

Zeitschrift: Revue syndicale suisse : organe de l'Union syndicale suisse
Herausgeber: Union syndicale suisse
Band: 73 (1981)
Heft: 7-8

Artikel: La conférence de l'OIT 1981
Autor: Clivaz, Jean
DOI: <https://doi.org/10.5169/seals-386067>

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Zeitschriften und ist nicht verantwortlich für deren Inhalte. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern beziehungsweise den externen Rechteinhabern. [Siehe Rechtliche Hinweise.](#)

Conditions d'utilisation

L'ETH Library est le fournisseur des revues numérisées. Elle ne détient aucun droit d'auteur sur les revues et n'est pas responsable de leur contenu. En règle générale, les droits sont détenus par les éditeurs ou les détenteurs de droits externes. [Voir Informations légales.](#)

Terms of use

The ETH Library is the provider of the digitised journals. It does not own any copyrights to the journals and is not responsible for their content. The rights usually lie with the publishers or the external rights holders. [See Legal notice.](#)

Download PDF: 25.11.2024

ETH-Bibliothek Zürich, E-Periodica, <https://www.e-periodica.ch>

La Conférence de l'OIT 1981

Par Jean Clivaz

La Conférence internationale du travail a tenu sa 67^e session du 3 au 24 juin à Genève. Elle a réuni quelque 1900 délégués et conseillers techniques gouvernementaux, employeurs et travailleurs de 137 pays sur les 145 que compte actuellement l'Organisation internationale du travail (OIT). Il s'agit-là de chiffres records, qui n'ont cependant en rien entravé le déroulement des travaux. Il faut dire que ceux-ci avaient été très bien préparés par le bureau international du travail (BIT), dirigé, comme l'on sait, par M. Francis Blanchard, directeur général. Son rapport, qui mettait l'accent sur les problèmes essentiels des travailleurs à l'heure actuelle, a été longuement discuté en assemblée plénière, alors que les commissions techniques ont mis au point six nouveaux instruments (conventions et recommandations) et procédé à un premier examen de deux autres objets.

Promotion de la négociation collective

La Conférence a adopté une convention et une recommandation concernant la promotion de la négociation collective. La question revêt bien sûr une importance capitale pour les travailleurs, mais aussi pour l'OIT dans la mesure où la conclusion de conventions collectives de travail permet d'améliorer la situation des salariés.

Le droit pour les travailleurs et les employeurs de négocier est reconnu par la Constitution de l'OIT et plusieurs normes internationales du travail. Les nouveaux instruments, après avoir détaillé le champ d'application et les objectifs, indiquent les mesures propres à promouvoir une négociation libre et volontaire à tous les niveaux. Pour les travailleurs il est naturellement essentiel que soit soulignée l'entière autonomie des partenaires.

La convention, qui «s'applique à toutes les branches d'activité économique», rappelle justement que la négociation collective peut être utilisée pour fixer les conditions de travail et d'emploi ainsi que pour régler les relations entre les employeurs ou leurs organisations et les travailleurs ou leurs organisations.

Pour ce qui concerne la fonction publique, «des modalités particulières d'application» peuvent être fixées par la législation ou la pratique natio-

nales. Cette disposition a été introduite pour tenir compte du statut très différent, d'un pays à l'autre, auquel sont soumis les agents des services publics. Mais quant au fond ils doivent jouir de la même liberté de négociation que leurs collègues du secteur privé. La mesure dans laquelle la convention s'applique aux forces armées et à la police est du ressort de chaque pays. Il est apparu impossible d'aller plus loin pour ces deux groupes.

Les mesures de promotion à prendre devraient avoir pour objectif de rendre la négociation collective possible pour tous les employeurs et pour toutes les catégories de travailleurs et de l'étendre progressivement à toutes les questions concernant les conditions de travail et d'emploi ainsi que les relations professionnelles. La négociation collective ne devrait pas être entravée par suite de l'inexistence ou de l'insuffisance de règles à son égard; les organes et procédures de règlement des conflits du travail devraient contribuer à promouvoir une telle négociation.

La *recommandation* stipule que «les organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs» doivent être reconnues aux fins de la négociation collective et que les négociateurs doivent être investis du mandat nécessaire. Toutes les parties à la négociation devraient recevoir une formation appropriée. A la demande de bénéficiaires, cette formation devrait avoir lieu avec l'assistance des pouvoirs publics. La recommandation ajoute que les parties devraient recevoir les informations nécessaires pour leur permettre de négocier en connaissance de cause.

Les employeurs devraient fournir – si nécessaire sur une base confidentielle – des informations concernant la situation économique et sociale de l'entreprise. Les pouvoirs publics, pour leur part, devraient donner des informations sur la situation économique et sociale globale du pays et de la branche d'activité intéressée, dans la mesure où la divulgation de ces informations «n'est pas préjudiciable à l'intérêt national».

Ces dernières dispositions sont évidemment essentielles pour les négociateurs syndicaux qui, trop souvent, ne disposent pas des données sur la situation réelle, de l'entreprise en particulier. La ratification, que nous souhaitons la plus rapide possible, de la convention par la Suisse et la mise en œuvre de la recommandation seront donc aussi, à cet égard en tout cas, très utiles à nos militants.

Travailleurs ayant des responsabilités familiales

Il en sera de même d'ailleurs en ce qui concerne la convention et la recommandation énonçant les mesures propres à instaurer l'égalité effective de chances et de traitement entre les travailleurs des deux sexes qui ont des responsabilités familiales, comme entre ceux-ci et les autres travailleurs. Ces instruments s'appliquent aux travailleurs ayant des responsabilités à l'égard tant de leurs enfants à charge que d'autres membres de leur famille qui ont manifestement besoin de leurs soins ou de leur soutien.

La *convention* invite les Etats qui l'auront ratifiée à se fixer des objectifs de politique nationale visant à permettre aux personnes ayant des responsabilités familiales d'exercer leur droit à occuper un emploi sans faire l'objet de discrimination et, dans la mesure du possible, sans conflit entre leurs responsabilités professionnelles et familiales.

Elle stipule que toutes les mesures compatibles avec les conditions et possibilités nationales devraient être prises pour permettre aux travailleurs ayant de telles responsabilités d'exercer leur droit au libre choix de leur emploi. Il importe de tenir compte de leurs besoins en ce qui concerne les conditions d'emploi et la sécurité sociale et de développer des services communautaires, publics ou privés (soins aux enfants, d'aide à la famille, etc.). Des mesures devraient également être prises pour susciter dans le public une meilleure compréhension du principe de l'égalité de chances et de traitement et des problèmes des travailleurs ayant des responsabilités familiales.

L'instrument stipule en outre que devraient être prises des mesures d'orientation et de formation professionnelles pour permettre à ces travailleurs de s'intégrer dans la population active, de continuer à en faire partie et de reprendre un emploi après une absence due à leurs tâches familiales. Ces tâches ne peuvent, en tant que telles, constituer un motif valable pour mettre fin à la relation de travail.

La *recommandation*, qui remplace celle (no. 123) de 1965 sur l'emploi des femmes ayant des responsabilités familiales, énumère les mesures concrètes à prendre en matière de politique nationale, de la formation, des conditions d'emploi. Il s'agit notamment de la durée journalière du travail, de la protection des travailleurs à temps partiel ou à domicile et, des travailleurs temporaires, du congé parental.

De plus il importe de mettre sur pied des services et installations de soins aux enfants et d'aide à la famille, contribuant à l'allègement des tâches familiales.

Les dispositions de ces deux instruments pourront, si nécessaire, être appliquées par étapes à toutes les branches de l'activité économique et à toutes les catégories de travailleurs, compte tenu des conditions nationales, étant entendu que les mesures prises à cet effet s'appliqueront à tous les travailleurs ayant des responsabilités à l'égard de leurs enfants à charge. Les organisations d'employeurs et de travailleurs auront le droit – et même le devoir – de participer à l'élaboration et à l'application des mesures.

Ainsi que l'a relevé le directeur général du BIT, les décisions prises par la Conférence en faveur des travailleurs ayant des responsabilités familiales est une contribution à l'un des objectifs de la nouvelle «stratégie internationale du développement» qui prévoit *«qu'il faudrait encourager les changements susceptibles d'aboutir à un partage des responsabilités entre hommes et femmes au sein de la famille et pour la gestion des affaires domestiques»*. Les nouvelles normes de l'OIT tiennent compte largement en effet de ce vœu.

Il convient de préciser que l'élaboration et l'adoption de la convention n'ont pas eu lieu sans peine les représentants patronaux voulant s'en tenir de préférence à une simple recommandation. Il a fallu toute l'énergie et la détermination des délégués travailleurs de la commission pour aboutir à un résultat positif.

Sécurité, hygiène et milieu du travail

Dans ce domaine aussi, la Conférence a accompli une tâche extrêmement utile. La convention et la recommandation qu'elle a adoptées sont le reflet de la prise de conscience, au niveau international, de l'importance du problème des accidents du travail et des maladies professionnelles. Ces deux instruments entendent traiter, pour la première fois, l'ensemble de la question de la prévention des risques professionnels et de l'amélioration du milieu de travail, domaine où la législation nationale est encore trop souvent parcellaire ou nettement insuffisante, comme c'est le cas en Suisse notamment.

La *convention* est applicable «à toutes les branches d'activité économique où des travailleurs sont employés, y compris la fonction publique». Fait nouveau, elle jette les bases d'une politique nationale, ramifiée vers l'entreprise, permettant d'assurer progressivement un système de prévention cohérent et global. Une telle politique tendra à «*prévenir les accidents et les atteintes à la santé qui résultent du travail, sont liés au travail où surviennent au travail, en réduisant au minimum les risques inhérents au milieu de travail*». La «*santé*» des travailleurs, précise le texte, ce n'est «*pas seulement l'absence de maladie ou d'infirmité*», mais aussi «*les éléments physiques et mentaux... directement liés à la sécurité et à l'hygiène du travail*».

La coopération des employeurs et des travailleurs (ou de leurs représentants) «devra être un élément essentiel des dispositions prises» au niveau de l'entreprise en matière de sécurité, de santé des travailleurs et de milieu de travail. Pour ce faire, précise encore la convention, les travailleurs «recevront une information suffisante... et une formation appropriée, ... ils seront habilités à examiner tous les aspects de la sécurité et de la santé liés à leur travail et seront consultés à leur sujet par l'employeur». En outre, ils pourront signaler immédiatement toute situation qui pourrait présenter un «péril imminent et grave». Dans pareil cas, «l'employeur ne pourra demander aux travailleurs de reprendre le travail» dans une situation où persiste un tel péril avant d'avoir pris des mesures pour y remédier. Pour sa part, un travailleur qui se serait retiré d'une situation de travail estimée présenter un péril imminent et grave pour sa vie ou sa santé, «devra être protégé contre des conséquences injustifiées».

La convention indique également que les employeurs seront tenus de faire en sorte que «les lieux de travail, les machines, les matériels et les procédés de travail placés sous leur contrôle» de même que «les agents

et les substances chimiques, physiques et biologiques» utilisés au sein de l'entreprise «ne présentent pas de risque pour la sécurité et la santé des travailleurs». Les employeurs seront également tenus de fournir les vêtements ou l'équipement de protection appropriés afin de prévenir les risques d'accidents ou d'effets préjudiciables à la santé.

La *recommandation* précise les domaines techniques des actions de prévention compte tenu de la diversité des branches d'activité et des types de travaux ainsi que «du principe consistant à donner priorité à la suppression des risques à leur source».

Il s'agit de deux instruments que les membres des commissions d'entreprises ou de sécurité pourront consulter avec profit. Ils devront même le faire, tant il est vrai que la prévention est encore trop souvent négligée par les intéressés eux-mêmes.

Conservation des droits en matière de sécurité sociale

Afin de permettre une amélioration de la protection sociale des millions de personnes appelées à travailler ou à séjourner, pour des raisons diverses, hors de leurs frontières nationales, la Conférence a jeté les bases de nouvelles normes sur la conservation des droits en matière de sécurité sociale.

A cet égard, elle a approuvé des conclusions prévoyant l'adoption, l'an prochain, d'une convention internationale. Celle-ci serait complétée, dès que possible, d'une recommandation préalablement mise au point par une réunion tripartite d'experts et comportant en annexe des dispositions types destinées à favoriser la conclusion d'instruments bilatéraux ou multilatéraux de sécurité sociale entre les pays intéressés.

Le champ d'application personnel et matériel de la coordination prévue est très large. Seraient protégés non seulement les travailleurs salariés et indépendants occupés sur le territoire de tout pays ayant ratifié la convention, mais aussi les personnes non actives, notamment les membres de la famille des travailleurs intéressés.

Quant aux prestations possibles, elles concernent – pour autant que les pays membres possèdent une législation en vigueur dans les branches correspondantes – l'ensemble des éventualités désormais incluses dans le concept moderne de sécurité sociale: maladie, maternité, invalidité, vieillesse, décès du soutien de famille, accidents du travail et maladies professionnelles, chômage, prestations familiales. La convention devrait également s'appliquer aux prestations de réadaptation liées à l'une de ces éventualités. Le projet d'instrument détaille les modalités de totalisation des périodes de cotisation, d'emploi, d'activité professionnelle ou de résidence pour le maintien des droits en cours d'acquisition, puis les conditions garantissant la conservation des droits acquis et le service des prestations à l'étranger.

Les autorités et institutions des pays concernés devraient se prêter mutuellement assistance et déployer tous les efforts nécessaires pour aider

les migrants à surmonter les difficultés – en particulier linguistiques – qu'ils rencontrent pour faire valoir leurs droits.

Cessation de la relation de travail

La Conférence a adopté des conclusions en vue de l'adoption, en 1982, d'une convention et d'une recommandation sur la cessation de la relation de travail à l'initiative de l'employeur. Les deux instruments sont le reflet d'importants changements qui se sont produits dans la législation et la pratique de nombreux Etats membres de l'Organisation depuis l'adoption, en 1963, de la recommandation sur la cessation de la relation de travail, eu égard aux difficultés économiques et aux changements techniques survenus ces dernières années dans de nombreux pays.

La convention projetée est applicable à toutes les branches de l'activité économique et à tous les salariés, mais elle permet d'exclure de l'application certaines catégories de salariés dont les conditions d'emploi sont soumises à un régime spécial ou au sujet desquelles se posent des problèmes particuliers revêtant une certaine importance.

Le projet prévoit qu'il ne devrait pas être mis fin à l'emploi d'un travailleur sans qu'il existe un « motif valable de licenciement ». Parmi les raisons qui ne devraient pas constituer des motifs valables figurent l'affiliation syndicale ou la participation à des activités syndicales, le fait de solliciter, d'exercer ou d'avoir exercé un mandat de représentation des travailleurs et le fait d'avoir de bonne foi déposé une plainte contre un employeur. Il en va de même de la race, de la couleur, du sexe, de l'état matrimonial, des responsabilités familiales, de la grossesse, de la religion, de l'opinion politique, de l'ascendance nationale ou de l'origine sociale, ainsi que de l'absence du travail pendant le congé de maternité ou en raison d'une maladie ou d'un accident dûment attestés.

Avant d'être licencié, un travailleur devrait pouvoir se défendre contre toute allégation de la part de l'employeur et, en cas de licenciement, il devrait avoir le droit de recourir contre cette mesure devant un organisme impartial. La charge de prouver que le licenciement a eu lieu pour un motif valable devrait incomber à l'employeur.

Outre un préavis et un certificat de travail, le travailleur licencié devrait avoir droit à une indemnité de départ ou à d'autres prestations similaires de protection du revenu. Des dispositions complémentaires concernant le licenciement pour des motifs économiques, technologiques, structurels ou similaires prévoient la consultation des représentants des travailleurs sur toutes les questions qui se posent, y compris les mesures à prendre pour prévenir ou limiter les licenciements. L'employeur devrait informer l'autorité publique pour qu'elle puisse aider les parties à chercher des solutions aux problèmes soulevés par les licenciements envisagés. Les mesures proposées correspondent, dans les grandes lignes, aux vœux formulés par les syndicats, notamment par l'Union syndicale suisse dans sa requête à ce sujet au Conseil fédéral. Le projet de recommanda-

tion prévoit diverses garanties supplémentaires et en particulier des consultations sur les changements dans les entreprises, les critères de désignation des travailleurs qui doivent être licenciés, les priorités de réembauchage et les mesures d'atténuation des effets des licenciements.

Application des conventions et recommandations

La commission, tripartite comme les autres, qui s'occupe de l'application des conventions et des recommandations est sans doute l'une des plus importantes de la Conférence. Car les plus beaux textes perdent toute leur valeur s'ils ne sont pas traduits correctement dans les faits. Cela est vrai en particulier en ce qui concerne la liberté syndicale qui fait l'objet du plus grand nombre de plaintes. Cette commission était présidée, cette année, avec beaucoup de compétence et de doigté, par M. André Zenger, chef du service des affaires internationales de l'OFIAMT. Le rapport qui a été publié à l'issue des travaux porte la marque d'un «esprit sérieux et constructif» qui a régné tout au long des travaux.

55 pays de tous les continents ont fourni des informations sur la manière dont ils s'acquittent de leurs obligations au regard des normes internationales du travail et de l'application des conventions qu'ils ont ratifiées. Pour la première fois depuis plusieurs années, tous les gouvernements invités à expliquer leur position l'ont fait. En dépit de l'augmentation importante du nombre de rapports reçus sur les conventions ratifiées, la Conférence a cependant noté avec regret neuf cas de manquement à l'envoi des rapports ou des informations demandés. Il s'agit surtout de pays en développement.

La Conférence a exprimé sa satisfaction des efforts continus des gouvernements en vue d'assurer l'application des conventions ratifiées et noté 74 cas dans lesquels les gouvernements ont apporté des changements dans leur législation et leur pratique au cours de l'année écoulée. Toutefois, sept pays font l'objet de paragraphes spéciaux portant tous sur l'application de conventions relatives aux droits de l'homme. Il s'agit de l'Argentine, de la Bolivie, de la République centrafricaine, du Chili, du Guatemala, de la Tanzanie et de l'Union soviétique.

La procédure de contrôle, pour être efficace, doit être fondée sur un dialogue de caractère tripartite franc et sincère entrepris avec la volonté de surmonter les difficultés. Les changements nécessaires pour conformer la législation nationale aux normes internationales peuvent n'être pas toujours faciles à mener sur le champ. Cependant, la Conférence a été encouragée par les nombreuses indications témoignant que les normes de l'OIT sont de plus en plus présentes dans l'esprit des hommes qui décident de la politique, des législateurs et des forces productives de la société. Ces normes laissent par conséquent leur empreinte sur le développement social national. C'est essentiel.

En examinant l'application des normes sur l'âge minimum pour l'admission à l'emploi ou au travail, la Conférence a invité les gouvernements

à faire un «effort spécial» pour ratifier et appliquer la convention No 138 (de 1973), qui est un «instrument efficace pour combattre le problème très grave du travail des enfants». Car la législation n'est pas suffisante par elle-même pour éliminer le travail des enfants. Etant donné que le sous-développement et la pauvreté sont les causes premières de ce travail, des mesures sont nécessaires pour accélérer le développement des pays du tiers monde. La Conférence a considéré qu'il serait souhaitable d'inclure une discussion générale sur ce sujet à l'ordre du jour de sa session de 1983.

Notons encore que cette commission a rendu un vibrant hommage à M. Nicolas Valticos, vice-directeur général, qui pendant plus de trente ans a veillé au BIT à l'application des normes et au fonctionnement du système de contrôle.

Déclaration concernant l'apartheid

La Conférence a également adopté une nouvelle déclaration concernant la politique d'apartheid en Afrique du Sud, qui constitue une mise à jour d'une déclaration antérieure de 1964.

Cette déclaration condamne vigoureusement «la politique raciale, dégradante, criminelle et inhumaine du gouvernement sudafricain», envisage l'accroissement des ressources de l'OIT – notamment par la création d'un fonds volontaire – qui lui permettrait d'élargir le champ de son assistance dans les domaines de sa compétence. La déclaration suggère également de créer une commission permanente de l'apartheid à la Conférence, qui serait notamment chargée d'évaluer les mesures prises ou non par les gouvernements et les organisations d'employeurs et de travailleurs des Etats membres de l'OIT.

Quatre résolutions

La première résolution adoptée par la Conférence a été présentée par le groupe des employeurs. Elle met l'accent sur l'importance et l'accès des cadres dirigeants et des chefs d'entreprises à la formation aux techniques de gestion. Elle insiste auprès des Etats membres pour qu'ils y incluent les problèmes du travail, et en particulier les relations de travail, la négociation collective et les rapports positifs avec des organisations de travailleurs libres, indépendantes et autonomes. La formation et le comportement des cadres intéressent évidemment aussi les travailleurs à plusieurs titres. En tant que collaborateurs et partenaires aux négociations collectives en particulier.

La seconde résolution, dont le projet a été soumis par un groupe de délégués des travailleurs, parmi lesquels figurait le nom du délégué suisse, invite les Etats membres à assurer, dans toute la mesure du possible, l'application de la nouvelle Stratégie internationale du développement. Elle leur demande en outre de tenir compte du fait que la

ratification et l'application intégrale des normes de l'OIT constituent l'un des éléments fondamentaux de la réalisation des buts et objectifs de cette stratégie.

Dans la troisième résolution, le Conseil d'administration du BIT est invité à charger le Directeur général de maintenir une coopération étroite avec les organismes des Nations Unies concernés par le désarmement, afin que l'OIT puisse continuer à apporter une contribution appropriée, dans les limites de sa compétence, au travail accompli en ce domaine par l'ensemble du système des Nations Unies. Les Etats membres sont priés d'apporter leurs concours aux études et recherches que le BIT entreprendra à ce sujet. Le Conseil d'administration, pour sa part, est invité à déterminer, compte tenu de ces recherches, les autres mesures qui se prêteraient à l'action de l'OIT pour ce qui concerne les conséquences économiques et sociales du désarmement.

Il n'est pas nécessaire d'insister sur l'importance de ce problème, à la solution duquel l'OIT ne peut toutefois, malheureusement, apporter qu'une contribution modeste. C'est une question qui relève avant tout de la volonté politique des nations.

La quatrième résolution recommande aux Etats membres de l'OIT de fournir des possibilités de formation appropriées pour tous les groupes de population dans tous les secteurs de l'économie et pour tous les niveaux de qualification, en vue de faire face aux besoins changeants de la société. Elle les invite également à améliorer l'efficacité des systèmes et programmes d'orientation et de formation, afin qu'ils contribuent au mieux à la réalisation des objectifs de développement. La résolution réaffirme le rôle de direction de l'OIT dans le domaine de la formation au sein du système des Nations Unies et invite le Directeur général à prendre les mesures nécessaires pour permettre à l'Organisation de jouer un rôle de coordination sur les problèmes relatifs à la formation.

Structure

La réforme de la structure de l'OIT est devenue un véritable serpent de mer. On en parle depuis des années. Elle est rendue nécessaire par le développement de l'Organisation qui compte aujourd'hui 145 Etats-membres, alors qu'ils n'étaient que quelques dizaines au début.

Les textes élaborés cette année pour donner effet aux accords de compromis conclus sur quatre questions – nomination du directeur général du BIT, quorum, procédure d'amendement à la Constitution de l'OIT, procédure de présentation des résolutions – «constituent la conclusion valable des efforts déployés jusqu'ici sur ces questions ainsi qu'une base satisfaisante des amendements futurs à la Constitution et aux règlements, selon le cas». C'est du moins ce qu'a estimé la Conférence.

Compte tenu des progrès enregistrés, il a donc été jugé utile d'inscrire à l'ordre du jour de la prochaine session les projets d'amendements correspondant à l'ensemble des questions de structure.

En exprimant «le vif désir que l'on parvienne cette fois à un consensus définitif», la Conférence a prié le Conseil d'administration du BIT de prendre toutes les dispositions appropriées en vue de cette inscription et «de finaliser les questions en suspens». Il faut souhaiter que ce vœu pourra effectivement se réaliser l'année prochaine.

Gabriel Ventejol, nouveau président du Conseil

La Conférence était présidée par M. Alioune Diagne, ministre de la fonction publique, de l'emploi et du travail du Sénégal. Les vice-présidents étaient: M. Gennadi Jossifovitch Oudovenko (délégué gouvernemental de l'Ukraine), M. Horacio Guillermo Villalobos (délégué employeur du Venezuela) et M. Frank L. Walcott (délégué travailleur de la Barbade).

Au cours de la séance tenue immédiatement après la fin de la Conférence, le Conseil d'administration du BIT s'est donné un nouveau président en la personne de M. Gabriel Ventejol (France). L'élu, qui est président du Conseil économique et social français, est depuis quelque trente ans étroitement associé aux travaux de l'OIT. Il le fut d'abord en qualité de représentant des travailleurs, puis sur les bancs des représentants gouvernementaux. Militant syndical actif, il a été secrétaire de la Confédération générale du travail – Force ouvrière (CGT-FO) de 1950 à 1974. A ce titre, il a participé à de nombreuses réunions de l'OIT. Il siège depuis cinq ans au Conseil d'administration du BIT en qualité de représentant du gouvernement français. Nous félicitons chaleureusement notre collègue Ventejol pour cette flatteuse élection.

Le Conseil d'administration a été d'ailleurs renouvelé dans son ensemble pour la prochaine période administrative de trois ans. A ce sujet signalons que notre collègue André Ghelfi a été élu membre suppléant (félicitations), en remplacement de Jean Clivaz, qui a déposé son mandat.

Le grand jour de Walesa

La Conférence devait recevoir la visite du pape Jean-Paul II qui a été, comme l'on sait, empêché de venir à Genève à la suite de l'attentat perpétré contre lui quelques semaines auparavant. La suppression forcée de cette visite a été regrettée par tous les participants.

En revanche, le président de la République du Venezuela, M. Luis Herrera Campins, a pu s'adresser aux délégués comme prévu. Il a souligné que la crise économique actuelle est un effet de l'absence de justice et d'équité dans les relations économiques internationales.

En outre le prince Harald et la princesse Sonja de Norvège ont assisté à une séance plénière de la Conférence. Mais la vedette a été incontestablement tenue par le syndicaliste Lech Walesa, qui était là en tant que chef de la délégation des travailleurs polonais. L'accueil que lui a réservé, lors de la réunion préliminaire, le groupe des travailleurs de la Confé-

rence, hormis les délégués venus des pays de l'Est, a montré la signification profonde du combat qu'il mène dans son pays. Il est apparu comme le symbole d'un syndicalisme libre et indépendant. L'ovation extraordinaire dont il a été l'objet trois jours plus tard lorsqu'il s'est exprimé devant l'assemblée plénière tripartite, a confirmé les sentiments manifestés par son propre groupe. Il a ainsi obtenu, pour son organisation, une sorte de consécration internationale qui renforcera certainement sa position au plan national.

Conclusions

Il est toujours difficile de formuler des conclusions, ou même un simple jugement, sur une réunion d'une telle ampleur et qui dure trois semaines entières. D'autant que les objets traités sont de nature très diverse, bien que tous en rapport direct avec la situation des travailleurs. Nous pouvons néanmoins affirmer que la Conférence internationale du travail 1981 a été fructueuse. Des résultats concrets ont été obtenus à Genève, en faveur des travailleurs du monde entier. Cela grâce à un esprit de coopération remarquable basé sur le tripartisme (gouvernements, employeurs, travailleurs) propre à l'Organisation. Ce système unique dans le cadre des Nations Unies a une fois de plus fourni la preuve de son efficacité. Et cette année les participants ont limité au strict minimum, il faut le dire, les discussions relevant de la politique pure et qui ne sont pas de la compétence de l'OIT. Les représentants des travailleurs l'ont constaté avec satisfaction. Ils ont du reste, dans l'ensemble, fait preuve d'un remarquable esprit de cohésion tout au long des débats dans les différentes commissions techniques. Ce qui leur a permis de remporter d'appréciables succès, au cours de votes parfois très serrés.

Ces mêmes délégués devront maintenant veiller à ce que les gouvernements des Etats-membres engagent, le plus rapidement possible, la procédure de ratification des conventions adoptées par la Conférence, afin que les améliorations prévues puissent être appliquées sans trop de retard. Sans quoi les efforts accomplis pendant trois semaines à Genève perdraient une large partie de leur efficacité.

Précisons encore, pour terminer, que la délégation du gouvernement suisse était de nouveau dirigée par M. Jean-Pierre Bonny, directeur de l'OFIAMT, celle des employeurs par M. Roger Décosterd, directeur du personnel de Nestlé, alors que Jean Clivaz était à la tête de la délégation des travailleurs qui comprenait André Ghelfi, en qualité de délégué-suppléant, ainsi que les conseillers techniques Christiane Brunner, Rita Gassmann, François Portner, Richard Maier-Neff, Emile Kamber et Marcel Savary.

Nous croyons pouvoir dire que tous les membres de la délégation helvétique ont pris leur tâche très au sérieux et accompli du bon travail. Leur voix a été entendue dans ce vaste concert international.