

Zeitschrift: Revue syndicale suisse : organe de l'Union syndicale suisse
Herausgeber: Union syndicale suisse
Band: 72 (1980)
Heft: 1

Artikel: Les normes internationales du travail
Autor: Valticos, Nicolas
DOI: <https://doi.org/10.5169/seals-385986>

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Zeitschriften und ist nicht verantwortlich für deren Inhalte. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern beziehungsweise den externen Rechteinhabern. [Siehe Rechtliche Hinweise.](#)

Conditions d'utilisation

L'ETH Library est le fournisseur des revues numérisées. Elle ne détient aucun droit d'auteur sur les revues et n'est pas responsable de leur contenu. En règle générale, les droits sont détenus par les éditeurs ou les détenteurs de droits externes. [Voir Informations légales.](#)

Terms of use

The ETH Library is the provider of the digitised journals. It does not own any copyrights to the journals and is not responsible for their content. The rights usually lie with the publishers or the external rights holders. [See Legal notice.](#)

Download PDF: 25.12.2024

ETH-Bibliothek Zürich, E-Periodica, <https://www.e-periodica.ch>

Les normes internationales du travail

Par Nicolas Valticos, sous-directeur général du BIT

L'Organisation internationale du travail (OIT), dont le siège, c'est-à-dire le Bureau international du travail (BIT), se trouve à Genève, comme l'on sait, a élaboré jusqu'ici, et elle continue d'ailleurs de le faire, de très nombreuses normes. Or, l'application de ces normes par les différents Etats-membres pose des problèmes souvent délicats, auxquels le BIT doit faire face. Il incombe principalement à M. Nicolas Valticos, sous-directeur général, de résoudre ces problèmes. Il vient d'exposer un certain nombre de réflexions à ce sujet dans la Revue internationale du travail (N° 6 novembre/décembre 1979) et qu'il nous a aimablement autorisés à reproduire ici, ce dont nous le remercions très vivement. Rappelons à cet égard que la Suisse a ratifié une quarantaine seulement des cent cinquante-trois conventions adoptées par l'OIT jusqu'à maintenant. La question revêt donc aussi une grande importance pour les travailleurs de notre pays.

J. Clz.

Depuis que l'OIT a été créée, il y a soixante ans, un important ensemble de normes (cent cinquante-trois conventions et cent soixante et une recommandations) ont été adoptées et un système complexe a été mis sur pied pour en promouvoir la mise en œuvre. Les conventions ont fait l'objet de plusieurs milliers d'engagements internationaux et leur influence dans la plupart des pays a été considérable. Cette forme d'activité reste toujours un des traits caractéristiques de l'Organisation, mais on s'est parfois demandé quel est son avenir dans un monde qui diffère tellement de celui de 1919. Nous avons déjà posé la question à l'occasion des cinquante années d'activité normative de l'OIT¹. Dix ans plus tard, il est utile d'y revenir, car de nouvelles données sont apparues et l'on peut en traiter avec beaucoup plus de certitude.

Une étude, dite en profondeur, des normes internationales du travail, menée à partir de 1974, a en effet permis de procéder à une analyse serrée de la question et d'obtenir les réactions des gouvernements et des organisations des employeurs et des travailleurs de la plupart

des Etats membres de l'OIT. En mars 1979, le Conseil d'administration du BIT a achevé l'examen des normes existantes et des questions à propos desquelles des normes nouvelles pourraient être nécessaires.

Parallèlement, des conventions et des recommandations ont continué à être adoptées chaque année par la Conférence internationale du travail. Le système des rapports des gouvernements sur l'application des conventions de l'OIT a fait l'objet de certaines adaptations en 1977 et le problème du contrôle a été et reste plus que jamais au centre des débats. Le recours aux diverses procédures de contrôle s'est amplifié au cours des dernières années. Parallèlement, le nombre et la diversité des Etats membres de l'OIT ont continué à croître – sous réserve du retrait, qui ne saurait sans doute être que provisoire, des Etats-Unis – et la ratification des conventions a atteint des chiffres records en 1977 et 1978. Comment se présente donc l'avenir des normes internationales du travail, compte tenu de l'ensemble de ces facteurs?

Tout d'abord, pour aborder brutalement la question, y a-t-il vraiment un avenir pour ces normes? Ou bien ne constituent-elles qu'un moyen dépassé, une illusion même, fondée sur la double utopie de l'uniformité du monde et de la primauté du droit? On a en effet parfois vu des difficultés à la poursuite de l'action normative dans la diversité croissante des Etats (comment élaborer des normes uniformes pour des pays tellement différents?). On a aussi invoqué les moyens d'action plus directs dont dispose l'OIT (la coopération technique, notamment). On s'est aussi demandé si, avec l'extension considérable qu'a prise le *corpus* des normes internationales et l'amélioration intervenue dans les conditions sociales depuis 1919, l'adoption de normes s'impose autant que par le passé.

La réponse à de telles objections a plus d'une fois été donnée. La diversité croissante des Etats n'exige pas l'abandon de l'action normative, pas plus qu'elle n'appelle le recours à des normes purement régionales, qui creuseraient un fossé entre les régions d'un monde à la recherche d'un progrès social continu. Si des normes régionales peuvent sur certains points compléter les normes universelles ou faire œuvre d'avant-garde, la consultation faite à l'occasion de l'étude en profondeur de 1974 a permis d'aboutir à la conclusion que «les conventions et les recommandations doivent conserver un caractère universel et que les besoins propres aux pays ayant atteint divers stades de développement devraient être pris en considération par l'inclusion de dispositions appropriées dans ces textes»². De fait, c'est en recourant aux formules dites de souplesse que l'on peut concilier le caractère universel des normes avec la diversité de leurs destinataires³.

Pour la coopération technique, dont le développement a été considé-

nable, il ne s'agit pas d'une forme d'action appelée à se substituer aux normes, mais d'une méthode complémentaire ayant un rôle différent à jouer.

En effet, dans le monde difficile d'aujourd'hui, les normes et les procédures juridiques restent toujours, par les éléments de sécurité qu'elles comportent, une méthode irremplaçable pour le succès, à long terme, d'une action internationale dans le domaine social. Elles seules peuvent, par leur valeur d'exemple, constituer une source universelle d'inspiration et un stimulant pour la politique sociale dans les différents pays.

Les normes existantes couvrent bien déjà une large partie des problèmes du travail et, au-delà d'eux, des droits de l'homme, mais il serait illusoire de penser que l'élaboration de normes pourrait être jamais achevée, que ce soit sur le plan international ou sur le plan interne. Dans un cas comme dans l'autre, il n'est pas de code complet ou permanent, surtout à une époque de mutations rapides: les besoins et les conceptions changent au cours des ans, et les textes anciens doivent souvent être complétés et remaniés pour être adaptés aux nécessités nouvelles.

Certes, les conditions sociales se sont, dans l'ensemble, beaucoup améliorées au cours des soixante dernières années, mais la situation du tiers monde demeure toujours critique et même les pays les plus industrialisés connaissent des déséquilibres et de nouveaux problèmes d'emploi auxquels les normes internationales du travail aideraient à faire face. Du reste, la notion de «justice sociale», qui est l'objectif essentiel de l'OIT, n'est pas une notion déterminée une fois pour toutes. Son contenu varie avec le temps et les lieux, et il a pris, au cours des ans, une bien plus large portée qu'à l'origine. Au-delà des objectifs initiaux de 1919, c'est, tout d'abord, à des aspirations plus générales de sécurité économique et de bien-être que doivent répondre les normes internationales du travail: pour les uns, le souci essentiel est d'obtenir ou de conserver un emploi; pour les autres, c'est une rémunération plus équitable, une sécurité sociale plus étendue, une protection contre des risques professionnels nouveaux, une meilleure qualité de vie qui figurent au premier plan des préoccupations. Ces aspirations sont souvent accompagnées par la revendication d'une plus large mesure de liberté et d'égalité. Le sens de la dignité humaine est devenu plus aigu et l'opinion plus sensible aux iniquités, alors que l'aggravation des intolérances et le développement des sensibilités appellent une action accrue contre la discrimination dans l'emploi. Dans tous ces domaines, les normes internationales continuent à avoir un rôle important à jouer comme source d'inspiration aussi bien que d'obligations formelles.

Enfin, pour se référer à ce qui avait été invoqué à l'origine comme

une des principales raisons d'être des conventions internationales du travail, si ces textes ne peuvent être un code précis de concurrence loyale entre Etats, ils constituent un élément essentiel pour toute tentative de définition de normes équitables de travail dans les relations entre pays développés et pays en voie de développement aussi bien que pour toute mesure d'intégration économique régionale.

Tout cela avait été souvent dit⁴. Maintenant, cela a été formellement confirmé lorsqu'en 1976, à la suite de l'étude en profondeur mentionnée plus haut, le Conseil d'administration du BIT a abouti à un accord général «pour estimer qu'en raison du nombre des sujets pour lesquels il serait utile d'adopter des normes nouvelles ou de réviser les normes existantes, les activités normatives doivent continuer de représenter un aspect important et constant des travaux»⁵ de l'Organisation.

Ce principe étant acquis, il convient d'examiner de plus près les trois grands aspects de ce problème: la question du contenu des normes, la question de leur forme et celle de leur mise en œuvre.

1. Le contenu: actualisation des normes et normes pour l'avenir

L'étude en profondeur des normes ne s'est pas bornée à en souligner l'importance. Elle a permis d'évaluer chacun des instruments existants par rapport aux besoins actuels. Ce travail était indispensable, car il est évident qu'au cours des soixante années pendant lesquelles l'OIT a adopté plus de trois cents textes les besoins et les conceptions ont beaucoup évolué. Aussi un groupe de travail établi par le Conseil d'administration a-t-il passé systématiquement en revue l'ensemble des textes existants et les a-t-il groupés en plusieurs catégories⁶. La première est celle des instruments dont il convient de promouvoir en priorité la ratification et l'application; la deuxième comprend les instruments qui mériteraient une révision et la troisième groupe tous les autres textes. En outre, une quatrième catégorie énumère les questions au sujet desquelles l'élaboration de nouveaux instruments devrait être envisagée. Quelques instruments ont été inclus dans les deux premières catégories à la fois, ce qui signifie que, s'ils constituent les normes de l'OIT les plus récentes en la matière et demeurent un objectif valable, leur révision serait appropriée à certains égards.

A. Les textes ayant un caractère actuel et prioritaire

Ce réexamen a fait tout d'abord ressortir que la moitié des textes existants ont toujours un caractère actuel et prioritaire. Certains ont d'ailleurs été adoptés récemment. D'autres, même plus anciens, établissent des règles dont l'actualité demeure (ainsi la convention

sur la liberté syndicale reste aussi fondamentale qu'au moment de son adoption, il y a plus de trente ans). Pour diverses conventions, la souplesse de leur formulation permet leur adaptation aux changements dans le temps en même temps qu'à la diversité dans l'espace. Ainsi, leur caractère de textes de principe, de normes minima ou d'instruments « promotionnels » conserve à plusieurs d'entre elles une valeur dynamique. Cependant, dans les domaines qui ont fait l'objet d'une série d'instruments, seuls les textes les plus récents ont été inclus dans la catégorie prioritaire.

Dans l'ensemble, sur 310 textes adoptés jusqu'en 1978, 154 – soit 78 des 151 conventions et 76 des 159 recommandations – ont été retenus dans cette catégorie. Ce classement a permis d'identifier les instruments qui définissent des objectifs valables sur une base universelle et de dresser une liste des principales normes modernes dans chaque domaine. Ces instruments constitueront donc pour les gouvernements et les organisations nationales d'employeurs et de travailleurs un ensemble de normes internationales dont l'application et la ratification devraient représenter un objectif de politique sociale. Le Conseil d'administration a ainsi demandé aux Etats membres de concentrer leurs efforts sur les instruments de la catégorie 1 lorsqu'ils procéderont, en donnant effet à la convention (n° 144) sur la consultation tripartite (normes internationales du travail), 1976, et à la recommandation complémentaire (n° 152), au réexamen des conventions non ratifiées et des recommandations non appliquées. Parallèlement, les normes de cette catégorie offriront à l'OIT un cadre pour l'élaboration de ses politiques et de ses programmes, et cela non seulement pour les activités directement liées aux normes (par exemple les études régionales sur l'application des normes, le choix des instruments devant faire l'objet de rapports au titre de l'article 19 de la Constitution de l'OIT et les mesures à prendre pour promouvoir l'application et la ratification des normes), mais aussi pour d'autres programmes de l'OIT tels que les activités de coopération technique dans certains domaines, les normes pouvant permettre de définir les objectifs d'un projet et de dégager les grandes lignes de sa réalisation.

Si l'on analyse rapidement les textes figurant dans cette catégorie, on relève tout d'abord qu'ils comprennent la quasi-totalité des grands instruments relatifs aux droits fondamentaux de l'homme, c'est-à-dire ceux qui portent sur la liberté syndicale (soit les deux conventions n°s 87 et 98, ainsi que les conventions (n° 135) concernant les représentants des travailleurs, 1971; (n° 141) sur les organisations de travailleurs ruraux, 1975, et (n° 151) sur les relations de travail dans la fonction publique, 1978, et les recommandations qui complètent ces trois dernières conventions), le travail forcé (soit les conventions (n° 29) de 1930 et (n° 105) de 1957) et la discrimination (soit la convention (n° 111) concernant la discrimination dans

l'emploi et la profession, 1958, et la convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération, 1951, ainsi que les recommandations qui les complètent).

Dans le domaine de l'emploi, cette catégorie comprend essentiellement les textes de base sur la politique de l'emploi (convention et recommandation n° 122 de 1964 ainsi que la recommandation (n° 136) sur les programmes spéciaux pour la jeunesse, 1970), le service de l'emploi (convention n° 88 et recommandation n° 83 de 1948 et convention (n° 96) sur les bureaux de placement payants (révisée), 1949) et l'orientation et la formation professionnelles (convention n° 142 et recommandation n° 150) sur la mise en valeur des ressources humaines, 1975, et recommandation (n° 99) sur l'adaptation et la réadaptation professionnelles des invalides, 1955).

En matière de relations professionnelles, on y retrouve les six recommandations adoptées depuis 1951 (recommandations n°s 91, 92, 94, 113, 129 et 130 portant respectivement sur les conventions collectives, la conciliation et l'arbitrage volontaires, 1951; la collaboration sur le plan de l'entreprise, 1952; la consultation aux échelons industriel et national, 1960; les communications dans l'entreprise et l'examen des réclamations, 1967).

Pour ce qui est du domaine classique des conditions générales d'emploi, la liste inclut d'abord la recommandation (n° 119) sur la cessation de la relation de travail à l'initiative de l'employeur, 1963 – qui figure aussi parmi les instruments à réviser –, puis les principaux textes adoptés dans ce grand domaine: en matière de salaires, ce sont naturellement les textes les plus récents sur la fixation des salaires minima (convention n° 131 et recommandation n° 135 de 1970) ainsi que les instruments bien connus sur la protection du salaire (convention n° 85 de 1949) et, dans un ordre d'idées voisin, les clauses de travail dans les contrats publics (convention n° 94 et recommandation n° 84 de 1949). Quant à la durée du travail, objet de tant d'efforts mais aussi de bien des déceptions, seule la recommandation n° 116 de 1952, qui mentionne la norme sociale des quarante heures, figure parmi les textes prioritaires. On y trouve aussi les divers instruments traitant du repos hebdomadaire (convention n° 14 pour l'industrie de 1921, et convention n° 106 et recommandation n° 103 de 1957 pour le commerce et les bureaux), alors qu'en matière de congés payés c'est la convention la plus récente (n° 132) de 1970 qui prévoit une durée de trois semaines, qui a été retenue, et il en a été de même de la notion plus nouvelle de congé-éducation payé (convention n° 140 et recommandation n° 148 de 1974).

Dans le domaine voisin de la sécurité, de l'hygiène et du bien-être en matière professionnelle, la catégorie prioritaire comprend des normes de caractère général sur la protection de la santé des tra-

vailleurs et sur les services de médecine du travail (recommandations n°s 97 et 112) aussi bien que des textes sur des substances toxiques et des risques particuliers (céruse, radiations, benzène, cancer professionnel – conventions n°s 13, 115, 136 et 139 et les recommandations qui les complètent), sur la pollution atmosphérique, le bruit et les vibrations (convention n° 148 et recommandation n° 156), la protection des machines (convention n° 119 et recommandation n° 118), le poids maximum des charges que peut transporter un seul travailleur (convention n° 127 et recommandation n° 128). Elle comprend aussi des textes sur l'hygiène dans le commerce et les bureaux (convention et recommandation n° 120), les services sociaux (recommandation n° 102) et le logement des travailleurs (recommandation n° 115).

Pour ce qui est du travail des enfants et des jeunes, qui a été une des toutes premières matières de la réglementation du travail, nationale comme internationale, ce sont, là encore, les textes les plus récents – ceux qui prévoient la norme la plus étendue et la plus élevée (convention n° 138 et recommandation n° 146) – qui figurent dans cette catégorie. Celle-ci comprend aussi les textes adoptés en matière d'examen médical des adolescents (conventions n°s 77, 78 et 124 et recommandation n° 79). Pour le travail de nuit, les instruments les plus récents (conventions n°s 79 et 90 et recommandation n° 80) ont été également retenus. Cependant, les textes relatifs aux travaux non industriels figurent aussi parmi les textes à réviser.

Rapprochée jadis des normes sur le travail des enfants en raison des soucis de protection qui l'inspiraient, la réglementation du travail des femmes s'en distingue maintenant nettement. Les normes protectrices, qui restent encore importantes, sont parfois mises en opposition avec le souci d'égalité qui apparaît de nos jours prédominant. Aussi n'est-il pas surprenant que les conventions bien connues sur la protection de la maternité (n°s 3 et 103) et sur le travail de nuit – la dernière en date, soit la convention n° 89 – figurent à la fois dans la catégorie des textes prioritaires – où l'on trouve aussi la convention n° 45 interdisant l'emploi des femmes dans les travaux souterrains – et, comme nous le verrons, dans celle des instruments à réviser.

Dans le domaine de la sécurité sociale, on peut résumer la situation en disant que la catégorie des textes prioritaires contient les instruments adoptés après la seconde guerre mondiale, tels que la fameuse convention n° 102 concernant la norme minimum de sécurité sociale de 1952 et les textes qui l'ont suivie en s'en inspirant et en en élevant le niveau (conventions n°s 118, 121, 128, 130 et recommandations n°s 121, 131 et 134).

S'agissant des catégories particulières de travailleurs, les principaux textes sur les travailleurs migrants (conventions n°s 97 et 143

et recommandations n^{os} 86, 100 et 151) sont considérés comme prioritaires. On trouve aussi parmi les normes prioritaires un grand nombre des instruments sur les gens de mer, tant pour ce qui est des textes généraux, comme ceux qui traitent de l'emploi des gens de mer compte tenu de l'évolution technique (recommandation n^o 139, excepté la partie IV), de la continuité de l'emploi (convention n^o 145 et recommandation n^o 154) et des normes minima à observer sur les navires marchands (convention n^o 147 et recommandation n^o 155), que pour ce qui est d'aspects particuliers du travail maritime, tels que la formation et l'entrée en emploi (conventions n^{os} 22, 108 et recommandation n^o 137), les conditions d'admission à l'emploi (convention n^o 73), les brevets de capacité (conventions n^{os} 53, 69 et 74), les congés payés (convention n^o 146), le rapatriement (convention n^o 23 et recommandation n^o 27), les jeunes marins (recommandation n^o 153), la sécurité, l'hygiène et le bien-être (conventions n^{os} 68, 92, 133, 134 et recommandations n^{os} 48, 78, 105, 106, 138, 140, 141 et 142), la sécurité sociale (conventions n^{os} 8, 55, 56, 70, 71 et recommandations n^{os} 10, 75 et 76) et l'inspection du travail (recommandation n^o 28, mais dont la révision mérite aussi d'être envisagée). La presque totalité des instruments relatifs aux marins-pêcheurs figurent aussi dans cette catégorie. En ce qui concerne les dockers, ce sont les textes les plus récents qui ont été retenus (convention n^o 137 et recommandation n^o 145 de 1973 – et de nouveaux textes, la convention n^o 152 et la recommandation n^o 160, ont aussi été adoptés, depuis, en juin 1979 –, mais aussi la convention n^o 27 de 1929 sur l'indication du poids sur les colis transportés par bateau). Il en est de même pour les populations aborigènes et tribales (convention n^o 107 et recommandation n^o 104, ainsi que la convention n^o 104 sur l'abolition des sanctions pénales). Les normes prioritaires comprennent aussi certains instruments de portée générale en matière de politique sociale (convention n^o 117 sur la politique sociale et recommandations n^o 127 sur les coopératives dans les pays en voie de développement et n^o 132 sur les fermiers et métayers), les conventions n^{os} 81 et 129 sur l'inspection du travail ainsi que les recommandations qui les complètent et les textes récents sur l'administration du travail (convention n^o 150 et recommandation n^o 158 de 1978) et sur la consultation tripartite en matière de normes internationales du travail et des activités de l'OIT (convention n^o 144 et recommandation n^o 152 de 1976).

B. Les textes qui mériteraient une révision

En modifiant les situations, les besoins et les conceptions, ou encore en mettant les normes à l'épreuve de l'expérience, le temps rend parfois nécessaire la révision de textes anciens. Déjà, sur les quelque cent cinquante conventions existantes, une quarantaine

constituent la révision – formelle ou non – d'instruments antérieurs. Ces révisions visaient tantôt à élever le niveau d'une norme précédente (par exemple en matière d'âge minimum d'admission à l'emploi), tantôt à assouplir une norme qui s'était révélée trop rigide (par exemple pour le travail de nuit des femmes), plus généralement à tenir compte de conceptions plus récentes (par exemple en matière de formation professionnelle) ou parfois à traiter d'une question dans un cadre plus vaste (par exemple encore en matière d'âge minimum).

Ce sont maintenant trente textes – soit seize conventions et quatorze recommandations – que le Groupe de travail sur les normes internationales du travail a groupés dans la catégorie des instruments qui mériteraient une révision. (On précisera plus loin, à propos de la quatrième catégorie, la position exacte des membres employeurs à cet égard.) Il a été en outre entendu que l'inclusion d'une recommandation dans cette catégorie signifie aussi que la possibilité d'adopter une convention sur le sujet considéré devrait être également étudiée.

Les textes ainsi retenus comprennent notamment, comme on l'a dit, la recommandation n° 119 sur la cessation de la relation de travail. Ils incluent aussi quelques textes en matière de sécurité et l'hygiène industrielle, comme la recommandation n° 112 sur les services de médecine du travail, la convention n° 115 et la recommandation n° 114 sur la protection contre les radiations et la convention n° 62 et la recommandation n° 53 sur les prescriptions de sécurité dans le bâtiment. On trouve de plus dans cette catégorie divers instruments relatifs au travail des femmes: c'est le cas pour la protection de la maternité, les conventions nos 3 et 103 étant classées à la fois parmi les textes prioritaires et ceux qui pourraient être révisés (à cause des dispositions sur le caractère obligatoire du congé post-natal et sur les pauses d'allaitement); c'est aussi le cas pour le travail de nuit (la convention n° 89 a également été classée à la fois dans les catégories 1 et 2). En matière de sécurité sociale, les textes énumérés sous cette rubrique sont ceux des années trente sur la conservation des droits à pension des migrants (convention n° 48) et sur les prestations de chômage (convention et recommandation n° 44).

La catégorie des instruments qui sont à réviser – ou du moins, pour certains, qui doivent faire l'objet d'études préliminaires à cet égard –, comprend aussi divers textes sur les gens de mer, tels que ceux sur les certificats de capacité de matelot qualifié (convention n° 74), sur les salaires, la durée du travail à bord et les effectifs (convention et recommandation n° 109), les pharmacies à bord (recommandation n° 105), l'inspection du travail (recommandation n° 28) et divers instruments sur la sécurité sociale, ainsi qu'une ancienne recommandation (n° 7) sur la durée du travail des marins-pêcheurs. Ont

été considérées comme méritant également d'être révisées les normes relatives au travail dans les plantations (convention et recommandation n° 110). Il en a été de même d'une convention de 1938 (n° 63) sur les statistiques des salaires et des heures de travail. A propos de la révision des conventions, un problème de procédure a été soulevé, à savoir que le mécanisme actuel de la Conférence peut se révéler inadéquat en raison de l'afflux de propositions d'adoption de nouvelles normes, ainsi que de révision de normes existantes, alors que certaines des révisions envisagées peuvent ne viser que des points mineurs. On a donc rappelé qu'il existe, en plus de la procédure ordinaire de double discussion, d'autres méthodes plus simples de révision d'un instrument. C'est le cas de l'examen préliminaire d'une question par une réunion d'experts, suivi d'une simple discussion; on a également mentionné une procédure qui a été approuvée par le Conseil d'administration en 1965, mais n'a pas encore été utilisée, et qui vise à effectuer rapidement des révisions simples ne prêtant pas à controverse.

C. Les textes n'ayant pas un caractère prioritaire

Près de la moitié des instruments existants, soit soixante-trois conventions et quatre-vingt-une recommandations, ont été classés parmi les textes autres que ceux à promouvoir en priorité ou à réviser. C'est dire que l'examen a été fait sans faiblesse. Encore faut-il préciser le sens de cette catégorie: elle ne comprend pas des textes nécessairement dépassés. Comme l'a indiqué le groupe de travail, l'inclusion d'un instrument dans cette catégorie ne signifie pas que les obligations au titre de celui-ci ont perdu de leur importance ou que le contrôle de son application devrait être moins strict. Certains de ces instruments restent valables en tant qu'objectifs temporaires pour divers pays qui ne peuvent encore accéder aux normes les plus récentes. Il a été entendu que les instruments de cette catégorie seront compris dans les activités de promotion du BIT dans les pays pour lesquels ils sont encore pertinents. Dans le cadre limité de la présente étude, il ne nous paraît pas nécessaire d'énumérer ici les textes rangés dans cette catégorie, car on peut les identifier par une simple opération de soustraction ou en se reportant au rapport précité du groupe de travail.

D. Les matières qui peuvent faire l'objet de nouveaux instruments

A la question de savoir si, après soixante années d'activité normative, il existe encore des matières qui méritent de faire l'objet de nouveaux instruments, le groupe de travail a répondu de la manière la plus positive: il en a en effet énuméré plus de quarante. A cet égard, les membres employeurs du groupe de travail ont précisé que

leur accord pour inclure un sujet dans cette catégorie ou un instrument existant dans la catégorie des textes à réviser signifie simplement qu'ils acceptent que ce sujet ou cet instrument soit examiné en vue de déterminer si des normes nouvelles ou révisées sont nécessaires.

Certes, pour plusieurs de ces matières, le groupe de travail a estimé que des recherches ou des études nouvelles sont nécessaires avant toute décision sur le besoin d'adopter des normes nouvelles. La liste établie n'en est pas moins significative de l'importance de l'action normative envisagée.

Ainsi, dans le domaine de la liberté syndicale, on relève des questions comme la protection des fonds et avoirs syndicaux contre l'intervention des autorités publiques, y compris l'inviolabilité des locaux syndicaux, et la protection contre les actes de discrimination antisyndicale. En matière de travail forcé, les sujets mentionnés comme appelant des recherches nouvelles sont la liberté de résolution de la relation de travail, l'obligation de service à l'occasion des études, la liberté de travail dans la marine marchande et le travail des détenus. Pour ce qui est de la discrimination, la question retenue a été celle de l'égalité de chances et de traitement pour les hommes et les femmes dans l'emploi et la profession, dont un aspect particulier, c'est-à-dire le problème des travailleurs ayant des responsabilités familiales, a déjà été inscrit à l'ordre du jour de la session de 1980 de la Conférence.

En matière de politique de l'emploi et de développement des ressources humaines, les questions retenues comprennent en premier lieu des sujets d'ordre général, comme la protection des droits fondamentaux des travailleurs face à l'évolution technique, des normes tendant à compléter la convention et la recommandation n° 122 sur la politique de l'emploi en y incorporant la notion de « besoins essentiels » et, enfin, de droit au travail et la protection contre le chômage. Dans le même domaine, on trouve aussi des sujets de caractère plus spécial, comme l'emploi et la formation des jeunes, l'emploi à temps partiel et les agences de travail temporaire. Pour ce qui est des relations professionnelles, la promotion de la négociation collective est déjà inscrite à l'ordre du jour de la Conférence internationale du travail pour 1980. Deux autres questions figurent parmi les thèmes appelant des recherches nouvelles à plus long terme: l'une concerne les modalités d'élaboration des règlements d'entreprise et leur contenu; l'autre, la participation des travailleurs à la prise de décision au niveau de l'entreprise.

Plusieurs des sujets choisis relèvent du domaine des conditions d'emploi. Ils comprennent notamment les systèmes de rémunération au rendement (matière qui demande de nouvelles études, spécialement en ce qui concerne la relation entre les systèmes de

rémunération et les conditions de travail); l'aménagement du temps de travail, y compris le travail par équipes et le travail de nuit; les conditions de travail dans le secteur rural, y compris le repos hebdomadaire, le travail de nuit et l'examen médical, tant en général qu'en ce qui concerne en particulier les jeunes. Il a été indiqué, à cet égard, que les examens médicaux poseraient de sérieux problèmes de ressources médicales dans de larges régions du monde.

On doit aussi mentionner plusieurs questions techniques de sécurité et d'hygiène industrielle (ergonomie, organisation et méthodes de travail, prévention des troubles psychosomatiques et du stress mental, conditions microclimatiques), plus spécialement en ce qui concerne les substances toxiques. A cet égard, le sujet de la sécurité dans l'utilisation de l'amiante a été considéré comme peut-être mûr pour l'adoption de normes, alors que les matières suivantes demandent de nouvelles études: radiations non ionisantes; transport, manipulation et utilisation de substances dangereuses; utilisation des fertilisants, des pesticides et herbicides dans l'agriculture.

Dans le domaine de la sécurité sociale, deux sujets ont été retenus: les prestations familiales (pour l'adoption d'un nouvel instrument) et la participation des personnes assurées à la gestion des institutions de sécurité sociale.

Pour ce qui est des catégories spéciales de travailleurs, les diverses questions énumérées concernent les gens de mer (problèmes sociaux découlant de techniques nouvelles à bord des bateaux, adoption d'une convention globale sur le bien-être des marins en mer et dans les ports, divers aspects de l'environnement à bord des navires, traitement des marins étrangers en transit, soins médicaux à bord), les marins-pêcheurs (stabilisation de l'emploi et des gains, normes concernant les effectifs, pensions, assurance-maladie, congés payés, soins médicaux à bord, rapatriement), les mariniers (brevets de capacité) et la nouvelle forme d'activités industrielles en mer dite *off shore*, plus spécialement pour ce qui est des conditions de travail.

On a enfin retenu le sujet des entreprises multinationales et de la politique sociale, question sur laquelle, on le sait, le Conseil d'administration du BIT a adopté, en novembre 1977, une déclaration de principes tripartite.

Cette liste des thèmes qui pourraient faire l'objet de textes nouveaux appelle encore certaines précisions. Tout d'abord, elle ne comporte pas d'ordre de priorité: à ce stade de ses travaux, le groupe de travail n'a pas estimé approprié d'essayer d'en établir un. En outre, cette liste ne doit nullement être considérée comme exhaustive. D'autres questions pourraient sans doute être encore proposées par des gouvernements ou des organisations d'employeurs et de travail-

leurs. Du reste, toute cette classification qui, sur l'un ou l'autre point, peut encore donner lieu à des opinions différentes, devrait être révisée de temps en temps et ne saurait avoir qu'un caractère évolutif.

* * *

L'important, à l'heure actuelle, est qu'il y ait eu un accord général sur un large ensemble de normes prioritaires, sur une liste de trente textes à réviser – portant sur une vingtaine de questions – et enfin sur quarante-trois matières pour de nouveaux instruments ou, en tout cas, des recherches nouvelles. Il s'agit donc déjà d'un programme normatif d'envergure qui, à lui seul, appellerait une activité de la Conférence internationale du travail pendant vingt à trente ans, sans compter les révisions et les sujets nouveaux qui s'y ajouteraient progressivement d'ici le début du XXI^e siècle.

2. La forme des normes

Le problème essentiel de la forme des normes est, comme nous l'avons dit, celui de leur adaptation à la diversité des pays et, en particulier, aux besoins propres à des pays en développement. A cet égard, le groupe de travail a approuvé l'utilisation des formules de souplesse mises au point jusqu'ici pour que les normes puissent constituer un objectif réaliste. Il a mentionné notamment la possibilité de n'accepter que certaines parties d'une convention; celle d'exclure certains secteurs d'activité, certaines catégories de travailleurs ou certaines parties du pays de son application; les «clauses d'application graduelle» rendant possible la ratification à différents niveaux d'obligations fondamentales; l'adoption de conventions ne portant que sur des principes de base, des normes plus précises et détaillées étant incorporées dans des recommandations complémentaires; enfin, la possibilité d'adopter une de deux solutions alternatives à un problème, comme en matière de bureaux de placement payants (convention n° 96 de 1949). Les membres travailleurs ont estimé que cette dernière formule devrait rester l'exception.

D'autres moyens ont en outre été avancés par certains pays. Ainsi, le gouvernement canadien en a suggéré un qui, étendant les possibilités actuelles, permettrait la ratification de certains instruments par étapes (par exemple d'abord pour des industries déterminées ou des entreprises d'une certaine importance). Il a aussi proposé d'ajouter de temps à autre des protocoles aux conventions pour les adapter à des changements de situation ou à des difficultés pratiques d'application. Le Bureau a été chargé d'étudier cette suggestion. De son côté, le gouvernement suisse a proposé de s'inspirer de l'article 33 de la Charte sociale européenne, qui prévoit que les engagements pris à l'égard de certaines de ses dispositions seront

considérés comme remplis si ces dispositions sont appliquées à la grande majorité des travailleurs intéressés par voie législative, par voie de conventions collectives ou par d'autres moyens, ce qui, estimait-il, pourrait aider des Etats fédéraux à ratifier des conventions même si la situation dans certaines de leurs unités constitutives n'est pas conforme à toutes les dispositions des instruments. Enfin, le groupe de travail a réaffirmé qu'à côté des instruments formels que sont les conventions et les recommandations, il est utile que se développent des directives moins formelles, telles que les règlements types ou des recueils de directives pratiques, dont l'adoption devrait comporter une participation tripartite.

3. La mise en œuvre des normes

Les normes internationales du travail ne sont pas une œuvre académique. Leur objet est d'entraîner un progrès effectif et harmonisé dans les législations et les pratiques nationales. Parmi les facteurs dont dépend l'efficacité des normes, il faut relever notamment la diffusion qui leur est donnée, la mesure dans laquelle elles sont formellement acceptées par les Etats et l'action que l'OIT entreprend elle-même pour en promouvoir et contrôler l'application.

A. La diffusion donnée aux normes

L'efficacité des normes internationales du travail exige d'abord qu'elles soient largement connues à travers le monde, tant par les gouvernants que par les organisations professionnelles et l'opinion publique. Divers aspects du système de contrôle de l'OIT, et en particulier l'obligation des gouvernements de soumettre les conventions et les recommandations aux «autorités compétentes» (normalement l'organe législatif)⁷ visent donc à leur donner un plus grand retentissement. Sur un plan plus général, il a été décidé de publier une nouvelle compilation reproduisant en principe les dispositions de fond de toutes les conventions et recommandations adoptées, groupées par sujet.

Il a été en outre signalé que le BIT pourrait aussi publier les textes des normes internationales du travail avec un commentaire et des notes sur des points tels que toute clarification donnée par la commission compétente de la Conférence au moment de l'adoption ou bien la pratique des organes de contrôle.

Par ailleurs, le tableau des ratifications que le BIT publie chaque année omettrait à l'avenir certaines conventions (celles qui ne sont pas entrées en vigueur et sont fermées à la ratification et certaines conventions de forme qui ne créent pas d'obligations de fond).

De plus, le Bureau a été chargé d'étudier la possibilité de publier des

études décrivant la situation dans les différents pays du monde à l'égard de certains instruments, fondées sur les rapports demandés aux gouvernements au titre de l'article 19 de la Constitution et sur les études d'ensemble que la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations établit sur la base de ces rapports. Ce point a fait l'objet de réserves de la part de certains Etats et il a été précisé que le seul objet de telles publications serait de porter à l'attention d'un large public, d'une façon aisément accessible, certains résultats importants de cette procédure de contrôle. De manière plus générale, des articles décrivant l'influence d'ensemble des conventions et des recommandations dans divers pays sont publiés de temps à autre dans la *Revue internationale du travail*. Ces articles ont couvert jusqu'à présent près de vingt pays dont les conditions diffèrent considérablement à tous les points de vue et ils ont fait ressortir l'effet des normes internationales du travail dans des contextes très différents. Le dernier, concernant l'Espagne, a paru dans le numéro de juillet-août 1979.

Enfin, le groupe de travail a appuyé une proposition du gouvernement du Canada pour une campagne d'éducation, d'information et de promotion, qui pourrait être fondée essentiellement sur les instruments classés dans la catégorie 1.

B. La ratification des conventions

Quel que soit l'effet, souvent considérable, que peuvent avoir les normes non ratifiées⁸, la ratification des conventions reste toujours un important élément de leur mise en œuvre. Elle comporte l'engagement formel des Etats de donner effet aux conventions dans leur ordre interne et elle met en marche les procédures régulières de contrôle de l'OIT. L'étude relative aux cinquante années d'activité normative de l'OIT a donné des indications précises sur l'évolution et la répartition des ratifications⁹. Dix ans après, une impression tout aussi dynamique se dégage des dernières données. Au 1^{er} juillet 1979, le nombre total des ratifications a dépassé les 4700, et ces ratifications émanent de 139 Etats. Au cours de la dernière des années considérées (1978), le nombre des ratifications a été de 205, chiffre qui a été le plus élevé depuis le début des années soixante¹⁰; la grande majorité de ces ratifications provenait du reste de pays en voie de développement. Il est aussi significatif que les conventions qui touchent de plus près les droits fondamentaux de l'homme aient fait l'objet du plus grand nombre de ratifications (plus de cent ratifications de chacune de ces conventions, en moyenne). Selon toute vraisemblance, le mouvement se poursuivra, même avec des hauts et des bas. La ratification ne peut cependant garantir à elle seule la mise en œuvre des conventions; aussi un système de contrôle élaboré a-t-il été mis sur pied.

C. Le contrôle de la mise en œuvre¹¹

L'OIT, on le sait, a établi un système de contrôle dont les bases figuraient déjà dans le texte initial de sa Constitution et qui s'est complété progressivement au cours des ans, au point d'être toujours à l'avant-garde sur le plan international¹². On en a plus d'une fois décrit les étapes et les mécanismes¹³. Rappelons brièvement qu'il comporte des procédures fondées, les unes, sur l'examen annuel de rapports périodiques des gouvernements, et les autres, sur l'examen des différents types de plaintes. A côté des procédures applicables à l'ensemble des conventions et des recommandations, des mécanismes spéciaux ont été établis dans certains domaines particuliers, l'un – couramment utilisé – en matière de liberté syndicale¹⁴, l'autre – plus récent et qui n'a pas encore été employé – en matière de discrimination dans l'emploi¹⁵. En outre, des enquêtes ou études *ad hoc* ont parfois été entreprises dans des cas spéciaux, comme par le groupe d'étude chargé d'étudier la situation en Espagne en 1969 et la mission du BIT envoyée en Israël et dans les territoires arabes occupés en 1978 et 1979. Ces diverses procédures sont complétées par des méthodes de « diplomatie discrète » et une formule, lancée il y a dix ans, de « contacts directs »¹⁶ avec les gouvernements, en plus de l'aide que peut apporter aussi la coopération technique.

La plupart de ces procédures sont fondées sur une combinaison de deux types d'organes. Il s'agit, d'une part, des organes indépendants (comme la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations et les commissions d'enquête) qui sont appelés à dire le droit et à apprécier la conformité des situations nationales avec les normes internationales. Le principe fondamental de ces organes est de « faire preuve d'impartialité et d'objectivité », et d'« accomplir leur tâche dans une entière indépendance vis-à-vis de tous les États membres » et en évaluant l'application des normes de manière uniforme¹⁷.

En second lieu, ces procédures font intervenir des organes représentatifs tripartites (comme la commission qu'établit la Conférence internationale du travail pour examiner l'application des conventions et des recommandations), qui sont appelés surtout à rechercher, par un dialogue avec les gouvernements en cause, des solutions aux difficultés rencontrées. Les méthodes qu'emploie cette commission, et qui comportent depuis plusieurs années l'inclusion, dans son rapport, d'une liste spéciale et de paragraphes spéciaux signalant les cas les plus importants¹⁸, sont revues de temps à autre dans un souci d'efficacité et d'objectivité.

D'une manière plus générale, on doit souligner le rôle joué, en matière de contrôle, par les organisations d'employeurs et de travailleurs, qui peuvent déclencher des plaintes, apporter des élé-

ments d'information, donner un plus grand dynamisme aux procédures de contrôle et réduire dans une certaine mesure le poids des considérations purement politiques et diplomatiques.

On sait que, dans l'ensemble, l'efficacité de ce mécanisme a été remarquable¹⁹. Ainsi, pour la procédure fondée sur l'examen des rapports des gouvernements, il y a eu, au cours des seize dernières années, plus de mille deux cents cas concernant plus de cent cinquante pays où les gouvernements ont pris les mesures recommandées par les organes de contrôle. Quant aux procédures fondées sur l'examen des plaintes formelles, les gouvernements en cause ont presque toujours donné suite, au moins en partie, aux recommandations des commissions d'enquête. Les résultats sont plus inégaux en matière de liberté syndicale, car il s'agit parfois de questions liées aux structures mêmes de l'Etat en cause ou à ses intérêts politiques vitaux. Le mécanisme spécial établi dans ce domaine a en tout cas permis de sauver la vie à de nombreux syndicalistes, d'en faire libérer plusieurs centaines²⁰ et de faire souvent apporter des modifications substantielles à des législations en matière syndicale. Pour diverses raisons qu'il serait trop long de développer, la résistance des souverainetés étatiques a été moins forte dans le domaine des normes internationales du travail qu'ailleurs.

A côté, cependant, des résultats positifs, des difficultés sérieuses sont parfois rencontrées: persistance de certaines divergences, gouvernements mal équipés ou réticents, interférence de considérations d'ordre politique. Il est même arrivé qu'exceptionnellement le rapport de la commission tripartite de la Conférence n'ait pas obtenu le quorum requis pour son adoption par la Conférence elle-même.

Dans ces conditions, comment le système de contrôle de l'OIT a-t-il évolué au cours des dernières années et dans quel sens pourrait-il s'orienter à l'avenir?

On pourrait résumer l'évolution récente en disant qu'elle s'est inspirée de trois préoccupations complémentaires.

L'une a été de simplifier le système, en raison de l'accroissement continu du nombre des Etats membres, des conventions et des ratifications. Ainsi, la périodicité, à l'origine annuelle, des rapports demandés aux gouvernements au sujet de l'application des conventions ratifiées a été espacée, d'abord en 1959, puis à partir de 1977, et elle est devenue plus sélective, l'intervalle étant, selon les conventions et les cas, d'une, deux ou quatre années, mais avec des garanties permettant, en cas de besoin, de demander des rapports en dehors de la période prévue. Plus récemment encore, en mars 1979, il a été décidé que, lorsqu'un Etat a ratifié deux conventions successives sur le même sujet, il ne devrait fournir de rapport que

sur la plus récente, lorsque celle-ci offre la plus grande protection. Une deuxième préoccupation a été d'adapter les procédures à la diversité des situations et des circonstances. D'où la grande variété des méthodes mises au point, des plus formelles aux plus discrètes, du contrôle d'office à celui qui dépend de la présentation de plaintes, des procédures générales à celles qui sont propres à certaines questions (liberté syndicale, discrimination), des procédures confiées aux organes classiques à diverses formules *ad hoc*.

La troisième préoccupation a été d'atteindre une efficacité toujours accrue: d'où des innovations et améliorations continues, comme l'introduction de la formule des «contacts directs»; l'établissement et les adaptations, compte tenu de l'expérience, de la «liste spéciale» de la commission tripartite de la Conférence; les fréquents perfectionnements – dernièrement encore en mai 1979 – de la procédure du Comité de la liberté syndicale, etc.

Cette évolution, de même que l'usage qui a été fait, ces dernières années, des diverses procédures de l'OIT et l'attention croissante portée aux questions du contrôle, permettent de discerner certaines grandes tendances du point de vue des techniques aussi bien que des principes.

On peut ainsi penser que le recours, récemment un peu plus fréquent, aux procédures plus formelles de plaintes et de réclamations se poursuivra sans doute dans les cas d'une certaine importance. Il ne serait que normal que des méthodes prévues par la Constitution de l'OIT soient mises en œuvre dans les cas considérés comme étant d'une certaine gravité. D'ailleurs, ces procédures – notamment celle des réclamations, que régissent des règlements vieux d'un demi-siècle – seront sans doute améliorées dans le sens d'une moindre complexité.

Il est aussi probable que, parallèlement aux procédures formelles, les méthodes complémentaires de diplomatie discrète et de «contacts directs», qui ont déjà rencontré un large écho, continueront à être régulièrement utilisées. Les travaux de la commission de la Conférence en juin 1979 l'ont encore amplement montré. Ces méthodes permettront de sortir de certaines impasses, de dissiper des malentendus et souvent de résoudre des difficultés de longue date. Enfin, il ne faudrait pas exclure que, concernant les rapports demandés aux gouvernements sur l'application des conventions ratifiées, une nouvelle simplification puisse être envisagée dans quelques années pour des conventions qui n'ont pas un caractère prioritaire.

Sur un plan plus général, compte tenu de l'attention croissante portée à la question du contrôle, il est vraisemblable qu'indépendamment des décisions qui pourraient être prises au sujet de l'adaptation des méthodes de travail au niveau de la Conférence, les

grands principes du contrôle de l'OIT et le souci de son efficacité seront maintenus.

Ainsi, pour ce qui est du rôle des organisations d'employeurs et de travailleurs, un effort particulier a été fait ces dernières années pour le rendre plus effectif et une résolution adoptée par la Conférence internationale du travail en 1977 a demandé le renforcement du tripartisme dans les procédures de contrôle de l'OIT. On peut donc s'attendre à ce que les mesures d'information et de formation à l'intention des organisations professionnelles se poursuivent et que l'activité de ces organisations dans le domaine des normes soit développée. Il faudrait aussi espérer que se réalise, sur le plan national, une coopération plus systématique entre ces organisations et les gouvernements de leurs pays à la suite de l'adoption, en 1975, de la convention n° 144, qui prévoit dans ce domaine des consultations tripartites à l'échelon national.

Quant au principe de l'indépendance des organes du contrôle juridique, on devra certainement le maintenir pour en assurer l'intégrité et la crédibilité et en éviter la politisation.

Dans l'ensemble, il n'apparaît pas qu'à part des améliorations et des aménagements quant aux modalités précises de son fonctionnement, il y ait encore place pour des modifications majeures du système complexe de contrôle qui a été progressivement mis au point au cours des ans et qui a fait abondamment ses preuves.

Il faut encore rappeler ici que l'avenir des normes internationales du travail dépasse les seuls problèmes du travail. En effet, les normes de l'OIT touchent en outre des matières d'ordre général comme les libertés publiques (qui conditionnent les droits syndicaux) et l'économie (facteur essentiel de l'emploi et des conditions de travail). Enfin, des normes concernant le travail ont aussi été adoptées plus récemment, du reste avec le concours de l'OIT, dans le cadre d'autres organisations, comme les Nations Unies et diverses organisations régionales, notamment européennes, et l'OIT est appelée à jouer un rôle croissant dans la mise en œuvre de textes comme le Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels, la Charte sociale européenne, le Code européen de sécurité sociale, etc. Il serait normal qu'on fasse aussi appel à son concours dans la mise en œuvre de certaines dispositions du Pacte international relatif aux droits civils et politiques. Cette coopération entre organisations devrait donc se poursuivre, et il faudrait plus généralement veiller à ce qu'une excessive multiplicité de normes internationales portant sur les mêmes questions et une coordination insuffisante n'aboutissent un jour à de fâcheuses confusions et contradictions.

De toute manière, dans ce développement des activités normatives internationales, le système des conventions internationales du tra-

vail a été et reste encore dans une large mesure un prototype dont l'influence continuera à se faire sentir.

Ainsi, soixante ans après la mise sur pied du système des normes internationales du travail, on dispose d'un corps de normes modernisé et d'un programme de révision de normes plus anciennes et d'adoption de normes nouvelles qui conduira l'Organisation au-delà de l'horizon 2000. Adaptées au changement, les normes de l'OIT pourront aussi, grâce aux diverses formules de souplesse utilisées, faire face à la diversité des situations nationales. Elles offriront à l'OIT un cadre toujours actuel pour l'élaboration de ses politiques et de ses programmes, tant pour les activités directement liées aux normes que pour d'autres programmes, tels que ceux de coopération technique où, dans certains domaines, les normes peuvent permettre de définir les objectifs d'un projet et de dégager les grandes lignes de sa réalisation. Par rapport aux Etats, les normes ainsi constamment adaptées pourront continuer à remplir leur fonction essentielle, qui est de présenter aux divers pays des modèles pour la réglementation des problèmes sociaux²¹. Enfin, le système de contrôle mis sur pied, qui combine une large variété de méthodes, pourra contribuer, par le dynamisme que lui donne le tripartisme et l'autorité que lui assure l'objectivité des organes indépendants, à faire progressivement de ces normes une réalité dans la vie quotidienne des hommes. Les normes sont là. Les mécanismes du contrôle sont en place. Le résultat final dépendra de l'esprit qui en animera le fonctionnement. Plus largement, il dépendra aussi de la mesure dans laquelle les Etats individuellement et la communauté internationale dans son ensemble prendront de plus en plus conscience de leur intérêt collectif non seulement à la paix entre les pays, mais aussi à la justice, au bien-être et à la liberté pour les hommes.

Notes

¹ N. Valticos: «Cinquante années d'activité normative de l'OIT», *Revue internationale du travail*, sept. 1969, pp. 219-259.

² Voir *Troisième rapport de la Commission du programme, du budget et de l'administration* du Conseil d'administration (doc. polycopié GB. 199/9/22 (Rev.) 1976), Annexe, paragr. 15, et auparavant, pour l'analyse des réponses au questionnaire, *Etudes en profondeur des programmes de l'OIT: b) Etude en profondeur des normes internationales du travail* (doc. polycopié GB/198/PFA/11/22, 1975), pp. 57 et suiv.

³ Voir N. Valticos et F. Wolf: «L'Organisation internationale du travail et les pays en voie de développement: techniques d'élaboration et mise en œuvre de normes universelles», dans Société française pour le droit international: *Pays en voie de développement et transformation du droit international*, Colloque d'Aix-en-Provence (Paris, Pedone, 1974), pp. 127-146.

⁴ Voir, par exemple, N. Valticos: *Droit international du travail* (Paris, Dalloz, 1970), pp. 113-140 et 615-618. Voir aussi idem: «Cinquante années d'activité normative...»,

op. cit., pp. 223–228, et plus récemment: «The role of the ILO: present action and future perspectives» dans l'ouvrage publié sous la direction de B. G. Ramcharan: *Human rights: thirty years after the Universal Declaration* (La Haye, Boston et Londres, Martinus Nijhoff, 1979), pp. 211–231.

⁵ *Troisième rapport de la Commission du programme...*, *op. cit.*, annexe, paragr. 12.

⁶ Voir «Rapport final du Groupe de travail sur les normes internationales du travail», *Bulletin officiel* (Genève, BIT), numéro spécial, vol. LXII, 1979, série A, et *Quatrième rapport de la Commission du programme, du budget et de l'administration* (doc. polycopié GB. 209/7/24, 1979).

⁷ Voir «Cinquante années d'activité normative...», *op. cit.*, pp. 242–245.

⁸ Au sujet de l'influence des normes non ratifiées, voir E. A. Landy: «L'influence des normes internationales du travail: possibilités et bilan», *Revue internationale du travail*, juin 1970, pp. 617–618, et *L'impact des conventions et recommandations internationales du travail* (Genève, BIT, 1977), pp. 11–29. On sait aussi que le mécanisme spécial de protection de la liberté syndicale joue même à l'égard d'Etats qui n'ont pas ratifié les conventions en la matière.

⁹ «Cinquante années d'activité normative...», *op. cit.*, pp. 245–248.

¹⁰ Voir *Activités de l'OIT, 1978*, Conférence internationale du travail, 65^e session, 1979, rapport du Directeur général, pp. 1–2.

¹¹ Pour plus de précisions sur cette question, voir K. T. Samson: «L'évolution des procédures de contrôle des l'OIT», *Revue internationale du travail*, sept.–oct. 1979, pp. 605–624.

¹² Voir récemment encore l'allocution du roi Juan Carlos d'Espagne à la Conférence internationale du travail (*Compte rendu provisoire*, 65^e session, Genève, 1979, n^o 30, p. 2).

¹³ Voir «Cinquante années d'activité normative...», *op. cit.*, pp. 248–258, et, plus récemment, N. Valticos: *International Labour Law* (Deventer, Kluwer, 1979), pp. 225–257, et F. Wolf: «Aspects judiciaires de la protection internationale des droits de l'homme par l'OIT», *Revue des droits de l'homme* (Paris, Pedone), vol. IV–4, 1971, pp. 773–838.

¹⁴ Cette procédure a fait l'objet d'une nombreuse littérature. Voir les principales études citées dans «Cinquante années d'activité normative...», *op. cit.*, p. 252, note 1, et, plus récemment, G. von Potobsky: «La protection des droits syndicaux: l'œuvre accomplie en vingt ans par le Comité de la liberté syndicale», *Revue internationale du travail*, janv. 1972, pp. 77–91 N. Valticos: «La protection internationale de la liberté syndicale vingt-cinq ans après», *Revue des droits de l'homme*, vol. VII–1, 1974, pp. 5–39, et idem.: «Les méthodes de la protection internationale de la liberté syndicale», dans *Académie de droit international: Recueil des cours* (Leyde, A. W. Sijthoff, 1976), 1975, vol. I, pp. 77–138.

¹⁵ Voir C. Rossillion: «Les études spéciales de l'OIT sur l'élimination de la discrimination: de nouveaux moyens d'examen impartial de situations intéressant la promotion des droits de l'homme», *Revue des droits de l'homme*, vol. VII–2–4, 1974, pp. 653–669.

¹⁶ Pour un bilan de ces dix années de «contacts directs», voir le *Rapport de la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations*, Conférence internationale du travail, 65^e session, Genève, 1979, rapport IV (partie 4 A), pp. 13–27.

¹⁷ Voir *ibid.*, 63^e session, 1977, p. 11, paragr. 31, et p. 14, al. c) 1978, p. 7, paragr. 10, 1979, p. 6, paragr. 8.

¹⁸ En juin 1979, la commission de la Conférence a établi un groupe de travail qui a eu un premier échange de vues sur les changements qui pourraient être apportés à ses méthodes de travail à cet égard, et l'examen de cette question sera poursuivi en 1980 (voir le rapport de cette commission, Conférence internationale du travail: *Compte*

rendu provisoire, 65^e session, 1979, n° 36, «Rapport général», paragr. 12-27, pp. 4-6, et «Annexe», pp. 16-17.

¹⁹ Voir *L'impact des conventions et recommandations internationales du travail*, *op. cit.*, et Landy, *op. cit.*, pp. 611-664.

²⁰ Ainsi, en mars 1979, le Comité de la liberté syndicale a signalé que, depuis le début de 1976, plus de deux cent cinquante syndicalistes qui avaient été arrêtés et dont la situation avait fait l'objet d'une plainte ont été libérés, et qu'en outre une amnistie générale, proclamée dans un des pays en cause, a permis à de nombreux syndicalistes d'être relâchés ou de retourner dans leur pays.

²¹ Voir J. J. Oechslin: «Le Code international du travail», *Revue française des affaires sociales* (Paris, ministère d'Etat chargé des Affaires sociales), avril-juin 1969, p. 72.