

FGTB

IFSI-ISVI



Centenaire de l'OIT : bilan et défis



Centenaire de l'OIT : bilan et défis

Remerciements

Nous tenons à remercier Luc Demaret pour sa précieuse collaboration dans la rédaction et l'élaboration de cette brochure.

Hommes-Femmes

Les références aux personnes et fonctions au masculin visent naturellement aussi bien les hommes que les femmes.

FR-NL

Deze brochure is ook beschikbaar in het Nederlands. www.abvv.be.

Table des matières

- I. Un peu d'histoire...**
- II. Les Conventions en Belgique : des droits bien réels !**
- III. Quand les Conventions inspirent nos juges...**
- IV. La ténacité des organes de contrôle de l'OIT**
- V. L'OIT dans les secteurs : au plus près de la réalité !**
- VI. Les grands combats de l'OIT, d'hier et d'aujourd'hui**
- VII. En guise de conclusion :
L'avenir du travail et l'avenir de l'OIT**

Centenaire de l'OIT : bilan et défis

L'Organisation internationale du Travail fête ses cent ans cette année. Unique agence « *tripartite* » du système des Nations Unies, puisqu'y siègent sur un pied d'égalité les gouvernements, les syndicats et le patronat, elle est aussi la seule institution internationale dont le but affirmé est la justice sociale et la protection des droits des travailleurs et travailleuses dans le monde. Avec à son actif 190 Conventions, elle a établi un véritable code international des droits au travail, dont elle veille à l'application dans ses 187 Etats membres. Souvent sous-estimées, y compris dans les rangs syndicaux, hélas souvent violées, ces normes internationales du travail prouvent pourtant chaque jour leur utilité, même en Belgique. Au point que certains employeurs les combattent aujourd'hui vent debout, cherchant à saper l'autorité de l'OIT et à la transformer en simple agence de développement. Un anniversaire en forme de piquûre de rappel. Car l'OIT est la gardienne de nos conquêtes syndicales et face aux nouveaux défis à relever, sa capacité normative ne s'usera que si l'on ne s'en sert pas !

L'OIT : Parlement mondial du travail

Dotée d'une structure «tripartite» unique, l'OIT 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. Véritable parlement mondial du travail, la Conférence internationale du Travail, qui se réunit à Genève une fois par an au mois de juin, est l'organe décisionnel suprême de l'OIT. Elle adopte les nouvelles normes internationales du travail. 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, aussi dénommé Bureau international du Travail (BIT), a son siège à Genève. Son Directeur général actuel, Guy Ryder, ancien Secrétaire général de la Confédération syndicale internationale (CSI), est le premier syndicaliste à être élu à une telle position.

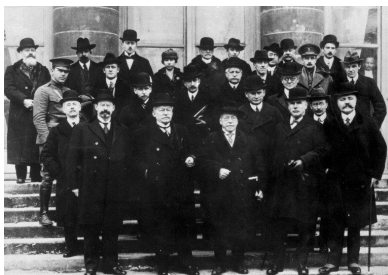
I. Un peu d'histoire...

En 1919, sous l'égide du Traité de Versailles qui met fin à la première guerre mondiale, est créée l'Organisation internationale du Travail (OIT), incarnant la conviction qu'une paix universelle ne pouvait être bâtie que sur la base de la justice sociale.

Des Belges parmi les pionniers

Emile Vandervelde qui conduit la délégation belge à cette Conférence de la Paix est alors ministre socialiste de la Justice. Il présente et obtient un véritable cahier de charges pour la nouvelle OIT qui inclut la journée des huit heures, la liberté syndicale, des salaires décents, l'abolition du travail des enfants, l'égalité des salaires entre hommes et femmes et l'égalité de traitement pour les travailleurs migrants!

Avec lui dans la délégation belge, **Ernest Mahaim**, professeur à l'Université de Liège, est considéré comme la cheville ouvrière de la nouvelle organisation. Les deux Belges exercent une influence significative sur les travaux auxquels participent seulement neuf pays sélectionnés.



La question de l'application du principe de la journée de 8 heures, reprise dans la Résolution d'Emile Vandervelde, est naturellement le premier point à l'ordre du jour de la première Conférence internationale du Travail, le parlement de l'OIT, en octobre 1919 à Washington. **Corneille Mertens**, Secrétaire de la « *Commission syndicale du Parti ouvrier belge et des syndicats ouvriers indépendants* », l'ancêtre de la FGTB, devient le premier porte-parole du groupe des travailleurs à la Conférence. Il monte à la tribune pour soutenir et renforcer le projet de Convention. La Convention n° 1 de l'OIT est adoptée. Elle prévoit dans son article 2 « *la durée du travail du personnel ne pourra excéder huit heures par jour et quarante-huit heures par semaine* ».

Dirigeant le groupe des travailleurs au cours des Conférences successives, Corneille Mertens aura encore de nombreuses occasions de s'illustrer dans la défense des travailleurs à l'OIT. C'est notamment le cas en 1933, où le groupe des travailleurs s'oppose à la participation de pseudo-syndicalistes allemands nommés par le Parti National-socialiste aux travaux de la Conférence, alors que les véritables dirigeants syndicaux sont emprisonnés par les Nazis.

Face au tollé soulevé par le groupe des travailleurs et sans doute pour éviter une humiliation sur la scène internationale, la délégation hitlérienne quitte la Conférence, le 20 juin 1933. Il s'agit pour le régime nazi d'un camouflet particulièrement cinglant.

Au moment du déclenchement de la seconde guerre mondiale, l'OIT décide pour des raisons de sécurité de transférer temporairement son siège à Montréal, au Canada. Nous sommes en mai 1940. Un autre militant syndical belge fait son entrée sur la scène de l'OIT : **Jef Rens**. Secrétaire général adjoint de la Confédération Générale du Travail de Belgique, qui succède à la Commission syndicale du POB. animateur des grandes grèves de 1936 en Belgique, Rens rejoint en 1941 le gouvernement belge en exil à Londres. La même année, il représente les travailleurs belges à la Conférence internationale du Travail de New York et exhorte l'OIT à « *préparer dès maintenant la reconstruction d'après-guerre* ». Le syndicaliste belge est remarqué et rejoint le BIT dès 1944 pour en devenir Directeur général adjoint en 1948. Il sera une des chevilles ouvrières du lancement des programmes d'aide et de coopération de l'OIT aux pays du tiers-monde, notamment aux nouveaux pays africains et asiatiques issus de la décolonisation.

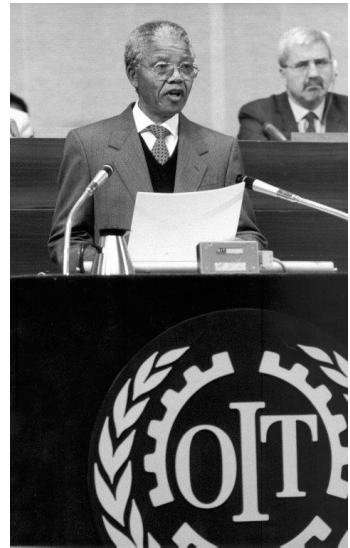
La déclaration de Philadelphie : le travail n'est pas une marchandise

L'année 1944 marque un tournant dans l'histoire de l'OIT. La Conférence Internationale du Travail, réunie à Philadelphie, adopte la Déclaration concernant les buts et objectifs de l'Organisation internationale du Travail, généralement appelée la Déclaration de Philadelphie. Elle servira de modèle à la Charte des Nations Unies et à la Déclaration universelle des droits de l'homme. La Déclaration s'adresse directement à « *tous les êtres humains, sans distinction de race, de croyance ou de sexe* ». Outre la réaffirmation très ferme des droits au travail et du principe que le travail n'est pas une marchandise, elle reconnaît à l'OIT un droit de regard sur les politiques économiques poursuivies par d'autres institutions « *dans le domaine économique et financier* ». C'est clairvoyant. On pense aujourd'hui au rôle d'organisations telles que le FMI, la Banque mondiale ou l'Organisation Mondiale du Commerce dont le moins qu'on puisse dire est que les préoccupations sociales ne sont leurs priorités. Peser efficacement sur les politiques des institutions financières internationales reste d'ailleurs aujourd'hui un des défis que devra relever l'OIT au XXI^e Siècle.

En 1946, l'OIT devient une agence spécialisée de l'Organisation des Nations Unies. Elle adopte en 1948 et 1949, des Conventions fondamentales (voir encadré) en matière de liberté syndicale (Convention n°87) et de négociation collective (n°98). En 1950, le Conseil d'administration de l'OIT élit à sa Présidence, le socialiste Belge **Léon-Eli Troclet** qui se battra pour inclure la protection des travailleurs migrants dans les programmes de l'OIT.

L'OIT, conscience sociale de l'humanité

En 1964, à sa 48e session, « *Agissant comme porte-parole de la conscience sociale de l'humanité* », la Conférence internationale du Travail condamne la politique raciale du gouvernement sud-africain et exige que l'Afrique du Sud reconnaisse et honore son engagement de respecter la liberté et la dignité de tous les êtres humains en renonçant à sa politique d'apartheid. Menacée d'exclusion, la République d'Afrique du Sud préfère se retirer « *volontairement* » de l'OIT, notifiant son départ le 11 mars 1964. L'OIT continuera toutefois d'adopter des mesures visant à « *mettre un terme à la politique d'apartheid dans la République sud-africaine* ». Libéré en février 1990, Nelson Mandela, après 27 années d'emprisonnement viendra à Genève rendre hommage à l'OIT pour sa contribution à lutte contre l'apartheid.



À côté de ce combat emblématique, il existe de nombreux autres exemples dans son histoire où l'OIT, fortement appuyée par le mouvement syndical, a joué ce rôle de porte-parole de la conscience sociale de l'humanité et de défense des droits humains, que ce soit vis-à-vis de l'Espagne franquiste, du Chili de Pinochet, de la Pologne communiste ou, plus récemment, de la junte militaire en Birmanie.

Prix Nobel de la Paix

En 1969, le Prix Nobel de la Paix est attribué à l'OIT en reconnaissance du rôle crucial de l'Organisation en temps de guerre, quand elle était l'un des rares organismes internationaux à continuer de fonctionner, ainsi que du travail entrepris pour renforcer son mandat grâce à la Déclaration de Philadelphie de 1944.

Années '80 : La Belgique dans le collimateur de l'OIT

En février 1983, la FGTB, présidée alors par **André Vanden Broucke**, dépose une plainte contre le gouvernement de Wilfried Martens qui dirige une coalition libérale/sociale-chrétienne. La plainte porte sur les mesures de modération salariale imposées par des pouvoirs spéciaux qui permettent au gouvernement de légiférer par arrêtés royaux sans débats parlementaires.

La Commission d'experts de l'OIT sur l'application des normes maintiendra la pression sur la Belgique jusqu'au rétablissement, en 1987, de la liberté de négociation.

Les délégués des travailleurs belges

Les deux principales organisations syndicales belges, FGTB et CSC, occupent chaque année à tour de rôle le poste de délégué des travailleurs à la Conférence internationale du Travail et ont le droit de vote. Des conseillers techniques des trois organisations syndicales belges, y compris ici la CGSLB, assistent aussi à la Conférence et participent aux travaux des commissions. La FGTB occupe un siège au Conseil d'Administration de l'OIT, en rotation avec la FNV des Pays-Bas. Pour sa part, en vertu d'un ancien accord entre la Confédération internationale des syndicats libres (CISL), qui était majoritaire dans le groupe des travailleurs et à laquelle était affiliée la FGTB, et la Confédération mondiale du travail (CMT) à laquelle était affiliée la CSC, celle-ci s'est vue confiée le rôle de porte-parole du groupe des travailleurs de l'importante Commission de l'Application des Normes de l'OIT.

Fin de la guerre froide, début des problèmes

Avec l'effondrement de l'Union soviétique en décembre 1991 et la fin de la guerre froide, l'OIT perd un peu de son attrait pour les employeurs et certains gouvernements qui avaient surtout vu dans l'institution un rempart contre la propagation de l'idéologie marxiste.

Les patrons, qui jusque-là, avaient joué le jeu du tripartisme demandent « *une réforme en profondeur de l'OIT* ». En clair : moins de normes, des normes plus flexibles et des mécanismes de contrôle moins sourcilieux !

Repli sur les normes fondamentales ?

Les normes « fondamentales »

En 1998, la Conférence internationale du Travail a adopté la Déclaration sur les principes et droits fondamentaux au travail. En étant parties prenantes à cette Déclaration, les 187 Etats membres de l'OIT s'engagent, sans passer par la procédure de ratification à faire respecter les 4 droits suivants :

- abolition effective du travail des enfants (Conventions n° 138 et 182),
- élimination du travail forcé (Conventions n° 29 et 105),
- élimination des discriminations (Conventions n° 100 et 111),
- respect de la liberté syndicale et du droit à la négociation collective (Conventions 87 et 98).

Si la promotion de ces normes est évidemment essentielle, elle ne doit pas conduire à lier les obligations des Etats à un tout petit nombre de Conventions ni saper l'autorité de toutes les autres conventions. Beaucoup de conventions ont un aspect fondamental. La Confédération Syndicale Internationale a d'ailleurs proposé d'inclure les Conventions relatives à la santé au travail dans la liste des conventions fondamentales.



A la fin des années '90, poussée par les syndicalistes, l'OIT va chercher un second souffle sous la houlette de son directeur général fraîchement élu, le Belge **Michel Hansenne**, ancien ministre du Travail. L'idée : la clause sociale. Introduire dans les accords de commerce et les programmes des institutions tels que le Fonds Monétaire International, l'Organisation Mondiale du Commerce ou la Banque Mondiale une conditionnalité : respecter les droits fondamentaux au travail énoncés dans les Conventions de l'OIT. L'organisation mondiale du commerce refuse mais l'idée séduit l'Europe et les Etats-Unis qui intègrent des références aux normes fondamentales (voir encadré) dans leurs systèmes de préférences généralisées, offrant des tarifs douaniers avantageux aux pays qui s'engagent à respecter les normes de l'OIT.

Plus discrètement, et presque à l'insu de l'OIT, l'autorité de ses mécanismes indépendants de contrôle se renforce. Des cours de justice internationales,

comme nationales, font de plus en plus référence à la jurisprudence de la Commission d'experts. Enfin, des Entreprises multinationales acceptent d'inclure des normes de l'OIT dans les Accords-cadres internationaux qu'elles négocient avec les fédérations syndicales internationales sectorielles.

Les Accords-Cadres internationaux

Répondant à la mondialisation des entreprises, les Fédérations syndicales internationales sectorielles ont, depuis 1988, commencé à négocier des Accords-Cadres Internationaux avec des entreprises multinationales. Plus de 300 accords ont ainsi été signés avec 170 multinationales, dont 130 ont leur siège en Europe. Ces accords intègrent de plus en plus des références à différentes Conventions de l'OIT et contiennent des mesures de suivi avec une participation des syndicats, ce qui est important pour que l'accord ne reste pas lettre morte. Certains accords renvoient à l'OIT en cas de litige et prévoient pour elle un rôle d'arbitre ou de médiation. La question se pose désormais de savoir qui, en cas de litige, devra interpréter les Conventions reprises dans ces accords ? Sans doute une piste à explorer par l'OIT, dont les mécanismes de contrôle n'ont jusqu'ici compétence que pour viser les Etats.

Le travail décent : expression contemporaine d'un mandat historique

Le 23 mars 1998, le Chilien, Juan Somavia, est élu au poste de Directeur général du BIT. L'Organisation a fait du «travail décent» l'expression contemporaine de son mandat historique. Sans doute l'une des réalisations les plus marquantes de son mandat est l'adoption en 2011 de la Convention n°189 sur les travailleurs et travailleuses domestiques. Souvent exclus de la protection des législations nationales du travail et même des Conventions de l'OIT, ces travailleurs, souvent des travailleuses, obtiennent enfin la reconnaissance de leurs droits. Ils sont, selon l'OIT, plus de 60 millions dans le monde, en majorité des femmes et des migrants. La Belgique a ratifié la Convention en 2013, grâce notamment à la pression des syndicats belges.

Qu'est-ce qu'un travail décent ?

Définition de l'OIT : 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.

2012 : Un premier syndicaliste à la tête de l'OIT et une offensive patronale de grande ampleur

Guy Ryder, ancien secrétaire général de la Confédération syndicale internationale (CSI) est élu Directeur général de l'OIT en mai 2012 et réélu en novembre 2016. En prenant ses fonctions, il s'est engagé à positionner l'OIT en tant qu'institution déterminée à traduire les principes en action et capable de faire la différence dans la vie des travailleurs sur tous les continents. Concilier transition écologique et durabilité du marché du travail constitue désormais l'un des principaux axes d'action de l'OIT. Pour Guy Ryder, les « *économies vertes* » peuvent générer des emplois qui contribueront non seulement à la lutte contre le changement climatique, mais également à l'éradication de la pauvreté et à l'inclusion sociale.

La crise des normes

Mais alors que l'OIT voit vert, les employeurs, eux, voient rouge ! En effet alors même que Guy Ryder, fraîchement élu, s'apprête à prendre ses fonctions, les organisations d'employeurs décident de bloquer les processus de contrôle de l'application des Conventions par la Conférence internationale du Travail. En cause, selon eux, la position des experts de l'OIT qui estiment que le droit de grève est implicitement reconnu dans la Convention n°87 de l'organisation sur la liberté syndicale. Les employeurs qui, pendant les longues années de la guerre froide n'ont jamais remis en cause ce principe, notamment pour déplorer les violations dans les pays de l'Est, attaquent désormais frontalement les organes de contrôle de l'OIT.

La crise des normes, qui n'est pas encore résolue, donne au centenaire de l'OIT une sombre toile de fond et fait peser bien des incertitudes sur son avenir. Les plus optimistes rappellent que l'OIT a pu faire face à bien des crises et surmonter beaucoup d'attaques. Mais, pour y parvenir, à chaque fois, elle a dû compter sur le soutien et la mobilisation forte de sa principale composante : les travailleurs. Le défi de l'OIT est donc aussi, et surtout, celui des organisations syndicales.

De la justice sociale à la justice écologique...

En 2015, l'OIT publiait des Principes directeurs pour une transition juste proposant une série de mesures et de politiques à mener par les Etats pour faciliter leur transition du point de vue social.

La recette de l'OIT :

Premièrement, cela signifie promouvoir et mettre en œuvre des processus de production durables au niveau des entreprises elles-mêmes, en particulier parmi les petites et moyennes entreprises.

Deuxièmement, l'extension de la protection sociale, le soutien au revenu et la formation qualifiante sont essentielles pour garantir aux travailleurs d'être en mesure de tirer parti de ces nouvelles perspectives.

Troisièmement, les normes internationales du travail et les droits des travailleurs peuvent fournir un cadre juridique et institutionnel, ainsi qu'une orientation pratique, pour travailler dans une économie plus durable et respectueuse de l'environnement, en particulier lorsqu'il s'agit de la qualité des emplois et de la sécurité et la santé au travail.

Quatrièmement, un véritable dialogue social impliquant les employeurs et les syndicats est indispensable à la gouvernance du développement durable.

« Le développement écologique, si il est bien géré, peut déboucher sur de nouveaux emplois et de meilleure qualité, sur la réduction de la pauvreté et plus d'inclusion sociale » martèle l'OIT.



II. Les Conventions en Belgique : des droits bien réels !

La Belgique a ratifié 113 Conventions et 2 protocoles de l'OIT. Si l'OIT dispose de mécanismes de contrôle pour vérifier l'application de ses Conventions dans ses Etats membres, le contrôle peut aussi se faire dans le pays. L'idée que les Conventions de l'OIT ne sont utiles que pour les travailleurs des pays en développement est non seulement erronée, mais aussi dangereuse, car elle nous priverait d'un levier essentiel dans les luttes syndicales dans notre pays. En effet, chaque jour, des juges, des avocats, des inspecteurs du travail et des syndicalistes se fondent sur ces règles pour faire respecter les droits des travailleurs.

Dans le cas des juges, il n'est pas rare que des tribunaux les appliquent directement pour résoudre un litige ou encore les utilisent comme source d'interprétation et d'inspiration dans l'application de leur propre droit interne.

Le rôle des tribunaux nationaux dans l'application effective du droit international est d'autant plus important que les traités internationaux ratifiés en matière de droits de la personne, bien que juridiquement obligatoires, ne sont généralement pas assortis de sanctions exécutoires au niveau international. Il est alors fondamental que les tribunaux internes puissent utiliser leur pouvoir de sanction au niveau national afin d'assurer le respect effectif de ces règles.

Le saviez-vous ?

Les Conventions de l'OIT sont des normes « minimales », c'est-à-dire qu'elles ont vocation à s'effacer si le droit du pays est plus protecteur (principe de faveur). Alors pourquoi les syndicats poussent-ils les Etats à ratifier ? Parce que les lois changent et pas toujours pour le mieux ! Et lorsqu'une Convention est ratifiée, même s'il la loi change, l'Etat doit au moins respecter la Convention. Imaginez que le gouvernement souhaite supprimer la journée des 8 heures. Il peut changer sa loi, mais devra respecter la Convention de l'OIT.

III. Quand les Conventions inspirent nos juges...

Le droit de grève en Belgique n'existe ni dans la Constitution ni dans la loi et c'est donc souvent vers l'OIT que se tournent les juges belges lorsque des atteintes à ce droit fondamental des travailleurs sont portées devant eux. Par exemple, un arrêt de la Cour du Travail de Bruxelles en date du 5 novembre 2009 note : « *une reconnaissance du droit de grève peut être également déduite des Conventions n° 87 (sur la liberté syndicale) et n° 98 (sur le droit de négociation collective) ratifiées par la Belgique* ». Il s'agissait d'une action intentée par la FGTB contre la décision de licenciement d'un délégué syndical suite à un mouvement de grève.

Les cours et tribunaux belges ont aussi fait référence à d'autres Conventions de l'OIT ratifiées par la Belgique, notamment la Convention n° 81 sur l'inspection du travail, rappelant que les inspecteurs doivent respecter la confidentialité à propos de leurs sources pour ne pas les exposer à des représailles, ou encore la Convention n° 102 sur la sécurité sociale, qui régit les règles en matière d'égalité de traitement des travailleurs migrants en matière de sécurité sociale.

Nos tribunaux ou le législateur s'emparent même, pour s'en inspirer, de Conventions non ratifiées par la Belgique, de simples recommandations non contraignantes ou encore de codes de bonnes pratiques élaborés dans le cadre tripartite de l'OIT ce qui confère aux délibérations de Genève une influence qui va au-delà des obligations contractées par les Etats. Ainsi, le tribunal du travail s'est-il inspiré de la Convention n° 158 de l'OIT sur le licenciement, bien que celle-ci n'ait pas été ratifiée par la Belgique, pour accorder des indemnités à un travailleur qui, licencié pour faute grave, n'avait pas eu le droit de se défendre des accusations portées contre lui.

Contrôle de l'application des Conventions

Il existe deux catégories de mécanismes de contrôle.

Un système de contrôle régulier prévoit l'examen de rapports soumis par les Etats Membres sur les mesures prises pour donner effet aux dispositions des Conventions ratifiées. Chaque année, le Gouvernement belge doit ainsi répondre à des questionnaires détaillés pour une série de Conventions ratifiées. Les rapports du gouvernement sont transmis aux interlocuteurs sociaux belges qui peuvent envoyer leurs propres commentaires à l'OIT. Une Commission d'experts composée de 20 juges examine les rapports des gouvernements et les commentaires reçus.

Ils produisent un rapport annuel qui contient leurs observations et qui est soumis à la Commission de l'Application des Normes de la Conférence internationale du Travail. Celle-ci convoquera une vingtaine de gouvernements choisis parmi les cas les plus sérieux évoqués par la Commission d'experts. Les gouvernements devront s'expliquer devant la Commission tripartite qui adoptera des conclusions, plus ou moins sévères. Les conclusions de cette Commission et les rapports de la Commission d'experts constituent des instruments importants dans les campagnes syndicales.

Des procédures particulières incluent une procédure de réclamation et une procédure de plainte d'application générale, ouvertes aux organisations syndicales sous certaines conditions. Une procédure spéciale de plainte en matière de liberté syndicale permet aux organisations syndicales de saisir l'OIT pour violation de la liberté syndicale, même si l'Etat en question n'a pas ratifié les Conventions de l'OIT. La FCTB a fait usage de ce recours.

Les procédures de l'OIT n'exigent pas l'épuisement des recours internes. On peut très bien saisir l'OIT alors qu'un recours sur la même affaire est en cours dans le pays.

IV. La ténacité des organes de contrôle de l'OIT

Même s'ils ne disposent pas de sanction ou de casques bleus pour obliger les États à respecter les Conventions qu'ils ont (librement !) ratifiées, l'efficacité des mécanismes de contrôle de l'OIT est reconnue, les États n'aimant pas être pointés du doigt dans les enceintes internationales et les juges internes n'hésitant plus à utiliser les Conventions et la jurisprudence de l'OIT. Les organisations syndicales y voient aussi un levier pour renforcer la légitimité de leurs revendications au plan national. La Belgique semble en tout cas attentive aux observations de la Commission d'experts de l'OIT.

Parmi les nombreux exemples, cet arrêt du 10 juin 2010, dans lequel la Cour constitutionnelle rappelle que l'octroi du Revenu garanti aux personnes âgées (GRAPA) qui était limité à l'origine aux Belges, aux réfugiés, aux apatrides et aux ressortissants d'un pays avec lequel la Belgique a conclu une Convention de réciprocité a été étendu en 1980 à « *toute autre personne de nationalité étrangère à condition qu'un droit à une pension de retraite ou de survie de travailleur salarié soit ouvert en Belgique* », cette extension, note la Cour, répond « *aux recommandations de la Commission d'experts de l'Organisation internationale du Travail au sujet de l'application par la Belgique de l'article 6, § 1er, b, de la Convention n° 97 concernant les travailleurs migrants, ratifiée par la Belgique le 27 juillet 1953* ».

Sans doute faut-il regretter, pour être complet, que la Belgique n'ait toujours pas donné suite aux observations de l'OIT sur la trop grande flexibilité de sa loi en matière de durée du travail, non conforme à la Convention n° 1 ou encore sur la nécessaire étanchéité (Convention n° 81) entre l'inspection du travail et la police des étrangers pour éviter que des migrants en situation irrégulière soient expulsés avant même d'avoir pu faire valoir leurs droits.

La spécificité des Conventions

Plusieurs caractéristiques distinguent les Conventions de l'OIT des autres traités internationaux. D'une part, bien souvent les Traités internationaux sont considérés comme des obligations d'un Etat envers une Organisation internationale ou d'autres Etats, alors que les Conventions de l'OIT sont, pour certaines, créatrices de droits pouvant être invoqués devant un juge national. Contrairement à la plupart des Traités internationaux qui permettent aux Etats de ne pas être liés par certaines dispositions, les Conventions de l'OIT ne permettent pas de réserves. C'est tout ou rien, même si des dispositions permettent parfois une application progressive de l'instrument.

Autre avantage des Conventions de l'OIT, elles constituent du droit négocié, puisque les principaux acteurs (gouvernements, employeurs et syndicats) ont participé à leur élaboration. En Belgique, ce droit négocié se double d'un examen du Conseil National du Travail qui donne son avis sur les modalités de la ratification.

Enfin, et c'est primordial, la Constitution de l'OIT confère aux organisations syndicales d'un pays le droit de déposer une plainte si un gouvernement ne respecte pas les Conventions que les autorités de ce pays ont ratifiées.

Le saviez-vous ?

La possibilité de déposer une plainte contre un Etat qui n'a pas ratifié les Conventions sur la liberté syndicale n'est pas un luxe ! La Convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, et la Convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949, restent les Conventions fondamentales les moins ratifiées. Au total 32 pays (sur les 187) doivent encore ratifier la Convention 87 : ils représentent plus de la moitié de la population du globe puisqu'il s'agit, entre autres, du Brésil, de la Chine, des Etats-Unis, de l'Inde!



V. L'OIT dans les secteurs : au plus près de la réalité !

Pour coller au plus près à la réalité du monde du travail, l'OIT organise de véritables forums mondiaux de dialogue social sectoriel, dont les thèmes sont proposés par les Fédérations syndicales internationales (FSI) sectorielles et leurs homologues côté employeurs. Des réunions qui peuvent déboucher sur l'adoption de directives, de recueil de bonnes pratiques ou même préparer le terrain pour de nouvelles normes internationales du travail.

Parmi les Conventions ratifiées par la Belgique plus d'une dizaine sont directement liées à un secteur : pêche, marins, infirmières, employés, Horeca, construction, gens de maison et plus d'une dizaine concernent la santé et la sécurité des travailleurs. La Commission d'experts de l'OIT exerce la même vigilance à l'égard des conventions sectorielles qu'à l'égard des conventions de caractère plus général. Et nos Centrales peuvent être amenées à compléter les rapports envoyés par le gouvernement sur ces conventions, permettant aux experts d'avoir une image complète de la situation. Les Centrales de la FCTB peuvent aussi, au travers de leur affiliation aux FSI, suivre l'activité sectorielle de l'OIT et soulever avec elles les problèmes et les préoccupations qu'elles souhaitent voir traiter au niveau international.

La nécessité de nouvelles normes internationales, l'application et la promotion de la ratification des Conventions existantes, les nouveaux espaces de dialogue social sectoriels et pourquoi pas demain l'extension des compétences des organes de contrôle de l'OIT sur les entreprises multinationales, constituent autant de chantiers ou de pistes de travail que peuvent explorer nos Centrales. Et bien sûr, des questions comme la liberté syndicale, le droit de grève, le droit de négocier et l'évolution de la discussion sur les normes à l'OIT les concernant au premier chef !

VI. Les grands combats de l'OIT, d'hier et d'aujourd'hui

Le gardien de la liberté syndicale

Créé en 1951, le comité tripartite de la liberté syndicale, composé de neuf « sages » et présidé par un juge indépendant, est souvent amené à jouer un rôle de pompier. Lorsque des syndicalistes sont incarcérés pour des activités syndicales légitimes et en particulier lorsque leur vie est en danger, il peut intervenir rapidement. En un demi-siècle, le comité a examiné plus de 3 000 plaintes provenant de toutes les régions du monde.

Sur une période de trente-cinq ans, plus de 60 pays des cinq continents ont appliqué ses recommandations.

Si le Comité de la liberté syndicale de l'OIT a permis de sauver la vie de syndicalistes, d'en sortir de prison où d'éviter que des menaces soient mises à exécution, les chiffres qu'a donnés la CSI en 2018 font froid dans le dos et montrent le chemin qui reste à parcourir : le nombre de pays où des travailleurs ont été assassinés ou exposés à des violences physiques, à des menaces de mort et à des intimidations a considérablement augmenté, passant de 59 en 2017 à 65 en 2018.



Égalité entre hommes et femmes

Le mandat qu'a l'OIT de promouvoir l'égalité entre hommes et femmes dans le monde du travail est inscrit dans sa Constitution et exprimé dans les normes internationales du travail applicables. Les quatre conventions essentielles de l'OIT ayant trait à l'égalité entre hommes et femmes sont les suivantes :

- la Convention (n°100) sur l'égalité de rémunération, 1951,
- la Convention (n°111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958,
- la Convention (n°156) sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales, 1981,
- la Convention (n°183) sur la protection de la maternité, 2000.

Lors de la session de juin 2019, la conférence a adopté une nouvelle convention et une recommandation visant **l'élimination de la violence et du harcèlement dans le monde du travail**. Ces pratiques, qui touchent en particulier les femmes, sont un fléau. Elles constituent souvent une atteinte aux droits humains, et ont des répercussions sociales importantes. Ainsi, la nouvelle convention reconnaît le droit de toute personne à un monde du travail sans violence ni harcèlement, en particulier fondés sur le genre. Les Etats doivent promouvoir un environnement de tolérance zéro vis-à-vis de tels comportements et adopter une politique intégrée de prévention et d'élimination de la violence au travail, en ce compris dans l'économie informelle. Des mesures doivent également être prises pour atténuer l'impact de la violence domestique. L'adoption d'un texte contraignant et ambitieux à l'occasion du centenaire de l'OIT est un signal fort !

Les conventions n° 100 et 111 font aussi partie des huit conventions fondamentales de l'OIT. La Belgique n'a pas ratifié la Convention n°183 sur la protection de la maternité.

Un rapport de l'OIT publié en mars 2019 constate qu'au cours des 27 dernières années l'écart entre les taux d'emploi des hommes et des femmes n'a diminué que de moins de deux points de pourcentage. La discrimination reste un fléau : en 2018, les femmes ont une propension de 26 points de pourcentage inférieure aux hommes de travailler.

En outre, entre 2005 et 2015, la « *pénalisation professionnelle de la maternité* », la différence entre la proportion de femmes adultes ayant des enfants de moins de six ans qui travaillent par rapport aux femmes sans enfant, a nettement augmenté, de l'ordre de 38 pour cent.

Par ailleurs, les femmes continuent d'être sous-représentées au sommet de la hiérarchie, une situation qui a très peu évolué au cours des 30 dernières années. Pas de quoi pavoiser!

Travail des enfants

L'élimination du travail des enfants est depuis toujours un des objectifs centraux de l'OIT. En fait, la première norme internationale régissant le travail des enfants a été adoptée en 1919. Depuis lors, dix normes sur le travail des enfants ont été adoptées et une convention (n° 138) sur l'âge minimum d'admission à l'emploi a été rédigée en 1973. En 1999, l'OIT a adopté la convention (n° 182) sur les pires formes de travail des enfants.

Grâce à l'OIT, des centaines de milliers d'enfants ont été retirés du travail et ont obtenu de meilleures opportunités ou ont été protégés de l'obligation de travailler. Mais Il reste aujourd'hui 152 millions d'enfants au travail dont près de la moitié accomplissent des travaux dangereux !



Travail forcé : Encore 20 millions de victimes

Bien que le travail forcé soit universellement condamné, selon les estimations de l'OIT, 20,9 millions de personnes en sont victimes à travers le monde.

VII. En guise de conclusion : L'avenir du travail et l'avenir de l'OIT

L'OIT est née et s'est développée suite aux deux guerres mondiales. En 1919, la constitution de l'OIT proclame « *[qu'] une paix universelle et durable ne peut être fondée que sur la base de la justice sociale* ». En 1944, la déclaration de Philadelphie rappelle que « *le travail n'est pas une marchandise* » et que « *la pauvreté, où qu'elle existe, constitue un danger pour la prospérité de tous* ».

A partir des années 50, l'OIT sera confrontée aux défis posés par la décolonisation et l'explosion du nombre de nouveaux Etats membres ainsi que par la fin de nombreuses dictatures fascistes et l'effondrement du bloc soviétique. Défis qu'elle va relever haut la main, notamment grâce à des programmes ambitieux de coopération technique. A chaque fois, l'OIT a été capable d'aider ces pays à établir et consolider des systèmes démocratiques et libres à travers l'établissement d'un socle de droits des travailleurs et de conditions de travail. Dans ces combats, nous avons vu que les syndicats et le groupe des travailleurs au sein du conseil d'administration de l'OIT ont toujours été la force motrice de ces développements et qu'ils ont réussi à trouver des alliés au sein du groupe gouvernemental et du groupe des employeurs. L'Europe occidentale faisait alors office de pionnier avec des droits du travail qui étaient souvent (mais pas toujours !) au-dessus des minima de l'OIT. L'OIT était présentée alors comme une organisation surtout utile pour les autres régions du monde.

Mais à partir des années 90 et la généralisation de la vague conservatrice et dé-régulatrice du néo-libéralisme, l'OIT avec ses minima sociaux est apparue de plus en plus comme un rempart, y compris dans les pays européens, contre les attaques faites aux droits des travailleurs et des travailleuses. Parallèlement, la mécanique de création de nouveaux droits s'est fortement ralentie et l'OIT s'est essentiellement contentée de gérer les normes existantes. Les nouvelles normes et conventions se sont raréfiées.

Or, l'OIT est la seule agence internationale du système des Nations Unies dont le but affirmé est la justice sociale et la protection des travailleurs et travailleuses dans le monde. Et elle doit le rester.

A l'aube de son second centenaire, l'OIT doit, à la fois, renforcer ses principes fondamentaux et répondre aux nouveaux défis. Son avenir est intimement lié à sa capacité à gérer les défis sociaux, environnementaux et technologiques posés à la fois par la mondialisation et l'impact toujours croissant des multinationales et des chaînes d'approvisionnement, par la digitalisation de l'économie et la précarisation du travail, par les migrations et, enfin, par la crise climatique.

Pour cela, l'OIT doit rester fidèle à son mandat qui relève de la protection des droits des travailleurs à travers la promotion, l'application et le contrôle des normes par les Etats membres ainsi que par les multinationales et les différents acteurs des chaînes d'approvisionnement, et à travers l'adoption de nouvelles normes et conventions internationales qui reflètent et répondent aux nouveaux défis du monde du travail.

Enfin, l'OIT et ses normes doivent trouver leur juste place dans les négociations des accords commerciaux et au sein du système économique et financier international pour, comme le disait déjà la déclaration de Philadelphie, dont nous fêtons aussi le 75e anniversaire, « *favoriser, et non entraver, l'accomplissement* » de l'objectif fondamental de justice sociale.

Et, dans ces combats, le mouvement syndical a un rôle de premier plan à jouer pour redevenir la force motrice de l'OIT et réussir à convaincre le plus possible d'employeurs et de gouvernements du bien-fondé de poursuivre l'objectif global de la justice sociale et du travail décent pour le bien-être et la paix de tous.



Petit lexique

Action normative : Pour accomplir sa mission de promouvoir la justice sociale et les droits de la personne humaine au travail, l'OIT élabore et adopte des règles de droit (Conventions et Recommandations) qui fixent les conditions minimales de protection des travailleurs et travailleuses dans le monde. C'est l'action normative de l'OIT qui inclut aussi les mécanismes prévus pour les promouvoir et en contrôler l'application ainsi que l'examen des recours en cas de violation. Les syndicats estiment que l'action normative doit rester au cœur des priorités de l'OIT.

Convention : Les Conventions internationales du travail sont des traités internationaux. Dès lors qu'un Etat ratifie une Convention il a l'obligation d'en respecter toutes les dispositions en droit et en pratique et de soumettre des rapports réguliers à l'OIT, tous les 3 ans, pour les Conventions fondamentales et de gouvernance (voir encadré) et tous les 6 ans pour les autres Conventions. Une Commission d'experts examine les rapports et peut faire des observations aux gouvernements. Le juge national peut aussi être appelé à appliquer une Convention pour trancher un litige.

Protocole : Le Protocole, à l'OIT, a la même valeur qu'une Convention dès lors qu'il est ratifié. La différence est qu'un protocole est lié à une Convention qu'il vient compléter ou réviser. L'Etat qui souhaite ratifier un protocole doit d'abord ratifier la Convention à laquelle celui-ci est rattaché il peut aussi ratifier simultanément les deux instruments. Ex Convention n° 29 sur le travail forcé de 1930, complétée en 2014 par un Protocole. La Belgique a ratifié la Convention. Elle n'a pas encore ratifié le Protocole de 2014. Les Protocoles sont rares, l'OIT en adopté en tout 6.

Recommandation : La Recommandation est un traité international qui est non-contraignant et qui propose des mesures à suivre aux gouvernements. Une Recommandation ne peut pas être ratifiée. Elle vient souvent compléter une Convention et donne une orientation sur la meilleure façon de l'appliquer. Il n'est cependant pas rare qu'un juge national s'inspire d'une Recommandation pour trancher un litige lorsque la loi nationale est silencieuse.

Adoption : Les Conventions sont d'abord adoptées par la Conférence internationale du Travail, souvent après deux années consécutives de débat dans une de ses Commissions tripartites. Pour être adopté le projet doit obtenir une majorité de deux-tiers des délégués. Chaque pays envoie 4 délégués (deux gouvernementaux et respectivement un délégué travailleur et un délégué employeurs désignés par leurs organisations). Après l'adoption les Etats n'ont qu'une seule obligation : soumettre la Convention à leur organe législatif qui peut décider ou non de la ratifier.

Ratification : La ratification est l'acte législatif par lequel un Etat accepte les obligations d'une Convention et s'engage à la respecter en droit et en pratique. C'est en général le parlement qui ratifie. En Belgique le parlement adopte une loi « d'assentiment » qui comme tout texte de loi est publié au Moniteur belge.

Dénonciation : La dénonciation est l'acte par lequel l'Etat se désengage d'une Convention qu'il avait ratifiée et se libère ainsi de toutes les obligations qui y sont liées. Pour les Conventions de l'OIT, l'Etat ne peut dénoncer une Convention que par intervalle de dix ans après son entrée en vigueur. Il a alors un an pour le faire. Si la dénonciation n'est pas faite (ou si elle n'obtient pas l'assentiment du parlement), l'Etat reste lié par la Convention pour une nouvelle période de dix ans. C'est pourquoi les syndicats ont intérêt à promouvoir la ratification des Conventions, car une fois ratifiées elles s'inscrivent dans le temps. Alors qu'une loi nationale protégeant des droits au travail peut être abrogée ou révisée à la baisse (en cas de changement de gouvernement, par exemple), la Convention reste et empêche parfois de sérieuses régressions sociales.

Révision : Certaines Conventions sont dépassées. L'OIT peut alors décider de réviser la norme en adoptant une nouvelle Convention révisée sur le même sujet. La ratification de cette nouvelle Convention entraîne pour l'Etat concerné la dénonciation automatique de l'ancienne Convention. Les Etats ont intérêt à ratifier ces Conventions révisées, au risque sinon de rester liés par un texte obsolète, mais néanmoins contraignant.

Entrée en vigueur : Une Convention de l'OIT entre en général en vigueur pour le pays qui la ratifie un an après sa ratification à condition que deux Etats au moins l'aient déjà ratifiée.

IFSI-ISVI asbl-vzw

Coopération syndicale internationale
Internationale syndicale samenwerking

FGTB

Ensemble, on est plus forts

Pour plus d'infos :

FGTB

Rue Haute 42 | 1000 Bruxelles
Tel. +32 2 506 82 11 | Fax +32 2 506 82 29
infos@fgtb.be | www.fgtb.be

  [syndicatFGTB](https://www.facebook.com/syndicatFGTB)

Toute reprise ou reproduction totale ou partielle du texte de cette brochure n'est autorisée que moyennant mention explicite des sources. Editeur responsable: Robert Vertenuel © septembre 2019

Deze brochure is ook beschikbaar in het Nederlands : www.abvv.be/brochures

D/2019/1262/5



Belgique

partenaire du développement