



Que sont les normes internationales du travail (NIT)?

Les NIT sont des instruments juridiques, élaborés par les mandants (gouvernements, employeurs et travailleurs) de l'Organisation internationale du Travail (OIT), qui énoncent des **principes et droits fondamentaux au travail**. Elles prennent la forme soit de **conventions**, traités internationaux juridiquement contraignants qui peuvent être ratifiés par les États Membres de l'OIT, ou de **recommandations**, qui constituent des lignes directrices non contraignantes. Dans de nombreux cas, une convention fixe les principes de base à appliquer dans les pays qui la ratifient, tandis qu'une recommandation complète la convention en fournissant des directives plus détaillées sur la façon dont elle pourrait être appliquée. Les recommandations peuvent aussi être autonomes, c'est à dire non liées à une convention.

Conventions et recommandations sont adoptées lors de la Conférence internationale du Travail. Dès qu'une norme internationale du travail est adoptée, les États membres sont tenus de la soumettre à leur autorité compétente (en principe le Parlement) pour examen. Dans le cas des conventions, cela signifie un examen en vue de la ratification. Les pays qui ratifient s'engagent à appliquer la convention dans les lois et pratiques nationales et à faire rapport sur son application à intervalles réguliers. En outre, des procédures de réclamation et de plainte peuvent être engagées contre les pays pour violation d'une convention qu'ils ont ratifiée.

Le Conseil d'administration du BIT a identifié comme «fondamentales» huit conventions qui portent sur des sujets considérés comme des principes et droits fondamentaux au travail : liberté syndicale et de négociation collective ; élimination du travail forcé ou obligatoire, abolition du travail des enfants et élimination de discrimination dans l'emploi et la profession. Les principes de ces conventions sont également couverts par la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail (1998). En 1995, l'OIT a lancé une campagne visant à obtenir la ratification universelle de ces conventions fondamentales. Les domaines couverts par d'autres NIT comprennent : la SST, l'administration du travail, la politique de l'emploi, le temps de travail, les salaires, la sécurité sociale, les travailleurs migrants et les catégories particulières de travailleurs. Pour des informations complémentaires, veuillez consulter : [conventions et recommandations de l'OIT et leurs ratifications](#).

En quoi les NIT sont-elles pertinentes pour les entreprises ?

Les NIT s'adressent aux gouvernements. Néanmoins, elles sont aussi pertinentes pour les entreprises en ce sens que :

- Les entreprises sont affectées par les NIT par le biais de la **législation nationale**. Lorsqu'un pays ratifie une convention, cet instrument définit le cadre des lois et pratiques nationales sur un certain sujet. Si le droit ou la pratique national existant n'est pas conforme à la convention, des nouvelles lois du travail, des modifications des lois existantes ou de nouvelles directives de mise en œuvre peuvent en résulter. En conséquence, les entreprises peuvent être tenues de modifier leurs pratiques de travail, ce qui peut impliquer d'importantes mesures et coûts administratifs.
- Même si les NIT ne sont pas reprises par le droit national, elles peuvent inspirer le contenu des **conventions collectives**.
- Les NIT peuvent constituer une source utile de conseils pratiques pour les entreprises dans les domaines non couverts par la législation nationale ou les conventions collectives. Beaucoup d'entreprises opérant au niveau international ont tenu compte des NIT ou de la Déclaration de l'OIT de 1998 dans l'élaboration de leurs codes de conduite ou d'autres initiatives de RSE. Les initiatives mondiales pour l'engagement volontaire des entreprises, telles que le Pacte mondial des Nations Unies, s'appuient sur ces sources pour leurs principes relatifs au travail et les entreprises signataires du Pacte mondial s'engagent à les appliquer dans leurs stratégies d'affaires et leurs opérations quotidiennes. Les Accords-cadres internationaux (ACI) négociés entre les Fédérations syndicales internationales (GUF) et les entreprises multinationales font généralement des références spécifiques aux conventions fondamentales de l'OIT.

Compte tenu de la pertinence et de l'impact potentiel des NIT pour les entreprises, les employeurs jouent un rôle clé à l'OIT dans leur formulation, leur mise en œuvre et leur supervision, et veillent à ce qu'il soit dûment tenu compte des intérêts du monde des affaires, y compris des besoins des entreprises de toutes tailles opérant dans différentes zones géographiques, secteurs économiques et environnements sociaux. En collaboration avec les gouvernements et les travailleurs, les employeurs sont responsables de l'élaboration des normes réalistes et leur mise en œuvre.

Quelle est la position de l'OIE à l'égard des NIT ?

Les NIT ne sont pas la réponse à tous les problèmes qui se posent sur le lieu de travail et ne devraient être utilisées que pour traiter des questions fondamentales du travail où elles peuvent avoir un impact important. Les NIT ne devraient être adoptées que là où des principes immuables sont impliqués et où il y a un large consensus des mandants de l'OIT sur la nécessité d'une réglementation internationale.

Selon l'OIE, les NIT ne présentent des avantages économiques et sociaux que lorsque :

- Elles se concentrent sur des normes minimales pertinentes au niveau mondial et ne visent pas une harmonisation à un niveau idéal.
- Elles fournissent une orientation réaliste et réalisable pour les pays qui manquent d'expérience dans le domaine des normes du travail.
- Elles sont suffisamment souples pour s'adapter aux différents niveaux de développement et à l'évolution des besoins.
- Elles sont basées sur une évaluation approfondie de leur impact probable.

Les effets bénéfiques des NIT dépendent, dans une large mesure, d'une application équilibrée et de l'exercice raisonnable des droits qu'elles contiennent. L'exercice de ces droits doit respecter l'environnement économique et social, le bien commun et les droits plus élevés des autres individus et groupes. Les besoins concurrentiels des entreprises, en particulier, doivent recevoir une attention adéquate dans le cadre de la mise en œuvre des NIT, car les entreprises sont sources d'emplois et donc le lieu même de l'application des NIT.

Comment les travaux de l'OIE sur les NIT aident-ils les entreprises ?

- Au service de ses membres – 150 organisations nationales dans le monde entier - l'OIE, par le biais du Groupe des employeurs à l'OIT, sollicite l'avis des entreprises sur des sujets à traiter et surtout sur l'activité normative ; prépare, conseille et accompagne le Groupe lors de discussions ultérieures impliquant les gouvernements et les travailleurs pour s'assurer que les perspectives des entreprises sont reflétées dans les débats et dans les résultats.
- Dès que la nécessité d'une convention et/ou d'une recommandation est établie, l'OIE assiste et guide le Groupe dans la rédaction de l'instrument afin de protéger les intérêts des entreprises en cas d'adoption de l'instrument.
- Lorsqu'il y a adoption d'un instrument, l'OIE informe les organisations d'employeurs au niveau national afin qu'elles puissent se positionner en pleine connaissance de cause vis-à-vis de la ratification et la mise en œuvre, y compris en expliquant ses points de vue sur les implications juridiques, sociales et économiques de la ratification, ainsi que les implications pour les entreprises et pour la création d'emplois dans le secteur privé. Les organisations d'employeurs seront donc ainsi en mesure de conseiller leurs propres membres des implications sur les opérations commerciales.
- L'OIE encourage ses membres à apporter leur contribution aux organes de contrôle de l'OIT sur l'application en droit et en pratique des conventions ratifiées afin que les perspectives des employeurs nationaux soient dûment prises en compte dans l'évaluation de la conformité.

Pour de plus amples informations et réponses à vos questions

Veillez consulter la section [normes internationales du travail](#) de notre site www.ioe-emp.org. Si vous ne trouvez pas ce que vous cherchez, veuillez contactez Maria Paz Anzorreguy, Conseillère principale de l'OIE : anzorreguy@ioe-emp.org ou appelez le +41 22 929 00 22.