

The World Labor Organization
Specialized Institution Of The Organization Des Nations Unies

Prof. univ. dr. h.c. Alexandru Țiclea
Université Écologique de Bucarest

Abstract: The 75th anniversary of the creation of the United Nations (October 24, 1945), after the Second World War, gives us the opportunity to talk about its specialized institution, the Organization Internationale du Travail (O.I.T. / I.L.O. / O.I.M.), established after the Première Guerre Mondiale, as well as The (Society) League of Nations. The O.I.T. is a specialized institution because it treats, as its name suggests, labor issues, but also those of social security, at the global level.

Keywords: United Nations; United Nations; The (Society) League of Nations

1. Argument

Le 75e anniversaire de la création des Nations Unies (24 octobre 1945), après la Seconde Guerre Mondiale, nous donne l'occasion de parler de son institution spécialisée, l'*Organisation Internationale du Travail* (O.I.T. / I.L.O. / O.I.M), établie après la Première Guerre Mondiale, ainsi que *La (Société) Ligue des Nations*.

L'O.I.T. est une institution spécialisée car elle traite, comme son nom l'indique, des questions de travail, mais aussi de celles de la sécurité sociale, au niveau mondial.

2. Histoire

L'Organisation Internationale du Travail est née dans le cadre des négociations de paix, après la Première Guerre Mondiale, par *le Traite de Paix de Versailles de 1919* (en constituant la Part XIII de ce traité).

Les représentants des pays belligérants ont estimé que la pauvreté et de graves problèmes sociaux étaient à l'origine de la grande conflagration, qui s'est

terminée par des dizaines de millions de victimes. Par conséquent, dans le cadre des négociations de paix, à la demande des syndicats de plusieurs pays, *La Conférence de Paix* a constitué une *Commission du Droit International du Travail*, composée de 15 personnalités du mouvement syndical américain, anglais, français, belge, avec pour mission de s'occuper de la création d'une organisation, dans le but de résoudre les problèmes du travail et de la sécurité sociale au niveau mondial.

La Commission, après 10 semaines d'activité, sur la base d'une proposition soumise par la délégation de la *Grande Bretagne*, a rédigé un texte qui, le 11 avril 1919, devint la *Constitution* de la nouvelle *Organisations Internationales du Travail*, constitution complétée en 1944 par la *Déclaration de Philadelphie*¹.

3. Mission et principes de l'O.I.T.

La mission de l'organisation résulte clairement du *Préambule de sa Constitution*, selon lequel *la paix universelle ne peut se fonder que sur la base de la justice sociale, et „le fait qu'une nation n'adopte pas un régime de travail véritablement humain entrave les efforts des autres nations pour chercher à améliorer la situation des travailleurs dans leur propre pays”*².

Les principes fondamentaux de l'O.I.T. ont été élaborés en 1944, par la *Déclaration de Philadelphie*, en affirmant ce qui suit:

- le travail n'est pas une marchandise;
- la liberté d'expression et d'association est une condition préalable à un progrès durable;
- la pauvreté, là où elle existe, est un danger pour la prospérité de tous;
- tous les êtres humains, sans distinction de race, de foi, de sexe, ont le droit de poursuivre leur progrès matériel et leur développement spirituel dans la

¹ A. Popescu. M. Duțu, *Les Conventions de l'Organisation Internationale du Travail ratifiées par la Roumanie*, Institut Roumain pour les Droits des Hommes, 1997, p. 8.

² A. Popescu, *Le droit international du travail*, Ed. Holding Reporter, 1998, p. 32.

liberté et la dignité dans la sécurité économique et avec l'égalité des chances¹.

4. Tripartisme - principe d'organisation et de fonctionnement de l'O.I.T.

L'Organisation Internationale du Travail est l'une des institutions internationales les plus viables et les plus prestigieuses avec une activité extrêmement riche. Le secret du succès *réside* avant tout dans sa *structure tripartite*. Cela signifie que deux représentants du gouvernement et un délégué de la part des syndicats et des employeurs de chaque pays participent à ses travaux, selon la formule 2-1-1.

Le principe du tripartisme est appliqué dans la composition de tous les organismes, y compris la Conférence Internationale du Travail - l'organisme suprême - ainsi que la plupart des commissions de l'organisation. À son tour, *le Conseil d'Administration*, l'organe exécutif, qui dirige les travaux entre deux conférences, est composé de 56 membres, respectivement 28 représentants gouvernementaux, 14 représentants des travailleurs et 14 représentants des employeurs.

La mise en place du tripartisme visait à impliquer toutes les parties prenantes dans la réglementation du droit du travail dans le droit international du travail, c'est-à-dire non seulement les États mais aussi les travailleurs et les employeurs. Ce système crée également les prémisses d'acceptation de l'application au niveau national des normes de l'Organisation internationale du travail.

Il est intéressant de noter que le vote des conventions, recommandations et autres documents se fait individuellement et non sur les délégations des États, de sorte que chaque représentant dispose d'une voix, et le total se fait en additionnant les votes exprimés individuellement.

À la 96e session de la Conférence Internationale du Travail, tenue entre le 30 mai et le 15 juin 2007, dans son rapport intitulé „*Le travail décent au service du développement durable*”, le Directeur Général a fait valoir que le principe du tripartisme, tant au niveau national qu'international, doit entrer dans une nouvelle période qui impliquera de renforcer ses bases par un respect accru de

¹ N. Voiculescu, M.-B. Berna, *Traité de droit social international et européen*, Ed. Universul Juridic, 2019, p. 72.

la liberté d'association des travailleurs et des employeurs et du dialogue social, le renforcement le rôle de l'administration du travail. Dans le rapport présenté à la 97e session (mai 2008), le tripartisme était considéré comme la pierre angulaire de l'Organisation Internationale du Travail et des projets de coopération technique sont élaborés en consultation avec les partenaires sociaux.¹.

L'Organisation Internationale du Travail demande aux 181 États membres à créer des organismes nationaux fonctionnant sur le même principe, plus précisément le *tripartisme*.

Quant à la *Roumanie*, dans notre pays on a créé et maintenant fonctionnent plusieurs organismes avec une structure tripartite et fournissant des services publics, comme il suit:

- Le Conseil National Tripartite pour le Dialogue Social;
- Le Conseil Économique et Social;
- L'Agence Nationale pour l'Emploi, qui a pour mission d'organiser et de coordonner l'activité d'emploi et de formation de la main-d'œuvre, ainsi que pour la protection des chômeurs;
- La Commission Nationale pour la Promotion de l'Emploi;
- Le Conseil National de la Formation Professionnelle des Adultes - autorité administrative autonome avec un rôle consultatif dans la promotion des politiques et stratégies de formation professionnelle des adultes, qui est organisée et fonctionne dans un système tripartite;
- La Caisse Nationale d'Assurance Maladie, institution publique autonome, ayant pour principal objet d'activité d'assurer le fonctionnement du système d'assurance maladie sociale;
- La Caisse Nationale des Pensions et d'Autres Droits d'Assurance sociale, institution publique autonome d'intérêt national, dotée de la personnalité juridique, qui administre et gère le système public de pensions et autres droits à l'assurance sociale;

¹ A. Țiclea, *Traite de droit du travail*, 10e édition, mise à jour, Ed. Universul Juridic, 2016, p. 83-84.

- La Caisse Nationale des Accidents du Travail et des Maladies Professionnelles, institution publique d'intérêt national, dotée de la personnalité juridique, subordonnée au gouvernement, qui administre, gère, coordonne et contrôle l'ensemble de l'activité d'assurance contre les accidents du travail et les maladies professionnelles, etc.

En outre, les commissions consultatives de dialogue social au sein de certains ministères et préfectures sont institutionnalisées, ainsi que la Commission Tripartite Gouvernement - Syndicats - Employeurs de la branche Géologie Minière¹.

En ce qui concerne le *Conseil Économique et Social*, il est défini par l'art. 212 par. (1) du Code du Travail et art. 1 de la Loi no. 248/2013². Il s'agit d'une «institution publique d'intérêt national, tripartite, autonome, créée pour instaurer un dialogue social au niveau national entre les organisations d'employeurs, les syndicats et les représentants de la société civile organisée». Le législateur le qualifie d '«organisme consultatif du Parlement et du Gouvernement roumains dans les domaines spécialisés établis par cette loi». En ce sens, selon l'art. 2 par. (1) de la Loi no. 248/2013, «Le Conseil Économique et Social est obligatoirement consulté sur les projets d'actes normatifs initiés par le Gouvernement ou sur les propositions législatives des députés ou des sénateurs. Le résultat de cette consultation se matérialise dans des avis sur des projets d'actes normatifs».

Le Plenum du Conseil a une structure tripartite: 15 membres nommés par les confédérations d'employeurs représentatives au niveau national; 15 membres désignés par des confédérations syndicales représentatives au niveau national; 15 membres, représentant la société civile, constituant la partie de la société civile, nommés par décision du Premier Ministre, à la proposition du ministère du Travail [art. 11 par. (2)].

Les domaines d'action du Conseil Économique et Social, prévus par l'art. 2 par. (2) de la Loi no. 284/2013 sont:

- a) les politiques économiques;
- b) les politiques financières et fiscales;

¹ A. Țiclea, *ouvr. cit.*, p. 142.

² Sur l'organisation et le fonctionnement du Conseil Économique et Social (republié dans le Moniteur Officiel de la Roumanie, part I, n ° 740 du 2 octobre 2015), modifié ultérieurement.

- c) les relations de travail, protection sociale et politiques salariales et égalité des chances et de traitement;
- d) l'agriculture, le développement rural et la protection de l'environnement et du développement durable;
- e) la protection des consommateurs et la concurrence loyale;
- f) la coopération, professions libérales et les activités indépendantes;
- g) les droits et les libertés civils;
- h) la politiques de santé;
- i) ls politiques dans le domaine de l'éducation, de la jeunesse, de la recherche, de la culture et des sports.

Le Conseil Économique et Social exerce les attributions suivantes:

- a) approuve les projets d'actes normatifs issus des domaines spécialisés prévus à l'art. 2 par. (2), à l'initiative du Gouvernement, ainsi que les propositions législatives des députés et des sénateurs, invitant les initiateurs à débattre des actes normatifs;
- b) élabore, à la demande du Gouvernement, du Parlement ou de sa propre initiative, des analyses et des études concernant les réalités économiques et sociales;
- c) signale au gouvernement ou au parlement l'apparition de certains phénomènes économiques et sociaux qui nécessitent l'élaboration de nouveaux actes normatifs (art. 5).

5. Règles de l'Organisation Internationale du Travail

Deux grandes catégories de règles caractérisent cette organisation: les conventions et les recommandations. Ils composent ce qu'on appelle *Le Code International du Travail*¹.

Bien que la Constitution autorise l'adoption, dans le même dossier, d'une convention et d'une recommandation, les deux catégories de règles diffèrent l'une de l'autre. *Les Conventions* sont des instruments juridiques qui régissent

¹ N. Voiculescu, M.-N. Berna, *ouvr. cit.*, p. 74.

les aspects de l'administration du travail, de la protection sociale ou des droits et libertés fondamentaux de l'homme. Ils sont le principal outil de régulation de l'organisation. Les recommandations contiennent des règles expliquant comment les conventions sont appliquées.

Les documents suivants sont considérés comme des conventions essentielles:

- Convention no. 29 de l'an 1930 sur le travail forcé;
- Convention no. 87 de l'an 1948 sur la liberté d'association et la protection des droits individuels;
- Convention no. 98 de l'an 1949 sur le droit de s'organiser et de négocier collectivement;
- Convention no. 100 de l'an 1951 sur un salaire égal;
- Convention no. 105 de l'an 1957 sur l'abolition du travail forcé;
- Convention no. 111 de l'an 1958 sur la discrimination (au travail et dans la profession);
- Convention no. 138 de l'an 1973 concernant l'âge minimum.

D'autres conventions sont considérées comme des instruments prioritaires:

- Convention no. 81 de l'an 1947 sur l'inspection du travail;
- Convention no. 122 de l'an 1964 sur la politique de l'emploi;
- Convention no. 144 de l'an 1976 sur les conventions tripartites.

Fin 2019, *le corpus normatif* de l'O.I.T. compte 190 conventions, 206 recommandations, et un nombre de déclarations et protocoles.

À l'occasion de la *108e Conférence*, édition hommagine, lorsque l'O.I.T. a célébré son centenaire, on a adopté la Convention no. 190 du 21 juin 2019 sur l'élimination de la violence et du harcèlement dans le monde du travail, ainsi que la recommandation no. 206 pour guider les États membres dans l'application de ladite convention.

Le Président de la Conférence, le Suisse *Jean-Jacques Elmiger*, a déclaré que l'adoption de la convention était un "moment historique", une énorme victoire pour les travailleurs et le mouvement syndical, qui avaient fait campagne pendant de nombreuses années pour obtenir un tel instrument international. La représentante des syndicats au sein du comité qui a rédigé le texte, *Marie*

Clarke Walker, a souligné que la convention apporterait de l'espoir à des millions de travailleurs”.

En adoptant cette convention, la Conférence a tenu compte de ce qui suit:

- le droit de chacun à travailler dans un monde exempt de violence et de harcèlement, y compris le harcèlement sexiste;
- le fait que la violence et le harcèlement peuvent constituer une violation des droits de l'homme ou une atteinte à ces droits et que la violence et le harcèlement mettent en péril l'égalité des chances, et qu'ils sont inacceptables et incompatibles avec un travail décent;
- le fait que la violence et le harcèlement affectent la santé et la dignité psychologiques, physiques et sexuelles d'une personne ainsi que l'environnement familial et social;
- le fait que la violence et le harcèlement affectent les services publics et privés et peuvent empêcher des personnes, en particulier des femmes, d'entrer, de rester et de progresser sur le marché du travail;
- le fait que la violence et le harcèlement sexistes affectent de manière disproportionnée les femmes et les filles.

La convention a imposé plusieurs obligations aux États membres qui la ratifient, notamment:

- l'interdiction légale de la violence et du harcèlement;
- la garantie des politiques pertinentes sur la violence et le harcèlement;
- l'établissement des sanctions pour les coupables.

Bien que la *Roumanie* n'ait pas encore ratifié cette convention, le législateur national a modifié sa législation relative à l'interdiction de la discrimination et du harcèlement au lieu de travail, à savoir: art. 5 du Code du travail, O.G. no. 137/2000 sur la prévention et la sanction de toutes les formes de discrimination; Loi no. 202/2002 sur l'égalité des chances et de traitement entre les femmes et les hommes.

6. La Roumanie et l'Organisation Internationale du Travail

En tant que signataire du Traité de Versailles, la Roumanie est devenue membre fondateur de cette organisation.

Dans la période entre les deux guerres mondiales, notre pays a participé à presque toutes les sessions de la Conférence, étant généralement représenté par des délégations gouvernementales; au cours de cette période, 19 des 67 conventions élaborées par l'organisation ont été ratifiées.

Les conventions adoptées lors de la première session ont été transposées dans la législation nationale comme suit: Convention sur la journée de travail de 8 heures, ratifiée en 1921. La Roumanie a mis en œuvre les dispositions de la Convention no. 2, établissant un système de bureaux publics de l'emploi gratuits, dirigés, conformément à l'esprit de la convention, par une autorité centrale.

Parmi les conventions élaborées à la session de 1921, la Roumanie a ratifié en 1923: la Convention sur l'âge minimum de 18 ans pour l'admission des jeunes à travailler comme charbonniers ou chauffeurs au bord des navires; la Convention sur le repos hebdomadaire dans les établissements industriels; la Convention sur l'examen médical obligatoire des enfants et des adolescents utilisés à bord des navires, et en 1925, la Convention sur l'utilisation de la cire dans la peinture et la Convention sur le repos hebdomadaire.

Notre pays a également procédé à la mise en conformité de la législation nationale avec les dispositions de certaines recommandations.

Sans demander la sortie de l'Organisation, la Roumanie, à partir de 1940, a cessé d'y appartenir, ne remplissant pas ses obligations financières; en 1942, la Conférence a constaté que notre pays n'était plus, en fait, membre de l'Organisation Internationale du Travail.

La Roumanie a repris son activité en 1956, suite à sa réception, le 14 décembre 1955, aux Nations Unies.

De 1966 à 1975, la présence de notre pays à l'Organisation Internationale du Travail a été extrêmement riche et efficace. Pendant cette période, 20 *conventions* ont été ratifiées. On a développé en collaboration avec cette organisation: Le Centre de Perfectionnement du Personnel Dirigeant (C.E.P.E.C.A); Le Centre de Perfectionnement du Personnel de l'Hôtellerie et du Tourisme; Le Centre de Formation Intensive des chauffeurs pour véhicules.

À partir du 1976, la Roumanie a fait un autre pas en arrière: elle n'a ratifié plus aucune convention; il n'a plus payé la cotisation; elle a été accusée de ne pas avoir respecté les règles qu'elle a ratifiées sur le travail forcé, le droit d'association, la liberté d'association.

Après 1989, elle est réintégrée de nouveau dans l'O.I.T.: plusieurs actions ont été menées en faveur de notre pays; 17 autres conventions ont été ratifiées, la dernière en 2015 (le travail dans le domaine maritime).

À ce jour, la Roumanie a ratifié 56 conventions. Bien qu'en rédigeant et adoptant des actes normatifs nationaux notre législateur ait pris en compte, en règle générale, les normes de cette organisation, nous pensons qu'elle doit ratifier d'autres conventions aussi, comme par exemple la Convention no. 158 de 1982 sur le licenciement à l'initiative de l'employeur; la Convention no. 177 de 1996 sur le travail à domicile; la Convention no. 189 de 2011 sur le travail domestique; la Convention no. 190 de 2019, déjà mentionnée.

Bibliographie

- A. Popescu. M. Duțu, *Les Conventions de l'Organisation Internationale du Travail ratifiées par la Roumanie*, Institut Roumain pour les Droits des Hommes, 1997, p. 8.
- A. Popescu, *Le droit international du travail*, Ed. Holding Reporter, 1998, p. 32.
- N. Voiculescu, M.-B. Berna, *Traité de droit social international et européen*, Ed. Universul Juridic, 2019, p. 72.
- A. Țiclea, *Traite de droit du travail*, 10e édition, mise à jour, Ed. Universul Juridic, 2016, p. 83-84.