SGB | USS
www.sgb.ch | www.uss.ch
Schweizerischer Gewerkschaftsbund
Union syndicale suisse
Unione sindacale svizzera

DOSSIER N° 126

# Importance de l'OIT pour les syndicats de Suisse

Mars 2018

Auteur-e-s: Luca Cirigliano, Mario Daum, Tim Kaufmann, Bianca Kühl, Adulis Tadesse, Stefanie A. Wahl, Ramona Woop

SGB | USS
www.sgb.ch | www.uss.ch

# Sommaire


**Préface ..... 5**

**Histoire et principes de l'OIT, une organisation internationale ..... 6**

Spécificités de la législation internationale ..... 7
Spécificités de la jurisprudence ..... 7
Influences réciproques du droit international ..... 8

**Genèse et application des normes internationales du travail de l'OIT ..... 9**

Comment fonctionne le mécanisme de contrôle de l'OIT ? ..... 9
Comment les syndicats suisses travaillent concrètement avec les conventions de l'OIT ..... 14
Déclaration de Nautilus sur la ratification de la Convention du travail maritime ..... 14
Déclaration d'Unia ..... 15
Déclaration du SSP sur la liberté syndicale ..... 16
Résumé : le droit international de l'OIT est un instrument précieux ..... 16

**L'agenda de l'OIT pour le travail décent et l'Agenda 2030 des Nations Unies ..... 18**

L'OIT, une importante force d'impulsion ..... 18
Les quatre objectifs principaux de l'Agenda pour le travail décent ..... 18
Mise en œuvre et instruments de l'agenda ..... 19

**Normes et clauses sociales de l'OIT dans les accords de libre-échange ..... 23**

Toujours plus d'accords de libre-échange ..... 23
Durabilité, droits humains, normes sociales à l'exemple de l'ALE conclu avec la Chine ..... 23

# Préface

L'Organisation internationale du travail (OIT) fête ses 100 ans d'existence en 2019. Le présent dossier saisit l'occasion de cet anniversaire pour exposer l'importance que cette organisation des Nations unies unique revêt pour les travailleurs et travailleuses. Il s'agit en particulier de montrer comment les normes édictées et constamment développées par l'OIT déploient leurs effets, d'une part, en Suisse et, de l'autre, aussi dans des domaines différents comme par exemple la Convention européenne des droits de l'homme (CEDH) ou l'Agenda 2030 pour le développement durable des Nations unies

Alors que le droit suisse en matière de protection contre les licenciements n'est pas conforme aux conventions de l'OIT (ainsi qu'une plainte de l'USS l'a montré), le centenaire de l'OIT doit justement servir à améliorer en Suisse au plan légal la protection des travailleurs et travailleuses engagés syndicalement et au niveau des entreprises, qu'il s'agisse de militant(e)s syndicaux au sein de celles-ci, de membres de commissions du personnel ou de conseils de fondation de caisses de pensions.

À l'époque de la globalisation, de la numérisation et des défis lancés par des politiques réactionnaires, un des principes directeurs de l'OIT est toujours plus d'actualité : le travail n'est pas une marchandise !

Le présent dossier a été rédigé en étroite collaboration avec la confédération allemande des syndicats, le DGB. Nous tenons à cet égard à remercier tout particulièrement Bianca Kühl.

# Histoire et principes de l'OIT, une organisation internationale

L'Organisation internationale du travail (OIT), en anglais International Labour Organization (ILO), existe depuis presque 100 ans. Elle est devenue toujours plus importante depuis sa création en 1919.

Instaurer un travail décent dans le monde entier est l'objectif de cette agence particulière de l'ONU composée de manière tripartite, salarié(e)s, employeurs et États y étant représentés. Chaque année en juin, pour la Conférence internationale du Travail (CIT), l'OIT analyse la manière dont les normes du travail et les normes sociales sont appliquées dans le monde et les domaines pour lesquels des régulations doivent être prévues.

Les conventions et les recommandations internationales négociées entre les 185 États membres et les partenaires sociaux en constituent la base.

La Constitution de l'OIT a été introduite en 1919 dans le traité de Versailles, dans la partie consacrée au travail. Selon son article 427, les neuf principes suivants sont « d'une importance particulière et urgente » :

- « [...] le travail ne doit pas être considéré simplement comme une marchandise ou un article de commerce.
- Le droit d'association en vue de tous objets non contraires aux lois, aussi bien pour les salariés que pour les employeurs.
- Le payement aux travailleurs d'un salaire leur assurant un niveau de vie convenable tel qu'on le comprend dans leur temps et dans leur pays.
- 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 ;
- L'adoption d'un repos hebdomadaire de vingt-quatre heures au minimum, qui devrait comprendre le dimanche toutes les fois que ce sera possible.
- 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.
- Le principe du salaire égal, sans distinction de sexe, pour un travail de valeur égale.
- Les règles édictées dans chaque pays au sujet des conditions du travail devront assurer un traitement économique équitable à tous les travailleurs résidant légalement dans le pay.
- 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. »

Au cours des presque 100 années qui se sont écoulées depuis sa création, l'OIT a obtenu de nombreux résultats. Des innovations fondamentales sur le plan de la collaboration internationale ont été mises en place : les questions de politique sociale et les droits sociaux ne sont plus exclusivement l'affaire interne d'un État ; et ces droits doivent être protégés par des normes internationales. Celles-ci relèvent fréquemment du droit international (on les appelle souvent des normes internationales du travail). Le droit international est un ordre juridique supranational apparu grâce

aux relations entre les États des Nations unies, mais qui a aussi été influencé par des acteurs particuliers comme la Croix-Rouge. Les syndicats ont joué un rôle central dans le cas de la création des normes internationales du travail. Dans un monde qui se globalise, le droit international gagne toujours plus en importance.

Pour évaluer des normes internationales telles que les conventions de l'ONU ou encore des normes du travail de l'OIT, il faut prendre en compte certaines spécificités du droit international. Les plus importantes sont la création et le contrôle des normes internationales. La raison en est d'abord que les diverses organisations ne sont pas des États, ce qui implique que le simple découpage entre pouvoir exécutif, législatif et judiciaire, comme nous le connaissons en Suisse, n'est pas facilement possible. Des mécanismes de plaintes efficaces, comme des tribunaux internationaux font souvent défaut.

## Spécificités de la législation internationale

### Procédure entre les États

Le droit international est à proprement parler constitué d'accords conclus entre sujets de droit international, c'est-à-dire a priori entre États et peut être comparé à un simple contrat de vente. Les parties doivent en effet convenir d'un contenu commun, clarifier les conditions-cadres et finalement, conclure l'accord. Si les sujets de droit international parviennent à ce consentement mutuel, on peut parler d'un accord de droit international. La manière dont les parties le désignent (contrat, accord, convention, charte, protocole, mémorandum ou traité) est sans importance.

Si les sujets de droit international ont pu s'entendre, les motifs de l'accord définissent des droits mais aussi des devoirs. L'objectif d'un accord international est dans ce contexte plus qu'une déclaration d'intention politique. L'État s'engage à appliquer le droit international sur son territoire et à le faire respecter, par exemple devant les tribunaux.

Ces négociations qui débouchent sur un texte d'accord s'achèvent avec la signature, ce que l'on appelle la ratification, de l'Assemblée fédérale, donc du Conseil national et du Conseil des États.

### Procédures dans les États contractants

La procédure entre les États décrite ci-dessus doit être séparée de la transposition du droit international en droit interne. Ici, la doctrine juridique connaît deux sortes de procédures qui se basent sur la constitution de chaque État contractant. La Suisse est ce que l'on appelle un État moniste, Cela signifie que le droit international et le système juridique national doivent être considérés comme deux entités séparées. Dès qu'un droit international est ratifié, il est immédiatement appliqué comme un droit suisse. Le droit international ne doit donc pas être d'abord « reformulé » dans une loi fédérale.

## Spécificités de la jurisprudence

Une jurisprudence contraignante comme celles des tribunaux nationaux ou de la Cour européenne des droits de l'homme (CrEDH) n'existe pas sous cette forme dans la plupart des accords internationaux. Pas plus pour les conventions de l'OIT. Outre le fait déjà mentionné que l'OIT n'est pas un État, la responsabilité nationale après l'intégration dans le droit du pays explique aussi cela.

Mais il existe souvent des mécanismes de contrôle propres servant à surveiller les conventions internationales, qui sont souvent en lien avec les droits humains. Ces mécanismes sont fré-

quemment des commissions de contrôles qui, sur la base de procédures fixes, demandent aux États des rapports et contrôlent l'application des accords. Un tel mécanisme existe aussi à l'OIT. Nous y reviendrons plus en détail.

## Influences réciproques du droit international

En raison de l'avancée de la mondialisation, il est toujours plus important de négocier des normes internationales pour l'économie et la coexistence au plan international. Quand les droits humains sont violés par des États, ces derniers ne peuvent par exemple que difficilement être appelés, au plan national, à assumer leur responsabilité. De telles violations risquent de tirer vers le bas les normes globales dans le reste du monde aussi, et menacent ensuite de déclencher une spirale à la baisse. Un pouvoir non étatique qui observe la façon d'agir d'un État est de ce fait important pour la mise en œuvre effective de droits humains garantis par le droit international, dont les conventions de l'OIT font également partie.

Ces dernières années, les instances de droit international sont devenues plus interdépendantes. Ainsi, lors de violations des droits fondamentaux, la CrEDH applique régulièrement les normes ou les recommandations de l'OIT dans des cas relevant du droit du travail ou lorsqu'il s'agit de liberté syndicale. Les travailleurs et travailleuses suisses et les syndicalistes victimes, par exemple, d'un licenciement antisyndical abusif peuvent donc aussi se référer aux conventions de l'OIT pour argumenter face à la CrRDH.

La pression politique de la communauté internationale aussi, telle qu'elle s'articule au sein de l'OIT, peut fortement faire évoluer la situation des personnes localement. C'est aussi valable pour la Suisse. Les recommandations de l'OIT faites suite à une plainte de l'USS attestent que la Suisse connaît de graves déficits concernant le respect des conventions n$^{os}$ 87 et 98 qui protègent la liberté syndicale. Selon le rapport de l'OIT, la loi suisse ne protège pas suffisamment les personnes qui ont été licenciées parce qu'elles se sont engagées pour défendre les intérêts des salarié(e)s. Le même rapport précise que c'est aussi le cas pour les lanceurs d'alerte. Dans ces cas, le code des obligations ne prévoit qu'une sanction représentant au maximum six mois de salaire. Au contraire du droit suisse, l'OIT demande que, dans certains cas du moins, le travailleur ou la travailleuse puisse réclamer sa réintégration. En outre, le nombre de mois d'indemnités de salaire qu'une personne abusivement licenciée peut recevoir doit être augmenté.

# Genèse et application des normes internationales du travail de l'OIT

Les normes internationales du travail sont des réglementations supranationales négociées et définies dans le cadre de l'OIT. Les plus connues sont sans doute les normes fondamentales du travail, un ensemble de huit conventions de l'OIT sur la liberté d'association, soit la liberté syndicale, le travail des enfants, la discrimination et le travail forcé. En 1998, l'OIT les a déclarées normes minimales pour des conditions de travail humaines. Désormais, une grande partie des accords-cadres sur les entreprises transnationales s'y réfèrent.

Concernant les normes internationales du travail, on distingue pour commencer entre les conventions et les recommandations adoptées par les États membres de l'OIT lors des CIT annuelles de cette dernière.

Si une convention de l'OIT est ratifiée par un État membre, celui-ci est alors tenu de la respecter en conséquence et de présenter régulièrement un rapport à son sujet. Une fois ratifiée, la convention de l'OIT est simplement intégrée à l'ordre juridique suisse et contraignante pour les autorités. Une recommandation doit être considérée comme allant plus loin qu'une directive contenant des recommandations quant à son application. Elle n'est juridiquement pas contraignante, mais sert souvent aux autorités comme aide lorsqu'une convention doit être interprétée.

## Comment fonctionne le mécanisme de contrôle de l'OIT ?

### Les rapports périodiques

Le « mécanisme régulier de contrôle de l'application des normes » sert à vérifier si les conventions ratifiées sont respectées. Ce sont avant tout deux organes de l'OIT qui sont compétents ici. La Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandation (CEACR) est composée de 20 éminents juristes indépendants et non membres d'un parti, nommés pour trois ans sur proposition du Directeur général du Conseil d'administration. Chaque année, les expert(e)s siègent pendant trois semaines au mois de novembre et fournissent une évaluation des cas de violations de normes et une appréciation concernant des sujets d'actualité.

La Commission de l'application des normes de la Conférence est un organe tripartite qui réunit des délégué(e)s des gouvernements, des travailleurs/travailleuses et des employeurs/employeuses. Elle siège chaque année au mois de juin à Genève pendant la CIT et se compose de 150 personnes.

En Suisse, c'est le Département fédéral de l'économie, de la formation et de la recherche, respectivement le Secrétariat d'État à l'économie (SECO) qui est responsable des rapports sur les normes du travail ratifiées. Les délégué(e)s des travailleurs/travailleuses et des employeurs/employeuses en reçoivent une copie et ont la possibilité de les commenter ainsi que d'envoyer leurs prises de position à la CEACR.

Cette dernière examine les rapports et les prises de position des partenaires sociaux de l'OIT. Elle peut ensuite adresser une demande directe au SECO, souvent en le priant de lui fournir des informations supplémentaires sur des cas particuliers. Enfin les observations de la CEACR sont publiées dans le Rapport annuel et servent de base pour le travail de la Commission de l'application des normes de la Conférence. Cet organe tripartite traite ensuite les 25 cas considérés comme les plus graves et les plus urgents de tous les pays.

Pour choisir les cas qui seront traités, la Confédération internationale des syndicats (CSI) et l'Organisation internationale des employeurs (OIE) se mettent d'accord, deux à quatre semaines avant la CIT, sur une cinquantaine de cas. Il s'agit de la longue liste qui sera ensuite réduite à environ 25 cas au début de la CIT (liste restreinte). Dans les faits, la longue liste représente un coup de semonce à l'intention des gouvernements : il leur est encore loisible d'agir et d'entamer des entretiens ou des réformes.

La Commission tripartite de l'application des normes de la Conférence traite les 25 cas choisis, propose des pistes d'amélioration et fixe des conventions d'objectifs. Ce processus sera finalement présenté pour adoption en plénum.

Ces dernières années, la Suisse aurait presque pu se retrouver sur la longue liste. Cela, parce qu'elle ne respecte pas les conventions n$^{os}$ 87 et 98 qui protègent la liberté syndicale. Ces conventions stipulent en particulier que les membres des syndicats qui s'engagent dans l'entreprise ne peuvent pas être licenciés à ce titre. Or la loi suisse ne protège pas suffisamment les personnes qui l'ont été pour avoir défendu les intérêts des employé(e)s. L'OIT demande que, au moins dans certains cas, ces personnes puissent introduire une action en réintégration. En outre, les sanctions prévues doivent être renforcées. La Suisse n'a toujours pas appliqué les directives que l'OIT lui a adressées suite à une plainte déposée par l'USS.

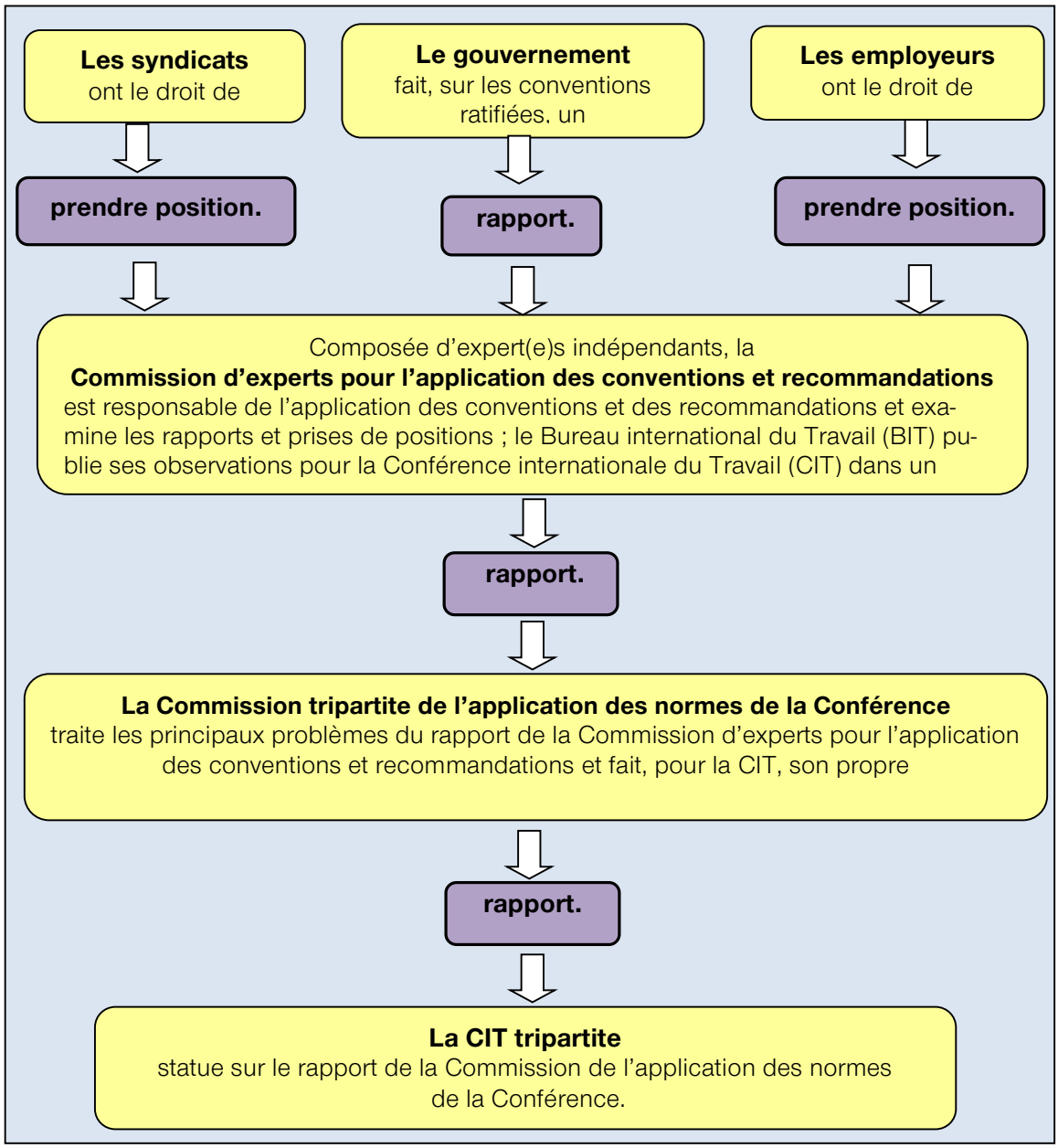


Schéma : contrôle des normes par la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations (CEACR) et la Commission de l'application des normes de la CIT

### Les procédures de réclamation et autres formes de contrôle

En plus du « système de contrôle régulier » (cf. supra), on trouve aussi des procédures de contrôle particulières, qui comprennent les réclamations, les plaintes et une « procédure particulière » pour la liberté syndicale et sont utilisées en cas d'accusations portées contre un État membre en raison de la violation par lui d'une convention de l'OIT (cf. schéma infra).

Pour les conventions ratifiées, les organisations de salarié(e)s et patronales nationales ou internationales peuvent déposer par écrit des réclamations en se référant à l'article 24 de la Constitution de l'OIT. Les particuliers, comme par exemple un travailleur ou une travailleuse, n'ont pas qualité pour déposer une réclamation. Ils doivent agir collectivement à travers un syndicat. Le Conseil d'administration décide ensuite de la recevabilité de la réclamation et, le cas échéant, crée une commission tripartite. Cette dernière a pour tâche de demander des informations au gouverne-

ment et de rédiger un rapport avec ses conclusions et recommandations. Le Conseil d'administration examine ce dernier, l'accepte éventuellement et transmet sa décision au gouvernement ainsi qu'aux organisations des salarié(e)s et patronales.

Les travailleurs et travailleuses décrivent souvent la liberté syndicale comme étant la pièce maîtresse de l'OIT. C'est pourquoi un Comité de la liberté syndicale (CLS) fut créé en 1951 déjà. Ce comité est tripartite et se compose de trois représentant(e)s des gouvernements, trois des travailleurs/travailleuses et trois des employeurs/employeuses. Le CLS intervient lors d'actions, appelées ici « plaintes », intentées contre des gouvernements pour violations de conventions et des principes de la liberté syndicale. Ici, une ratification n'est pas nécessaire, comme c'est normalement le cas. Ce comité particulier est une instance à caractère quasi judiciaire, et il n'est pas nécessaire d'épuiser les voies judiciaires du pays concerné pour y accéder. Cela veut dire que l'examen du cas concerné a lieu même si le gouvernement ne répond pas.

En 2003, l'USS a déposé pour la première fois contre la Suisse auprès de l'OIT une telle plainte pour violation de la liberté syndicale garantie par la convention n° 98. Selon l'USS, la protection uniquement marginale des militant(e)s syndicaux (ou : personnes de confiance) et des membres des commissions d'entreprise contre les licenciements abusifs est en effet contraire à ce que prévoit cette convention. L'année suivante, le CLS compétent pour la liberté syndicale a prié la Suisse d'adapter sa législation au droit du travail international. Dominé par la droite, les responsables politiques de la Suisse ont refusé d'introduire des sanctions efficaces contre les licenciements antisyndicaux. Ils ont même torpillé les très maigres approches faites dans ce domaine. C'est pour cette raison que l'USS a réactivé à l'automne 2012 sa plainte suspendue depuis 2009.

En 2013, le Syndicat suisse des services publics (SSP) déposait aussi une plainte contre la Suisse. Dans ce cas, il s'agissait d'une violation du droit de grève dans le cas de l'hôpital neuchâtelois de La Providence. À l'époque s'est déroulé un cas lors duquel le droit de grève a fait l'objet d'attaques d'une violence encore jamais vue, les grévistes étant licenciés. On est donc ici aussi en présence d'une absence de protection efficace contre les licenciements abusifs.

Les plaintes, cette fois selon l'article 26 de la Constitution de l'OIT, sont une forme plus dure de contrôle et peuvent être déposées par un État membre, le Conseil d'administration ou un(e) ou plusieurs délégué(e)s à la CIT (d'un gouvernement, des travailleurs/travailleuses ou des employeurs/employeuses). Le Conseil d'administration peut ensuite nommer une commission d'enquête ayant pour mission d'examiner la question litigieuse et de présenter un rapport comportant des constatations et des recommandations. Si le gouvernement accusé accepte les recommandations, la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations a la compétence de poursuivre et surveiller la procédure. Si les recommandations ne sont pas acceptées par le gouvernement, le cas peut être transmis à la Cour internationale de justice ou des mesures fixées par le Conseil d'administration selon l'article 33 de la Constitution de l'OIT.

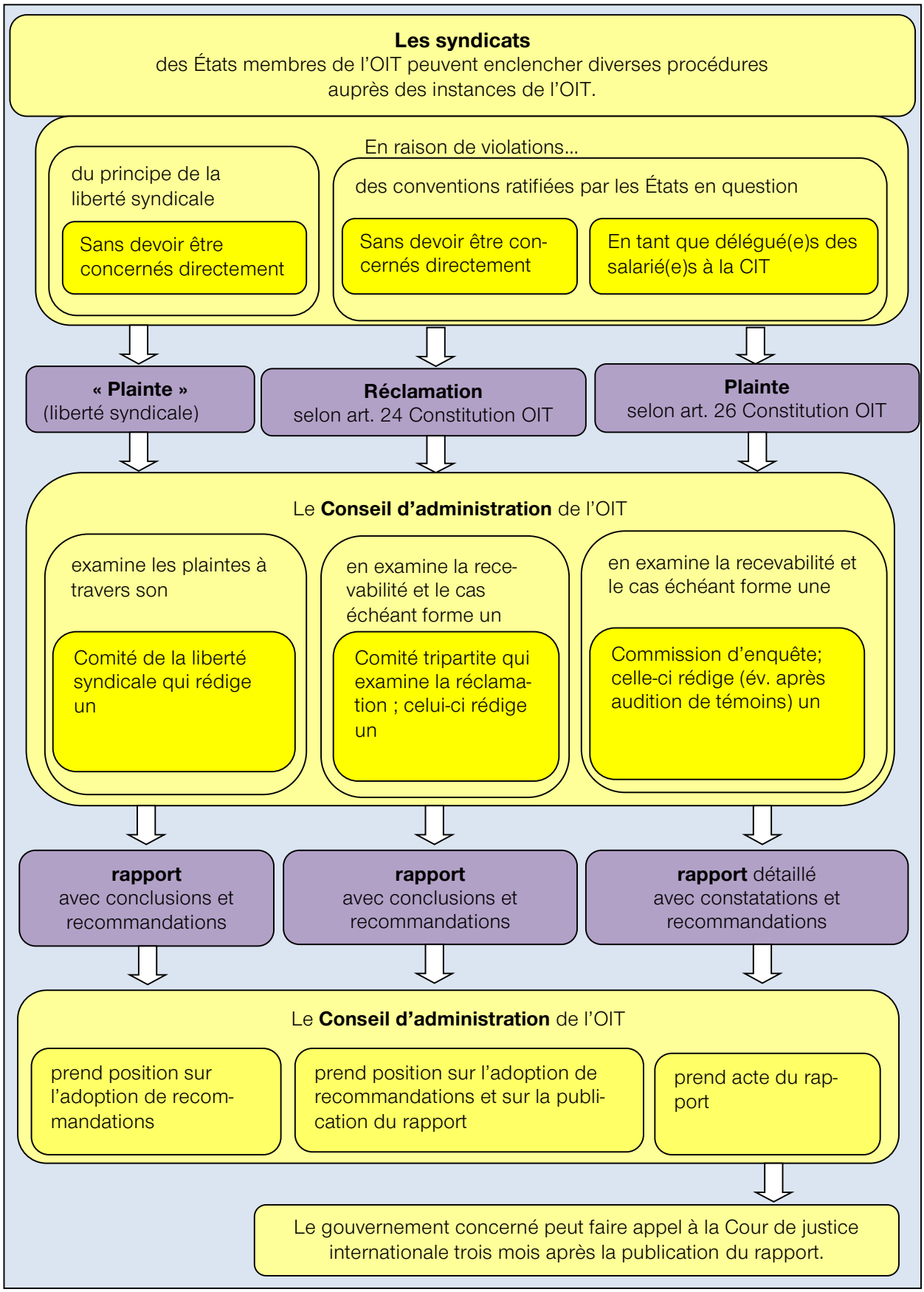


Schéma : réclamations et plaintes en cas de violations de conventions ratifiées

## Comment les syndicats suisses travaillent concrètement avec les conventions de l'OIT

Les plaintes de l'USS et du SSP montrent qu'en Suisse, la situation des droits syndicaux est loin d'être rose. La protection toujours marginale contre les licenciements abusifs des militant(e)s syndicaux, des membres de commissions d'entreprise ou de Conseil de fondation des caisses de pensions est contraire aux conventions n$^{os}$ 89 et 98. Le Comité pour la liberté syndicale a par la suite demandé à la Suisse d'adapter sa législation au droit international du travail en réponse à une plainte de l'USS. Le Conseil fédéral repousse toujours la mise en œuvre des recommandations de l'OIT. La Suisse ne dispose donc pas encore d'une protection efficace contre les licenciements antisyndicaux, raison pour laquelle l'USS examine d'autres mesures, par exemple le traitement de la situation en Suisse devant la Commission tripartite de l'application des normes.

Mais les mécanismes de surveillance ne sont pas les seuls à offrir aux syndicats suisses des instruments précieux.

Pour le transport maritime, qui est important pour la Suisse en tant que siège de nombreuses compagnies maritimes, la Convention du travail maritime de 2006, par exemple, fixe une norme minimale en matière de conditions de travail. Dans ce secteur, l'exploitation extrême due à des horaires de travail excessifs et au non-paiement ou à la retenue des salaires, au logement inadéquat et au ravitaillement insuffisant sur les navires n'est pas rare. Les salarié(e)s sont souvent en mer, donc hors de leur pays d'origine et dépourvus de toute protection juridique.

La Suisse a ratifié cette convention. Celle-ci donne aux représentant(e)s des travailleurs et travailleuses, par exemple à Nautilus, organisation affiliée à l'USS, la possibilité d'exercer une pression internationale sur les autres gouvernements concernés pour qu'ils ratifient cet accord et imposent un niveau minimum de conditions de travail équitables.

### Déclaration de Nautilus sur la ratification de la Convention du travail maritime

**Holger Schatz, secrétaire national de Nautilus International**

Depuis quelques années, nous assistons à un véritable essor de l'industrie suisse des croisières fluviales et, avec elle, à une forte dégradation des conditions de travail qui touche près de 5 000 collaborateurs et collaboratrices –navigateurs/navigatrices, personnel hôtelier et de restauration. Pour des raisons bien connues – un faible taux d'imposition des sociétés, mais aussi, ce qui est un secret de polichinelle, un droit libéral concernant les licenciements – les entreprises s'enregistrent volontiers en Suisse pour opérer ensuite sur les voies navigables européennes (Rhin, Danube, etc.). Une partie du personnel vient d'Europe occidentale, souvent d'Europe de l'Est, et de plus en plus aussi d'Asie. Si nous voulons agir de concert avec le personnel contre les heures de travail non rémunérées et excessives, les bas salaires et la fraude aux assurances sociales, nous courons le risque de licenciements. Dès que les employé(e)s agissent ouvertement, et même s'ils ne mentionnent que les heures supplémentaires, il y a un risque de licenciement, qui, on le sait, ne pose en Suisse aucun problème. Cette année, nous aurons encore à affronter trois procès devant les Prud'hommes de Bâle, où nous tenterons au moins de prouver que les licenciements sont abusifs. Mais même cette possibilité accordée par le Code des obligations est dans la pratique suisse presque considérée comme une arme émoussée. Il est urgent de protéger l'activité syndicale contre les licenciements, comme le prévoient les conventions n$^{os}$ 87 et 98 de l'OIT. Dans l'ensemble, on peut dire que le transport fluvial européen est très peu réglementé. Des normes contraignantes et claires sont nécessaires, comme c'est le cas avec la Convention du travail maritime de l'OIT, également ratifiée par la Suisse.

Il en va de même pour la nouvelle convention n° 189 sur le travail décent pour les travailleuses et travailleurs domestiques. Elle protège les droits minimaux des personnes employées par des ménages privés. Dans la cadre de l'application de la norme en Suisse, les syndicats exigent désormais que les travailleuses et travailleurs domestiques soient, par exemple, soumis à la protection de la loi sur le travail.

## Déclaration d'Unia

**Vania Alleva, présidente d'Unia**

Le fait que les employées domestiques ne sont pas considérées comme des travailleuses à part entière me révolte. Exclues de la loi sur le travail, elles n'ont droit à aucune véritable protection, si ce n'est un salaire minimum garanti depuis 2011.

Grâce à la Convention N° 189, leur labeur et leurs droits sont enfin reconnus par les pays signataires. La Suisse doit donc leur garantir un cadre légal les protégeant au même titre que toute autre catégorie de personnel.

C'est pourtant là que le bât blesse : les autorités fédérales estiment que le cadre législatif actuel est suffisant. Difficile d'accepter ce point de vue car au-delà du fait que chaque travailleur a droit à des conditions de travail dignes, le travail domestique est une affaire de genre. Ne pas mieux réglementer ce domaine est, dans une certaine mesure, une discrimination supplémentaire de la femme.

Je suis convaincue que seule l'extension du champ d'application de la Loi sur le travail aux travailleuses domestiques permettra de leur assurer des conditions de travail décentes et d'éviter les abus. Nous nous employons à informer et organiser une catégorie de travailleuses particulièrement isolées afin de leur permettre de revendiquer le respect de leurs droits. C'est un défi de taille que la Convention N° 189, avec ses standards internationaux impératifs, nous permet de relever.

Les plaintes de l'USS et du SSP montrent à quel point les conventions de l'OIT qui servent de référence sont urgentes pour la Suisse. Dans le domaine des normes du travail, la Suisse reste dans une certaine mesure une région en développement. Plusieurs plaintes ont déjà été déposées contre la Suisse et ont donné lieu, au sein du Conseil fédéral et du Parlement, à des débats sur des réformes. Cet instrument s'est avéré particulièrement précieux pour les travailleurs et travailleuses ainsi que pour les syndicalistes suisses !

## Déclaration du SSP sur la liberté syndicale

**Katharina Prelicz-Huber, présidente du SSP**

L'importance de l'OIT est également centrale pour la Suisse, car elle contribue à la promotion de nos droits. Notre pays a également ratifié les conventions n$^{os}$ 87 et 98, qui garantissent les droits syndicaux. Le droit de grève est même inscrit dans la Constitution. Néanmoins, le SSP a dû déposer une plainte auprès de l'OIT en 2013 parce que la Suisse n'a pas respecté ses engagements.

La raison en est une grève dans le canton de Neuchâtel à cause de la CCT « santé 21 », à laquelle sont affiliées toutes les institutions de santé publique. La clinique privée La Providence a dénoncé cette CCT, après quoi certain(e)s employé(e)s ont fait grève. Au lieu d'ouvrir des négociations, l'employeur a congédié les grévistes avec effet immédiat. La plainte du SSP auprès des autorités cantonales a été rejetée au motif que le licenciement pour grève n'était pas interdit par la loi.

Peu de temps après, onze employé(e)s d'un magasin SPAR du canton d'Argovie se sont mis en grève pour défendre leurs conditions de travail. L'employeur les a licenciés avec effet immédiat. Et dans une entreprise de restauration à Genève, six employé(e)s ont été licenciés pour avoir exercé leur droit de grève.

Ces exemples montrent que le droit suisse n'offre pas de protection efficace contre les licenciements antisyndicaux. Notre loi permet à l'employeur de licencier les employé(e)s en grève et de les obliger à mettre fin à leurs rapports de travail. En réalité, le droit de grève garanti par la Constitution est inexistant. La plainte du SSP a permis de contraindre le Conseil fédéral à commander une étude sur cette question, à s'occuper d'éventuelles réformes et à élaborer un rapport pour l'OIT.

Les conventions et recommandations des organes de l'OIT sont également une boussole précieuse pour le législateur suisse. Elles sont en effet intégrées dans le travail d'élaboration des lois et des ordonnances. Ainsi, sur la base de la ratification obtenue par les syndicats de la Convention n° 183, il a été décidé que l'employeur doit payer le temps passé à allaiter un nourrisson pendant les heures de travail. Avec l'entrée en vigueur du nouvel article 60 de l'ordonnance 1 relative à la loi sur le travail, le Conseil fédéral a franchi une nouvelle étape importante vers une conciliation plus facile de la vie professionnelle et de la famille.

Le droit de l'OIT est également essentiel pour la jurisprudence des tribunaux suisses. De nombreuses conventions de l'OIT sont formulées suffisamment clairement pour pouvoir être appliquées directement et sans problème. Lors de l'interprétation des lois suisses, les conventions de l'OIT sont incorporées dans la base juridique prise en compte.

## Résumé : le droit international de l'OIT est un instrument précieux

Il est vrai que le système de contrôle de l'OIT ne peut pas être comparé à un tribunal suisse traditionnel devant lequel les employé(e)s peuvent déposer des plaintes individuelles. Cependant, au niveau international, il offre collectivement la possibilité de faire connaître publiquement des conditions de travail mauvaises ou des violations de conventions, et d'empêcher qu'elles ne soient « cachées sous le tapis ». Le principe du « naming and shaming » (désigner et blâmer) joue un rôle dans la Commission de l'application des normes de la Conférence, car aucun gouvernement

ne veut réellement figurer sur la liste restreinte susmentionnée et devoir se justifier auprès des partenaires sociaux ou d'autres gouvernements. Les syndicats sont également libres de déposer plainte auprès des organes compétents de l'OIT en cas de violation systématique des droits fondamentaux de l'OIT. Aucun pays ne peut se permettre d'ignorer sur la durée les recommandations de l'OIT sans perdre sa crédibilité internationale.

En outre, les conventions, les recommandations de l'OIT et la jurisprudence de ses organes de contrôle influencent les jugements de la CrEDH et des tribunaux suisses. Les documents de l'OIT servent également d'outil pour le travail du législateur lors de la réforme de lois et d'ordonnances.

# L’agenda de l’OIT pour le travail décent et l’Agenda 2030 des Nations Unies

## L’OIT, une importante force d’impulsion

« Un travail décent et bon pour tous! », tel est l’objectif que l'OIT s'est engagée depuis 1998 à atteindre.

Aujourd'hui, l'objectif premier de l’OIT est de promouvoir les possibilités offertes aux femmes et aux hommes de travailler d'une manière humaine et productive, dans la liberté, la dignité et aux mêmes conditions.

Avec l'Agenda pour le travail décent, l'OIT a formulé des réponses alors urgentes aux nouvelles réalités. Non seulement l'effondrement du bloc de l'Est a changé le monde, mais la mondialisation, le progrès technologique et le libéralisme économique ont également engendré des mutations économiques et sociales qui se sont notamment traduites par des changements dans le monde du travail. Pour l'OIT, qui doit remplir sa mission aux frontières entre la société, l'économie et la vie des individus, il était clair que la mondialisation devait devenir, aux plans social et humain, décente.

Il y eut dans un premier temps, en 1998, la « Déclaration relative aux principes et droits fondamentaux au travail », qui contenait les « normes fondamentales du travail », autant d’impulsions importantes. L’OIT y regroupe huit conventions qui sont ultérieurement aussi devenues la base permettant de comprendre et de définir ce qu’est un travail de qualité et humainement décent.

Ces normes fondamentales du travail constituent à leur tour la base de l'Agenda pour le travail décent.

## Les quatre objectifs principaux de l’Agenda pour le travail décent

L'évolution du monde du travail déjà mentionnée a entraîné une détérioration de la situation de nombreux travailleurs et travailleuses. L'OIT a donc élaboré des objectifs majeurs qui traduisent sa conception du travail décent : promotion des droits au travail, en particulier des droits syndicaux ; emploi et revenus ; protection sociale et dialogue social.

### 1. Promotion des droits au travail

La promotion des droits au travail et la fixation de normes sociales et du travail au niveau mondial sont l'un des domaines d'activité classiques de l'OIT. Celle-ci se concentre sur l'abolition du travail forcé et du travail des enfants, la lutte contre la discrimination et la liberté syndicale. L'objectif est de parvenir à ce que tous les États ratifient les conventions correspondantes, regroupées dans les normes fondamentales du travail, et les mettent effectivement en œuvre dans leurs législations nationales, par exemple au moyen de sanctions suffisamment dissuasives pour les employeurs qui violent ces droits. Dans ce premier objectif, il est très clair que l'agenda a une ambition universelle : Toute personne qui travaille a des droits au travail, c'est-à-dire qu’il s’agisse d’emplois formels, d’activités dans l'économie informelle ou autre. Cela inclut également la protection des employé(e)s contre les licenciements abusifs imputables à des activités syndicales.

### 2. Emplois et revenus

« Le mandat de l'OIT est avant tout axé sur l'emploi. » C'est par cette phrase que l'OIT ouvre le deuxième grand chapitre de son catalogue de mesures. Les catégories centrales sont la promotion d'un emploi plus productif grâce à la croissance, dans le but d'atteindre le plein emploi et de lutter contre les inégalités structurelles et la pauvreté.

### 3. Extension de la protection sociale dans la vie professionnelle

En 1952, l'OIT a déjà adopté une convention globale (n° 102) sur la protection sociale des salarié(e)s. Elle exige que des soins médicaux soient fournis ainsi que le paiement des salaires en cas de maladie, de vieillesse, de chômage, d'invalidité, d'accidents et de maternité pour tous et toutes. L'objectif était, et est toujours, de niveler les injustices structurelles au sein des États, des injustices qui peuvent être atténuées à travers une protection sociale étendue. Les travailleurs et travailleuses de l'économie de plate-forme ou à domicile, les travailleurs et travailleuses domestiques et agricoles devraient également avoir droit à une sécurité sociale minimale. En 2012, l'OIT a adopté une recommandation sur une protection sociale de base (Recommandation sur les socles de protection sociale) pour compléter la Convention n° 102.

### 4. Promotion du dialogue social

La liberté syndicale et le droit de négociation collective en tant que droits fondamentaux sont les conditions préalables au bon fonctionnement du dialogue social pour protéger et promouvoir les intérêts collectifs dans le monde du travail.

## Mise en œuvre et instruments de l'agenda

La convention est l'instrument classique de l'OIT pour fixer des normes sociales et du travail à l'échelle mondiale. En se concentrant sur huit conventions fondamentales et en promouvant leur ratification, l'OIT a créé des normes et des droits reconnus sur toute la planète et des programmes régionaux ont été élaborés pour les mettre en œuvre. Adaptées aux conditions-cadres et aux besoins respectifs, les exigences de l'Agenda doivent être précisées afin d'avoir le plus grand effet possible au-delà du champ d'application de la convention. En particulier, les échanges entre gouvernements, syndicats et entreprises devraient être encouragés au niveau régional afin de garantir l'objectif de conditions de travail décentes. La tâche principale de l'OIT consiste à accompagner, conseiller, suivre et évaluer ces processus. Dans le cadre de sa fonction scientifique, elle rédige des rapports et effectue des recherches internationales comparées. Elle diffuse et promeut l'agenda à travers une politique médiatique ciblée. Dans le cadre de sa campagne pour le travail décent en 2007, la CSI a fait du 7 octobre la Journée mondiale du travail décent, et la célèbre chaque année depuis lors par de nombreuses actions partout dans le monde.

### Travail décent en Suisse aussi

L'Agenda pour le travail décent de l'OIT s'adresse à tous les États membres. La question se pose donc de savoir si les quatre objectifs principaux de l'OIT ont été atteints en Suisse.

Il n'est malheureusement pas possible d'y répondre par l'affirmative sans autre forme de procès. Dans ce pays aussi, les travailleurs et travailleuses sont confrontés à des licenciements antisyndicaux. Ou généralement exposés à de mauvaises conditions de travail. Par exemple, les rapports de travail précaires ont pris de l'ampleur ces dix dernières années : travail intérimaire et travail sur appel, pseudo-indépendance, sous-enchère salariale et sociale ou travail temporaire. C'est le cas,

par exemple, du service de taxis Uber (et d'autres employeurs de plates-formes similaires), qui refusent de verser des cotisations aux assurances sociales ou les salaires locaux ou de branche usuels. Ce que toutes ces formes d'emploi ont en commun, c'est qu'elles sont peu sûres, que ce soit en raison de l'instabilité de l'emploi, des contrats à durée déterminée ou du manque de sécurité financière et sociale.

Les multinationales suisses doivent également accepter les critiques. Elles sont aussi responsables des conditions de travail à l'étranger. Ici, les mots-clés sont : fabriques de vêtements en Asie ou en Europe de l'Est, travail abusif des enfants dans la culture de cacao en Afrique de l'Ouest, émissions mortelles en Asie. Cette responsabilité s'applique en particulier dans le cas des chaînes d'approvisionnement. C'est pourquoi le travail décent attend également une mise en œuvre effective en Suisse, par exemple avec l'introduction d'une protection efficace contre les licenciements antisyndicaux.

### L'Agenda 2030 des Nations unies

L'agenda de l'OIT pour le travail décent a été intégré directement dans un autre instrument important des Nations unies : l'Agenda 2030, dont les 17 objectifs pour le développement durable et ses 169 sous-objectifs forment le cœur. Ils sont conçus pour tenir compte de manière équilibrée des dimensions économique, sociale et environnementale du développement durable. Pour la première fois, ils réunissent réduction de la pauvreté et développement durable dans un seul et même agenda, incluant également les droits des travailleurs et travailleuses.

Tous les États membres de l'ONU, y compris la Suisse, sont invités à réaliser les objectifs de développement durable d'ici 2030. Cela signifie que tous les États sont appelés à relever ensemble les défis urgents posés au monde. La Suisse est également invitée à mettre en œuvre ces objectifs au niveau national. En outre, des incitations doivent être créées pour que les acteurs non étatiques contribuent plus activement au développement durable.

Les 17 objectifs de développement durable ; source Département fédéral des affaires étrangères

Dans le cadre des 17 objectifs de l'Agenda 2030, les revendications de l'OIT en faveur d'un travail décent et de la croissance économique ont notamment été intégrées à l'objectif 8.

Il contient les éléments suivants :

- 8.1 : Maintenir un taux de croissance économique par habitant adapté au contexte national et, en particulier, un taux de croissance annuelle du produit intérieur brut d'au moins 7 % dans les pays les moins avancés ;
- 8.2 : Parvenir à un niveau élevé de productivité économique par la diversification, la modernisation technologique et l'innovation, notamment en mettant l'accent sur les secteurs à forte valeur ajoutée et à forte intensité de main-d'œuvre ;
- 8.3 : Promouvoir des politiques axées sur le développement qui favorisent des activités productives, la création d'emplois décents, l'entrepreneuriat, la créativité et l'innovation et stimulent la croissance des microentreprises et des petites et moyennes entreprises et facilitent leur intégration dans le secteur formel, y compris par l'accès aux services financiers ;
- 8.4 : Améliorer progressivement, jusqu'en 2030, l'efficience de l'utilisation des ressources mondiales du point de vue de la consommation comme de la production et s'attacher à ce que la croissance économique n'entraîne plus la dégradation de l'environnement, comme prévu dans le cadre décennal de programmation relatif à la consommation et à la production durables, les pays développés montrant l'exemple en la matière ;
- 8.5 : D'ici à 2030, parvenir au plein emploi productif et garantir à toutes les femmes et à tous les hommes, y compris les jeunes et les personnes handicapées, un travail décent et un salaire égal pour un travail de valeur égale ;
- 8.6 : D'ici à 2020, réduire considérablement la proportion de jeunes non scolarisés et sans emploi ni formation ;
- 8.7 : Prendre des mesures immédiates et efficaces pour supprimer le travail forcé, mettre fin à l'esclavage moderne et à la traite d'êtres humains, interdire et éliminer les pires formes de travail des enfants, y compris le recrutement et l'utilisation d'enfants soldats et, d'ici à 2025, mettre fin au travail des enfants sous toutes ses formes ;
- 8.8 : Défendre les droits des travailleurs, promouvoir la sécurité sur le lieu de travail et assurer la protection de tous les travailleurs, y compris les migrants, en particulier les femmes, et ceux qui ont un emploi précaire ;
- 8.9 : D'ici à 2030, élaborer et mettre en œuvre des politiques visant à développer un tourisme durable qui crée des emplois et mette en valeur la culture et les produits locaux ;
- 8.10 : Renforcer la capacité des institutions financières nationales de favoriser et généraliser l'accès de tous aux services bancaires et financiers et aux services d'assurance ;
- 8.a : Accroître l'appui apporté dans le cadre de l'initiative Aide pour le commerce aux pays en développement, en particulier aux pays les moins avancés, y compris par l'intermédiaire du cadre intégré renforcé pour l'assistance technique liée au commerce en faveur des pays les moins avancés ;
- 8.b : D'ici à 2020, élaborer et mettre en œuvre une stratégie mondiale en faveur de l'emploi des jeunes et appliquer le Pacte mondial pour l'emploi de l'Organisation internationale du Travail.

Conjugué à l'engagement en faveur d'une application efficace de la loi et d'un État de droit fort (également inscrit dans l'Agenda 2030), cet objectif 8 établit un devoir de protection pour l'État, en particulier pour les travailleurs et travailleuses engagés dans une activité syndicale sur leur lieu

de travail. Les droits des syndicats à informer et accéder aux lieux de travail sont également d'actualité. Compte tenu de la faiblesse des dispositions relatives à la protection contre les licenciements abusifs, notamment en raison de l'exercice de la liberté syndicale ou d'autres droits fondamentaux, la Suisse n'a pas encore atteint ces objectifs.

# Normes et clauses sociales de l'OIT dans les accords de libre-échange

## Toujours plus d'accords de libre-échange

La Suisse a conclu de nombreux accords de libre-échange (ALE) ces dernières années. Elle compte actuellement plus de 28 ALE avec 38 partenaires en dehors de l'UE, outre la convention avec l'AELE et l'accord de libre-échange avec l'Union européenne (UE).

Depuis un certain temps déjà, les autorités justifient cette augmentation du nombre d'ALE avec le même argument : en concluant de tels ALE, la Suisse veut s'assurer que ses entreprises ont accès aux marchés internationaux dans une mesure au moins équivalente à celle de ses concurrents étrangers (UE, États-Unis, Japon). Ces pays auraient également élargi leur réseau de libre-échange. Les ALE sont importants pour le maintien et le renforcement de la place économique suisse. La crise de 2008 et les effets négatifs de la force du franc suisse en témoignent.

## Durabilité, droits humains, normes sociales à l'exemple de l'ALE conclu avec la Chine

La Suisse et la République populaire de Chine ont signé un ALE le 6 juillet 2013. Cet accord est complet et couvre plusieurs domaines. Il ne se limite pas aux droits de douane, mais comprend également des dispositions sur la protection de la propriété intellectuelle et la promotion des investissements. Il améliore la sécurité juridique et la protection des marques et des appellations d'origine. L'accord compte 1 152 pages. Dans le seul domaine agricole, 1 100 lignes tarifaires sont prévues pour les exportations suisses et 2 300 pour les importations chinoises.

Mais qu'en est-il de la durabilité, des droits humains et des normes sociales? L'ALE tient-il compte de cette dimension?

Chaque nouvel ALE doit inclure un chapitre important sur le développement durable avec des exigences minimales concernant les droits humains, ceux des travailleurs et travailleuses ainsi que la protection de l'environnement.

Néanmoins, le respect des droits de l'homme et la référence à la Déclaration universelle des droits de l'homme n'ont pas été explicitement inclus dans l'accord. Il s'agit d'un pas en arrière par rapport aux ALE que la Suisse vient de conclure (avec Hong Kong et le Monténégro). Toujours est-il que le préambule de l'accord fait néanmoins référence au protocole d'accord conclu entre la Suisse et la Chine en 2007 pour promouvoir le dialogue et la coopération (« dialogue sur les droits de l'homme »). Les deux parties réaffirment également leur engagement à respecter la Charte de l'ONU, qui constitue la base des divers instruments relatifs aux droits humains élaborés ultérieurement par l'ONU.

Par exemple, la Chine et la Suisse se sont engagées dans deux accords à respecter les normes de l'OIT qu'elles ont ratifiées. En outre, la Suisse et la Chine s'engagent à se conformer aux normes résultant de leur adhésion à l'OIT et des déclarations de l'OIT sur les « principes fondamentaux et droits du travail » et sur la « justice sociale pour une mondialisation équitable ». Les deux déclarations mettent l'accent sur le respect des huit normes de base. Ce sera pour nous un moyen de dénoncer publiquement des abus et de faire pression sur les autorités suisses pour qu'elles soulèvent ces questions dans le cadre des mécanismes de surveillance prévus.

Le Conseil fédéral a laissé entendre aux syndicats qu'il pourrait y avoir un échange régulier sur la mise en œuvre de l'ALE Suisse-Chine dans le cadre de la commission tripartite de la Confédération pour les affaires de l'OIT.

**Die Reihe SGB-*Dossier*. Bisher erschienen** **Titres déjà publiés dans la série *Dossier* de l'USS**

106 55. SGB-Kongress vom 23. – 24. Oktober 2014. Positionspapiere und Resolutionen. November 2014. *55e Congrès de l'USS des 23 et 24 octobre 2014. Textes d'orientation et résolutions. Novembre 2014.*

107 SGB-Verteilungsbericht. Eine Analyse der Lohn-, Einkommens- und Vermögensverteilung in der Schweiz. Januar 2015, *avec résumé en français.*

108 Höhere Prämienverbilligungen gegen die Krankenkassen-Prämienlast. Eine Analyse der durchschnittlichen Prämienlast in der Schweiz und Vorschläge für den Ausbau der Prämienverbilligungen. Januar 2015, *avec résumé en français.*

109 Un projet européen disputé. Les débats de politique européenne des syndicats depuis les années 70. Mars 2015.

*Existiert nur auf Französisch.*

110 Vertrags- und Lohn-Verhandlungen 2014/15. *Négociations contractuelles et salariales 2014/15.* Mai 2015.

111 Fragwürdige Spar- und Steuerpolitik in den Kantonen. Eine ökonomische Analyse. Juni 2015. *Une politique cantonale d'austérité et fiscale contestable. Analyse économique. Août 2015*

112 Zur Mitgliederentwicklung der Gewerkschaften im Jahr 2014. Okt. 2015. *Évolution des effectifs des syndicats en 2014. Octobre 2015.*

113 Mehr Stellensuchende wegen Leistungsabbau bei den Sozialversicherungen. Dezember 2015. *Davantage de demandeurs et demandeuses d'emploi à cause du démantèlement des prestations des assurances sociales. Janvier 2016.*

114 Fragwürdige Spar- und Steuerpolitik in den Kantonen. Januar 2016. Eine ökonomische Analyse. *Une politique cantonale d'austérité et fiscale contestable. Analyse économique. Janvier 2016.*

115 Vertrags- und Lohnverhandlungen 2015/2016. März 2016. *Négociations conventionnelles et salariales 2015/2016. Mars 2016.*

116 Lohnkontrollen – ein Reader. Juni 2016. *25 ans après la Grève des femmes – Les contrôles des salaires. Juin 2016.*

117 SGB-Verteilungsbericht 2016. Eine Analyse der Lohn-, Einkommens- und Vermögensverteilung in der Schweiz. Juli 2016. *Rapport 2016 de l'USS sur la répartition des salaires, des revenus et de la fortune en Suisse. Octobre 2016.*

118 Zur Mitgliederentwicklung der Gewerkschaften im Jahr 2015. Sept. 2016. *Évolution des effectifs des syndicats en 2015. Octobre 2016.*

119 USR III kostet jeden Haushalt mindestens1000 Franken pro Jahr. Januar 2017*, avec résumé en français.*

120 SGB- Juristen-Tagung 2015: Zwischen Strassburg und Genf: Die Bedeutung des Völkerrechts für das Arbeitsrecht. März 2017

121 Vertrags- und Lohnverhandlungen 2016/2017. März 2017. *Négociations conventionnelles et salariales 2016/2017. Mars 2017.*

122 Zutritts- und Informationsrechte für Gewerkschaften im Betrieb. Juni 2017. *Les droits d'accès à l'entreprise et à l'information des syndicats. Juin 2017*

123 Zur Mitgliederentwicklung der Gewerkschaften im Jahr 2016. Sept. 2016. *Évolution des effectifs des syndicats en 2016. Sept. 2017.*

124 Augmentation du niveau de formation des travailleuses et travailleurs : analyse et revendications syndicales. Sept. 2017. *Mit einer Zusammenfassung auf Deutsch.*

125 Digitalisierung muss den Berufstätigen nützen: Analyse und Handlungsbedarf. Oktober 2017. *La numérisation doit servir aux salarié(e)s : analyse et mesures requises. Octobre 2017.*

126 Die ILO –Bedeutung für Gewerkschaften in der Schweiz. Februar 2018. *Importance de l'OIT pour les syndicats de Suisse*

---

Nachbestellte Einzelnummern kosten Fr. 4.- pro Exemplar; Umfangreiche Nummern sind teurer, Fr. 10.- (inkl. Porto).
*Chaque commande supplémentaire coûte 4 francs l'exemplaire ; pour les numéros plus volumineux, 10 francs/ex. (frais de port inclus).*

---

Bestelltalon: Einsenden an SGB, z.H. Maria-Rosa d'Alessandris / Kathrin Kohler, Monbijoustr. 61, 3007 Bern, Fax 031 377 01 02 oder per e-mail: info@sgb.ch
*Talon de commande : à envoyer à l'USS, c/o Maria-Rosa d'Alessandris / Kathrin Kohler.,* Monbijoustr. 61, *3007 Berne; télécopieur 031 377 01 02 ou par e-mail : info@sgb.ch*

Ich bestelle folgendes *Dossier*: Nr. / *N°* ..... Anzahl Ex. / *Nombre d'ex.* .....
*Je commande les* Dossiers *suivants* : Nr. / *N°*..... Anzahl Ex. / *Nombre d'ex.*.....

Name, Vorname / *Nom, prénom:*.....
Strasse / *Rue*:.....
Ort / *Localité*:.....