



Déclaration relative aux principes et droits fondamentaux au travail

Dans le cadre du débat international dont fait l'objet la responsabilité sociale de l'entreprise (RSE), les principes qui sont énoncés dans la Déclaration relative aux principes et droits fondamentaux au travail répondent aux exigences de cette dimension sociale. La déclaration contient les principes suivants :

Liberté d'association et reconnaissance effective du droit de négociation collective

Le principe de la liberté d'association et de la reconnaissance effective du droit de négociation collective garantit aux travailleurs et aux employeurs la possibilité de constituer des organisations de leur choix et d'agir de concert non seulement pour défendre leurs propres intérêts économiques mais aussi leurs libertés civiles comme le droit à la vie, à la sécurité, à l'intégrité et à la liberté personnelle et collective. Ce principe garantit la protection contre tout acte d'ingérence et de discrimination, de même que contre toutes formes de harcèlement.

Le principe comporte les droits et garanties suivants :

1. le droit pour les travailleurs et les employeurs, sans distinction d'aucune sorte, de constituer des organisations de leur choix ainsi que celui de s'y affilier, pour promouvoir et défendre leurs propres intérêts, sans autorisation préalable ;
2. le droit pour les organisations de travailleurs et d'employeurs de fonctionner librement, d'élaborer leurs propres statuts et règlements administratifs, d'élire librement leurs représentants, d'organiser leur gestion et leur activité et de formuler leur programme d'action ;
3. le droit pour les organisations de travailleurs et d'employeurs de constituer des fédérations et des confédérations ainsi que celui de s'y affilier, et de s'affilier à des organisations internationales de travailleurs et d'employeurs ;
4. la garantie que ces organisations ne seront pas dissoutes ou suspendues par voie administrative ;

5. la protection contre tout acte de discrimination syndicale ou toute intervention de nature à entraver l'activité syndicale ;
6. la promotion de la négociation collective.

Ces principes figurent dans la convention sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical (n° 87), ainsi que dans la convention sur le droit d'organisation et de négociation collective (n° 98).

L'élimination de toute forme de travail forcé ou obligatoire

Le terme travail forcé ou obligatoire désigne tout travail ou service exigé d'un individu sous la menace d'une peine quelconque et pour lequel ledit individu ne s'est pas offert de plein gré.

Le fait que le travailleur perçoive un traitement ou un salaire n'entre pas en ligne de compte pour déterminer si une situation peut être assimilée à du travail forcé ou obligatoire.

Deux éléments caractérisent le travail forcé ou obligatoire :

- ➔ la menace d'une peine quelconque ;
- ➔ le travail ou le service exécuté contre son gré.

Le travail forcé ou obligatoire se réfère aussi à des situations dans lesquelles le travail est imposé en tant que :

- ➔ mesure de coercition politique ;
- ➔ méthode de mobilisation et d'utilisation de la main-d'œuvre à des fins de développement économique ;
- ➔ mesure de discipline du travail ;
- ➔ punition pour avoir participé à des grèves ; et
- ➔ mesure de discrimination raciale, sociale, nationale ou religieuse.

La formation et l'éducation obligatoire ne sont pas considérées comme des formes de travail forcé.

Les formes suivantes de travail obligatoire ne sont pas considérées comme du travail forcé :

- ➔ tout service militaire obligatoire et affecté à des travaux d'un caractère purement militaire ;

- ➔ toutes obligations civiles normales des citoyens, comme l'obligation de participer à un jury ou d'aider une personne en danger ;
- ➔ tout travail ou service exigé d'un individu comme conséquence d'une condamnation prononcée par une décision judiciaire, à la condition que ce travail ou service soit exécuté sous la surveillance et le contrôle des autorités publiques et que ledit individu ne soit pas concédé ou mis à la disposition de particuliers, compagnies ou personnes morales privées ;
- ➔ tout travail exigé dans les cas de force majeure mettant en danger ou risquant de mettre en danger la vie ou les conditions normales d'existence de l'ensemble ou d'une partie de la population, comme dans les cas de guerre, de sinistres ou menaces de sinistres ; et
- ➔ tous travaux publics comme ceux exécutés dans l'intérêt direct de la collectivité par les membres de celle-ci, à condition que la population elle-même ou ses représentants directs aient le droit de se prononcer sur le bien-fondé de ces travaux.

L'abolition effective du travail des enfants

Le terme travail des enfants désigne :

tous types d'activités ou de travaux qui, par leur nature ou les conditions dans lesquels ils s'exercent, sont susceptibles de porter préjudice au développement intellectuel, physique, social et moral de l'enfant et compromettent son éducation, en l'empêchant d'être scolarisé, en l'obligeant à abandonner l'école trop tôt ou en lui demandant de travailler et d'étudier en même temps.

La convention de l'OIT sur les pires formes de travail des enfants (n° 182), 1999, définit les pires formes de travail des enfants comme suit :

- ➔ toutes les formes d'esclavage ou pratiques analogues ;
- ➔ l'utilisation, le recrutement ou l'offre d'un enfant à des fins de prostitution, de production de matériel pornographique ou de spectacles pornographiques ;
- ➔ l'utilisation, le recrutement ou l'offre d'un enfant aux fins d'activités illicites, notamment pour la production et le trafic de stupéfiants ; et

- ➔ les travaux qui, par leur nature ou les conditions dans lesquelles ils s'exercent, sont susceptibles de nuire à la santé, à la sécurité ou à la moralité de l'enfant.

La convention n° 182 de l'OIT demande aux pays qui ont ratifié la convention d'élaborer et de mettre en oeuvre des programmes d'action en vue d'éliminer de toute urgence les pires formes de travail des enfants. Elle déclare que les pays ayant ratifié la convention doivent tenir compte de l'importance de l'éducation en vue de l'élimination du travail des enfants et notamment « assurer l'accès à l'éducation de base gratuite et, lorsque cela est possible et approprié, à la formation professionnelle pour tous les enfants qui auront été soustraits des pires formes de travail des enfants ».

La convention n° 182 de l'OIT fait tout particulièrement référence aux filles parce que les travaux d'enfants qui sont généralement effectués par un nombre disproportionné de filles en constituent les formes les moins visibles.

La convention de l'OIT concernant l'âge minimum d'admission à l'emploi (n° 138) dispose que l'âge minimum d'admission à l'emploi ou au travail ne devra pas être inférieur à l'âge auquel cesse la scolarité obligatoire, ni en tout cas à quinze ans, afin d'assurer le développement physique et mental de l'enfant. Un âge minimum de quatorze ans pourra être spécifié, en une première étape, dans les pays où l'économie et les institutions scolaires ne sont pas suffisamment développées.

Pour ce qui concerne les travaux dangereux, l'âge minimum sera de dix-huit ans. Toutefois, de tels travaux peuvent être exécutés dès l'âge de seize ans, à condition que :

- ➔ les organisations d'employeurs et de travailleurs intéressées se soient consultées au préalable;
- ➔ la sécurité, la santé et la moralité des adolescents concernés soient pleinement garanties; et
- ➔ les adolescents aient reçu, dans la branche d'activité correspondante, une instruction spécifique et adéquate ou une formation professionnelle.

Les activités qui ne sont pas susceptibles de porter préjudice à la santé ou au développement des adolescents et qui ne sont pas de nature à porter préjudice à leur assiduité scolaire ou à leur participation à des programmes d'orientation ou de formation professionnelles sont considérées comme des travaux légers, et l'âge minimum pour leur exécution sera de treize ans. Dans les pays où l'économie et les institutions scolaires ne sont pas suffisamment développées, l'âge minimum pour exécuter des travaux légers sera de douze ans.

Les travailleurs âgés de moins de dix-huit ans doivent se voir garantir des conditions de travail satisfaisantes. Ils doivent notamment pouvoir bénéficier :

- ➔ d'une rémunération équitable, compte tenu du principe « à travail égal, salaire égal »;
- ➔ de la limitation stricte de la durée quotidienne et hebdomadaire du travail, avec interdiction des heures supplémentaires,

afin de réserver un temps suffisant à l'éducation, à la formation, au repos et aux activités de loisirs;

- ➔ d'un repos nocturne d'au moins douze heures consécutives et des jours coutumiers de repos hebdomadaire;
- ➔ d'un congé annuel payé d'au moins deux semaines et, dans tous les cas, d'une durée au moins aussi longue que celle du congé accordé aux adultes;
- ➔ de la protection par les régimes de sécurité sociale, y compris les régimes de prestations en cas d'accidents du travail et de maladies professionnelles, de soins médicaux et d'indemnités de maladie; et
- ➔ de normes de sécurité et de santé satisfaisantes, ainsi que d'une formation et d'un contrôle appropriés.

L'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession

La discrimination peut s'observer dans toute une série d'activités liées au travail: le recrutement, la rémunération, la durée du travail et du repos, les congés payés, la protection de la maternité, la sécurité de l'emploi, l'affectation des tâches, l'évaluation du travail, la promotion, les possibilités de formation, les perspectives d'emploi, la sécurité sociale et la sécurité et la santé au travail.

La discrimination dans l'emploi et la profession désigne le fait de traiter les gens différemment ou moins favorablement pour des raisons indépendantes de leur mérite ou des exigences de l'emploi. Selon la convention de l'OIT concernant la discrimination (emploi et profession), (n° 111) « la discrimination comprend toute distinction, exclusion ou préférence fondée sur la race, la couleur, le sexe, la religion, l'opinion politique, l'ascendance nationale ou l'origine sociale, qui a pour effet de détruire ou d'altérer l'égalité de chances ou de traitement en matière d'emploi ou de profession ». La convention identifie ainsi les sept motifs de discrimination suivants :

- ➔ **La race et la couleur.** Les distinctions établies sur la base de l'appartenance à un groupe ethnique qui touchent par exemple les minorités ethniques et les populations indigènes et tribales.
- ➔ **Le sexe.** La discrimination fondée sur les caractéristiques et les fonctions biologiques qui distinguent les hommes des femmes et celle fondée sur les différences sociales entre hommes et femmes. Il s'agit par exemple des distinctions fondées sur l'état civil, l'état matrimonial, la situation familiale et la maternité.
- ➔ **La religion.** Les distinctions fondées sur l'appartenance ou non à une religion ou sur l'expression de convictions religieuses. La discrimination peut s'exercer aussi à l'encontre des athéistes.
- ➔ **L'opinion politique.** La discrimination fondée sur des opinions qui divergent des principes politiques établis, sur l'appartenance à un parti politique,

sur des attitudes politiques ou socio-politiques, sur l'engagement civique ou sur des qualités morales.

- ➔ **L'ascendance nationale.** Les distinctions fondées sur le lieu de naissance, l'ascendance ou l'origine étrangère d'une personne. Elles touchent par exemple les minorités nationales ou linguistiques, les ressortissants d'un pays qui ont acquis leur citoyenneté par naturalisation et/ou les descendants d'immigrés étrangers.
- ➔ **L'origine sociale.** La discrimination envers certains individus en raison de leur classe sociale, de leur catégorie socio-professionnelle ou de leur caste. Dans certains contextes, l'origine sociale peut influencer l'avenir professionnel de l'individu du fait qu'il se voit refuser l'accès à un emploi précis ou qu'on ne lui affecte que certaines tâches.

La convention n° 111 établit clairement que les Etats Membres peuvent spécifier d'autres distinctions que celles mentionnées ci-dessus, selon la situation du pays et après consultation des organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs.

La non-discrimination signifie simplement que les travailleurs sont sélectionnés en fonction de leur aptitude à effectuer l'emploi et qu'il n'existe aucune distinction, exclusion ou préférence fondée sur d'autres motifs.

Le principe de la non-discrimination en matière d'emploi et de profession comprend le principe de l'égalité de rémunération entre la main-d'oeuvre masculine et la main-d'oeuvre féminine pour un travail de valeur égale. Selon la convention sur l'égalité de rémunération, le principe se réfère à tous les éléments de rémunération (n° 100), comme le salaire ou le traitement ordinaire et tous autres avantages payés directement ou indirectement, en espèces ou en nature. Pour définir objectivement la valeur du travail, il est nécessaire de tenir compte des éléments suivants: les composantes du travail, les responsabilités, les compétences, les efforts fournis, les conditions de travail et les résultats obtenus.

Les distinctions fondées sur les qualités exigées pour un travail déterminé, les mesures spéciales de protection ou d'assistance prévues par la législation nationale, telles que celles concernant la santé et la maternité, la correction d'erreurs historiques, et les mesures affectant une personne qui fait individuellement l'objet d'une suspicion légitime de se livrer à une activité préjudiciable à la sécurité de l'Etat, ne sont pas considérées comme des discriminations.

Helpdesk du BIT
Programme des Entreprises Multinationales
Bureau International du Travail
 4, route des Morillons
 1211 Geneva 22, Switzerland
 Tel: +41.22.799.6264
 Fax: +41.22.799.6354
assistance@ilo.org