

L'OIT et le droit au travail

Autor(en): **J.C.**

Objekttyp: **Article**

Zeitschrift: **Revue syndicale suisse : organe de l'Union syndicale suisse**

Band (Jahr): **71 (1979)**

Heft 11-12

PDF erstellt am: **19.03.2021**

Persistenter Link: <http://doi.org/10.5169/seals-385981>

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Inhalten der Zeitschriften. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern.

Die auf der Plattform e-periodica veröffentlichten Dokumente stehen für nicht-kommerzielle Zwecke in Lehre und Forschung sowie für die private Nutzung frei zur Verfügung. Einzelne Dateien oder Ausdrucke aus diesem Angebot können zusammen mit diesen Nutzungsbedingungen und den korrekten Herkunftsbezeichnungen weitergegeben werden.

Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. Die systematische Speicherung von Teilen des elektronischen Angebots auf anderen Servern bedarf ebenfalls des schriftlichen Einverständnisses der Rechteinhaber.

Haftungsausschluss

Alle Angaben erfolgen ohne Gewähr für Vollständigkeit oder Richtigkeit. Es wird keine Haftung übernommen für Schäden durch die Verwendung von Informationen aus diesem Online-Angebot oder durch das Fehlen von Informationen. Dies gilt auch für Inhalte Dritter, die über dieses Angebot zugänglich sind.

L'OIT et le droit au travail

Le droit au travail fait partie des postulats essentiels du mouvement ouvrier. Il est vrai que pendant les années de haute conjoncture économique, le problème avait été mis un peu en veilleuse car, en principe, tous ceux qui voulaient exercer une activité lucrative pouvaient le faire. Depuis le déclenchement de la récession, en 1973/74, les choses ont pris une tournure différente. L'Europe, en particulier, souffre d'un chômage élevé, sauf dans l'un ou l'autre pays, dont la Suisse, où le nombre des chômeurs complets est demeuré dans des limites relativement basses. La question du droit au travail est dès lors revenu au premier plan. Les syndicats lui vouent bien sûr toute leur attention, en préconisant une politique de l'emploi permettant d'assurer du travail à chacun. De leur côté, les gouvernements, du moins certains d'entre eux, ne restent pas inactifs, bien que les résultats n'aient pas été très concluants jusqu'ici, dans la plupart des cas. De nombreuses organisations internationales se penchent aussi régulièrement sur les moyens à mettre en œuvre pour prévenir le chômage et assurer le plein emploi. Parmi ces institutions il faut citer en premier lieu l'Organisation internationale du travail (OIT) qui a élaboré toute une série d'instruments en rapport avec la notion de droit au travail. Ce droit constitue d'ailleurs un des objectifs de l'OIT. Il est donc souvent au centre des discussions qui ont lieu à Genève. Cela a aussi été le cas lors de la 3^e conférence régionale européenne. Et à cette occasion, le Bureau (BIT) a préparé une note à l'intention des membres du comité de la Commission des résolutions, qui résume en somme le concept du droit au travail en droit international. Nous reproduisons ci-après cette note, avec l'aimable autorisation du Bureau international du travail que nous remercions très vivement.

J. Clz

Droits de l'homme – droit au travail

Le droit de chacun à jouir de la possibilité d'assurer son bien-être matériel et le développement de sa personnalité par l'exercice d'une occupation lucrative a été clairement reconnu en droit international. Dans le contexte des activités des Nations Unies en vue de promouvoir les droits de l'homme il convient de mentionner notamment

les dispositions spécifiques contenues dans la Déclaration universelle des droits de l'homme et dans le Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels. La Déclaration universelle en son article 23, paragraphe 1 dispose: «Toute personne a droit au travail, au libre choix de son travail, à des conditions équitables et satisfaisantes de travail et à la protection contre le chômage.» Le pacte, à l'article 6 – le premier article traitant des droits spécifiques – prévoit:

«1. Les Etats parties au présent pacte reconnaissent le droit du travail, qui comprend le droit qu'a toute personne d'obtenir la possibilité de gagner sa vie par un travail librement choisi ou accepté, et prendront des mesures appropriées pour sauvegarder ce droit.

2. Les mesures que chacun des Etats parties au présent pacte prendra en vue d'assurer le plein exercice de ce droit doivent inclure l'orientation et la formation techniques et professionnelles, l'élaboration de programmes de politiques et de techniques propres à assurer un développement économique, social et culturel constant et un plein emploi productif dans des conditions qui sauvegardent aux individus la jouissance des libertés politiques et économiques fondamentales.»

La Constitution de l'Organisation internationale du travail, dans la déclaration concernant ses buts et objectifs, reconnaît la responsabilité pour l'OIT de seconder la mise en œuvre, parmi les nations du monde, de programmes propres à réaliser (notamment)

- «a) la plénitude de l'emploi et l'élévation des niveaux de vie
- b) l'emploi des travailleurs à des occupations où ils aient la satisfaction de donner toute la mesure de leur habileté et de leurs connaissances et de contribuer le mieux au bien-être commun
- c) pour atteindre ce but, la mise en œuvre, moyennant garanties adéquates pour tous les intéressés, de possibilités de formation et de moyens propres à faciliter les transferts de travailleurs, y compris les migrations de main-d'œuvre et de colons.»

Un des principaux moyens par lesquels l'OIT poursuit l'accomplissement de ses objectifs est l'adoption et la mise en œuvre de conventions et recommandations internationales du travail. Le pacte relatif aux droits économiques, sociaux et culturels, à l'article 23, mentionne la conclusion de conventions et l'adoption de recommandations parmi les mesures d'ordre international destinées à assurer la réalisation des droits reconnus dans le pacte.

Avec l'élaboration de conventions et recommandations sur une période de 60 années, l'OIT a déjà développé un important corps de normes internationales détaillées portant sur les droits économiques et sociaux. Ces normes mettent en lumière les diverses facettes du droit au travail et la gamme des politiques, programmes, normes juridiques et arrangements administratifs que la réalisation de ce droit doit comporter. Les politiques économiques générales doivent viser à créer des possibilités suffisantes d'emplois productifs pour tous ceux qui en cherchent. Des mesures doivent être prises pour assurer que les capacités soient convenablement développées;

qu'un équilibre aussi exact que possible soit réalisé entre les disponibilités et les demandes de main-d'œuvre et qu'il existe un mécanisme permettant à ceux qui cherchent du travail de connaître les possibilités d'emploi qui leur sont ouvertes. Le libre choix de l'emploi ne doit pas être entravé par une coercition ou une exclusion arbitraire quelconque. Enfin, il faut prévoir une protection contre le chômage, aussi bien par des mesures actives destinées à réintégrer le plus rapidement possible dans la production ceux qui sont touchés que par le maintien du revenu pendant la période de chômage. Les instruments principaux de l'OIT qui traitent de ces questions peuvent être présentés de la manière suivante:

Politique de l'emploi en général

Aux termes de la *convention* (n° 122) sur la politique de l'emploi, 1964, les Etats qui la ratifient doivent, en vue de stimuler la croissance et le développement économiques, d'élever le niveau de vie, de répondre aux besoins de main-d'œuvre et de résoudre le problème du chômage et du sous-emploi, formuler et appliquer, comme un objectif essentiel, une politique active visant à promouvoir le plein emploi productif et librement choisi. Cette politique devra tendre à garantir qu'il y aura du travail pour toutes les personnes disponibles et en quête de travail, que ce travail sera aussi productif que possible, qu'il y aura libre choix de l'emploi et que chaque travailleur aura toutes possibilités d'acquérir les qualifications nécessaires pour occuper un emploi qui lui convienne et d'utiliser dans cet emploi ses qualifications ainsi que ses dons. Les pays qui ratifient la convention devront déterminer et revoir régulièrement, dans le cadre d'une politique économique et sociale coordonnée, et en consultation avec les représentants des employeurs et des travailleurs, les mesures à adopter pour atteindre ces objectifs. La *recommandation* (n° 122) sur la politique de l'emploi, 1964, prévoit, pour l'application de cette politique nationale, des mesures plus détaillées; d'une part, des mesures générales sur le plan économique et social pour faire face aux problèmes d'emploi résultant des fluctuations de l'activité économique, des modifications de structure ou liées au sous-développement économique, d'autre part, une action plus spécifique dans des domaines tels que l'analyse de main-d'œuvre, l'orientation et la formation professionnelles, le placement, l'adaptation aux changements de structure, etc.

La Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations de l'OIT a souligné que, bien que la convention (n° 122) ne mentionne pas expressément le droit au travail, les mesures à prendre en vue d'assurer le plein exercice de ce droit, telles qu'énumérées à l'article 6, paragraphe 2, du pacte relatif aux

droits économiques, sociaux et culturels, sont des mesures de politique de l'emploi telles que prévues par la convention¹.

La convention et la recommandation sur la politique de l'emploi ont fourni le point de départ au Programme mondial de l'emploi de l'OIT qui comporte des recherches et une assistance aux Etats membres sur une large échelle. Ce travail a mis en relief les liens qui existent entre la promotion de l'emploi, la répartition des revenus et la division internationale du travail. Il a également contribué à identifier la satisfaction des besoins essentiels tels que l'alimentation, le logement, l'habillement, l'eau potable, un système sanitaire, des moyens de transports publics, des services de santé, des possibilités d'instruction et d'activité culturelle, comme un objectif prioritaire de la politique nationale de développement avec la promotion de l'emploi². Les questions d'emploi et de formation occupent également une place importante dans la Déclaration tripartite de principes sur les relations entre les entreprises multinationales et la politique sociale adoptée par le Conseil d'administration du BIT en novembre 1977.

Orientation et formation professionnelle

Des normes détaillées concernant les politiques nationales et les programmes d'orientation et de formation professionnelle figurent dans la *convention* (n° 142) et la *recommandation* (n° 150) sur la mise en valeur des ressources humaines, 1975.

Services de main-d'œuvre

La reconnaissance de l'importance du service de l'emploi pour réaliser «la meilleure organisation possible du marché de l'emploi comme partie intégrante du programme national tendant à assurer et à maintenir le plein emploi ainsi qu'à développer et à utiliser les ressources productives» a conduit la Conférence à adopter, en 1948, la *convention* (n° 88) et la *recommandation* (n° 83) sur les services de l'emploi. Ces instruments prévoient le maintien d'un service gratuit de l'emploi desservant toutes les régions du pays et en précisent les fonctions et l'organisation. La *convention* (n° 150) et la *recommandation* (n° 158) sur l'administration du travail, 1978, reconnaissent la responsabilité générale de l'administration du travail pour mettre

¹ Rapport de la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations de l'Organisation internationale du travail sur les progrès accomplis quant à l'observation des dispositions des articles 6 à 9 du Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels – Document des Nations Unies E/1978/27, paragraphe 18.

² Voir Déclaration de principes et programmes d'action adoptée par la Conférence mondiale tripartite sur l'emploi, la répartition du revenu, le progrès social et la Division internationale du travail, Genève, juin 1976.

en œuvre ou participer à la préparation, à la coordination, au contrôle et à l'évaluation de la politique nationale de l'emploi.

Libre choix de l'emploi

Le principe du libre choix de l'emploi, qui est l'un des trois éléments fondamentaux de la politique prévue par la convention sur la politique de l'emploi, trouve une expression plus précise par l'interdiction du travail forcé établie par la *convention* (n° 29) sur le travail forcé, 1930, et la *convention* (n° 105) sur l'abolition du travail forcé, 1957. La première convention prévoit la suppression du travail forcé ou obligatoire sous toutes ses formes, sous réserve de certaines exceptions spécifiées. La convention de 1957 prévoit l'abolition complète et immédiate de toute forme de travail forcé ou obligatoire utilisé dans cinq buts déterminés, parmi lesquels le travail forcé «en tant que méthode de mobilisation et d'utilisation de la main-d'œuvre à des fins de développement économique».

Egalité de chances pour l'accès à l'emploi

La *convention* (n° 111) et la *recommandation* (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958, ont trait à la discrimination fondée sur la race, la couleur, le sexe, la religion, l'opinion politique, l'ascendance nationale ou l'origine sociale dans le domaine de l'emploi et de la profession, y compris l'accès à la formation professionnelle, l'accès à l'emploi et aux différentes professions, ainsi que les conditions d'emploi. Elles prévoient la formulation et l'application d'une politique nationale visant à promouvoir l'égalité de chances et de traitement en matière d'emploi et de profession en vue d'éliminer toute discrimination fondée sur l'une des causes ci-dessus mentionnées. Elles énumèrent divers moyens par lesquels, eu égard aux circonstances et usages nationaux, cette politique doit être appliquée. Ces moyens comprennent la recherche de la collaboration des organisations d'employeurs et de travailleurs et d'autres organismes appropriés, la promulgation de lois et l'encouragement de programmes d'éducation propres à assurer l'application de la politique nationale de non-discrimination, l'abrogation ou la modification de toutes dispositions législatives ou autres dispositions ou pratiques incompatibles avec ladite politique, la poursuite de cette politique nationale en ce qui concerne les emplois soumis au contrôle direct d'une autorité nationale et son application dans les activités des services d'orientation professionnelle, de formation professionnelle et de placement soumis au contrôle d'une autorité nationale.

La situation des travailleurs migrants

La *convention* et la *recommandation* concernant la discrimination

(emploi et profession) ne couvrent pas les distinctions fondées sur la nationalité, par opposition à l'ascendance nationale. Le champ de ces instruments a été limité de cette manière pour tenir compte des restrictions apportées normalement à l'emploi des travailleurs étrangers. La recommandation sur la discrimination prévoit cependant qu'en ce qui concerne les travailleurs immigrants de nationalité étrangère, il y aurait lieu de tenir compte des dispositions des instruments relatifs aux travailleurs migrants qui visent l'égalité de traitement et la suppression des restrictions à l'emploi. La *convention* (n° 143) sur les travailleurs migrants (dispositions complémentaires) et la *recommandation* (n° 151) sur les travailleurs migrants, 1975, prévoient l'application d'une politique nationale visant à promouvoir l'égalité de chances et de traitement en matière d'emploi et profession, de sécurité sociale, de droits syndicaux et culturels et de libertés individuelles et collectives pour les personnes qui, en tant que travailleurs migrants ou en tant que membres de leur famille, se trouvent légalement sur le territoire d'un pays. Ces instruments permettent de restreindre le libre choix de l'emploi des travailleurs migrants pour une période de temps limitée, ainsi que l'accès à des catégories limitées d'emploi lorsque cela est nécessaire dans l'intérêt de l'Etat.

Protection contre la cessation arbitraire de la relation de travail

Le droit au travail implique non seulement que des mesures doivent être prises pour garantir que des possibilités d'emploi existent pour ceux qui cherchent du travail, mais aussi que personne ne doit être arbitrairement privé d'emploi. La *recommandation* (n° 119) sur la cessation de la relation de travail, 1963 prévoit qu'aucun licenciement ne devrait intervenir sans qu'il existe un motif valable lié à l'aptitude ou à la conduite du travailleur ou fondé sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise. Elle énumère un certain nombre de raisons qui ne devraient pas constituer des motifs valables de licenciements (tels que l'affiliation syndicale ou la participation à des activités syndicales, le fait d'exercer un mandat de représentation des travailleurs, le fait d'avoir, de bonne foi, déposé des plaintes, ou la race, la couleur, le sexe, la situation conjugale, l'opinion politique, etc.), et elle prévoit une procédure appropriée de recours contre les licenciements injustifiés. La recommandation prévoit aussi que les licenciements en cas de réduction du personnel devrait s'opérer selon des critères précis, objectifs. La possibilité d'adopter de nouvelles normes en la matière (éventuellement sous forme de convention) est actuellement à l'étude³.

³ Document du BIT, GB 210/2/4 (Examen préliminaire de l'ordre du jour de la 67^e session (1981) de la Conférence internationale du travail), paragraphes 20 à 31.

Protection contre le chômage

Les mesures de protection contre le chômage sont de deux sortes: des indemnités financières pour compenser la perte de revenu et des mesures visant à procurer d'autres possibilités d'emploi aux travailleurs. Des dispositions relatives aux indemnités figurent dans la *convention* (n° 44) du chômage, 1934 et la *convention* (n° 102) sur la sécurité sociale (norme minimum) 1952. En ce qui concerne les programmes destinés à faciliter un nouvel emploi, la *recommandation* (n° 122) sur la politique de l'emploi, 1964, mentionne en particulier les mesures destinées à étaler les fluctuations saisonnières de l'emploi et à résorber le chômage et le sous-emploi résultant des modifications de structure. Elle souligne, à cet égard, le besoin d'une intervention active du Service public de l'emploi, la nécessité de fournir des facilités de formation et de réadaptation professionnelles, de coordonner les politiques du logement et de l'emploi et d'octroyer des subventions de déplacement, ainsi que de prendre des mesures plus vastes destinées à créer des emplois dans les régions où un grand nombre de travailleurs sont affectés par des modifications de structure. Les normes relatives à l'orientation et à la formation professionnelles auxquelles il a été fait référence ci-dessus visent également à protéger les individus contre le chômage, y compris l'adaptation professionnelle pour répondre aux changements structurels et technologiques. On examine actuellement s'il convient d'inscrire la question de la sécurité sociale et de l'emploi à l'ordre du jour de la Conférence internationale du travail, pour discussion générale.

Participation des organisations d'employeurs et de travailleurs

L'un des traits particuliers des diverses conventions et recommandations mentionnées ci-dessus tient au rôle qu'elles assignent aux organisations d'employeurs et de travailleurs dans la formulation et la mise en œuvre des politiques et des programmes visant à la réalisation du droit au travail. Les textes relatifs à la politique de l'emploi, le développement des ressources humaines, l'administration du travail, les services de l'emploi, l'élimination de la discrimination, la promotion de l'égalité des chances des travailleurs migrants contiennent tous des dispositions sur la consultation et la coopération des organisations d'employeurs et de travailleurs. Les normes relatives aux services de l'emploi prévoient plus particulièrement la création de commissions comprenant des représentants d'employeurs et de travailleurs en nombre égal, chargées de donner leur avis sur l'organisation et le fonctionnement du service de l'emploi, ainsi que sur le développement de sa politique générale.