des Etats membres : une liste d'une vingtaine de pays sont désignés lors de la Conférence CIT. Cette Commission active durant la CIT formule des conclusions et invite les gouvernements à prendre des mesures spécifiques, à accepter des missions d'observation ou une assistance technique du BIT.

2. **Procédures particulières** : Trois procédures permettent de s'adresser auprès de l'OIT pour dénoncer la ou les violations de normes. Il s'agit de la procédure de réclamation, de la procédure de plainte d'application générale et de la procédure spéciale en matière de liberté syndicale (se référer au point 4 du guide).

Le BIT fournit aussi une **assistance technique** pour aider les pays à résoudre les problèmes qu'ils rencontrent dans le domaine législatif ou dans la pratique pour assurer le respect des normes. À titre d'exemple, l'assistance peut se faire sous forme de rencontres avec des responsables gouvernementaux ou d'actions de sensibilisation (séminaires et ateliers nationaux).

Schéma du contrôle régulier



Comme mentionné au point 3) de ce guide, il existe des procédures particulières de contrôle des normes, à travers lesquelles il est possible de déposer **une réclamation** ou **une plainte**.

1. Procédure de réclamation au sujet de l'application de conventions ratifiées

Les organisations de travailleurs et d'employeurs peuvent présenter une réclamation au Conseil d'administration contre tout Etat membre qui, selon eux, n'auraient pas pris les mesures suffisantes pour mettre en œuvre une Convention ratifiée. Un comité tripartite composé de trois membres du Conseil d'administration examine la réclamation et la réponse de l'Etat membre attaqué. Ce comité présente un rapport contenant une analyse de la situation et des recommandations auprès du Conseil d'administration. Ce dernier a le droit de rendre publique cette réclamation dans le cas où elle estime que l'Etat n'a pas pu se justifier.

2. Procédure de plainte au sujet de l'application de conventions ratifiées

Un délégué des organisations de travailleurs ou d'employeurs ou d'un autre Etat à la Conférence internationale de l'OIT (CIT) peut déposer une plainte contre un Etat membre qui n'applique pas une Convention qu'il a ratifiée. Le Conseil d'administration peut nommer une commission d'enquête, composée de trois membres indépendants, qui établit un examen de la plainte et formule des recommandations pour résoudre les problèmes. En cas de refus de l'Etat membre concerné de donner suite aux recommandations, le Conseil d'administration peut demander à la CIT de prendre des mesures pour que l'Etat membre assure d'exécuter les recommandations.

3. Procédure spéciale de plainte en matière syndicale devant le Comité de la liberté syndicale

Les organisations de travailleurs et d'employeurs peuvent déposer une plainte contre un Etat membre pour violation des principes de la liberté syndicale, indépendamment du fait que cet Etat ait ou non ratifié les Conventions relatives à ce droit fondamental. Le Comité de la liberté syndicale est un organe spécial du Conseil de l'OIT. Si le Comité de la liberté syndicale conclut qu'il y a eu violation des normes ou principes sur la liberté syndicale, il prépare un rapport soumis au Conseil d'administration avec des recommandations. L'Etat membre condamné est invité à rendre compte de la mise en œuvre de ces recommandations.

Schéma des procédures particulières

Violation des conventions ratifiées par les Etats		Violation du principe de la liberté syndicale
1. Réclamation contre Etat membre (art. 24 et 25 de la Constitution de l'OIT) 	2. Plainte contre Etat membre (art. 26 et 34 de la Constitution de l'OIT) 	3. Plainte contre un Etat membre 
Procédure engagée par les organisations de travailleurs ou d'employeurs.	Procédure engagée par un Etat membre qui a ratifié la convention, un délégué à la CIT ou le Conseil d'administration.	Procédure engagée par les organisations de travailleurs ou d'employeurs, même si l'Etat n'a pas ratifié les conventions concernant la liberté syndicale.
Examen du Conseil d'administration de l'OIT		
Un Comité tripartite rédige un rapport avec des conclusions et recommandations.	Une Commission d'enquête fait un examen approfondi de la plainte et rédige un rapport avec des recommandations.	Le Comité de la liberté syndical rédige un rapport avec des conclusions et recommandations.
Le Conseil d'administration prend position sur le rapport. Il peut décider de rendre la réclamation publique, suite à la réaction de l'Etat.	L'Etat peut faire un recours auprès de la Cour internationale de Justice, dans les 3 mois à compter du rapport. Si l'Etat concerné refuse de suivre les recommandations, le Conseil d'administration peut prendre d'autres mesures.	Le Conseil d'administration prend position sur les recommandations du rapport. Le comité peut aussi proposer une procédure de contacts directs avec l'Etat concerné pour établir un dialogue avec les partenaires sociaux.

5. Que fait l'OIT pour concrétiser ses principes et normes internationaux ?

L'OIT exerce un travail normatif important à travers l'adoption de ses normes. À travers le travail de la Commission d'Experts (point 3 du guide), le dialogue social est encouragé en demandant aux gouvernements de revoir l'application d'une norme et de communiquer avec les partenaires sociaux. L'OIT fournit également une assistance technique dans différents secteurs et est active dans la coopération avec des Etats membres. Sa coopération et son assistance s'établissent notamment par le biais de formation et programmes professionnels. L'OIT est active dans des secteurs tels la politique de l'emploi, la sécurité sociale, la sécurité et la santé au travail etc.

En exerçant un contrôle régulier (point 3 du guide) de l'application des normes dans les différents Etats membres, l'OIT a pu influencer des changements dans plusieurs pays. Plus de 3000 cas de progrès sont à ce jour relevés, tant en droit que dans la pratique (de plus amples informations sont disponibles sur le site de l'OIT sous [Impact du système de contrôle régulier](#)).

Afin de remplir son mandat de justice sociale, l'OIT est principalement active au travers de la mise en œuvre de l'Agenda sur le travail décent et le Programme de développement durable à l'horizon 2030 (Programme 2030). Ces deux instruments orientent la stratégie actuelle de l'OIT.

- **L'Agenda du travail décent** vise à garantir un emploi digne, équitable et sécurisé. Il repose sur 4 objectifs stratégiques : emploi, sécurité sociale, dialogue social, droits fondamentaux au travail.
- **Le Programme de développement durable à l'horizon 2030**, adopté en septembre 2015 par une résolution de l'ONU, met lui aussi l'accent sur le travail décent. Depuis 2016, l'OIT s'est chargée d'élaborer des indicateurs de suivi pour les objectifs de développement durables (ODD) suivants : 1 (élimination de la pauvreté), 5 (égalité entre les sexes), 8 (travail décent et croissance partagée) et 10 (réduction des inégalités).

Plus spécifiquement, dans le cadre du centenaire, l'OIT a lancé 7 initiatives dont la principale est celle sur l'avenir du travail :

- Avenir du travail
- Initiative sur l'éradication de la pauvreté
- Initiative sur les femmes au travail
- Initiative verte
- Initiatives sur les normes
- Initiative sur les entreprises
- Initiative sur la gouvernance

Documents thématiques :

- Etude établie sur mandat de la Commission tripartite pour les affaires de l'OIT : « Le futur du dialogue social et du tripartisme dans le contexte de la digitalisation de l'économie » (18 mai 2018).
https://www.isdc.ch/media/1600/23-dialogue_social_digitalisation_final_fr.pdf

- Déclaration tripartite sur le futur du travail et du partenariat social en Suisse à l'ère de la numérisation de l'économie (18 octobre 2018).
<https://www.newsd.admin.ch/newsd/message/attachments/54059.pdf>

- Etude de la Commission mondiale de l'OIT sur l'avenir du travail (22 janvier 2019): « Travailler pour bâtir un avenir meilleur ».
https://www.ilo.org/global/topics/future-of-work/publications/WCMS_662440/lang--fr/index.htm

Adresses internet :

- Organisation internationale du travail : <https://www.ilo.org/global/lang--en/index.htm>

- SECO :
https://www.seco.admin.ch/seco/fr/home/Arbeit/Internationale_Arbeitsfragen/AO.html

Dates importantes de l'année du centenaire :

Dates	Evènements
22.01.2019	ouverture officielle du centenaire de l'OIT à Genève publication du rapport de la Commission mondiale sur l'avenir du travail (voir sous documents thématiques ci-dessus « Travailler pour bâtir un avenir meilleur »)
10.05.2019	séminaire à l'Université de Genève sur l'avenir du travail
10.06.2019	élection de la présidence de la Conférence internationale du travail à Genève
10.-21.06.2019	108 ^e session de la Conférence internationale du travail (session sur le centenaire) à Genève