

IL RESTE
DU PAIN
SUR LA
PLANCHE



LUC CORTEBEECK



IL RESTE DU PAIN SUR LA PLANCHE

*L'avenir du travail décent
dans le monde*

Racine

Pour Myriam,

Veerle et Erwin, Koen et Véronique, Geert et Isabel,
Nele, Stijn, Lies, Thomas, Hanne, Lotte, Jente, Nanou

Si vis pacem, cole justitiam

Si vis pacem, cole justitiam (Si tu veux la paix, cultive la justice).

Cette phrase a été taillée dans la pierre lors de la construction du premier bâtiment de l'Organisation internationale du travail à Genève, inauguré en 1926 (actuellement le siège de l'Organisation mondiale du Commerce), ainsi que dans l'immeuble actuel, inauguré en 1974.

Sommaire

Introduction	7
---------------------	----------

PREMIÈRE PARTIE

LA DIPLOMATIE DU TRAVAIL	15
---------------------------------	-----------

1 — Histoire d'une centenaire	17
Les fondements de l'Organisation internationale du travail	17
Guerre froide à Genève	28
Le travail dans un monde globalisé	34
2 — La réglementation internationale sociale et du travail montre la voie...	41
L'OIT, une organisation unique	41
Des normes sans contrôle n'ont aucune valeur	56
3 — Menaces sur le droit de grève	69

DEUXIÈME PARTIE

LE MONDE DU TRAVAIL	87
----------------------------	-----------

4 — L'esclavage : profondément enraciné, tenace, de tous les temps	89
Le Myanmar : génocide et oppression sans fin ?	90
Qatar : la face cachée du miracle du Golfe	108
40 millions d'esclaves modernes	123
5 — Le travail des enfants : un phénomène indéracinable ?	127
6 — Le personnel domestique : une lutte pour la reconnaissance	135

7	Devoir de diligence dans le labyrinthe des chaînes d'approvisionnement	143
	Bangladesh : une catastrophe qui ouvre les yeux	143
8	Liberté d'association : un droit bien en peine en Amérique latine	157
	La Colombie : le pays le plus dangereux pour être syndicaliste	157
	Le Guatemala : cauchemar sans fin ?	170
	Le Venezuela : la décadence d'une terre promise	182
	Sans liberté d'association, pas de travail décent	194
9	Protection sociale : la majorité oubliée	203
10	Le modèle OIT	225

TROISIÈME PARTIE L'AVENIR DU TRAVAIL 237

11	Sept défis pour le monde du travail	239
	La Commission mondiale sur l'avenir du travail	239
	Le monde va plutôt bien... mais il y a néanmoins des turbulences	241
12	Dix recommandations pour un contrat social redynamisé	281
	Mettre en œuvre le contrat social : un agenda centré sur l'humain	283
	Accroître l'investissement dans les institutions du travail	289
	Accroître l'investissement dans le travail décent et durable	301
	Et maintenant	305
	De la Commission vers la Déclaration du Centenaire	310
	L'OIT et l'avenir des Nations unies	314
13	Un hôte indésirable vient paralyser le monde	317
	Considérations finales	343
	Remerciements	347
	Références	351

Introduction

Nos rapports avec le travail sont d'un ordre particulier. Il se trouve des personnes pour évoquer avec fougue le job de leur vie, d'autres esquissent à peine un haussement d'épaules accompagné d'un profond soupir. Mais que les choses aillent bien ou moins bien, le travail demeure toujours un sujet de conversation important. Il définit en grande partie la vie qu'il nous permet de mener. À l'inverse d'autrefois, nous changeons plus souvent de travail au cours de notre carrière, soit de notre plein gré, soit contraints et forcés de partir, obligés de nous mettre en quête d'autre chose. Pour beaucoup de gens, un changement professionnel est une expérience très positive, mais j'ai vécu malheureusement aussi de trop près la tragédie de ceux ou celles qui perdent soudain leur travail. Au bout du compte, nous espérons tous trouver un emploi qui nous passionne, avec des collègues plaisants et un rythme de travail agréable. Un emploi dans lequel on se sent respecté et invité à donner le meilleur de soi-même.

Mais le thème dépasse largement le cadre de notre propre carrière. Nous faisons-nous des idées sur le travail hormis le nôtre ? Peut-être sommes-nous en mesure de nous représenter des situations de travail dans d'autres secteurs chez nous ou dans les pays voisins ? Et sans doute savons-nous qu'il existe de grosses différences de salaires entre, par exemple, l'Europe occidentale et les pays de l'Europe de l'Est voire ceux d'autres continents ? Mais à quels défis se voient confrontés les salariés de l'autre côté de la planète ? Quelles étapes importantes ont été franchies ces dernières décennies pour que davantage de gens puissent travailler dans des conditions décentes et obtenir un salaire correct ?

Je reconnais franchement que pendant longtemps, mon propre savoir n'a pas dépassé non plus les frontières européennes. Mais un chan-

gement s'est opéré par mon engagement tout au long de ce dernier quart de siècle, d'abord dans la Confédération mondiale du travail (CMT), et depuis 2006 dans la Confédération syndicale internationale (CSI) et au sein de l'Organisation internationale du travail (OIT), appelée parfois aussi Bureau international du travail (BIT). Cela m'a donné l'occasion d'élargir mon horizon, me permettant aujourd'hui de me tourner vers l'avenir avec une perspective plus large et plus approfondie. À quoi le travail ressemblera-t-il ? Comment s'accommoder d'une numérisation toujours plus intense, de la robotisation et de l'intelligence artificielle ? Laissez-moi vous guider dans l'univers fascinant du travail.

Dès mon plus jeune âge, mon but était clair : agir en faveur du respect des travailleurs. Mon éducation familiale était imprégnée de christianisme social, sans manquer d'ouverture envers d'autres visions sur la société. Jeune homme, j'ai été confronté à la situation de garçons de mon âge contraints d'aller travailler dès leurs 14 ans dans les usines, alors que j'ai eu moi-même la chance de poursuivre des études. L'enseignement et la formation solides à l'École sociale de Heverlee (actuellement UCLL - University College Leuven-Limburg) m'allaient comme un gant.

J'ai pu poursuivre ce but en endossant différents rôles. Je me suis d'abord engagé au niveau local dans la JOC (Jeunesse ouvrière chrétienne) avant d'intégrer professionnellement l'action en faveur des jeunes de l'ACV-CSC (Confédération des syndicats chrétiens de Belgique), la confédération syndicale la plus représentative de Belgique. Deux ans plus tard, je me retrouvai au service Entreprises de cette même organisation, avec pour tâche de me plonger dans les thèmes de la participation des salariés et de la qualité du travail. Je devins secrétaire de l'organisation régionale de Malines et plus tard de la Flandre. « Prendre avec force la défense des gens qu'on représente, mais demeurer néanmoins un conciliateur, un facilitateur pour élaborer des solutions. » C'était la mission qui me fut confiée par la base de l'ACV-CSC lors de mon élection en 1999 comme président fédéral. Une mission que j'ai toujours essayé de remplir le mieux possible.

Au cours de mes mandats comme secrétaire national et comme président fédéral, j'ai aussi appris à connaître la dimension internationale du travail syndical et de la négociation. Sur la base d'anciens accords internationaux, le président de l'ACV-CSC était automatiquement vice-président de la TUAC-OCDE (la Commission syndicale consultative auprès de l'Organisation de coopération et de développement économiques), un rôle qui m'a impliqué dans le volet Travail du G20. Le rôle de président de l'ACV-CSC me valut aussi en 2000 celui de président et porte-parole du Groupe des travailleurs de l'OIT dans la Commission de l'application des normes, appelée parfois aussi Commission des normes. C'est dans cette commission que les pays doivent venir se justifier le cas échéant d'une application insuffisante des normes de l'OIT (les conventions et recommandations internationales).

La relation de travail met généralement en présence un employeur et un employé ou salarié, sauf dans le cas d'une activité indépendante. Par la force des choses, le premier dispose de plus de pouvoir que le second. Afin d'éviter des abus, des législations du travail ont vu le jour, veillant à établir des rapports corrects entre les deux. Ces législations sont élaborées en majeure partie au niveau national, donc par pays. L'Europe intervient aussi un petit peu, c'est bien connu, mais on ignore parfois qu'il existe aussi une législation du travail internationale. De quoi s'agit-il ? Et quelle est son importance ? En plus, tout cela a l'air bien ennuyeux.

Jusqu'à ce qu'on soulève un coin du voile. C'est du moins l'expérience que j'ai faite en m'adressant à quelques milliers d'étudiants et autres personnes intéressées chez nous et à l'étranger pour leur parler du fonctionnement de l'OIT. « Donc, au niveau européen », pensent alors les auditeurs, imaginant que l'Europe est déjà suffisamment grande et compliquée. « Mais non ! C'est pour le monde entier ! » Il est normal que peu de gens puissent comprendre ce que cela représente. Les initiés connaissent cependant mon propos que « celui qui est capable de négocier en Belgique, est capable de le faire aussi au niveau

mondial ». Mais l'époque d'enthousiasme pour les grandes institutions est révolue, elles semblent par trop éloignées de la vie réelle. C'est une idée que je tenterai de contredire dans ce livre.

Il existe un deuxième malentendu, tout aussi persistant. L'OIT n'est pas un syndicat ni une organisation patronale, mais bien une agence de l'Organisation des Nations unies (ONU). L'OIT est même la plus ancienne organisation multilatérale au monde, créée dans le cadre du Traité de Versailles en 1919. Elle est donc plus ancienne que l'ONU même, qui n'a vu le jour qu'en 1945. Cette première organisation multilatérale prit dès le début un tour particulier. Elle n'était pas seulement composée de gouvernements, mais aussi – véritable révolution pour l'époque – de représentants des patrons et des salariés qui, ensemble, arrivent à élaborer des conventions, des traités internationaux sur le travail et la protection sociale. Dès qu'un pays ratifie ou valide ces conventions, elles prennent force de loi dans le pays concerné. Comme une réglementation sans contrôle risque de demeurer lettre morte, on créa aussi un mécanisme de contrôle dans lequel la Commission des normes joue un rôle important. Dans le cas où des conventions ne sont vraiment pas respectées, une délégation tripartite (avec des représentants gouvernementaux, des patrons et des salariés) peut même se rendre sur place. En termes de l'OIT, cela s'appelle une Mission tripartite de haut niveau.

Les négociateurs de Versailles voulaient éviter une reprise des troubles sociaux d'avant la Première Guerre mondiale, provoqués par l'exploitation des ouvriers et ouvrières à l'époque industrielle. La Révolution d'octobre 1917 en Russie et la montée du communisme leur faisaient terriblement peur. Il était donc essentiel et urgent de trouver une réponse. Ce fut la création de l'OIT, avec la devise encore actuelle : « Une paix universelle et durable ne peut être fondée que sur la justice sociale. » L'agenda des négociateurs n'était cependant pas seulement social, il prévoyait aussi un volet économique. Les entreprises dans les pays soucieux de la justice sociale ne devaient pas souffrir d'une concurrence déloyale de la part d'entreprises dans les pays pas trop

préoccupés par la protection de leurs ouvriers. Il fallait donc une réglementation internationale.

Mais en dépit des efforts exemplaires de la part des syndicats, de la concertation sociale, des ONG et de l'OIT, il existe encore beaucoup trop de situations de travail dégradantes dans le monde, indignes de l'être humain. Il est regrettable que ce phénomène ne soit pas ou pas assez connu. En même temps, les organisations supranationales et multilatérales telles que l'OIT et l'ONU sont souvent sous-estimées et même de plus en plus prises pour cibles. Je voudrais expliquer pourquoi une organisation telle que l'OIT est indispensable, non seulement autrefois et ailleurs dans le monde, mais aussi pour l'avenir de chaque pays. En plus, l'OIT est à mon avis la seule organisation internationale capable d'indiquer la voie à suivre pour organiser le travail de l'avenir en harmonie avec la justice sociale.

Je peux écrire ce livre parce que j'ai eu l'occasion de pénétrer assez profondément dans les arcanes du monde du travail, tant en Belgique que dans le monde et à l'OIT. J'ai toujours été frappé par la relation entre, d'une part, l'élaboration et la mise en œuvre d'une réglementation internationale, et le travail à la base (des syndicats et des ONG et si tout va bien également des patrons et des gouvernements) dans les états membres, et d'autre part l'appui de l'OIT sur le plan local. Au cours de ces dernières années, j'ai été un témoin privilégié de cette interaction. De plus, le rôle que j'ai pu jouer m'a permis d'acquérir une vision globale et de disposer de nombreuses informations basées sur les études réalisées par l'OIT. J'essaie d'assembler dans ce livre les pièces de ce puzzle d'expérience et de savoir. Je vous emmène à la « rotonde de l'OIT » où convergent les voies de la négociation collective, du dialogue social, de la géopolitique et de la politique internationale pour prendre à partir de là le plus souvent possible le bon chemin.

Sous la direction de Willy Thys, secrétaire général de la CMT (Confédération mondiale du travail), et de Guy Ryder, secrétaire général de la CISL (Confédération internationale des syndicats libres), j'ai pu

contribuer à la fondation en 2006 et à la mise sur pied de la Confédération syndicale internationale (CSI), la plus grande confédération syndicale au monde comme contrepartie à la globalisation. C'est la CSI même qui a proposé ma candidature à la présidence du Groupe des travailleurs de l'OIT, juste avant la fin de ma présidence de l'ACV-CSC. En acceptant, je devins aussi vice-président du Conseil d'administration. J'ai occupé ces fonctions de 2011 à 2017, année où je fus élu président du Conseil d'administration pour le mandat 2017-2018. Cette fonction impliquait d'office de siéger à la Commission mondiale sur l'avenir du travail et de participer à la réflexion sur l'avenir du travail. Je n'aurais jamais pu imaginer toutes ces choses au début de ma carrière. En juin 2021 se termina mon mandat de membre du Conseil d'administration. Au bout de ma « vraie carrière », j'ai pu continuer à explorer pleinement mes centres d'intérêt et ma passion. J'ai toujours puisé ma motivation dans l'écoute des salariés évoquant leur quotidien, leurs problèmes, et dans le courage des gens qui prennent la défense d'autrui.

Le centenaire de l'OIT en 2019 a été une occasion rêvée pour considérer le passé, le présent et l'avenir du travail dans le monde. Nous commencerons par un peu d'histoire : comment l'OIT a-t-elle pu survivre à des périodes de guerre et de paix, de croissance et de récession, de globalisation et d'individualisation, sans perdre en importance ni en influence ? Une part de la réponse se trouve dans la construction unique de cette organisation. Je vous guiderai à travers les différents fondements de l'OIT en m'arrêtant explicitement sur une crise dans son passé récent, la discussion sur le droit de grève.

Après la « diplomatie du travail », nous quitterons Genève pour un tour dans « l'univers du travail ». Me basant sur les expériences acquises lors de diverses missions pour l'OIT et de négociations dans l'organisation, je vous parlerai de certains abus qui, malheureusement, n'ont pas encore été éradiqués et je vous ferai ainsi plonger dans le quotidien de millions de travailleurs. J'évoque des pratiques d'esclavage moderne au Myanmar et au Qatar et les mesures pour les combattre. Le travail des

enfants et la réalité des travailleurs domestiques dont la reconnaissance comme véritables salariés ne date que de quelques années. L'effondrement tragique de l'immeuble Rana Plaza au Bangladesh nous amène à la question complexe des chaînes d'approvisionnement. Les expériences en Colombie, au Guatemala et au Venezuela nous apprennent que le droit d'association et la liberté syndicale ne sont pas appliqués inconditionnellement partout. Ce sont pourtant des conditions cruciales pour parvenir à un travail décent. Nous ferons ensuite un zoom arrière pour considérer la situation de la sécurité sociale dans le monde.

Enfin, j'envisagerai dans « L'Avenir du travail » sept défis en matière de travail que nous ne devons pas négliger : la globalisation et la déglobalisation, la transition climatologique et écologique, l'inégalité, la démographie et la migration, l'automatisation et la numérisation, les nouvelles formes de travail et les nouveaux modèles d'entreprise, les soi-disant *new business models*. En tant que membre de la Commission mondiale sur l'Avenir du travail, j'ai eu la chance de participer à la réflexion sur et la mise par écrit de dix recommandations devant mener à un contrat social renouvelé et renforcé. Elles proposent des réponses aux transitions que vit notre époque.

Mais lors de nos discussions sur l'avenir, à l'occasion de la célébration du centenaire de l'OIT en 2019, personne n'aurait pu imaginer qu'un virus, un coronavirus, le Covid 19, pourrait porter une attaque mondiale si virulente contre notre santé et notre tissu social et économique. Depuis la Seconde Guerre mondiale, aucune crise n'a frappé si profondément et avec une telle envergure. Du coup, nos structures nationales et internationales ont été mises rudement à l'épreuve. Ce que cela pourrait signifier pour le monde du travail, les travailleurs et l'Organisation internationale du travail, c'est ce que je tente de traiter, fût-ce avec beaucoup de modestie, dans le dernier chapitre. Mais je suis convaincu que, bien que le chemin puisse encore être long et ardu, un travail décent et une bonne vie demeurent possibles. En d'autres termes, il reste du pain sur la planche.

PREMIÈRE PARTIE

La diplomatie du travail

1

—

Histoire d'une centenaire

Les fondements de l'Organisation internationale du travail

À la fin du XVIII^e siècle, les machines à vapeur firent leur apparition. Autour de ces machines furent construites des usines. À partir de là, on était en mesure de produire en masse. Si les machines accomplissaient le gros du travail, des humains étaient encore nécessaires pour l'approvisionnement et l'expédition ou l'évacuation, l'entretien et de très nombreuses tâches répétitives. Comme il y avait partout de la main-d'œuvre en grand nombre, elle était très mal payée. L'exploitation avait pris des proportions scandaleuses. Même les enfants devaient travailler, la plupart du temps dans des conditions inhumaines et pour une rétribution insignifiante.

Lentement, un esprit de révolte a vu le jour. Les gens voulurent défendre leurs droits, mais au début, ils étaient trop mal organisés, ravagés par la misère et l'impuissance. Ils manquaient de tout : de nourriture, de vêtements, de logement, de temps de repos indispensable, de sécurité au travail, d'accès aux soins de santé, d'un revenu minimum. Toute forme de révolte était brutalement réprimée.

Tandis que des organisations caritatives paternalistes tentaient de soulager la misère la plus criante, les ouvriers du XIX^e siècle commencèrent à mieux s'organiser. C'est ainsi que naquirent les premiers syndicats, d'abord par métier ou par entreprise, ensuite par secteur et,

beaucoup plus tard seulement, sous le chapeau de confédérations. En politique, le socialisme et le communisme rencontraient les griefs du peuple. Le pape Léon XIII répliqua en 1891 par son encyclique *Rerum Novarum*, dans laquelle il affirma que le travail n'est pas une marchandise, que les travailleurs doivent être respectés et qu'ils ont des droits, entre autres le droit de s'organiser.

C'est au tournant du siècle qu'eurent lieu, en marge de congrès internationaux de partis, les premières concertations syndicales transfrontalières, surtout du côté des socialistes, mais aussi chez les chrétiens. À l'origine, les employeurs n'étaient pas très motivés pour s'organiser. Le pouvoir économique était entre leurs mains, les rapprochant du pouvoir politique. Mais la menace marxiste et les luttes ouvrières changèrent la donne à la fin du XIX^e siècle. C'est alors que des syndicats patronaux virent le jour dans divers pays. Sous l'impulsion de réformateurs sociaux et d'universitaires, quelques politiciens réformateurs cherchèrent à établir un contact avec les organisations ouvrières et patronales. Vers 1900 aussi, l'on vit naître les premières organisations nationales de droit du travail. En 1900 précisément, à Bâle, on assista à la création de l'Association internationale pour la protection légale des travailleurs (AIPLT ou APLT), prédécesseur de l'Organisation internationale du travail.

Au cours de la Première Guerre mondiale, les femmes remplacèrent les hommes partis au front dans les usines d'armement. Les conditions et les rapports au travail se dégradèrent de nouveau et s'il y eut bien des protestations et des grèves, l'industrie guerrière devait continuer à produire coûte que coûte. En quête de solutions, l'on vit les gouvernements, les patrons et les salariés se rapprocher quelque peu. Ce furent les débuts du tripartisme. Lors d'un congrès en 1916 à Leeds, les ouvriers français revendiquèrent par la voix de Léon Jouhaux (Confédération générale du travail – CGT) que d'éventuels pourparlers de paix impliqueraient aussi des « clauses économiques ouvrières ». Le gouvernement britannique lança même un premier projet d'organisation tripartite avec l'appui du TUC (*Trade Union Congress*) et des employeurs.

Craignant notamment le communisme en marche, les négociateurs de la Conférence de la paix à Paris en 1919 avaient bien conscience qu'on ne pouvait retourner en arrière, vers la situation d'exploitation et de révoltes sociales d'avant-guerre. Aussi invitèrent-ils des représentants ouvriers en guise de reconnaissance pour leur engagement et les privations endurées pendant la guerre. Ils voulaient éviter aussi que les syndicats ouvriers n'organisent leur propre conférence de paix internationale.

L'ÉTINCELLE DE VERSAILLES

C'est au sein de la Conférence de paix à Paris que fut créée la Commission internationale de la législation du travail, composée de représentants de neuf pays : la Belgique, Cuba, la France, l'Italie, le Japon, la Pologne, le Royaume-Uni, les États-Unis et la Tchécoslovaquie. Elle était présidée par le dirigeant syndical américain Samuel Gompers, tandis que le susnommé Léon Jouhaux y occupait aussi une place éminente. Du côté britannique, Edward Phelan et le ministre Georges Barnes jouèrent un rôle important vu qu'ils en avaient déjà développé les premières ébauches. Le ministre du Royaume-Uni Arthur Balfour semble avoir été en grande partie l'auteur de la version finale. La Belgique était représentée par le ministre socialiste Emile Vandervelde et le professeur d'université de Liège Ernest Mahaim, tous deux à l'origine de nombreux compromis. Cette commission a rédigé le chapitre XIII du Traité de Versailles, c'est-à-dire en quelque sorte la constitution de l'Organisation internationale du travail. Deux citations de ce traité constituent les pierres angulaires philosophiques de l'OIT. « Une paix universelle ne peut être fondée que sur la base de la justice sociale » et « La non-adoption par une nation quelconque d'un régime de travail réellement humain fait obstacle aux efforts des autres nations désireuses d'améliorer le sort des travailleurs dans leurs propres pays ». Ce qui fournit à l'organisation internationale un soubassement non seulement social, mais aussi économique. Les pays étaient bien conscients qu'ils seraient de plus en plus dépendants les uns des autres pour leur économie et leur commerce. Ils déclarèrent ainsi qu'ils ne

voulaient pas se faire de concurrence sur la base de mauvaises conditions de travail. Aujourd'hui, on appellerait cela un *level playing field*. L'OIT a démarré avec 44 États membres.

L'organisation était pourvue d'une structure tripartite avec, outre les gouvernements, des représentants des patrons et des salariés. Elle s'était établie à Genève, dans la même ville que la Société des Nations, une organisation intergouvernementale s'étant fixé comme but de mettre fin à toutes les guerres. Cette organisation, dont l'OIT serait la première agence, était également issue du Traité de Versailles et elle avait surtout été promue par le président américain Woodrow Wilson. Prédécesseur des Nations unies, la Société des Nations n'a malheureusement eu qu'une existence précaire.

La création de l'OIT se déroula dans une zone de tension bien connue. Aujourd'hui encore, certains estiment que l'OIT est trop *soft* tandis que d'autres jugent l'organisation trop rigoureuse, les premiers se trouvant plutôt du côté des travailleurs, les autres plutôt dans les milieux gouvernementaux et patronaux. Les États-Unis, par exemple, trouvaient très exagéré que des traités internationaux puissent interférer avec la législation américaine. La crainte de voir entamée la souveraineté d'un pays est de tous les temps. Pourtant, les États-Unis adhérèrent finalement en 1934 à l'OIT. De leur côté, les Français et les syndicats ouvriers regrettèrent que les conventions de l'OIT ne prennent pas la forme de lois internationales contraignantes et qu'elles dussent d'abord se voir successivement ratifiées par chacun des États membres.

Il y a plus de cent ans, il était tout à fait révolutionnaire qu'une organisation puisse être mise en place avec les principes de base philosophiques mentionnés plus haut, avec une structure de base tripartite, avec pour mission d'élaborer une sorte de législation internationale du travail et de prévention sociale, et avec les neuf principes de base encadrés ci-dessous. Ils sont encore presque tous d'actualité. Je commenterai le rapport de la Commission mondiale sur l'avenir du travail dans la troisième partie de ce livre. Au cours des travaux de la commission sus-

dite, la création de l'OIT a été appelée « le contrat social international le plus ambitieux de l'histoire ». Aujourd'hui, les nations du monde ne réussiraient jamais, hélas, à avoir une pareille vision consensuelle, ni dans leur composition minimale du G7 ou G20, ni dans un cadre plus vaste comme celui des Nations unies. Mais nous avons de la chance : l'OIT existe !

Les neuf méthodes et principes particulièrement importants et urgents lors de la création de l'OIT en 1919 (Traité de Versailles)

1. (...) le travail ne doit pas être considéré simplement comme une marchandise ou un article de commerce.
2. Le droit d'association en vue de tous objets non contraires aux lois, aussi bien pour les salariés que pour les employeurs.
3. Le paiement aux travailleurs d'un salaire leur assurant un niveau de vie convenable tel qu'on le comprend dans leur temps et dans leur pays.
4. L'adoption de la journée de huit heures ou de la semaine de quarante-huit heures comme but à atteindre partout où il n'a pas encore été obtenu.
5. L'adoption d'un repos hebdomadaire de vingt-quatre heures au minimum, qui devrait comprendre le dimanche toutes les fois que ce sera possible.
6. La suppression du travail des enfants et l'obligation d'apporter au travail des jeunes gens des deux sexes les limitations nécessaires pour leur permettre de continuer leur éducation et d'assurer leur développement physique.
7. Le principe du salaire égal, sans distinction de sexe, pour un travail de valeur égale.
8. Les règles édictées dans chaque pays au sujet des conditions de travail devront assurer un traitement économique équitable à tous les travailleurs résidant légalement dans ce pays.

9. Chaque État devra organiser un service d'inspection, qui comprendra des femmes, afin d'assurer l'application des lois et règlements pour la protection des travailleurs.
-

Le résultat de la fondation de l'OIT est un système de droit et de concertation à trois niveaux, qui fonctionne jusqu'à aujourd'hui. Il va de soi que son élaboration et ses succès diffèrent selon les pays et les périodes :

- à l'international : des normes (conventions et recommandations) sont négociées et votées par les trois parties ;
- au niveau national : conseil, consultation, dialogue social et négociations collectives au sein de Conseils nationaux du travail ou de Conseils nationaux économiques et sociaux, composés de représentants des patrons et des salariés ou de Conseils nationaux tripartites économiques et sociaux ;
- par secteur et au niveau d'entreprise : des comités paritaires, des conventions collectives de travail, des conseils d'entreprises, des délégations syndicales, des comités pour la prévention et la protection au travail, etc.

Les contours existent. Bien que les élaborations puissent être très différentes, le modèle demeure partout reconnaissable. En Amérique latine, les institutions existent mais leur fonctionnement dépend fortement des changements de régimes politiques et de la reconnaissance réelle ou non des syndicats et parfois aussi des organisations patronales. Dans les périodes où la négociation n'est pas de mise, les salariés et leurs syndicats n'ont pas vraiment d'autre choix que de retomber dans le modèle conflictuel. Aux États-Unis, l'influence des syndicats dépend fortement de ceux qui détiennent le pouvoir politique. En Afrique, les institutions existent et elles livrent du bon travail. Leur défi principal consiste à poursuivre l'élaboration d'une protection sociale dans une économie essentiellement informelle et selon la marge que leur laissent les hommes politiques et les employeurs. Plu-

sieurs pays asiatiques tentent de trouver leur voie entre la politique, le pouvoir des multinationales et les employeurs locaux dans l'économie informelle. En Chine, il n'est pas question de syndicat libre. L'organisation existante ACFTU, a pour mission de prévenir au mieux les problèmes sociaux, de canaliser d'éventuels conflits et de les résoudre. Si une politique salariale et une sécurité sociale sont en train de s'élaborer, c'est dans le cadre strict des instructions venant de Pékin (Beijing). Le soi-disant « modèle social européen » connaît aussi des contenus assez divers selon les États membres et la crise financière l'a d'ailleurs fait rétrograder. Heureusement, nous disposons aujourd'hui d'une ligne de conduite avec le « Pilier européen des droits sociaux » (2017).

Quelles qu'en soient les élaborations, les contours OIT basés sur les conventions fondamentales demeurent indiscutablement la référence. (Voir plus loin, « Pas d'OIT sans conventions ou recommandations ».)

UN DÉPART SUR LES CHAPEAUX DE ROUE

Dans les pays démocratiques, les premiers pas vers le modèle de concertation prévu furent accomplis après la Grande Dépression des années 1930. Ce fut le cas en France, en Suède et aux États-Unis par ce qu'on a appelé le New Deal. Deux autres pays se firent remarquer par l'élaboration de leurs relations industrielles : le Danemark et la Belgique. Pourtant, le modèle social et économique belge n'a été réalisé que partiellement dans l'entre-deux-guerres. Sa pleine réalisation n'est survenue qu'après le Pacte social de 1944, à la suite de négociations secrètes pendant l'occupation allemande.

La Société des Nations, fondée simultanément avec l'OIT, se désagrèga assez vite pour diverses raisons politiques et géopolitiques. Il est étonnant que l'OIT n'ait pas été aspirée dans ce tourbillon et qu'elle ait si bien résisté. Elle survécut donc à cette première crise, demeurant ainsi la plus ancienne organisation multilatérale existante. En 1945, les Nations unies vinrent remplacer de fait la Société des Nations.

WWW.LANNOO.COM

Enregistrez-vous sur notre site Internet et nous vous enverrons régulièrement une lettre d'information sur nos nouvelles publications, ainsi que des offres exclusives.

Couverture : Studio Lannoo

Mise en page : Studio Lannoo en collaboration avec Keppie & Keppie

Photo de l'auteur : © ILO Photo - Marcel Crozet

Traduction du néerlandais par Michel Perquy

© Éditions Lannoo s.a., Tielt, 2020 et Luc Cortebeeck

D/2020/45/443 – ISBN 978 90 014 7044 5 – NUR 697/740

Tous droits réservés. Aucun élément de cette publication ne peut être reproduit, introduit dans une banque de données ou publié sous quelque forme que ce soit, électronique, mécanique ou de toute autre manière, sans l'accord écrit préalable de l'éditeur.