

ACTUALITÉ DES NORMES INTERNATIONALES DU TRAVAIL

La permanence et la force de l'Organisation internationale du travail reposent sur ses valeurs et ses acteurs : « Justice sociale et tripartisme », « Paix » et « Travail décent ». Il s'agit de permettre à chacune et 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 (NIT). Ces dernières – *lato sensu*, conventions et recommandations, déclarations et codes de pratiques – depuis les origines de l'Organisation (1919), et par-delà les vicissitudes politiques et économiques, conservent une actualité et une pertinence évidentes (1). Il semble important de faire connaître et de favoriser une appropriation par tous les acteurs sociaux de ce patrimoine normatif mondial. À partir du constat essentiel que « le travail n'est pas une marchandise » (Déclaration de Philadelphie, 1944), les NIT visent à l'épanouissement des personnes, quelles qu'elles soient, en tant qu'être humains. Élaborées et appliquées de façon tripartite, elles constituent des minima convenus par tous les acteurs de l'économie mondiale (2).

Ont été qualifiées de fondamentales, huit conventions (3) qui traitent de la liberté syndicale et du droit de négociation collective, de l'élimination de toute forme de travail forcé et obligatoire, de l'abolition effective du travail des enfants (4), et, enfin, de l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession. De ces conventions résultent des principes énoncés dans la Déclaration de l'OIT relatives aux principes et droits fondamentaux au travail (1998) (5). En outre, ont été qualifiées de prioritaires, quatre conventions portant sur l'inspection du travail, les consultations tripartites relatives aux normes internationales du travail, et, enfin, la politique de l'emploi.

Il va de soi que ce qui reste à accomplir pour le travail décent implique la plus grande considération pour nombre d'autres normes relatives singulièrement aux salaires minimum et à la durée du travail, à la sécurité au travail, ou encore à la sécurité sociale, à la politique et la promotion de l'emploi, aux travailleurs migrants, ou encore aux gens de mer. En ce qui concerne ces derniers, il est à relever qu'a été élaborée une convention du travail maritime consolidée (6). Enfin, la dynamique normative peut aussi être perçue au travers des références qui sont faites par nombre d'entreprises dans leurs codes de conduite destinés à leurs fournisseurs ainsi que dans les accords-cadres internationaux conclus avec des fédérations internationales de salariés. Voici que les normes internationales (et pas seulement du travail) sont au cœur des stratégies pour la promotion d'entreprises durables (7)

Jean-Claude Javillier

Conseiller principal, Institut international d'études sociales, OIT, Genève,
http://www.ilo.org/public/french/bureau/inst/

(1) Même si le système normatif, comme tout système juridique, connaît quelques limites et dysfonctionnements.

(2) Pour cette évidente raison que l'exclusion, la pauvreté, la discrimination, l'absence de libertés, singulièrement syndicale, engendrent, tôt ou tard, la violence et la guerre.

(3) Des traités qui sont à ratifier par les États membres.

(4) On estime à 5, 7 millions les enfants en servitude, 1,8 million dans la prostitution et la pornographie, et 1,2 million dans la traite d'êtres humains. Quelque 300 000 enfants sont recrutés de force dans des conflits armés.

(5) Il en est résulté une campagne universelle pour la ratification de ces conventions (environ 86 % du nombre possible de ratifications).

(6) Cette convention illustre la créativité comme le pragmatisme du tripartisme dans ce secteur.

(7) Cf. Le rapport VI « La promotion d'entreprises durables », pour la 96^{ème} session de la Conférence internationale du Travail, Genève, 2007, spécialement Ch. 7, « Le rôle des entreprises dans la société », p. 133 et s.