

Chapitre 5 : Protection des travailleurs

Introduction

Dans une excellente contribution intitulée « En guise de manifeste: le droit du travail, terre d'élection pour les droits de l'homme », Jean-Maurice Verdier souligne les convergences de fond et quant à leurs champs respectifs entre la doctrine des droits de l'homme et le droit du travail¹. De manière peut-être plus surprenante, il a été démontré il y a maintenant plus de quarante ans, par une analyse linguistique de sept cent pages de textes se rapportant aux droits de l'homme (traités, déclarations, textes législatifs, jurisprudence et doctrine), que parmi cinquante mille termes le mot « travailleur » était l'un des plus utilisés² ! Il faut dire que les points communs sont importants, certains droits du travail et certains droits de l'homme ne pouvant exister les uns sans les autres³.

Au mois de mars 1995, lors du sommet mondial de Copenhague pour le développement social, les Nations Unies ont affirmé l'importance de promouvoir le respect des conventions fondamentales de l'OIT⁴. Trois ans plus tard, en juin 1998, la Conférence internationale de l'OIT a adopté la Déclaration relative aux principes et droits fondamentaux au travail. Reste à savoir si cette avancée dans les textes a été concrétisée dans la pratique.

Notre contribution comportera trois parties principales. Nous évoquerons successivement les sources (I), le contenu (II) et la mise en œuvre (III) des droits fondamentaux des travailleurs. Nous nous concentrerons sur l'essentiel, en particulier sur l'activité de l'OIT qui joue un rôle central en ces domaines. Nous renvoyons pour le surplus aux autres contributions de cet ouvrage qui complètent ou approfondissent de nombreux aspects qui ne seront ici abordés que sommairement.

I. Sources des droits fondamentaux des travailleurs

Les sources du droit international du travail sont multiples. Nous distinguerons les instruments universels (A) des instruments régionaux (B).

¹ JEAN-MAURICE VERDIER, En guise de manifeste: le droit du travail, terre d'élection pour les droits de l'homme, in: *Les orientations sociales du droit européen, Ecrits en l'honneur du Professeur Jean Savatier*, Paris 1992, 427-437, p. 427 ss.

² KAREL VASAK, Informatique et droits de l'homme, in: *René Cassin Amicorum discipulorumque liber, volume IV (Méthodologie des droits de l'homme)*, Paris 1972, 191-196, p. 191 ss.

³ CLAIRE LA HOVARY, *Les droits fondamentaux au travail – Origines, statut et impact en droit international*, Paris 2009, p. 40.

⁴ *Idem*, p. 34.

A. Instruments universels

Sur le plan universel, le droit international du travail se trouve essentiellement dans les instruments de l'OIT (1), ainsi que dans les instruments élaborés au sein de l'ONU (2).

1. Instruments de l'OIT

1.1 *Création et développement de l'OIT*

Le droit international du travail est indissociable de l'OIT. Cette organisation est instituée le 28 juin 1919, simultanément à la SDN, par le Traité de Versailles qui établit les conditions de paix de la Première Guerre mondiale⁵. Le « travail tient » une place importante dans le traité : il constitue un chapitre à part entière (partie XIII) au même titre que le pacte de la SDN et que les réparations de guerre, notamment. Il faut dire que les Etats vainqueurs de la Première Guerre mondiale ont conscience qu'une paix universelle et durable « ne peut être fondée que sur la base de la justice sociale »⁶. Après la Deuxième Guerre mondiale, la SDN est remplacée par l'ONU ; l'OIT en devient la première institution spécialisée⁷. Les principes fondamentaux régissant l'organisation et les buts de l'OIT se trouvent dans sa Constitution. Celle-ci est formée par la partie XIII du Traité de Versailles, y compris son Préambule, ainsi que par la « Déclaration concernant les buts et objectifs de l'OIT », adoptée à Philadelphie le 10 mai 1944 (Déclaration de Philadelphie), qui en fait partie intégrante⁸.

L'OIT, dont le siège se trouve en Suisse, à Genève, compte 185 Etats membres (en octobre 2013). Elle est composée de trois organes : la Conférence internationale du travail (« CIT »), qui constitue en quelque sorte le Parlement de l'OIT, le Conseil d'administration, élu par la CIT, qui est l'organe exécutif, et enfin le Bureau international du travail (« BIT »), secrétariat permanent de l'organisation dirigé par le Directeur général, lui-même élu par le Conseil d'administration⁹. Caractéristique constante de l'OIT, les deux premiers organes fonctionnent selon le système du tripartisme : non seulement des représentants des gouvernements siègent à l'OIT, mais aussi des représentants des employeurs et des représentants des travailleurs, qui ont les mêmes droits que les gouvernements dans les processus de décision (voir articles 3 et 4 Constitution OIT)¹⁰.

⁵ JEAN-MICHEL SERVAIS, *Normes internationales du travail*, Paris 2004, p. 6 ss ; NICOLAS VALTICOS, *Droit international du travail*, Paris 1983, p. 57 ss.

⁶ Préambule de la partie XIII du Traité.

⁷ MANUEL TORTORA, *Institution spécialisée et organisation mondiale : étude des relations de l'OIT avec la SDN et l'ONU*, Bruxelles 1980, p. 219 ss.

⁸ SERVAIS (note 5), p. 10 ss et 37 s ; VALTICOS (note 5), p. 71 ss.

⁹ VALTICOS (note 5), p. 204 ss.

¹⁰ GREGOR T. CHATTON, *Aspects de la justiciabilité des droits sociaux de l'Homme*, Berne 2012, p. 63 ss ; GERRY RODGERS, EDDY LEE, LEE SWEPSTON ET JASMIEN VAN DAELE, *L'OIT et la quête de la justice sociale, 1919–2009*, Genève 2009, p. 11 ss ; VALTICOS (note 5), p. 194 ss ; ALFRED WISSKIRCHEN, Le système normatif de l'OIT : Pratique et questions juridiques, *Revue internationale du Travail* 2005, 267–305, p. 269 s.

1.2 Outils normatifs

La Constitution de l'OIT dote la CIT de deux outils normatifs: les conventions et les recommandations (article 19 [1]). Une majorité de deux tiers des voix des délégués présents est nécessaire à leur adoption (article 19 [2]). Il existe cependant d'autres instruments normatifs, telles que les déclarations.

1.2.1 Conventions de l'OIT

Les conventions de l'OIT constituent des instruments destinés à créer des obligations internationales pour les Etats qui les ratifient¹¹. Un auteur les a définies comme « des pactes collectifs tripartites conclus sur le plan international »¹². Elles ne peuvent faire l'objet de réserves ou de réserves non expressément prévues par la convention¹³. Elles sont soumises à la ratification des pays (article 19 [5] Constitution) et sont intégrées ensuite dans le système législatif national, soit par procédure moniste soit par procédure dualiste. Elles entrent généralement en vigueur 12 mois après les ratifications d'au minimum deux Etats membres¹⁴.

On compte aujourd'hui plus de 180 conventions que l'OIT classe en trois catégories¹⁵: les conventions dites « fondamentales » qui régissent les droits fondamentaux au travail (huit conventions), les conventions dites « de gouvernance » qui concernent notamment la politique de l'emploi et l'inspection du travail (quatre conventions) et les conventions dites « techniques » qui comprennent toutes les autres conventions.

1.2.2 Recommandations de l'OIT

Les recommandations de l'OIT constituent des normes de référence, des sources d'inspiration pour les Etats. Elles ne sont pas contraignantes¹⁶. Elles sont communiquées à tous les Etats Membres, afin qu'ils puissent, s'ils le veulent, les incorporer à leur droit interne (article 19 [6] Constitution). Elles sont souvent utilisées pour apporter des précisions sur le contenu et l'application des conventions, telle que la recommandation n° 190 qui complète la convention n° 182 sur les pires formes de travail des enfants ou encore la recommandation n° 202 concernant les socles nationaux de protection sociale. Il existe aujourd'hui plus de deux cents recommandations¹⁷.

¹¹ VALTICOS (note 5), p. 128.

¹² SERVAIS (note 5), p. 60.

¹³ LA HOVARY (note 3), p. 56.

¹⁴ WISSKIRCHEN (note 10), p. 272.

¹⁵ Voir le site Internet de l'OIT: www.ilo.org > Normes du travail > Conventions (consulté le 1^{er} février 2014). Le nombre de ratifications des conventions citées dans cette contribution a été vérifié en décembre 2013.

¹⁶ SERVAIS (note 5), p. 64.

¹⁷ Voir le site Internet de l'OIT: www.ilo.org > Normes du travail > Recommandations (consulté le 1^{er} février 2014).

1.2.3 Déclarations de l'OIT

Les déclarations, adoptées par la CIT ou le Conseil d'administration de l'OIT, constituent souvent des textes de référence dont les contenus sont divers¹⁸. Certaines ont eu une importance considérable. Outre la Déclaration de Philadelphie, déjà mentionnée, qui établit le concept des droits sociaux universels des personnes¹⁹, il faut mentionner ici la « Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail et son suivi », adoptée à Genève par la CIT le 18 juin 1998. La Convention postule l'existence d'un socle universel d'obligations des Etats membres liées à leur seule appartenance à l'OIT²⁰. Elle reconnaît quatre droits du travail comme fondamentaux (voir point 2 de la Déclaration): « la liberté d'association et la reconnaissance effective du droit de négociation collective » (lettre a), « l'élimination de toute forme de travail forcé ou obligatoire » (lettre b), « l'abolition effective du travail des enfants » (lettre c) et « l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession » (lettre d). Le respect de ces droits fondamentaux est considéré comme une condition nécessaire à la réalisation des autres droits des travailleurs au niveau national²¹. Les droits fondamentaux découlent de huit conventions internationales de travail de l'OIT, désignées comme « fondamentales »²². Nous y reviendrons au chapitre III de notre contribution.

2. Instruments de l'ONU

Dans les années suivant la fin de la Deuxième Guerre mondiale, de grands instruments juridiques internationaux ont été élaborés au sein de l'ONU afin d'assurer la reconnaissance et la protection des droits fondamentaux de la personne humaine. La Charte internationale des droits de l'homme contient les dispositions les plus pertinentes au droit du travail. Nous nous limiterons ici à mentionner les trois principaux instruments qu'elle comprend, à savoir la DUDH, le Pacte I et le Pacte II.

Adoptée en 1948 par l'Assemblée générale des Nations Unies, la DUDH présente les droits de l'homme comme un « idéal commun à atteindre par tous les peuples et toutes les nations »²³. Elle inclut dans les droits universels et fondamentaux de la personne plusieurs droits à connotation sociale et économique dont la liberté syndicale, la sécurité sociale, de même que des conditions de travail et une rémunération équitables et satisfai-

¹⁸ SERVAIS (note 5), p. 66.

¹⁹ RODGERS, LEE, SWEPSTON, VAN DAELE (note 10), p. 49.

²⁰ FRANCIS MAUPAIN, La « valeur ajoutée » de la Déclaration relative aux principes et droits fondamentaux au travail pour la cohérence et l'efficacité de l'action normative de l'OIT, in : Isabelle Daugareilh (éd.), *Mondialisation, travail et droits fondamentaux*, Bruxelles 2005, 1-56, p. 2.

²¹ MAUPAIN (note 20), p. 19 ss.

²² LA HOVARY (note 3), p. 1 ; SERVAIS (note 5) p. 67 ss.

²³ Préambule de la Déclaration.

santes (articles 22 à 25)²⁴. Les principes énoncés dans la Déclaration sont repris de façon plus contraignante dans les deux Pactes adoptés au sein de l'ONU le 16 décembre 1966 qui lient environ 150 Etats²⁵. L'OIT a pris une part active à leur rédaction²⁶. A l'origine, un seul Pacte était prévu, mais finalement des raisons politiques ont provoqué la scission en deux pactes. En effet, les Etats à tendance « communiste » affirmèrent l'importance fondamentale des droits économiques, sociaux et culturels (Pacte I), alors que les Etats à tendance « libérale » privilégierent les droits civils et politiques (Pacte II)²⁷. Le Pacte I reprend de façon plus détaillée les droits de nature sociale et économique contenus dans la Déclaration universelle et vise à leur donner une certaine force obligatoire. Les articles 6 à 9 du Pacte I sont consacrés au travail. Quant au Pacte II, il contient principalement des droits qui protègent les individus contre l'intervention de l'Etat. Les réglementations contenues dans les deux Pactes peuvent se recouvrir : la liberté syndicale est, par exemple, garantie tant dans le Pacte I (article 8) que dans le Pacte II (article 22).

B. Instruments régionaux

Il existe à travers le monde de nombreux textes qui complètent et développent les sources universelles au plan régional. Nous nous bornerons à citer quelques instruments européens et extra-européens qui contiennent des dispositions exprimant les droits fondamentaux des travailleurs.

En Europe, sont particulièrement significatives la CEDH, la CSE et la CDFUE²⁸. Conclue en 1950, la CEDH est une convention du Conseil de l'Europe qui vise à protéger les droits fondamentaux (concernant le droit du travail, l'art. 11 établit la liberté de réunion et d'association, par exemple). La Cour EDH veille au respect de ces droits dans les 47 Etats membres du Conseil de l'Europe. La CSE, adoptée en 1961 par le Conseil de l'Europe également, contient de nombreuses dispositions portant sur le droit du travail (voir, par

²⁴ GILLES TRUDEAU, Les droits fondamentaux de l'homme au travail : de la logique internationale à la logique canadienne, in : Isabelle Daugareilh (éd.), *Mondialisation, travail et droits fondamentaux*, Bruxelles 2005, p. 313.

²⁵ ANDREAS AUER, GIORGIO MALINVERNI ET MICHEL HOTTELIER, *Droit constitutionnel suisse, Les droits fondamentaux*, vol. II, Berne 2013, p. 45 ss ; JEANINE DE VRIES REILINGH, *L'application des Pactes des Nations Unies relatifs aux droits de l'homme de 1966 par les Cours constitutionnelles ou par les Cours suprêmes en Suisse, en Allemagne et au Canada*, Bâle 1998, p. 76 ss ; TRUDEAU (note 24), 309–347, p. 313 ss.

²⁶ RODGERS, LEE, SWEPSTON, VAN DAELE (note 10), p. 43.

²⁷ HATEM KOTRANE, La question de la justiciabilité des droits économiques, sociaux et culturels, in : Isabelle Daugareilh (éd.), *Mondialisation, travail et droits fondamentaux*, Bruxelles 2005, 231–263, p. 231 ; RODGERS, LEE, SWEPSTON, VAN DAELE (note 10), p. 43 s.

²⁸ GABRIEL AUBERT, Les mécanismes d'application de la Charte sociale européenne, *Les Cahiers de Droit* juin 1985, p. 521–530 ; AUER, MALINVERNI, HOTTELIER (note 25), p. 26 ss et 42 ss ; ALAIN CARIGNON, *Les sources européennes des droits de l'Homme salarié*, Bruxelles 2006 ; MARIE-ANGE MOREAU, Les droits fondamentaux des travailleurs dans l'Union européenne, in : Isabelle Daugareilh (éd.), *Mondialisation, travail et droits fondamentaux*, Bruxelles 2005, 57–81.

exemple, l'article 2 qui garantit des conditions de travail équitables, ou encore l'article 5 qui protège le droit syndical). Enfin, la CDFUE, qui ne s'applique évidemment qu'aux pays membres de l'Union européenne, a été proclamée conjointement par le Conseil, le Parlement européen et la Commission le 7 décembre 2000. La Charte tente de donner une véritable dimension humaine à la construction européenne (l'article 5 prohibe le travail forcé et l'esclavage, notamment).

Parmi les nombreux instruments extra-européens, nous mentionnerons deux textes importants élaborés sur le continent américain, à savoir l'Accord nord-américain de coopération et la Déclaration sociale complétant le Traité d'Asuncion. Particulièrement intéressant, l'Accord nord-américain de coopération dans le domaine du travail (« ANACT ») de 1994 est considéré comme la clause sociale de l'Accord de libre-échange nord-américain (« ALENA ») conclu en 1992 entre le Canada, les Etats-Unis et le Mexique. Cet accord, qui s'appuie implicitement sur les normes fondamentales de l'OIT, fixe onze principes relatifs au travail que les trois Etats signataires s'engagent à promouvoir (liberté d'association, droit de négociation collective, droit de grève, interdiction du travail forcé, etc.)²⁹. Des initiatives ont également été prises par les pays de l'Amérique du sud. C'est ainsi que le Traité d'Asuncion de 1991 établissant le Mercosur, a été complété en 1998 par une Déclaration sociale. Le texte a été influencé par des modèles étrangers, comme la Charte des droits sociaux de l'Union européenne et par les grands textes internationaux sur les droits de l'homme, en particulier la déclaration de l'OIT de 1998. La Déclaration définit des droits individuels (non-discrimination, élimination du travail forcé, etc.) et collectifs (liberté syndicale, négociation collective, etc.) des travailleurs et engage les Etats à prendre des mesures pour en assurer l'exercice³⁰. Mentionnons encore que l'Afrique a également développé des instruments de protection des droits de l'homme dont certains touchent au droit du travail. Par exemple, des conditions de travail équitables et satisfaisantes sont exigées à l'article 15 de la CADHP de juin 1981³¹.

II. Contenu des droits fondamentaux des travailleurs

Il résulte de ce qui précède que les droits fondamentaux des travailleurs sont nombreux et protégés dans des sources juridiques variées qui résultent autant du droit international du travail que des instruments classiques de protection des droits de l'homme. Le plus souvent, les mêmes principes se retrouvent dans ces divers instruments. Nous examinerons

²⁹ LANCE COMPA, L'ALENA et les droits fondamentaux des travailleurs des pays partenaires, *in*: Isabelle Daugareilh (éd.), *Mondialisation, travail et droits fondamentaux*, Bruxelles 2005, 83-97, p. 84 ss; TRUDEAU (note 24), p. 315 ss.

³⁰ GERALDO VON POTOBOSKY, La déclaration sociale du Mercosur, *in*: Isabelle Daugareilh (éd.), *Mondialisation, travail et droits fondamentaux*, Bruxelles 2005, 99-120, p. 112 ss.

³¹ PAUL-GÉRARD POUGOUÉ, Les droits fondamentaux de l'homme au travail dans les traités africains, *in*: Isabelle Daugareilh (éd.), *Mondialisation, travail et droits fondamentaux*, Bruxelles 2005, 121-138, p. 128.

plus particulièrement les quatre grands thèmes retenus dans la Déclaration des principes et droits fondamentaux au travail de l'OIT, à savoir la liberté d'association et le droit de négociation collective (A), le travail forcé (B), le travail des enfants (C) et les discriminations au travail (D). Ces quatre thèmes fondamentaux ont des liens importants avec les droits de l'homme au sens large³². Ils sont développés principalement dans les huit conventions «fondamentales» de l'OIT et parfois précisés dans d'autres conventions de l'OIT, dans certaines recommandations, ainsi que dans les travaux de la Commission d'experts pour l'application des conventions et des recommandations ou dans ceux du Comité de la liberté syndicale. Ces droits s'insèrent également dans des instruments internationaux à portée plus générale comme les instruments onusiens³³. Nous ne traiterons pas ici des instruments régionaux, telle la CEDH.

A. Liberté d'association et droit de négociation collective

Comme l'énonce une auteure, si «les normes internationales du travail sont la pierre angulaire des activités de l'OIT, la liberté d'association est, sans aucun doute, la pierre angulaire du droit du travail au niveau national et international»³⁴.

1. Instruments de l'OIT

La protection de liberté syndicale est un élément crucial de l'action et des valeurs de l'OIT qui apparaît déjà dans le préambule de sa Constitution. Les normes fondamentales sur la liberté d'association et le droit de négociation se trouvent dans les Conventions n° 87 et n° 98 de l'OIT³⁵. Elles sont complétées par de nombreux autres instruments adoptés sous l'égide de l'OIT³⁶. Il faut par ailleurs tenir compte des travaux du Comité de la liberté syndicale et de la Commission d'investigation et de conciliation en matière de liberté syndicale qui sont destinés à compléter les procédures normales de contrôle³⁷.

1.1 *Convention de l'OIT n° 87 sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical*

La Convention sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical a été adoptée le 9 juillet 1948 et est entrée en vigueur le 4 juillet 1950. Elle a été ratifiée par 152 Etats parmi lesquels ne figurent notamment pas le Brésil, la Chine, les Etats-Unis et l'Inde. Souvent décrite comme la plus fondamentale des conventions de l'OIT, elle vise à transposer de

³² LA HOVARY (note 3), p. 39.

³³ *Ibid.*

³⁴ *Idem*, p. 59.

³⁵ VALTICOS (note 5), p. 243 ss.

³⁶ LA HOVARY (note 3), p. 69 ss.

³⁷ *Idem*, p. 70; RODGERS, LEE, SWEPSTON, VAN DAELE (note 10), p. 54.

manière simple le principe de la liberté d'association inclus dans les instruments constitutionnels de l'OIT en règle de droit applicable dans la pratique³⁸.

La convention comporte quatre parties : liberté syndicale, protection du droit syndical, mesures diverses et dispositions finales. L'article 2 de la Convention définit la liberté syndicale comme le droit pour les « travailleurs et les employeurs, sans distinction d'aucune sorte [...] » et « 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 ». La convention précise les conditions d'établissement des organisations, établit leur libre fonctionnement et prescrit la non-ingérence des pouvoirs étatiques³⁹.

1.2 *Convention de l'OIT n° 98 sur le droit d'organisation et de négociation collective*

La Convention concernant l'application des principes du droit d'organisation et de négociation collective a été adoptée le 1^{er} juillet 1949 et est entrée en vigueur le 18 juillet 1951. Elle a été ratifiée par 163 Etats. La convention ne comporte que six articles substantiels. Elle précise que les travailleurs doivent bénéficier d'une protection adéquate contre tous actes de discrimination tendant à porter atteinte à la liberté syndicale en matière d'emploi (article 1 [1]) et que 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 (article 2 [1]). La Convention ne définit pas les négociations collectives, mais indique que leur finalité consiste à régler les conditions d'emploi (article 4).

Les Conventions n° 87 et n° 98 se complètent : la première protège la liberté syndicale contre les ingérences de l'Etat, la seconde contre les ingérences des employeurs⁴⁰.

2. Instruments de l'ONU

Il existe globalement une certaine cohérence entre les instruments de l'OIT et ceux de l'ONU⁴¹. Ainsi, l'article 23 (4) DUDH prescrit que toute « personne a le droit de fonder avec d'autres des syndicats et de s'affilier à des syndicats pour la défense de ses intérêts ».

Les deux Pactes onusiens de 1966 précisent les termes de la Déclaration⁴². C'est ainsi que l'article 22 Pacte II consacre le droit d'association dans un langage très proche de celui de la Déclaration et de la Convention OIT. Quant à l'article 8 Pacte I, il comporte des clauses encore plus précises qui sont similaires à celles contenues dans la Convention n° 87. Il est

³⁸ LA HOVARY (note 3), p. 60 s.

³⁹ *Idem*, p. 62 ss.

⁴⁰ *Idem*, p. 66 ; PASCAL MOESCH, La protection internationale contre les mesures antisyndicales prises par l'employeur, in : Rémy Wyler (éd.), *Panorama en droit du travail*, Berne 2009, 539–555, p. 540 ss ; SERVAIS (note 5), p. 83.

⁴¹ LA HOVARY (note 3), p. 72 ss.

⁴² SERVAIS (note 5), p. 81 s.

intéressant de noter que les Etats parties aux deux pactes et à la Convention OIT n° 87 ne peuvent prendre de mesures législatives portant atteinte à cette dernière (voir l'article 8 [3] Pacte I et l'article 22 [3] Pacte II).

B. Travail forcé ou obligatoire

Le travail forcé a été le premier des droits de l'homme traité au niveau international⁴³. L'OIT recense actuellement près de 21 millions de personnes victimes du travail forcé, en majorité des femmes et des enfants⁴⁴.

Est notamment considéré comme travail forcé: l'esclavage et les enlèvements, la participation obligatoire à des travaux publics, le travail forcé dans l'agriculture et le recrutement forcé dans les zones rurales éloignées, les employés de maison en situation de travail forcé, la servitude pour dettes, le travail forcé imposé par les militaires, le travail forcé lié à la traite des êtres humains, ainsi que les travaux pénitentiaires effectués dans certaines conditions et la rééducation par le travail⁴⁵.

1. Instruments de l'OIT

Deux Conventions fondamentales de l'OIT traitent de l'interdiction du travail forcé dans une optique différente: alors que la Convention n° 29 visait surtout, sous l'ère coloniale, le travail forcé pour des raisons économiques, la Convention n° 105 traite du travail forcé imposé par l'Etat pour des raisons idéologiques, entre autres⁴⁶.

1.1 *Convention de l'OIT n° 29 sur le travail forcé*

La Convention concernant le travail forcé ou obligatoire a été adoptée le 28 juin 1930 et est entrée en vigueur le 1^{er} mai 1932. Elle a été ratifiée par 177 Etats. Ni les Etats-Unis, ni la Chine ne l'ont cependant signée. Reflet de l'époque coloniale, la plupart de ses dispositions (articles 3 à 24) sont considérées aujourd'hui comme inapplicables⁴⁷.

Selon l'article premier de la convention, les parties s'engagent à supprimer le travail forcé ou obligatoire sous toutes ces formes dans le plus bref délai. Le travail forcé comprend « 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 » (article 2 [1]). La Convention exclut cependant de son champ d'application certains types de travaux énumérés à son article 2 (2): il s'agit notamment des travaux effectués lors d'un service militaire obliga-

⁴³ RODGERS, LEE, SWEPSTON, VAN DAELE (note 10), p. 69.

⁴⁴ Voir le site Internet de l'OIT: www.ilo.org > Statistiques et données > Base de données du BIT > Travail forcé (consulté le 1^{er} février 2014).

⁴⁵ LA HOVARY (note 3), p. 76.

⁴⁶ *Ibid.*; VALTICOS (note 5), p. 272 ss.

⁴⁷ RODGERS, LEE, SWEPSTON, VAN DAELE (note 10), p. 70.

toire, faisant partie des obligations civiques normales des citoyens ou exigés dans les cas de force majeure (guerre, inondations, famines, etc.).

1.2 *Convention de l'OIT n° 105 sur l'abolition du travail forcé*

La Convention concernant l'abolition du travail forcé, issue d'une commission *ad hoc* mise sur pied conjointement par l'OIT et l'ONU, a été adoptée le 25 juin 1957 et est entrée en vigueur le 17 janvier 1959. 174 Etats l'ont ratifiée, ce qui n'est pas le cas de la Chine et de nombreux autres pays asiatiques.

Cette convention, qui ne comporte que deux articles substantiels, vise à réitérer l'interdiction du travail forcé en se focalisant sur cinq circonstances particulières (article 1 de la Convention). Il s'agit du 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 (lettre a) ; en tant que méthode de mobilisation et d'utilisation de la main-d'œuvre à des fins de développement économique (lettre b) ; en tant que mesure de discipline du travail (lettre c) ; en tant que punition pour avoir participé à des grèves (lettre d) ; et en tant que mesure de discrimination raciale, sociale, nationale ou religieuse (lettre e).

Selon l'article 2 de la Convention, tout membre de l'OIT qui ratifie la convention s'engage à prendre des mesures efficaces en vue de l'abolition immédiate et complète du travail forcé ou obligatoire tel qu'il est décrit à l'article 1.

2. Instruments de l'ONU

La DUDH interdit l'esclavage et la servitude (article 4) et prévoit que toute personne a droit au libre choix de son travail (article 23 [1]). Les deux Pactes ONU de 1966 contiennent également des prescriptions sur l'interdiction du travail forcé⁴⁸. C'est ainsi que le Pacte II interdit l'esclavage et la traite des esclaves, sous toutes leurs formes (article 8 [1]) et précise que nul « ne sera astreint à accomplir un travail forcé ou obligatoire » (article 8 [3] lettre a). Quant au Pacte I, il énonce « le droit qu'a toute personne d'obtenir la possibilité de gagner sa vie par un travail librement choisi ou accepté » (article 6 [1]).

Il existe de nombreux autres instruments traitant du travail forcé, de l'esclavage ou de la traite d'êtres humains⁴⁹. On citera à titre exemplatif la CTM (voir notamment l'article 11) et la Convention pour la répression de la traite des êtres humains et de l'exploitation de la prostitution d'autrui du 2 décembre 1949.

⁴⁸ SERVAIS (note 5), p. 102.

⁴⁹ LA HOVARY (note 3), p. 86 s.

C. Travail des enfants

Selon une étude récente du Programme international pour l'abolition du travail des enfants, 11% de l'ensemble des enfants dans le monde sont en situation de travail, c'est-à-dire 168 millions d'enfants, principalement dans le secteur agricole⁵⁰. Qui plus est, 85 millions d'enfants effectuent «des travaux dangereux qui mettent directement en péril leur santé, leur sécurité et leur développement moral»⁵¹. Ces chiffres inquiétants démontrent la réalité et l'ampleur du phénomène.

1. Instruments de l'OIT

Deux Conventions fondamentales de l'OIT régissent le travail des enfants: la Convention n° 138, relative à l'âge minimum d'admission à l'emploi, instrument central de la lutte contre le travail des enfants et la convention n° 182 qui traite plus spécifiquement des pires formes de travail des enfants.

1.1 *Convention de l'OIT n° 138 sur l'âge minimum*

La Convention concernant l'âge minimum d'admission à l'emploi a été adoptée le 26 juin 1973 et est entrée en vigueur le 19 juin 1976. Elle a été ratifiée par 166 Etats. Selon son article premier, tout membre pour lequel la convention est en vigueur «s'engage à poursuivre une politique nationale visant à assurer l'abolition effective du travail des enfants et à élever progressivement l'âge minimum d'admission à l'emploi ou au travail à un niveau permettant aux adolescents d'atteindre le plus complet développement physique et mental».

La Convention fixe plusieurs âges minima d'admission à l'emploi. En principe, l'âge minimum ne doit pas être inférieur à l'âge auquel cesse la scolarité obligatoire, ou en tout cas à quinze ans (article 2 [3]). Cet âge peut toutefois être fixé à quatorze ans, après consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs intéressées, dans les pays dont l'économie et les institutions scolaires ne sont pas suffisamment développées (article 2 [4]). L'âge minimum d'admission à tout type d'emploi ou de travail qui, par sa nature ou les conditions dans lesquelles il s'exerce, est susceptible de compromettre la santé, la sécurité ou la moralité des adolescents ne doit pas être inférieur à dix-huit ans (article 3 [1]). La Convention prévoit de nombreuses exceptions à ces principes généraux⁵².

⁵⁰ BUREAU INTERNATIONAL DU TRAVAIL, *Mesurer les progrès dans la lutte contre le travail des enfants, Estimations et tendances mondiales 2000–2012*, Genève 2013, p. VII et p. 8.

⁵¹ *Ibid.*

⁵² SERVAIS (note 5), p. 106 ss.

1.2 *Convention de l'OIT n° 182 sur les pires formes de travail des enfants*

La Convention concernant l'interdiction des pires formes de travail des enfants et l'action immédiate en vue de leur élimination complète la Convention n° 138. Adoptée le 17 juin 1999 et entrée en vigueur le 19 novembre 2000, elle constitue la plus récente des Conventions fondamentales de l'OIT et aussi la première convention de l'organisation à avoir été adoptée à l'unanimité⁵³. Elle a été ratifiée par 177 pays.

Tout membre qui ratifie la convention « doit prendre des mesures immédiates et efficaces pour assurer l'interdiction et l'élimination des pires formes de travail des enfants et ce, de toute urgence » (article 1). Le terme « enfant » désigne, ici, toute personne de moins de 18 ans (article 2). Sont notamment considérées comme « pires formes de travail des enfants » (article 3) : 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 (lettre a) ; l'utilisation, le recrutement ou l'offre d'enfants à des fins de prostitution (lettre b) ; l'utilisation, le recrutement ou l'offre d'enfants aux fins d'activités illicites (lettre c) ou encore les travaux qui, par leur nature ou les conditions dans lesquelles ils s'exercent, sont susceptibles de nuire à la santé, à la sécurité ou à la moralité des enfants (lettre d).

2. Instruments de l'ONU

La DUDH contient les grands principes relatifs à la protection des enfants. Elle prévoit notamment que les enfants ont droit à une aide et à une assistance spéciales pour assurer un niveau de vie suffisant pour la sauvegarde de leur santé et de leur bien-être (article 25 [1] et [2]). Par ailleurs, toute personne a droit à une éducation élémentaire gratuite (article 26 [1]). Le Pacte II contient également des règles générales : tout enfant a droit, de la part de sa famille, de la société et de l'Etat, aux mesures de protection qu'exige sa condition de mineur (article 24 [1]).

On trouve dans le Pacte I des dispositions qui traitent directement du travail des enfants. Ainsi, l'article 10 (3) énonce que « les enfants et adolescents doivent être protégés contre l'exploitation économique et sociale. Le fait de les employer à des travaux de nature à compromettre leur moralité ou leur santé, à mettre leur vie en danger ou à nuire à leur développement normal doit être sanctionné par la loi. Les Etats doivent aussi fixer des limites d'âge au-dessous desquelles l'emploi salarié de la main d'œuvre enfantine sera interdit et sanctionné par la loi ».

Il existe de nombreux autres instruments portant sur le travail des enfants. On citera tout particulièrement la CDE du 20 novembre 1989. Elle a été ratifiée par 193 Etats, ce qui en fait une convention « quasi universelle »⁵⁴. Au sens de la convention, un enfant s'entend de tout être humain âgé de moins de dix-huit ans, sauf si la majorité est atteinte plus tôt

⁵³ LA HOVARY (note 3), p. 90.

⁵⁴ LA HOVARY (note 3), p. 104.

en vertu de la législation qui lui est applicable. Les Etats parties « reconnaissent le droit de l'enfant d'être protégé contre l'exploitation économique et de n'être astreint à aucun travail comportant des risques ou susceptible de compromettre son éducation ou de nuire à sa santé ou à son développement physique, mental, spirituel, moral ou social » (article 32 [1]). La Convention élargit la protection en engageant les Etats membres à protéger les enfants contre toutes autres formes d'exploitations préjudiciables à tout aspect de leur bien-être (article 36).

D. Discrimination en matière d'emploi et de profession

Ainsi que le relève Servais, l'égalité « entre les être humains constitue l'un des droits fondamentaux au travail. Bien plus, il apparaît comme l'un des éléments essentiels des autres droits, dans la mesure où la reconnaissance de ceux-ci ne prend toute sa portée que s'ils sont accordés à tous »⁵⁵.

1. Instruments de l'OIT

Alors que la Constitution de l'OIT contient le principe « à travail égal, salaire égal », la Déclaration de Philadelphie énonce que « tous les être humains, quels que soit 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 » (II. a). L'OIT comprend de nombreux instruments concernant la discrimination au travail, qu'il s'agisse de conventions, de résolutions ou de déclarations⁵⁶. Nous présenterons ici deux conventions fondamentales, la Convention n° 100 et la Convention n° 111, qui font partie des conventions internationales du travail les plus ratifiées et qui ont influencé la rédaction des conventions ultérieures de l'ONU en matière de discrimination au travail⁵⁷.

1.1 *Convention de l'OIT n° 100 sur l'égalité de rémunération*

La Convention concernant l'égalité de rémunération entre la main-d'œuvre masculine et la main-d'œuvre féminine pour un travail de valeur égale a été adoptée le 29 juin 1951 et est entrée en vigueur le 23 mai 1953. Elle a été ratifiée par 171 Etats.

Ne comportant que quatre articles substantiels, la Convention vise la promotion d'une rémunération égale entre hommes et femmes pour un travail de valeur égale⁵⁸. Elle prescrit que chaque membre doit, « par des moyens adaptés aux méthodes en vigueur pour la fixation des taux de rémunération, encourager et, dans la mesure où ceci est compatible avec lesdites méthodes, assurer l'application à tous les travailleurs du principe de l'égalité

⁵⁵ SERVAIS (note 5), p. 115.

⁵⁶ LA HOVARY (note 3), p. 119 ss; VALTICOS (note 5), p. 283 ss.

⁵⁷ RODGERS, LEE, SWEPSTON, VAN DAELE (note 10), p. 66.

⁵⁸ SERVAIS (note 5), p. 125 s.

de rémunération entre la main-d'œuvre masculine et la main d'œuvre féminine pour un travail de valeur égale » (article 2 [1]). Ce principe pourra être appliqué au moyen (voir article 2 [2]) : de la législation nationale (lettre a) ; de tout système de fixation de la rémunération établi ou reconnu par la législation (lettre b) ; de conventions collectives passées entre employeurs et travailleurs (lettre c) ; d'une combinaison de ces divers moyens (lettre d).

1.2 *Convention de l'OIT n° 111 concernant la discrimination*

La Convention concernant la discrimination en matière d'emploi et de profession a été adoptée le 25 juin 1958 et est entrée en vigueur le 15 juin 1960. Elle compte 172 ratifications.

Tout Etat membre pour lequel la convention est en vigueur « s'engage 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 en matière d'emploi et de profession, afin d'éliminer toute discrimination en cette matière » (article 2). Selon l'article 1 paragraphe 1, le terme de discrimination comprend : « 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 » (a) ; ainsi, que « toute autre distinction, exclusion ou préférence ayant pour effet de détruire ou d'altérer l'égalité de chances ou de traitement en matière d'emploi ou de profession, qui pourra être spécifié par le Membre intéressé après consultation des organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs, s'il en existe, et d'autres organismes appropriés » (b)⁵⁹. La convention prévoit plusieurs exceptions. En particulier, ne sont pas considérées comme des discriminations les distinctions, exclusions ou préférences fondées sur les qualifications exigées pour un emploi déterminé (article 1 [2]).

2. Instruments de l'ONU

L'égalité et la non discrimination sont des principes fondamentaux du droit international. Ils constituent des éléments-clés autant de la CNU, signée à San Francisco le 26 juin 1945, que de la Charte internationale des droits de l'homme⁶⁰. En sus de ces protections générales, de nombreux instruments onusiens contiennent des dispositions qui traitent de manière spécifique de la discrimination au travail. Ainsi, la DUDH contient la règle postulant que tous « ont droit, sans aucune discrimination, à un salaire égal pour un travail égal » (article 23 [2]).

Les Pactes de 1966 contiennent également des dispositions qui, de manière explicite ou implicite, concernent directement l'égalité dans l'emploi. Ainsi, l'article 26 du Pacte II interdit-il la discrimination devant la loi avec des critères similaires à ceux retenus dans

⁵⁹ LA HOVARY (note 3), p. 113 ss; SERVAIS (note 5), p. 117 ss.

⁶⁰ LA HOVARY (note 3), p. 121 ss.

la Convention OIT n° 111. Il prévoit aussi que tout citoyen a le droit et la possibilité d'accéder, dans des conditions générales d'égalité, aux fonctions publiques de son pays (article 25 lettre c). Quant au Pacte I, son article 7 est intégralement dédié aux relations de travail. Il prévoit, entre autres, que toute personne a le droit de jouir des conditions de travail justes et favorables, qui assurent notamment: un « salaire équitable et une rémunération égale pour un travail de valeur égale sans distinction aucune; en particulier les femmes doivent avoir la garantie que les conditions de travail qui leur sont accordées ne sont pas inférieures à celles dont bénéficient les hommes et recevoir la même rémunération qu'eux pour un même travail » (lettre a / i); la « même possibilité pour tous d'être promu, dans leur travail, à la catégorie supérieure appropriée, sans autre considération que la durée des services accomplis et les aptitudes » (lettre c).

Il existe de nombreux autres instruments contenant des règles sur la discrimination dans l'emploi⁶¹. On citera la CEDEF du 18 décembre 1979, ratifiée par 187 Etats, et la CEDR du 21 décembre 1965, ratifiée par 176 Etats.

III. Mise en œuvre des instruments de l'OIT

Il est connu que l'effectivité des droits de l'homme est mise à mal par l'absence d'une autorité universelle en mesure d'imposer l'application des règles. La concrétisation des droits fondamentaux énoncés dans les instruments internationaux se heurte souvent aux réticences des ordres juridiques nationaux. En principe, les dispositions des règles internationales ne sont pas considérées comme self-executing: selon les juridictions nationales, ces règles énoncent un programme, s'adressent au législateur et ne confèrent en principe pas aux particuliers de droits subjectifs que ceux-ci pourraient invoquer en justice⁶². Une autre limite à l'application des droits fondamentaux dans les rapports de travail résulte de la notion même de ces droits: ils sont initialement prévus comme une protection (verticale) du citoyen contre l'Etat et non comme une protection (horizontale) d'un citoyen (par exemple le travailleur) contre un autre citoyen (par exemple l'employeur). La question de savoir si les droits fondamentaux ont non seulement un effet vertical, mais aussi un effet horizontal direct (application directe aux relations entre particuliers) ou du moins indirect (à titre d'interprétation des lois) est délicate. Elle donne lieu à des conceptions divergentes suivant les Etats et les auteurs⁶³.

⁶¹ LA HOVARY (note 3), p. 127 ss.

⁶² Le Tribunal fédéral suisse, soit la plus haute autorité judiciaire du pays, a par exemple considéré que l'article 7 lettre d Pacte I s'adressait au législateur, respectivement au constituant helvétique, et qu'il ne conférait pas de droits subjectifs aux particuliers (voir ATF 136 I 290, c. 2.3.1). Le Tribunal fédéral a tenu le même raisonnement s'agissant de l'article 2 de la Convention OIT n° 98 (voir TF 4C.422/2004 du 13 septembre 2005, c. 3.2.2 = considérant non publié de l'ATF 132 III 122). Voir aussi VALTICOS (note 5), p. 573 ss.

⁶³ Sur ces questions, voir plus particulièrement l'ouvrage de SAMANTHA BESSON, *L'égalité horizontale: l'égalité de traitement entre particuliers – Des fondements théoriques au droit privé suisse*, Fribourg

Comme le relève toutefois Guy Caire, « on sait que l'influence pratique des normes internationales va bien au-delà de leur valeur formelle »⁶⁴. L'évaluation de l'efficacité des droits fondamentaux des travailleurs reste une question délicate tant les situations sont variables. Il existera, par exemple, de grandes différences entre la justiciabilité d'une convention de l'OIT, des Pactes de l'ONU de 1966⁶⁵ ou de la CEDH⁶⁶. Il n'est pas question de traiter ici de l'ensemble de la problématique. Nous renvoyons le lecteur aux chapitres pertinents du présent manuel et traiterons uniquement de la mise en œuvre des instruments de l'OIT qui constituent les éléments les plus caractéristiques de la protection internationale des travailleurs. Nous distinguerons les procédures générales de contrôle, fondées sur les obligations constitutionnelles des Etats membres (A) et les procédures particulières qui résultent des décisions prises par les organes directeurs de l'OIT (B)⁶⁷. Globalement, les normes de l'OIT ne contiennent aucune sanction. L'OIT agit principalement par le biais de contacts diplomatiques, d'assistances techniques, de mesures promotionnelles et d'incitations morales⁶⁸.

A. Procédures générales

Les procédures générales de contrôle comprennent le contrôle régulier (1), les réclamations (2) et les plaintes (3).

1. Contrôle régulier

Chaque Etat membre doit fournir au BIT un rapport annuel qui porte notamment sur la soumission des conventions et recommandations adoptées par la CIT aux autorités nationales compétentes (voir article 19 [5] Constitution), sur l'effet donné aux conventions ratifiées (article 22 Constitution), ainsi que sur l'état de la législation et de la pratique au regard des conventions non ratifiées et des recommandations (article 19 [5] lettre e

1999. Voir également AUER, MALINVERNI, HOTELLIER (note 25), p. 55 ss; VALÉRIE BERSET BIRCHER, L'impact de l'article 8 CEDH sur le droit du travail – Analyse comparée des droits suisse et français, in: Samantha Besson, Michel Hottelier, Franz Werro (éd.), *Human Rights at the Center – Les droits de l'homme au Centre*, Genève 2006, 579–612, p. 583 ss; ANTOINE LYON-CAEN et ISABELLE VACARIE, Droits fondamentaux et droit du travail, in: *Droit syndical et droits de l'homme à l'aube du XXI^e siècle, Mélanges en l'honneur de Jean-Maurice Verdier*, Paris 2001, 421–453, p. 425 ss.

⁶⁴ GUY CAIRE, Des normes internationales à la croisée des droits de l'homme et du droit syndical, in: *Droit syndical et droits de l'homme à l'aube du XXI^e siècle, Mélanges en l'honneur de Jean-Maurice Verdier*, Paris 2001, 259–306, p. 303.

⁶⁵ CHATTON (note 10), p. 16 ss; WALTER KÄLIN, GIORGIO MALINVERNI et MANFRED NOWAK (éd.), *La Suisse et les Pactes des Nations Unies relatifs aux droits de l'homme*, Bâle 1997; KOTRANE (note 27), p. 235 ss; DE VRIES REILINGH (note 25), p. 98 ss.

⁶⁶ Voir XAVIER-BAPTISTE RUEDIN, *Exécution des arrêts de la Cour européenne des droits de l'homme*, Bâle 2009.

⁶⁷ SERVAIS (note 5), p. 257 ss.

⁶⁸ CHATTON (note 10), p. 217 ss; SERVAIS (note 5), p. 267 ss; WISSKIRCHEN (note 10), p. 284 ss.

Constitution)⁶⁹. Les organisations de travailleurs et d'employeurs reçoivent une copie de ce rapport (article 23 [2] Constitution) et peuvent émettre des commentaires⁷⁰. Comme le relèvent des auteurs, il « s'agit du seul système international dans lequel des organisations non gouvernementales ont un rôle statutaire dans le contrôle des obligations internationales »⁷¹. Les rapports annuels sont soumis à la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations, composée d'une vingtaine de juristes indépendants, qui émet des commentaires juridiques généraux et individualisés. Les rapports de la Commission d'experts sont remis à la CIT et souvent publiés. Ils sont examinés dans certains cas par la Commission tripartite de l'application des conventions et recommandations de la CIT (commission de la Conférence), qui est constituée au sein de la CIT à chacune de ses sessions. Les affaires les plus importantes sont discutées en séance plénière. Il est ensuite demandé aux Etats concernés de mettre leur législation ou leur pratique en conformité avec le droit de l'OIT et d'indiquer le moment venu les mesures effectivement prises⁷².

De nombreux changements de législations ou de pratique ont découlé de cette procédure. L'OIT fait notamment mention de l'adoption par le Salvador d'un « nouveau code pénal qui abolit les dispositions prévoyant la possibilité de prononcer des condamnations à des travaux forcés pour sanctionner des activités liées à l'expression d'opinions politiques ou à une opposition à l'ordre politique établi » ou de l'abrogation par les Pays-Bas d'un « décret en vertu duquel les travailleurs étaient légalement tenus d'obtenir l'agrément de l'agence pour l'emploi du district pour mettre fin à leur emploi, ce qui allait à l'encontre des normes sur le travail forcé »⁷³.

2. Réclamations

Une organisation professionnelle d'employeurs ou de travailleurs a la possibilité d'adresser une réclamation au BIT lorsqu'elle estime qu'un Etat membre de l'OIT « n'aurait pas assuré d'une manière satisfaisante l'exécution d'une convention à laquelle ledit Membre a adhéré » (article 24 Constitution). La réclamation est communiquée au gouvernement concerné et soumise au Conseil d'administration. Après avoir admis la recevabilité de la réclamation, le Conseil d'administration décide soit de la rejeter, soit de saisir le Comité de la liberté syndicale, soit encore de nommer un comité tripartite qui rédigera un rapport comprenant des observations et des recommandations⁷⁴. Lorsque le gouvernement ne donne pas de réponse satisfaisante, le Conseil d'administration prendra les mesures

⁶⁹ CHATTON (note 10), p.49 ss; SERVAIS (note 5), p. 257 s.; VALTICOS (note 5), p. 581 ss. Le BIT reçoit chaque année environ 3000 rapports (voir RODGERS, LEE, SWEPSTON, VAN DAELE [note 10], p. 22).

⁷⁰ SERVAIS (note 5), p. 258.

⁷¹ RODGERS, LEE, SWEPSTON, VAN DAELE (note 10), p. 22.

⁷² CHATTON (note 10), p. 53 ss; SERVAIS (note 5), p. 258 ss; WISSKIRCHEN (note 10), p. 286 ss.

⁷³ Citation tirée du site Internet de l'OIT : www.ilo.org > Normes du travail > Application et promotion des normes > L'impact du système de contrôle (consulté le 1^{er} février 2014).

⁷⁴ CHATTON (note 10), p. 172 ss.

opportunes. Il pourra notamment rendre la réclamation publique (article 25 Constitution), transmettre le dossier contenant ses propres observations à la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations ou alors constituer une commission d'enquête, la réclamation étant alors traitée comme une plainte⁷⁵.

3. Plaintes

Le système de plaintes permet aux Etats Membres, au Conseil d'administration ainsi qu'aux délégués à la CIT de déposer une plainte au BIT contre un Etat Membre qui n'assure pas d'une « manière satisfaisante l'exécution d'une convention » (article 26 [1] et 26 [4] Constitution)⁷⁶. L'Etat Membre qui souhaite déposer une plainte doit avoir ratifié la convention dont il allègue la mauvaise application. Le Conseil d'administration informera le gouvernement qu'une plainte a été déposée contre lui, s'il l'estime utile (article 24 [2] Constitution). S'il le juge adéquat, le Conseil pourra transmettre la plainte au Comité de la liberté syndicale ou former une Commission d'enquête, composée de trois membres indépendants, « qui aura pour mission d'étudier la question soulevée et de déposer un rapport à ce sujet » (article 26 [3] Constitution)⁷⁷. La Commission examinera les preuves, auditionnera les témoins et recevra les prises de position des gouvernements concernés. Dans certains cas, elle visitera le pays visé par la plainte. La Commission d'enquête consignera ensuite « les recommandations qu'elle croira devoir formuler quant aux mesures à prendre » (article 28 Constitution). L'article 29 de la Constitution prévoit une transmission du rapport de la Commission au Conseil d'administration, aux Etats concernés, ainsi qu'une publication. Il y a eu jusqu'ici treize affaires traitées selon la procédure prévue à l'article 26 de la Constitution OIT avec rapport d'une commission d'enquête⁷⁸. L'Etat qui n'accepte pas les recommandations de la Commission d'enquête peut soumettre le différend à la CIJ, s'il le souhaite (article 29 [2] *in fine*). A l'heure actuelle, la CIJ n'a jamais été saisie dans le cadre de cette procédure.

Lorsqu'un Etat membre ne se soumet ni aux recommandations ni à la décision de la CIJ, le Conseil d'administration pourra recommander à la CIT « telle mesure qui lui paraîtra opportune pour assurer l'exécution de ces recommandations » (article 33 Constitution). Cette procédure, considérée comme une *ultima ratio*⁷⁹, a été utilisée à l'encontre du Myanmar (Birmanie) qui ne voulait pas se conformer à l'interdiction du travail forcé, établie par la Convention n° 29 qu'il avait ratifiée. C'est ainsi qu'en date du 14 juin 2000, la CIT a voté une résolution demandant au Myanmar de prendre une « action concrète » pour mettre en œuvre les recommandations de la commission d'enquête de 1998 qui avait

⁷⁵ LA HOVARY (note 3), p. 240; SERVAIS (note 5), p. 260.

⁷⁶ CHATTON (note 10), p. 174 ss; VALTICOS (note 5), p. 607 ss.

⁷⁷ CHATTON (note 10), p. 176 ss.

⁷⁸ Voir la liste des cas sur le site internet de l'OIT : www.ilo.org > Normes du travail > Contrôle de l'application des normes > Plaintes / Commission d'enquête (article 26); (site consulté le 1^{er} février 2014). Voir aussi CHATTON (note 10), p. 181 ss.

⁷⁹ SERVAIS (note 5), p. 261.

constaté que la pratique du travail forcé dans ce pays était « généralisée et systématique ». La résolution tendait notamment à alerter la communauté internationale et à lui demander de revoir ses relations avec le Myanmar. La longue procédure a partiellement porté ses fruits puisque, finalement, le gouvernement de ce pays a accepté un programme de coopération avec le BIT⁸⁰.

B. Procédures particulières

Les procédures particulières sont multiples⁸¹. Nous mentionnerons la procédure de plaintes en violation de la liberté syndicale (1), ainsi que la procédure du suivi du respect de la Déclaration relative aux principes et droits fondamentaux au travail (2).

1. Procédure de plaintes en violation de la liberté syndicale

Cette procédure particulière de contrôle, qui complète les mécanismes du contrôle général, a été créée en 1951 en accord avec les Nations-Unies pour garantir que les principes découlant des conventions n° 87 et n° 98 soient respectés par n'importe quel Etat membre, qu'il ait ratifié ou non lesdites conventions. Le Comité de la liberté syndicale, organe tripartite constitué par le Conseil d'administration en son sein, diligente la procédure⁸². Il a pour rôle de promouvoir, avec l'aide des parties intéressées, le respect effectif des instruments pertinents de l'OIT⁸³.

Des organisations de travailleurs ou d'employeurs peuvent déposer une plainte contre un Etat membre qui ne respecterait pas le principe de la liberté syndicale. Le Comité de la liberté syndicale examine la recevabilité de la plainte et rédige un rapport à l'attention du Conseil d'administration de l'OIT dans lequel il peut formuler des recommandations sur la manière de remédier à la situation. Le gouvernement doit alors rendre compte de la mise en œuvre des recommandations. Lorsque le pays a ratifié les conventions pertinentes, le Conseil d'administration peut saisir la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations. Le Conseil a aussi la possibilité d'instituer une commission d'investigation et de contrôle dans des cas de violation graves et manifestes des conventions applicables.

Le Comité de la liberté syndicale a développé une jurisprudence abondante et respectée en matière de liberté syndicale⁸⁴. Ses travaux ont été récompensés par de nombreux succès: le dialogue entre les Etats et les partenaires sociaux a été renoué, des lois ont été amendées et des syndicalistes en danger de mort ont été libérés⁸⁵. Un cas célèbre concerne

⁸⁰ CHATTON (note 10), p. 186 ss; MAUPAIN (note 20), p. 41 ss; RODGERS, LEE, SWEPSTON, VAN DAELE (note 10), p. 72 s.

⁸¹ SERVAIS (note 5), p. 262 ss.

⁸² CHATTON (note 10), p. 200 ss; SERVAIS (note 5), p. 262; VALTICOS (note 5), p. 613 ss.

⁸³ SERVAIS (note 5), p. 262 s.

⁸⁴ CHATTON (note 10), p. 205.

⁸⁵ SERVAIS (note 5), p. 277.

la reconnaissance du syndicat *Solidarnosc* et l'instauration du pluralisme syndical en Pologne, dans les années 1980, qui ont été favorisées par les interventions du Comité de la liberté syndicale et d'autres organes de l'OIT⁸⁶. Tous les Etats membres de l'OIT sont concernés. Dans les dernières années, deux plaintes ont, par exemple, visé la Suisse. C'est ainsi qu'en date du 14 mai 2003, l'Union syndicale suisse (« USS ») a déposé une plainte visant à constater qu'en matière de licenciement antisyndical dans le secteur privé, la législation suisse n'était pas conforme aux normes internationales du travail, notamment à la Convention de l'OIT n° 98 ratifiée par la Suisse⁸⁷. Plus récemment, en date du 10 avril 2013, le Syndicat des services publics (« SSP-VPOD ») a aussi déposé une plainte dans un dossier concernant le licenciement pour activité syndicale⁸⁸. Les deux procédures sont en cours.

2. Suivi de la Déclaration relative aux principes et droits fondamentaux au travail

La Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail contient une annexe relative au suivi de la déclaration. Le suivi s'inscrit globalement dans le cadre des procédures existantes avec quelques adaptations⁸⁹. Le premier volet porte sur l'examen annuel, par un groupe d'experts du Conseil d'administration de l'OIT, de rapports soumis par les Etats membres sur les conventions fondamentales qu'ils n'auraient pas encore ratifiées⁹⁰. Il faut rappeler que la Déclaration oblige les membres de l'OIT, du seul fait de leur appartenance à l'organisation, à respecter, promouvoir et réaliser les droits fondamentaux, de bonne foi et conformément à la Constitution, même lorsqu'ils n'ont pas ratifié les conventions en question (article 2 de la Déclaration). Les rapports du groupes d'experts contiennent des recommandations concrètes et sont publiés. Le Conseil d'administration engage un dialogue constructif avec les Etats concernés.

Le second volet consiste en un rapport global établi annuellement par le Directeur général du BIT et qui porte autant sur les pays qui ont ratifié les conventions fondamentales que sur ceux qui ne l'ont pas fait. Le rapport est « soumis à la Conférence en vue d'une discussion récurrente sur l'objectif stratégique des principes et droits fondamentaux au travail »⁹¹. Le Conseil d'administration décide des mesures à prendre en matière de coopération technique.

⁸⁶ RODGERS, LEE, SWEPSTON, VAN DAELE (note 10), p. 56.

⁸⁷ Comité de la liberté syndicale, cas n° 2265 (Suisse). Sur cette procédure, voir MOESCH (note 40), p. 547 ss.

⁸⁸ Comité de la liberté syndicale, cas n° 3023 (Suisse).

⁸⁹ CHATTON (note 10), p. 73 ss; LA HOVARY (note 3), p. 252 ss; SERVAIS (note 5), p. 69.

⁹⁰ Voir chiffre II du suivi de la Déclaration.

⁹¹ Voir chiffre III/B/2 du suivi.

Conclusion

La plupart et les plus importants des droits du travail consacrés par l'OIT constituent, au fond, des droits de l'homme⁹². Nous avons vu que les instruments de l'OIT ont d'ailleurs souvent devancé et inspiré les instruments onusiens. Certes, les procédures de contrôle élaborées au sein de l'OIT sont formellement peu contraignantes. Le système comprend toutefois un arsenal de mesures complémentaires et originales qui, associées au dynamisme du tripartisme ont permis, avec patience et persévérance, de très nombreux progrès dans la protection des droits fondamentaux des travailleurs⁹³. Par pragmatisme ou vocation, l'OIT a toujours préféré le dialogue aux sanctions⁹⁴.

Les normes protectrices contenues dans les instruments de l'OIT et de l'ONU trouvent aussi application par des voies complémentaires. Tout d'abord, elles sont intégrées ou influencent directement le droit interne des Etats⁹⁵. Elles constituent également des sources d'inspiration non négligeables pour d'autres types de réglementation qui sont en plein essor. Nous mentionnerons ici les fameuses « clauses sociales » imposant des normes minimales ou équitables de travail, qui sont intégrées aux traités internationaux de commerce, ainsi que la « responsabilité sociale » de certaines entreprises transnationales qui les amène à respecter de manière négociée ou unilatérale les droits fondamentaux des travailleurs (« Pacte mondial des Nations Unies », « codes de conduite », « labels sociaux », « accords-cadres internationaux », etc.)⁹⁶.

La globalisation a rendu plus fragile et plus nécessaire la protection des droits fondamentaux des travailleurs⁹⁷. Comme le relève Jean-Maurice Verdier, avec les propos duquel nous concluons, les droits de l'homme sont indispensables au développement du droit du travail : « Protection de l'autonomie des personnes soumises à un pouvoir public ou privé, garantie d'un minimum d'égalité dans la dignité, préoccupation des situations concrètes dans lesquelles se trouvent placés les plus faibles, telles sont les finalités communes au droit des droits de l'homme et au droit du travail. Elles devraient suffire à

⁹² NICOLAS VALTICOS, Droits de l'homme et droits du travail sur le plan international, *in* : *Droit syndical et droits de l'homme à l'aube du XXI^e siècle, Mélanges en l'honneur de Jean-Maurice Verdier*, Paris 2001, 473–490, p. 477.

⁹³ RODGERS, LEE, SWEPSTON, VAN DAELE (note 10), p. 24 ss.

⁹⁴ SERVAIS (note 5), p. 269.

⁹⁵ LA HOVARY (note 3), p. 268 s.

⁹⁶ Sur ces questions, voir notamment LAURENCE BOISSON DE CHAZOURNES et EMMANUELLE MAZUYER (éd.), *Le Pacte mondial des Nations Unies 10 ans après*, Bruxelles 2011 ; CAIRE (note 64), p. 271 ss ; ISABELLE DAUGAREILH, La responsabilité sociale des entreprises transnationales et les droits fondamentaux de l'homme au travail : le contre exemple des accords internationaux, *in* : Isabelle Daugareilh (éd.), *Mondialisation, travail et droits fondamentaux*, Bruxelles 2005, 349–384, p. 349 ss ; CLOTILDE GRANGER et JEAN-MARC SIROEN, La clause sociale dans les traités commerciaux, *in* : Isabelle Daugareilh (éd.), *Mondialisation, travail et droits fondamentaux*, Bruxelles 2005, 181–212, p. 181 ss ; LA HOVARY (note 3), p. 272 ss ; SERVAIS (note 5), p. 17 ss et 74 ss.

⁹⁷ CAIRE (note 64), p. 263 ss.

convaincre le législateur, la doctrine et les juges d'en appeler à ceux-là pour le progrès de celui-ci»⁹⁸.

Bibliographie

GUY CAIRE, Des normes internationales à la croisée des droits de l'homme et du droit syndical, in : *Droit syndical et droits de l'homme à l'aube du XXI^e siècle, Mélanges en l'honneur de Jean-Maurice Verdier*, Paris 2001, 259–306.

GREGOR T. CHATTON, *Aspects de la justiciabilité des droits sociaux de l'Homme*, Berne 2012.

ISABELLE DAUGAREILH (éd.), *Mondialisation, travail et droits fondamentaux*, Bruxelles 2005.

CLAIRE LA HOVARY, *Les droits fondamentaux au travail – Origines, statut et impact en droit international*, Paris 2009.

GERRY RODGERS, EDDY LEE, LEE SWEPSTON et JASMIEN VAN DAELE, *L'OIT et la quête de la justice sociale, 1919–2009*, Genève 2009.

JEAN-MICHEL SERVAIS, *Normes internationales du travail*, Paris 2004.

MANUEL TORTORA, *Institution spécialisée et organisation mondiale : étude des relations de l'OIT avec la SDN et l'ONU*, Bruxelles 1980.

NICOLAS VALTICOS, *Droit international du travail*, Paris 1983.

JEAN-MAURICE VERDIER, En guise de manifeste : le droit du travail, terre d'élection pour les droits de l'homme, in : *Les orientations sociales du droit contemporain, Ecrits en l'honneur du Professeur Jean Savatier*, Paris 1992, 427–437.

ALFRED WISSKIRCHEN, Le système normatif de l'OIT : Pratique et questions juridiques, *Revue internationale du Travail* 2005, 267–305.

⁹⁸ VERDIER (note 1), p. 437.

