

<i>SOMMAIRE :</i>	P. 1
L'ORGANISATION INTERNATIONALE DU TRAVAIL	
NAISSANCE DE L'OIT	P. 2
PRINCIPES ET OBJECTIFS	P. 3
HISTORIQUE	
FONCTIONNEMENT	P. 4
1. LA CONFERENCE INTERNATIONALE DU TRAVAIL	
2. LE CONSEIL D'ADMINISTRATION	
3. LE BUREAU INTERNATIONAL DU TRAVAIL (BIT)	P. 5
BUDGET	
CHAMP D'ACTION	P. 6
1. LES NORMES INTERNATIONALES DU TRAVAIL	
2. L APPLICATION ET LE CONTROLE DES NORMES	P. 7
3. LE COMITE DE LA LIBERTE SYNDICALE	
AUTRES ACTIVITES	P. 8
1. COOPERATION TECHNIQUE	
2. FORMATION, RECHERCHE ET PUBLICATIONS	P. 9
TRIPARTISME DE L'OIT	
PROGRAMMES ET RAPPORTS RECENTS	P. 10
L'OIT FACE A LA MONDIALISATION	
1. MONDIALISATION DES NORMES	P. 11
2. LE GLOBAL COMPACT	
3. L'OIT ET LES ORGANISATIONS INTERNATIONALES DU COMMERCE ET DE LA FINANCE	P. 12
4. SYNDICATS OUVRIERS ET OIT	P. 14
CONCLUSION	P. 15
<i>SOURCES PRINCIPALES</i>	P. 16

L'ORGANISATION INTERNATIONALE DU TRAVAIL

L'OIT est une institution spécialisée de l'Organisation des Nations unies (ONU)¹ dont l'objectif est le maintien de la paix par la promotion de la justice sociale. Souvent désignée comme la « conscience sociale de l'humanité », elle se retrouve au centre d'opérations fondamentales, au cœur de la mondialisation, où elle s'efforce de faire respecter les droits de l'homme à un travail décent face aux tenants du libre-échange. Son utilité est plutôt bien reconnue... du moins en comparaison avec l'ensemble du système onusien. Bien sûr, elle ne dispose d'aucun moyen de contrainte pour faire appliquer l'ensemble de ses normes, que l'on désigne généralement sous le vocable de « Code international du travail ». Mais sa philosophie influence progressivement les législations et les mentalités. Les Etats, soucieux de préserver leur image, évitent d'être désignés comme « mauvais élèves » dans les rapports publiés régulièrement par l'organisation. Et la contribution sociale des normes de l'OIT est indéniable dans les pays où les syndicats et les juridictions peuvent se les approprier. C'est ainsi qu'en 2008, le gouvernement français a dû renoncer à son Contrat « nouvelles embauches » (CNE) mis en place l'année précédente et condamné par l'OIT suite à une plainte syndicale. Il est donc nécessaire de s'intéresser à l'OIT, et de la défendre contre ceux que dérange toute régulation de l'économie internationale.

NAISSANCE DE L'OIT

L'OIT est l'aboutissement de luttes ouvrières sévèrement réprimées dans les pays industrialisés. Créée en 1919, dans le cadre du traité de Versailles, elle survivra à la Société des Nations pour devenir, en 1946, la plus ancienne « Institution spécialisée » de l'ONU². Elle est la seule organisation internationale tripartite, ce qui signifie qu'employeurs et salariés y sont représentés aux côtés des gouvernements. Son rôle est considérable : il consiste à élaborer et faire appliquer les normes assurant la protection des droits de l'homme au travail.

La révolution industrielle du 19^e siècle s'accomplit en Europe et en Amérique du Nord au prix d'une souffrance humaine telle que certains industriels, hommes politiques et économistes s'en préoccupent et émettent l'idée d'une législation internationale du travail.

Déjà en 1818, lors du congrès de la Sainte-alliance à Aix-la-Chapelle, l'industriel anglais Robert Owen demande la création d'une commission sociale destinée à protéger les travailleurs. C'est la conséquence d'un vaste mouvement insurrectionnel en Angleterre au cours duquel les ouvriers ont brisé des machines : on désignera sous le terme de « luddisme » cette révolte contre des techniques pourvoyeuses de chômage et de dégradation des conditions de travail.

En France, l'industriel Daniel Le Grand reprendra les idées d'Owen après les deux révoltes successives des « canuts » lyonnais (1831-1834). Celle de 1834 est particulièrement sanglante : le ministre de l'Intérieur Adolphe Thiers applique la tactique qu'il réutilisera en 1871 pour écraser la Commune de Paris : plus de 600 victimes, 10000 insurgés sont jugés et condamnés à la déportation ou à de lourdes peines de prison.

En 1864, la *Première Internationale* (Association internationale des travailleurs) est créée à Londres. Trois ans plus tard, le premier tome de l'ouvrage de Karl Marx, *le Capital*, est publié. Une *Seconde Internationale* sera fondée en 1889 à Paris.

Aux Etats-Unis, en 1886, 350 000 ouvriers de Chicago se mettent en grève pour exiger la journée de travail de huit heures. Ce mouvement, baptisé « l'Émeute de Haymarket », est violemment réprimé.

¹ L'ONU a six organes principaux : la Cour Internationale de justice, le Conseil de Sécurité, l'Assemblée générale, le Conseil économique et social, le Conseil de tutelle, le Secrétariat.

Les Institutions spécialisées sont des organisations autonomes qui travaillent avec les Nations unies et qui coopèrent entre elles dans le cadre du Conseil économique et social (parmi les plus importantes : l'OIT, la FAO, l'UNESCO, l'OMS et les institutions financières : Banque mondiale, FMI).

Il existe aussi des « organes apparentés », dont le rapport avec le système onusien est encore plus flou (ex : l'OMC).

En Allemagne, première nation européenne à avoir adopté une législation sociale (1883-1891), des mouvements de masse se produisent dès l'été 1916 pour exprimer la colère des ouvriers contre les souffrances et la misère entraînées par la guerre. Tandis qu'en Russie les manifestations qui se succèdent pour les mêmes raisons aboutissent à la révolution d'octobre 1917.

Les travailleurs étant privés de représentation syndicale dans les instances de décision, ce sont les classes moyennes qui peuvent soutenir l'idée d'une législation internationale. A l'argument humanitaire s'en ajoutent deux autres ; l'un est politique : éviter les troubles sociaux et lutter contre l'attraction des idées communistes ; l'autre est économique : permettre aux différents pays d'affronter la concurrence internationale sur un pied d'égalité. Sous l'influence d'associations particulièrement actives en France, en Allemagne et en Suisse, les gouvernements finissent par réagir et, en 1890, 14 Etats se réunissent pour la Conférence de Berlin. En France, un *Office et Direction du travail* (prélude au Ministère du travail) est créé en 1891. On retrouvera, dans la Constitution de l'OIT, l'influence de la législation française.

Une *Association Internationale pour la protection légale des travailleurs* voit le jour en 1900. Deux conventions seront signées, deux autres seront mises au point pour être signées mais la guerre mettra fin à l'existence de l'Association.

En 1919, suite à une demande des syndicats créés dans plusieurs pays, la Constitution de l'Organisation Internationale du Travail est intégrée dans la partie 13 du Congrès de Versailles. Au lendemain de la guerre et deux ans après la révolution en Russie, l'objectif est de maintenir la paix mondiale en instaurant des règles pour la concurrence internationale et pour plus de justice sociale. D'aucuns diront qu'il s'agit d'abord et surtout d'enrayer le développement d'une révolution mondiale ouvrière...

PRINCIPES ET OBJECTIFS

Les objectifs, définis dans le Préambule de la Constitution de l'OIT, puis précisés et développés dans la déclaration de Philadelphie en 1944, reposent notamment sur ces quatre principes fondamentaux :

« Le travail n'est pas une marchandise »

« La pauvreté, où qu'elle existe, constitue un danger pour la prospérité de tous »

« Tous les êtres humains, quels que soient leur race, leur croyance ou leur sexe, ont le droit de poursuivre leur progrès matériel et leur développement spirituel dans la liberté et la dignité, dans la sécurité économique et avec des chances égales »

« La réalisation des conditions permettant d'aboutir à ce résultat doit constituer le but central de toute politique nationale et internationale »

Concrètement, l'OIT va procéder à l'élaboration de normes internationales du travail et veiller au contrôle de leur application. Elle développera également un programme de coopération technique, gèrera deux établissements internationaux de formation, et constituera surtout une source d'informations impressionnante sur toutes les questions sociales et sur le monde du travail.

HISTORIQUE

Avec à sa tête Arthur Fontaine, président du Conseil d'administration de l'OIT, et Albert Thomas, directeur général du Bureau international du travail (BIT) installé à Genève en 1920, l'Organisation connaît des débuts impressionnants :

- 21 recommandations en 1920-21 ; 121 entre 1920 et 1930.
- Mise en place d'un système de contrôle en 1926.
- Sauvegarde de la justice et lutte contre le chômage pendant la dépression de 1930.
- Indemnités aux chômeurs en 1934.
- Semaine de 40 heures en 1935...

En 1946, l'OIT devient la première institution spécialisée de l'ONU. Mais ses activités ont diminué avec la guerre. Deux réunions internationales très importantes se tiennent pendant la guerre aux Etats-Unis (New York en 1941 et Philadelphie en 1944). D'autres institutions spécialisées voient le jour à ce moment-là, en particulier les institutions financières dites « de Bretton Woods » (Banque mondiale et Fonds monétaire international) et le rôle de l'OIT s'en trouve affaibli.

Ensuite, dans un contexte de Guerre froide, l'OIT est le théâtre d'affrontements politiques Est-Ouest. Les Etats-Unis l'accusent d'une appréciation partisane, trop laxiste envers les pays de l'Est, et apprécient peu ses « résolutions condamnatoires », en particulier la condamnation d'Israël pour discrimination raciale et violation des libertés syndicales dans les territoires occupés en 1974 : ils pratiqueront la politique de la chaise vide de novembre 1977 à février 1980. De leur côté, les pays communistes l'accusent de discrimination à leur encontre dans la répartition des postes de décision et d'ingérence (suite à des plaintes déposées en 1982 contre la Pologne pour non-respect de la liberté syndicale). La situation est différente après la chute du mur de Berlin en 1989. Les pays de l'Est se tournent vers l'économie de marché et attendent de l'OIT une coopération technique accrue.

En 1986, est créée l'Organisation mondiale du commerce (OMC), « organe apparenté » à l'ONU dont les objectifs sont peu compatibles avec ceux de l'OIT. En 1996, à Singapour, l'OMC réaffirme l'engagement des Etats à respecter les normes internationales du travail pour le développement social ; elle reconnaît la compétence de l'OIT pour leur élaboration et leur application... mais rejette leur utilisation à des fins protectionnistes.

En 1999, le Chilien Juan Somavia devient Directeur général du BIT. C'est la première fois qu'un représentant d'un pays du Sud est élu à ce poste.

L'OIT, qui a obtenu pour son cinquantième anniversaire le prix Nobel de la Paix, fête ses cent ans en 2009. Elle compte 182 pays membres, sur 192 recensés à l'ONU.

FONCTIONNEMENT

Trois organes principaux assurent la marche de l'Organisation : une conférence générale annuelle (Conférence internationale du travail), un conseil exécutif (Conseil d'administration) et un secrétariat permanent (Bureau international du travail).

1 – LA CONFERENCE INTERNATIONALE DU TRAVAIL

Assemblée plénière, tripartite, la Conférence se réunit chaque année à Genève en session ordinaire (98^e session en juin 2009) et en session extraordinaire en fonction des besoins. Chaque Etat membre de l'OIT y est représenté par quatre délégués, deux pour le gouvernement, un pour les employeurs et un pour les travailleurs. Chaque délégué jouit des mêmes droits d'expression et de vote. Participent également : des ministres, des chefs d'Etat ou de gouvernement. Des organisations internationales, gouvernementales ou non, envoient des observateurs.

Organe législatif, la Conférence adopte les conventions et recommandations qui définissent les normes internationales du travail et en contrôle l'application. Elle élit tous les trois ans les membres du CA, approuve tous les deux ans le programme de travail et le budget, entend le rapport fourni chaque année par le Directeur du BIT. Elle constitue une tribune mondiale (2500 participants environ) où se discutent les questions du travail et des problèmes sociaux. Elle adopte des résolutions qui contribuent à orienter la politique générale de l'OIT.

Les votes ont lieu à main levée sauf pour l'élection du Président du CA et du directeur général du BIT, ou encore si une demande de vote secret est présentée par 23 membres présents.

2 - LE CONSEIL D'ADMINISTRATION

Organe exécutif, tripartite, élu tous les trois ans par la Conférence, il constitue la plaque tournante de toutes les activités. Assisté par une dizaine de commissions, il prend des décisions sur la politique et les programmes d'action.

Il se compose de 56 membres titulaires : 28 représentent à part égale les travailleurs et les employeurs ; 28 représentent les gouvernements.

Dix gouvernements des pays « dont l'importance industrielle est la plus considérable » sont membres permanents de droit (Allemagne, Brésil, Chine, Etats-Unis, France, Inde, Italie, Japon, Royaume-Uni et fédération de Russie). 18 pays membres sont élus à la Conférence par les délégués gouvernementaux.

Les travaux du CA sont répartis en deux sessions principales de trois jours et demi : l'une en novembre et l'autre en mars ou avril. Le CA tient, en outre, une session d'une journée en juin, à l'issue de la Conférence.

Il établit l'ordre du jour de la Conférence et décide des suites à donner à ses conclusions. Il propose le budget à la Conférence et désigne le Directeur général du Bureau international du travail.

Le Conseil d'administration est actuellement présidé par M. Dayan Jayetilleka (Sri Lanka). La France est représentée par MM. Gilles de Robien (gouvernement), Emmanuel Julien (employeurs, MEDEF), Marc Blondel (travailleurs, CGT-FO).

Réforme du CA :

A la demande des pays en voie de développement, une réforme du CA a été adoptée en 1986. Les changements concernent notamment :

- *la composition du CA (suppression des 10 sièges non électifs, le nombre de sièges passant de 56 à 112 : 56 gouvernementaux, 28 employeurs, 28 travailleurs) ; répartition des sièges gouvernementaux en 4 régions géographiques –Amérique, Afrique, Asie, Europe- en fonction du niveau démographique, de l'importance des activités économiques et du nombre des Etats membres dans la région ; répartition des sièges des travailleurs en fonction des intérêts régionaux et des réalités syndicales existantes)*
- *la nomination du Directeur général (ratification par la Conférence du choix fait par le CA)*
- *le calcul du quorum à la Conférence (prise en compte des abstentions).*
- *les résolutions comportant la condamnation d'un Etat membre (création d'un comité tripartite pour vérifier le bien-fondé de la condamnation).*

Mais, pour entrer en vigueur, les amendements à la Constitution et au règlement de la Conférence doivent être ratifiés par les deux tiers des membres dont au moins 5 des 10 membres permanents. Pour l'instant 89 membres ont ratifié dont 2 seulement parmi les 10 permanents (l'Inde et l'Italie). La question a été réexaminée par le CA lors de sa 303^e session en novembre 2008.

3 -LE BUREAU INTERNATIONAL DU TRAVAIL (BIT)

Secrétariat permanent, le BIT assure la logistique et le fonctionnement de l'OIT. Son siège est à Genève et il existe des directions régionales dans certains pays, dont la France.

Le Directeur général, élu pour un mandat de cinq ans renouvelable, a un pouvoir très important en tant que coordonnateur et responsable devant le CA dont il reçoit les instructions. Près de 2000 fonctionnaires et 800 experts en mission travaillent au sein du BIT.

La direction générale du BIT a été assurée successivement par le Français Albert Thomas (1919-1932), le Britannique Harold Butler (1932-1938), l'Américain John Winant (1939-1941), l'Irlandais Edward Phelan (1941-1948), l'Américain David Morse (1948-1970), le Britannique Wilfred Jenks (1970-1973), le Français Francis Blanchard (1973-1989), le Belge Michel Hansenne (1989-1999) et, depuis mars 1999, le Chilien Juan Somavia.

BUDGET

Le budget ordinaire est financé par les contributions obligatoires des Etats membres, dont environ :

- 55 % : Etats-Unis, Japon, Allemagne, France, Royaume-Uni.
- 20 % : autres pays industrialisés.
- 15 % : pays d'Europe centrale et orientale.
- 10 % : pays en développement.

La coopération technique est financée essentiellement par des sources extra-budgétaires, en particulier par le PNUD (Programme des Nations unies pour le développement).

De plus en plus, le BIT collabore avec les pays donateurs (notamment : Allemagne, Belgique, Danemark, Finlande, Italie, Japon, Norvège, Pays-Bas, Suède, Suisse), et reçoit de ces pays des fonds pour l'exécution de projets prioritaires spécifiques.

Le budget est établi pour deux ans. La somme allouée pour les années 2008-2009 est de 6 320 000 dollars. C'est très insuffisant pour un contrôle vraiment efficace de l'application des normes au niveau international.

CHAMP D'ACTION

1 - LES NORMES INTERNATIONALES DU TRAVAIL

L'OIT élabore des normes qui font l'objet de conventions et de recommandations. Une convention est destinée à être ratifiée par les Etats, ratification qui entraîne une double obligation : appliquer les normes et accepter un contrôle international de leur application. Une recommandation n'appelle pas de ratification ; elle est communiquée à chacun des Etats membres pour orienter l'action sur le plan national. De 1919 à 1939, la Conférence Internationale du Travail a adopté des normes visant à assurer les protections les plus urgentes : limitation du temps de travail, lutte contre le chômage, protection de la maternité, réglementation du travail des femmes et des enfants. Le champ d'action de l'OIT concerne aujourd'hui :

a) Les questions sociales d'ordre général :

- la protection des droits fondamentaux de l'homme (liberté d'association, abolition du travail forcé, élimination de la discrimination en matière d'emploi) ;
- le salaire minimum ;
- l'administration du travail ;
- les relations professionnelles ;
- la politique de l'emploi ;
- les conditions de travail ;
- la sécurité sociale ;
- l'hygiène et la sécurité du travail.

b) Les questions propres à certaines catégories professionnelles ou à des groupes vulnérables :

- travail des femmes ;
- travail des enfants ;
- travail des migrants ;
- conditions de vie et de sécurité des marins ;
- condition de vie des populations autochtones, etc.

Huit conventions sont considérées comme fondamentales :

- la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948 (148 ratifications) ;
- la convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949 (158 ratifications) ;
- la convention (n° 29) sur le travail forcé, 1930 (172 ratifications) ;
- la convention (n° 105) sur l'abolition du travail forcé, 1957 (170 ratifications) ;
- la convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération, 1951 (164 ratifications) ;
- la convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958 (166 ratifications)
- la convention (n° 138) sur l'âge minimum, 1973 (150 ratifications) ;
- la convention (n° 182) sur les pires formes de travail des enfants, 1999 (165 ratifications).³

Directement inspirées des droits de l'homme contenus dans la Déclaration universelle des droits de l'homme de 1948, ces normes sociales fondamentales ne les couvrent cependant pas tous. Elles ne visent pas, par exemple, la protection contre le chômage, ni le droit au repos. L'OIT n'en demeure pas moins l'instance internationale universellement reconnue en matière de normes du travail.

2 - L'APPLICATION ET LE CONTROLE DES NORMES

³ Situation en mai 2008. On peut consulter le tableau des ratifications par pays et par régions (Afrique, Amériques, Asie, Europe) sur la base de données iloex de l'OIT.

Les Etats membres sont tenus de présenter régulièrement, tous les deux ou quatre ans, au BIT, un rapport sur les mesures prises pour appliquer les conventions ratifiées et sur l'état de leur législation et de leur pratique concernant les recommandations et les conventions non ratifiées.

Deux instances se partagent la responsabilité du contrôle de l'application des normes :

- une commission d'experts, composée de juristes indépendants appelés à formuler leurs observations ;
- une commission de l'application des conventions et recommandations de la Conférence internationale du Travail (organe tripartite).

Ces commissions se fondent principalement sur les rapports fournis par les Etats mais aussi sur les observations formulées par les organisations de travailleurs et d'employeurs.

Trois mécanismes de contrôle sont utilisés :

a) un système de contrôle régulier :

La ratification d'une norme du travail comporte l'obligation de présenter à intervalles réguliers des rapports périodiques sur les mesures prises pour appliquer cette norme. Ces rapports doivent être présentés chaque année au BIT entre le 1^{er} juin et le 1^{er} septembre (mais les retards sont un peu la règle). La *Commission indépendante d'experts* examine les rapports et les informations reçues ; elle peut entamer un dialogue avec le gouvernement à propos de l'application de la convention. La *Commission tripartite de l'application des normes* tient des séances publiques et soumet son rapport à la Conférence Internationale du Travail en séance plénière.

b) une procédure de réclamation (article 24) :

Toute organisation nationale ou internationale des travailleurs ou des employeurs peut formuler une « réclamation » si un Etat n'a pas assuré l'application d'une convention qu'il a ratifiée.

Le BIT reçoit la réclamation, informe le gouvernement visé et saisit de la question le Conseil d'Administration (CA).

Si la réclamation est jugée recevable par le CA, celui-ci établit un comité formé de trois membres pour l'examiner.

Le CA examine en réunion à huis clos le rapport du comité tripartite. Le gouvernement concerné est invité à envoyer un représentant qui pourra prendre part aux délibérations du CA.

Le CA peut décider de rendre publique la réclamation.

Il peut également décider d'entamer une procédure de plainte au titre de l'article 26 de la Constitution.

c) une procédure de plainte (article 26) :

Une plainte peut être déposée par tout pays membre ayant ratifié la convention, par un délégué à la Conférence internationale du travail ou par le CA.

Le CA peut former une *Commission d'enquête* (avant de le faire, il peut s'occuper de l'affaire d'une manière analogue à celle indiquée à l'article 24).

Une commission d'enquête est le plus haut niveau d'investigation et elle est généralement constituée lorsqu'un Etat Membre est accusé de violations graves et répétées et qu'il a refusé à plusieurs reprises d'y apporter une solution. À ce jour, 11 commissions d'enquête ont été constituées, qui concernaient le Portugal (1961, travail forcé), le Libéria (1962, travail forcé), la Grèce (1966, droits syndicaux), le Chili (1974, durée du travail et discrimination), Haïti (1981, travail forcé, droit syndical et droit d'organisation collective), la Pologne (1982, droit syndical et droit d'organisation collective), la République Fédérale d'Allemagne (1982, discrimination), le Nicaragua (1987, droit syndical, droit d'organisation et négociation collective), la Roumanie (1989, discrimination), le Myanmar (Birmanie) (1996, travail forcé), le Belarus (Biélorussie) (2003, droit syndical et droit d'organisation collective) et le Zimbabwe (2008, droit syndical et droit d'organisation collective).

La Commission d'enquête, composée de personnalités indépendantes, étudie la plainte de manière plus approfondie. Elle peut se rendre dans le pays concerné ; elle dépose un rapport sur ses conclusions, formule des recommandations et fixe un délai pour l'application de ses recommandations.

Le rapport est rendu public et il est adressé au CA et au gouvernement concerné.

Le CA formule des recommandations à partir du rapport de la commission ; la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations assure le suivi de la mise en œuvre des recommandations.

Le gouvernement concerné peut renvoyer la plainte à la Cour Internationale de Justice pour une décision finale.

Lorsqu'un pays refuse de donner suite aux recommandations d'une commission d'enquête, le CA peut prendre des mesures en vertu de l'article 33 de la Constitution de l'OIT. L'article 33 a été utilisé pour la première fois dans l'histoire de l'OIT en 2000 : le CA a demandé à la Conférence internationale du Travail de prendre des mesures pour amener le Myanmar à mettre fin à l'utilisation du travail forcé, la commission d'enquête (nommée suite à la plainte déposée en 1996) ayant constaté "une utilisation généralisée et systématique" du travail forcé dans le pays. On se heurte aux limites de l'OIT, qui **n'a pas la possibilité d'exercer de véritables sanctions.**

Si les réclamations et plaintes portent sur la liberté syndicale, elles sont renvoyées au *Comité de la liberté syndicale* (tripartite) qui dépend du CA.

3 - LE COMITE DE LA LIBERTE SYNDICALE

En 1951, une procédure spéciale a été instituée pour l'examen des plaintes en violation des droits syndicaux dont le principal rouage est le Comité de la liberté syndicale, comité tripartite composé de 9 membres indépendants, nommés par le CA. Lors de ses 3 sessions annuelles, il examine les plaintes qui sont déposées par les organisations de travailleurs ou d'employeurs contre un Etat membre. Procédure exceptionnelle en droit international : les plaintes en violation de droit syndical peuvent être examinées même si le pays en cause n'a pas ratifié les conventions sur la liberté syndicale, sous réserve toutefois que ces pays y consentent. Peuvent être aussi examinées les plaintes en violation de la liberté syndicale à l'encontre d'Etats qui ne sont pas membres de l'OIT, lorsque ces plaintes sont transmises par l'ONU et que les pays mis en cause y consentent. Depuis la création du Comité de la liberté syndicale, plus de 2300 cas ont été examinés et les plaintes sont en constante augmentation.

Le Comité se réunit au cours de la semaine précédant l'ouverture de la Conférence Générale. Il rédige des rapports et des recommandations qui doivent être adoptés par le CA.

L'essentiel de ces rapports fait l'objet de communiqués de presse et chaque année des pays sont particulièrement mis à l'index. Parmi les pays où les pratiques généralisées et graves se poursuivent, on trouve : la Colombie (49 assassinats de syndicalistes en 2008 sur 76 recensés dans le monde), la Birmanie, le Belarus, le Soudan, le Zimbabwe, le Swaziland, l'Iran, le Pakistan, les Philippines, le Honduras, le Guatemala... L'ingérence dans les activités syndicales a été constatée notamment en Irak, au Koweït, en Lettonie, au Kirghistan, dans la Fédération de Russie, en Turquie et au Venezuela. Malgré quelques mesures adoptées dans certains pays du Moyen-Orient et des Etats du Golfe, les travailleurs migrants sont encore privés de droits syndicaux dans de nombreux pays. Les législations défaillantes permettent aux entreprises de bafouer les droits.

Les recommandations du Comité de la liberté syndicale ne sont pas forcément suivies d'effet, même si elles sont validées, puisque l'OIT ne dispose pas d'un réel pouvoir de coercition. Cependant, elles constituent une base solide pour faire évoluer les gouvernements et entreprises concernés. La communauté internationale exerce des pressions sur les pays cités et les résultats ne sont pas négligeables. Au cours des seules dix dernières années, plus de 2000 syndicalistes dans le monde ont été libérés à la suite d'un examen de leur cas par le Comité de la liberté syndicale.

AUTRES ACTIVITES

L'OIT aide les travailleurs et les employeurs à s'organiser indépendamment et, à cet effet, elle fournit les activités de formation et les services consultatifs nécessaires.

1 - COOPERATION TECHNIQUE

Instaurés dans les années 50, les programmes de coopération technique de l'OIT recouvrent aujourd'hui tous les secteurs d'activité correspondant au mandat de l'OIT:

- emploi et développement ;
- formation ;
- activités sectorielles (coopératives entre autres) ;
- conditions et milieu de travail ;
- relations professionnelles, sécurité sociale, éducation ouvrière.

16 équipes consultatives multidisciplinaires fonctionnent au niveau régional.

Les activités de coopération s'insèrent de plus en plus dans les plans nationaux, selon les priorités établies par les gouvernements et en collaboration avec le Programme des Nations Unies pour le Développement (PNUD). On estime que le projet a réussi lorsque les experts ont formé un personnel national capable de prendre la relève de l'équipe internationale.

2 - FORMATION, RECHERCHE ET PUBLICATIONS

Deux établissements de formation supérieure ont été créés :

a) L'Institut international d'études sociales :

Fondé en 1960 à Genève, il organise des cycles d'études et des séminaires destinés aux personnes appelées à exercer des responsabilités dans le domaine social et du travail. Il effectue des recherches et les publie. Il convoque des réunions consacrées aux relations professionnelles ou sociales.

b) Le Centre international de perfectionnement professionnel et technique

Créé à Turin en 1965, il propose, pour les pays qui n'en ont pas, une formation professionnelle et de gestion des entreprises de haut niveau, formation généralement suivie de stages pratiques. Plus de 70 000 personnes ont bénéficié d'une formation depuis l'ouverture du Centre.

L'OIT publie les fruits de ses recherches : rapports sur le travail dans le monde, indicateurs-clés du marché du travail (KILM), un Annuaire des statistiques du travail, la Revue internationale du travail (trimestrielle, en français, anglais et espagnol), la revue « Education ouvrière » et le magazine « Travail ».

Le Centre international d'informations de sécurité et de santé au travail publie une Encyclopédie de médecine, d'hygiène et de sécurité du travail, source d'informations qui fait autorité.

La bibliothèque du BIT (fonds multilingue de plus d'un million et demi de publications, base de données, publication du *Thesaurus de l'OIT*,...) constitue le noyau central du réseau mondial d'information sur le travail.

TRIPARTISME DE L'OIT

Dès le départ, l'OIT a incarné une organisation hybride à mi-chemin entre le droit international classique qui n'admettait en son sein que les Etats et une nouvelle forme de droit qui fait participer les partenaires sociaux des sociétés civiles nationales. Le tripartisme, caractéristique majeure de l'OIT, n'est pas défini dans sa Constitution. On le constate à tous les niveaux de fonctionnement où délégués employeurs, travailleurs et gouvernementaux travaillent sur un pied d'égalité.

Les Etats ont la prérogative des ratifications (ratifier une Convention signifie l'accepter dans sa globalité) et ils sont responsables en cas de non application. Les Etats qui, dans les autres institutions internationales, sont les seuls représentés, conservent un avantage puisqu'ils ont deux délégués alors qu'employeurs et travailleurs n'en ont qu'un. Ce sont aussi eux qui choisissent tous les délégués pour la Conférence ; par contre, au CA, les groupes d'employeurs et de travailleurs choisissent leurs représentants. De plus, les très nombreuses commissions techniques qui préparent la Conférence sont réellement tripartites (1+1+1) et leurs propositions sont généralement adoptées sans grandes modifications. Enfin, il y a une solidarité de groupe chez les travailleurs et les employeurs alors que les Etats ne forment pas un groupe homogène.

Dans son rapport sur le travail décent en 1999, Juan Somavia souhaite une alliance avec les Organisations non gouvernementales (ONG), « l'apport de militants compétents et concernés aux côtés des représentants traditionnels pouvant améliorer encore la qualité des travaux de l'Organisation confrontée à des questions de plus en plus hétérogènes et complexes ». La Constitution de l'OIT permet une telle collaboration, sa structure n'a pas besoin d'être transformée pour cela. Pour autant, le tripartisme reste la clé du développement des initiatives de l'OIT et il n'est pas question, du moins pour l'instant, de le transformer en quadripartisme, hypothèse avancée par les syndicats d'employeurs qui verraient d'un bon oeil l'entrée d'autres associations dans l'espoir de diminuer le pouvoir des syndicats de travailleurs.

Le tripartisme n'a pas fait l'unanimité chez les syndicats de travailleurs. Ainsi, en France, la CGT s'est longtemps méfiée d'une organisation qui favorise la concertation aux dépens d'une contestation plus radicale. Il faut reconnaître que le tripartisme de l'OIT n'est pas parfait. Un tripartisme effectif présupposerait l'existence de trois groupes aux intérêts distincts à l'intérieur des sociétés nationales, condition qui n'est pas remplie lorsque l'indépendance et la représentativité des groupes de travailleurs et d'employeurs ne sont pas garanties, ce qui est le cas dans de nombreux pays. Il n'en reste pas moins un modèle précurseur intéressant pour tous ceux qui souhaitent voir la société civile impliquée dans la prise de décisions internationales.

PROGRAMMES ET RAPPORTS RECENTS

Au cours de la dernière décennie, 130 millions de dollars en moyenne ont été consacrés chaque année à des projets de coopération technique. L'OIT, dans le cadre de la mobilisation générale contre le réchauffement climatique initiée par l'ONU et son nouveau Secrétaire général Ban Ki-Moon, propose au monde du travail un « *Agenda pour le travail décent* » et une « *initiative d'emplois verts* ». En 2007, un premier pas important est franchi avec l'adoption, lors de la Conférence annuelle de l'OIT, d'une politique d'envergure mondiale en faveur des entreprises durables. Créer une nouvelle génération d'emplois verts devrait aider les populations à sortir de la pauvreté tout en préservant l'environnement. Le Programme des Nations unies pour le développement (PNUD) estime que le marché des énergies renouvelables pourrait représenter 1,9 milliard de dollars d'ici 2020. Un vaste réseau de bureaux de l'OIT à travers l'Afrique, l'Asie, l'Amérique latine, l'Europe centrale et de l'Est et le Moyen-Orient, dispense des avis techniques sur les politiques et une assistance à la conception et à la mise en œuvre des programmes de développement.

En 2009, la Conférence internationale du Travail tient un débat général sur "L'égalité entre hommes et femmes au cœur du travail décent". En prévision de ce débat, l'OIT a lancé une campagne mondiale pour faire prendre conscience de l'importance de cette question, pour promouvoir la ratification et l'application des principales normes de l'OIT dans ce domaine et abolir les obstacles actuels.

Le *Programme international pour l'élimination du travail des enfants* (IPEC) de l'OIT porte ses fruits. Même si les pays africains restent peu nombreux à avoir ratifié la convention n° 138 et que 40 % environ des enfants âgés de 5 à 14 ans travaillent encore, de plus en plus de gouvernements sollicitent l'assistance de l'OIT pour combattre le travail des enfants sous ses formes les plus intolérables (esclavage, vente et traite des enfants, servitudes pour dettes) et acceptent de faire participer employeurs et travailleurs à la gestion publique. En décembre 2007, l'OIT et le Brésil ont inauguré une coopération Sud-Sud pour prévenir et combattre le travail des enfants. La Chine a été mise à l'index en 2007 par l'OIT mais pas condamnée : dans la mesure où les autorités se sont montrées coopératives, on a préféré le dialogue. Globalement la lutte contre le travail des enfants progresse (même si le secteur de l'agriculture résiste) et à ce rythme les pires formes de travail des enfants devraient être éradiquées en 2016.

Le BIT publie régulièrement des rapports pour alerter la communauté internationale.

Concernant les atteintes à la santé et à la vie des travailleurs, force est de constater le peu d'efforts manifestés par les Etats pour résoudre ce problème : en avril 2008, on dénombre 2,2 millions de décès par an (accidents et maladies) soit 6000 décès par jour imputables au travail au niveau mondial.

Un rapport sur les salaires, publié en novembre 2008, démontre que pendant la dernière décennie les salaires ont moins progressé que la croissance et que les inégalités se sont accrues. La situation s'aggraverait probablement du fait de la « crise » et le rapport prévoit une baisse des salaires en 2009. Il met en garde contre la précarité qui menace environ 1,5 milliards de travailleurs dans le monde et sur la nécessité de prendre des mesures pour « prévenir une détérioration supplémentaire de la part des salaires relativement à celle des profits ». Il prône le salaire minimum et la négociation salariale lesquels devraient « être complétés par une intervention publique à travers, par exemple, des mesures de soutien du revenu »

L'OIT FACE A LA MONDIALISATION

1 – MONDIALISATION DES NORMES

L'idée des mêmes normes applicables partout donne lieu à débat. A Seattle, en 1999, la question des normes sociales et, de plus en plus, environnementales entraîne l'échec de la conférence de l'Organisation mondiale du commerce (OMC). Les pays en développement dénoncent une forme de protectionnisme déguisé des pays industrialisés qui imposent leur façon de voir en insistant sur certaines normes plutôt que sur d'autres. Il faut reconnaître que du côté des pays industrialisés, lorsqu'on se soucie de social et d'environnement, il s'agit d'abord et surtout de protéger son marché. Les Etats-Unis, qui ont toujours boudé l'OIT, introduisent des clauses sociales et environnementales dans leurs accords commerciaux bilatéraux alors qu'ils n'ont signé que 2 sur 8 normes fondamentales et refusent de signer les accords de Kyoto sur l'environnement. Double discours qui est aussi, dans une moindre mesure, celui de l'Europe.

Une « Déclaration relative aux principes et droits fondamentaux au travail » a été adoptée en 1998 par la Conférence de l'OIT. La communauté internationale y réaffirme solennellement son engagement de « respecter, promouvoir et réaliser de bonne foi » les principes fondamentaux de l'OIT et tous les Etats membres s'engagent à tendre vers le respect des normes, même s'ils n'ont pas ratifié les conventions correspondantes. Mais on s'en tient à une Déclaration et on renonce à imposer les normes que les employeurs et de nombreux Etats (asiatiques notamment) jugent impossibles à respecter. Les syndicats ouvriers, inquiets, ont tenu à préciser que la Déclaration devait être considérée seulement comme une étape vers la ratification des conventions et non comme un aboutissement. Pour permettre un plus grand nombre de ratifications, on s'est aussi montré peu exigeant en ce qui concerne les normes jugées moins fondamentales comme la sécurité sociale, la limitation du temps de travail, le salaire minimum garanti, etc. Dans cet esprit, en 1999, la Convention 182 sur les pires formes du travail des enfants a remplacé la Convention 138 : on n'y parle plus d'abolition « effective » du travail des enfants...

Les tentatives pour usurper ou parasiter les prérogatives ou compétences sociales de l'OIT viennent de toutes parts. Ainsi, l'Organisation internationale de normalisation (ISO), chargée de la normalisation des matériels et procédés sur un plan international, pourrait, sous la pression de certains de ses affiliés anglo-saxons, s'occuper de normes de santé et de sécurité au travail qui relèvent de la compétence de l'OIT.

Même si la Déclaration sur les principes fondamentaux et droits au Travail fait théoriquement force de loi pour les nombreux pays membres de l'OIT (181 sur 192 à l'ONU), l'Organisation est bien moins forte qu'à ses débuts.

2 - LE GLOBAL COMPACT

La société civile, de mieux en mieux informée sur les inégalités et la misère des populations défavorisées, ressent la nécessité d'une réglementation du travail au niveau mondial. Ainsi, sous la pression d'Organisations non gouvernementales (ONG), on a vu des sociétés transnationales prendre l'initiative de codes de conduite pour le respect des normes fondamentales établies par l'OIT. En 1992, l'entreprise américaine Levis-Strauss est la première à adopter un code de conduite dans le textile.

En 1998, Kofi Annan prend acte de ces initiatives et lance le Global Compact (Pacte mondial) pour un code de conduite international : on fait appel à la bonne volonté des entreprises pour qu'elles se joignent à la société civile et aux organismes de l'ONU lorsque les Etats sont défaillants. On s'inspire de l'action menée par le pasteur Léon Sullivan pour encourager les entreprises privées nord américaines à accepter leurs responsabilités environnementales et sociales en Afrique du Sud sous le régime de l'apartheid. Au niveau européen, se constitue dans le même esprit une Initiative pour une production et une consommation éthique (IEPCE). L'OIT est impliquée dans le Global Compact, ainsi que deux autres agences onusiennes : le Programme des nations unies pour le développement (PNUD) et le Haut commissariat aux droits de l'homme. L'objectif est de soutenir dix principes dans les domaines de l'environnement, des droits de l'homme et des droits du travail, principes inspirés de la Déclaration universelle des droits de l'homme, la Déclaration relative aux principes et droits fondamentaux au travail de l'OIT, la Déclaration de Rio sur l'environnement et le développement, la Convention des Nations unies contre la corruption qui verra le jour en 2005.

Forte de son expérience, l'OIT est tout à fait compétente pour assurer la documentation et une formation concernant ces « bonnes pratiques » mais elle devrait être sérieusement renforcée pour pouvoir assurer le contrôle de leur application : en novembre 2006, le Conseil d'administration de l'OIT annonce « d'ambitieuses réformes » concernant l'inspection du travail. Dans l'attente de moyens suffisants, force est de faire confiance aux transnationales...

Les codes de conduite ont été élaborés essentiellement par les entreprises des pays industrialisés. On notera

que dans le Global compact la liberté syndicale n'est pas mentionnée. Les entreprises sont simplement « invitées à respecter la liberté d'association et à reconnaître le droit de négociation collective »... On peut s'interroger aussi sur la nature publicitaire, la fonction de « blanchiment d'image » des codes de conduite.

Il est difficile d'imposer les valeurs de l'OIT dans le nouveau contexte mondial et l'on perçoit une certaine contradiction dans les propos mêmes de son Directeur général Juan Somavia qui défend à la fois les normes obligatoires et la promotion d'engagements volontaires non contrôlés. N'est-ce pas illusoire de supposer que ceux-ci incitent vraiment les sociétés transnationales à respecter les normes internationales en matière de droits des travailleurs, de droits humains ou de l'environnement ? On a vu, dans le cas des médicaments contre le SIDA en Afrique du Sud par exemple, combien il a fallu toute la force de pression de l'opinion publique pour obtenir un certain résultat.

3 - L'OIT ET LES ORGANISATIONS INTERNATIONALES DU COMMERCE ET DE LA FINANCE

La mondialisation amène à poser la question du lien, au niveau international, entre finance et commerce d'une part, protection sociale et environnement d'autre part. En février 2002, l'OIT met en place une Commission mondiale sur la dimension sociale de la mondialisation. Cet organe indépendant rassemble des personnalités comme Joseph Stiglitz ou Aminata Traoré⁴ avec des grands patrons internationaux dont les entreprises ont des budgets deux ou trois fois plus importants que celui de l'OIT. La Commission a pour but d'amener le débat à quitter le terrain de la confrontation pour celui du dialogue et de jeter ainsi les bases de l'action avec comme objectif : « Comment la mondialisation peut-elle profiter à davantage de personnes ? » La Commission conclut que : «les règles de l'économie mondiale devraient viser à améliorer les droits, les moyens de subsistance et la sécurité des personnes, des familles et des collectivités du monde entier et à accroître les possibilités qui leur sont offertes», ...après avoir fait le constat que c'était loin d'être le cas.

⁴*Joseph Stiglitz est un économiste américain né en 1943. Prix Nobel d'économie en 2001. Ancien responsable à la Banque mondiale, il a critiqué sévèrement la politique du FMI et de la Banque mondiale. Aminata Traoré est née en 1947 au Mali. Femme politique et écrivain. Militante altermondialiste, elle considère le libéralisme responsable du maintien de la pauvreté en Afrique.

En 2004, Juan Somavia, dans son rapport intitulé « Une mondialisation juste : le rôle de l'OIT », dénonce l'absence de cohérence entre les politiques internationales concernant le commerce, la finance et le social et prône une réflexion commune des organisations concernées.

a) L'OIT et les Institutions financières internationales (IFI) :

L'OIT a eu des discussions avec le Fonds monétaire international (FMI) sur des questions telles que le travail des enfants, la pauvreté et sa constante augmentation, pour tenter de l'associer à la promotion des droits fondamentaux. Mais le fait qu'il y ait des conversations sur certains aspects spécifiques ne veut pas dire qu'il existe une politique commune entre l'OIT et les organisations financières. Celles-ci n'ont jamais accepté les Conventions sur la liberté d'association et sur la négociation collective, et l'on peut se demander jusqu'à quel point elles ne se servent pas de l'OIT pour cautionner socialement leur politique. Le FMI et la Banque mondiale ont réussi à imposer leur loi aux autres organisations du système des Nations Unies, au point de ne pas admettre l'OIT comme interlocuteur en matière de questions économiques relevant des Accords internationaux et des droits des travailleurs. Par exemple, lorsqu'au Bénin, 10 000 fonctionnaires ont été licenciés, on a fait appel à l'OIT pour que soit trouvée une solution en faveur des personnes qui se retrouvaient sans emploi, alors que l'OIT n'avait pas pu prendre part à la décision qui avait entraîné les licenciements et n'avait pas été consultée à propos du plan d'ajustement structurel appliqué dans ce pays ! Le FMI et la Banque mondiale interviennent dans des secteurs qui ne sont pas de leur compétence et se les approprient : ainsi en est-il de la sécurité sociale et de la législation du travail. Dans plusieurs pays d'Afrique, les gouvernements ont été obligés de modifier leur code du travail, sous prétexte qu'il était trop « rigide ».

b) L'OIT et l'Organisation mondiale du commerce (OMC) :

Une collaboration entre l'OMC et l'OIT s'est établie au niveau de la recherche. Un rapport, destiné à aider les décideurs, est publié conjointement par les deux organisations en 2007. Il met l'accent sur les liens entre politiques commerciales et politiques sociales (marché du travail, éducation, redistribution, etc.), et constate que la cohérence entre ces différents domaines pourrait avoir des effets positifs. Il met en évidence l'accroissement des inégalités, phénomène qui frappe plus durement les personnes peu qualifiées et dont le facteur principal est l'évolution technologique (sachant que c'est par le biais du commerce que les technologies sont introduites dans les sociétés). Il constate le manque de connaissances concernant les conséquences de la réforme commerciale sur l'emploi et les salaires dans les pays en développement (économie informelle notamment). Le rapport conclut donc sur l'utilité de poursuivre de telles recherches...

L'OMC est la seule institution internationale à disposer d'un pouvoir de sanction par le biais de l'Organe de règlement des différends (ORD). On souhaiterait que l'ORD ne serve pas seulement à sanctionner les entraves à la liberté du commerce mais aussi le non respect des normes. Cela implique que l'OIT parvienne à convaincre l'OMC que le respect des droits humains est une valeur intangible et que la violation de ces droits ne peut en aucun cas être assimilée à un « avantage comparatif », ni constituer un terrain admissible de « compétitivité »...

Dès les années 60, on a constaté la montée en puissance des sociétés transnationales en même temps que leur habileté à passer à travers les filets de la justice des Etats. Depuis plus de trois décennies, l'encadrement juridique de leurs activités est à l'ordre du jour des instances internationales. Les mesures préconisées jusqu'ici sont quasiment insignifiantes. Il serait temps de passer du stade des études, aussi utiles soit-elles, à l'instauration de mécanismes efficaces au niveau international qui aideraient les Etats à contrôler et réglementer les activités des sociétés transnationales ayant siège ou agissant sur leur territoire. En 1977, l'OIT a réussi à adopter une *Déclaration de principe tripartite sur les multinationales et la politique sociale*. Mais celle-ci n'a pas été transformée en Convention, solution qui aurait sans doute été plus efficace que l'éparpillement des compétences et des responsabilités, sociales notamment, entre diverses organisations : OCDE (Organisation de coopération et de développement économique), OMC...

Juan Somavia fait preuve d'un optimisme teinté de pragmatisme. « Donner la priorité aux besoins humains est dans l'intérêt des entreprises. » « Il y a tout lieu d'espérer que les marchés commenceront très prochainement à prêter attention à la réalisation des normes de travail comme

indicateur de santé des entreprises et donc du potentiel de leurs revenus futurs. Qui sait ? Il se peut qu'un jour Wall Street récompense les entreprises pour leurs bonnes relations avec les syndicats »⁵, déclarait-il en 1999...

4 - SYNDICATS OUVRIERS ET OIT

L'histoire du syndicalisme international a toujours été liée à l'histoire de l'OIT, et en particulier depuis la création, en 1951, du Comité de la liberté syndicale. Les syndicats ont encore, dans de nombreux pays, beaucoup de mal à être reconnus, comme en témoignent les nombreuses plaintes reçues.

Parmi les exemples de collaboration entre OIT et syndicats, on peut citer le cas de l'Indonésie. En 1994, la Confédération internationale des syndicats libres (CISL) et la Confédération Mondiale du Travail (CMT) ont déposé une plainte au Comité de la liberté syndicale contre le gouvernement indonésien pour violation des droits syndicaux, y compris le refus d'accorder aux travailleurs le droit de constituer les organisations de leur choix, l'ingérence constante des pouvoirs publics, des militaires et des employeurs dans les activités syndicales, les restrictions imposées en matière de négociations collectives et de grèves, les allégations graves d'arrestation et de harcèlement de responsables syndicaux ainsi que la disparition et l'assassinat de travailleurs et de syndicalistes. Parmi les nombreux syndicalistes détenus pendant cette période, il y avait entre autres Dita Indah Sari, militante du Parti populaire démocratique et présidente du Centre pour la lutte des travailleurs indonésiens, et Muchtar Pakpahan, président du Syndicat indonésien du progrès (SBSI). Par l'intermédiaire du Comité de la liberté syndicale, la communauté internationale a exercé des pressions continues sur l'Indonésie pour que les responsables syndicaux qui avaient été arrêtés en raison de leurs activités syndicales soient libérés. En 1998, Muchtar Pakpahan a été relâché, suivi un an plus tard par Dita Sari, qui a été ensuite élue à l'unanimité présidente du Front national pour la lutte des travailleurs indonésiens (FNPBI). L'engagement de l'Indonésie avec l'OIT a marqué un tournant dans le domaine des droits liés au travail dans ce pays. Elle a pris des mesures significatives pour améliorer la protection des droits syndicaux et a ratifié les huit conventions fondamentales, ce qui reste exceptionnel dans la région Asie-Pacifique.

En 2009, pourtant, la situation n'est pas aussi brillante qu'on pouvait l'espérer. Le travail des enfants comme personnel domestique reste un problème majeur (un grand syndicat d'enseignants vient de rejoindre l'OIT dans sa lutte contre le travail des enfants). Les entreprises se permettent encore des abus. Ainsi, fin 2008, l'entreprise française Pierre Cardin procède à près de 500 licenciements abusifs et la violente dispersion des salariés qui manifestent leur désaccord fera plus de 30 blessés. Le gouvernement ferme les yeux sur les violations flagrantes de la loi par les employeurs et donne le coup de grâce aux syndicats et aux travailleurs en déclarant la grève illégale. L'OIT note que l'Indonésie doit encore amender sa législation du travail...

Et le nombre de travailleurs syndiqués dans le monde reste faible (15 % des travailleurs). Au sein de l'OIT, les syndicats d'employeurs ne se privent pas de souligner ce manque de représentativité.

De plus, les syndicats ouvriers ont été longtemps divisés. Le Forum social mondial (FSM), qui s'est tenu pour la première fois à Porto Alegre au Brésil en 2001 et a lieu depuis chaque année en même temps que le Forum économique de Davos, a facilité les échanges entre syndicalistes du monde entier, ONG, associations altermondialistes comme Attac, mouvement des paysans sans terre, associations de juristes... La volonté commune de lutter contre le travail informel, pour un travail décent, de faire des droits syndicaux des droits universels et de constituer une résistance face aux entreprises multinationales a confirmé la nécessité d'une unité syndicale internationale. Celle-ci a été effective le 1^{er} novembre 2006, à Vienne, où 1500 délégués ont approuvé la création de la Confédération syndicale internationale (CSI) qui représente plus de 190 millions de syndiqués dans 170 pays.

On peut espérer que la nouvelle organisation pèsera plus lourd face aux entreprises transnationales, à l'Organisation mondiale du Commerce et aux institutions financières (FMI, Banque mondiale) Dans une déclaration d'avril 2007, suite au scandale mettant en cause le Président de la Banque mondiale, Paul Wolfowitz, la CSI conteste la légitimité des Institutions financières internationales (IFI) et le

⁵ « *Projet pour des conditions de travail décentes dans un nouveau millénaire* », discours prononcé le 12 octobre 1999 à San Francisco.

manque de transparence et de démocratie qui les caractérise. La CSI souhaite que la Banque mondiale «veille à l'application de normes salariales, sociales et environnementales élevées, définies et mises en œuvre au travers de processus transparents et en collaboration étroite avec les gouvernements, les syndicats, les autres organisations de la société civile» et suggère qu'elle prenne en compte les normes fondamentales du travail dans ses conditions d'éligibilité au prêt.

Le mouvement syndical international a également évolué sur la question écologique et l'intègre de plus en plus dans ses revendications, en convergence avec les ONG de défense de l'environnement.

CONCLUSION

En 2009, l'OIT fête son 90^e anniversaire. En dépit de la force d'inertie des gouvernements quand il s'agit de soutenir une législation internationale et d'un budget particulièrement limité, l'OIT reste une des institutions des Nations unies dont l'efficacité est la moins contestée. De ce fait, elle dérange encore tous les tenants de la loi du libre marché qui considèrent le droit international du travail comme une entrave et souhaitent sa privatisation.

En 2009, plus que jamais, le besoin d'une régulation mondiale se fait sentir. Tous les travailleurs de la planète ont été mis en concurrence et les normes sociales, par le biais des délocalisations, sont de plus en plus tirées vers le bas. C'est pourquoi ceux qui aspirent à une autre mondialisation doivent faire pression sur leurs gouvernements pour qu'ils signent les Conventions de l'OIT et les appliquent. Il faut aider la plus vieille des institutions des Nations unies à retrouver la place prépondérante qui a été la sienne. Sa longue et riche expérience est indispensable : il est très utile de connaître son fonctionnement, ses formidables ressources, pour défendre les droits acquis et dénoncer les abus, mais aussi pour proposer des alternatives afin de changer fondamentalement les rapports sociaux. Les principes énoncés dans sa Constitution sont plus que jamais d'actualité, notamment le premier d'entre eux : « Le travail n'est pas une marchandise ». Les normes qu'elle a établies sont le fruit des luttes des peuples pour une société plus juste : elles doivent être considérées comme un bien public mondial à conserver et à promouvoir.

SOURCES PRINCIPALES (WEB)

Organisation internationale du travail : <http://www.ilo.org>

Organisation des Nations unies (ONU) : <http://www.un.org.fr>

Confédération générale du travail (CGT) : <http://www.cgt.fr/>

Confédération française démocratique du travail : CFDT : <http://www.cfdt.fr/>

Confédération syndicale internationale : <http://www.ituc-csi.org/>

Centre Europe-Tiers monde (CETIM) : <http://www.cetim.ch>

Attac-France : <http://www.attac.org/>

Peuples Solidaires : <http://www.peuples-solidaires.org/>

