

# L'Organisation Internationale du Travail

---

Tout le monde connaît le Bureau international du Travail et son éminent directeur, M. Albert Thomas. Mais, à voir les erreurs courantes qu'amis et adversaires entretiennent à ce sujet, il ne paraît pas inutile de préciser la nature, la compétence et l'œuvre de l'institution genevoise.

## Les origines.

L'Organisation internationale du Travail a été créée par le Traité de paix de Versailles, comme une institution de la Société des Nations. Mais il serait bien erroné de croire que c'est une improvisation datant de 1919. A la vérité, elle remonte bien plus haut, car elle n'est que l'aboutissement d'une longue série d'efforts.

L'idée qui lui sert de base est la nécessité d'une *législation internationale du travail*, et cette idée est la même, au fond, que celle de toute législation du travail.

La naissance de la grande industrie moderne, à la fin du XVIII<sup>e</sup> siècle et au commencement du XIX<sup>e</sup>, est marquée par une série d'abus qui attirèrent la réprobation générale : travail des tout petits enfants et des femmes, conditions hygiéniques épouvantables, journées démesurément longues et bas salaires. C'est cette expérience de la liberté sans contrôle qui a forcé le législateur à intervenir, et c'est le début de la *protection légale des travailleurs*, qui prit naissance en Angleterre d'abord et s'étendit successivement, avec l'industrie elle-même, dans tous les pays.

Or, dès 1818, un grand réformateur anglais, qui était en même temps un industriel, Robert Owen, s'adressait aux gouvernements de l'Europe, leur demandant de s'entendre pour édicter une législation du travail commune, cette entente étant, à ses yeux, la condition de son application efficace. L'idée fut reprise ensuite, de 1839 à 1859, par un filateur alsacien, Daniel le Grand, qui insistait sur cette considération que sans un accord international, l'objection de la concurrence étrangère ferait échec à tout progrès de la protection légale. Puis ce furent les congrès de philanthropes, de médecins, d'ouvriers qui multiplièrent les vœux. En 1889, le Conseil fédéral suisse se décidait à demander aux divers gouvernements de se réunir en conférence à Berne, quand l'empereur d'Allemagne, Guillaume II, récemment monté sur le trône, reprit l'invitation pour son compte et convoqua la Conférence de Berlin de 1890.

Le moment de la réalisation n'était pas encore venu. La Conférence n'aboutit qu'à des vœux, disant : « Il est désirable que... telle ou telle loi soit promulguée... »

Mais l'idée n'était pas morte. Elle fut reprise par une association privée, fondée à Paris en 1900, après avoir été conçue au Congrès international de législation du travail de Bruxelles de 1897 : c'est l'*Association internationale pour la Protection légale des Travailleurs*.

Composée d'économistes, de législateurs, de savants et aussi d'ouvriers de tous les pays et de tous les partis, elle adopta une méthode qui se révéla efficace : elle étudia à fond un petit nombre de questions, de nature à soulever la moindre résistance et susceptibles de faire l'objet de conventions internationales. C'est à la suite de ces études, qu'à l'invitation du gouvernement suisse, se réunirent à Berne, en 1905, les délégués de quinze Etats européens en une conférence préparatoire et signèrent des bases de conventions : l'une, interdisant le travail de nuit des femmes dans l'industrie ; l'autre, prohibant l'emploi du phosphore blanc dans l'industrie des allumettes. Ces projets furent, l'année suivante, coulés en forme de conventions par des plénipotentiaires.

Ainsi les premières conventions de Berne avaient ouvert la voie et fait voir au monde qu'une législation internationale du travail était possible.

De nouveaux projets étaient sur le chantier quand vint la guerre. Pendant celle-ci même, des congrès ouvriers demandèrent que le traité de paix confînt des « clauses ouvrières » et notamment le développement des conventions internationales du travail.

Des promesses furent faites, et quand la Conférence de la Paix se réunit à Paris, en janvier 1919, l'une de ses premières résolutions fut de nommer une « Commission de législation internationale du travail ». C'est celle-ci qui rédigea ce qui est devenu la Partie XIII du Traité de Versailles, qui forme les statuts de l'Organisation internationale du Travail.

## Compétence.

Quel est le but de l'Organisation et que peut-elle ?

Son but est défini par le préambule de la Partie XIII, qui porte :

« Attendu que la Société des Nations a pour but d'établir la paix universelle et qu'une telle paix ne peut être fondée que sur la base de la justice sociale ;

» Attendu qu'il existe des conditions de travail impliquant pour un grand nombre de personnes l'injustice, la misère et les privations, ce qui engendre un tel mécontentement que la paix et l'harmonie universelles sont mises en danger, et attendu qu'il est urgent

d'améliorer ces conditions : par exemple, en ce qui concerne la réglementation des heures de travail, la fixation d'une durée maxima de la journée et de la semaine de travail, le recrutement de la main-d'œuvre, la lutte contre le chômage, la garantie d'un salaire assurant des conditions d'existence convenables, la protection des travailleurs contre les maladies générales ou professionnelles et les accidents résultant du travail, la protection des enfants, des adolescents et des femmes, les pensions de vieillesse et d'invalidité, la défense des travailleurs occupés à l'étranger, l'affirmation du principe de la liberté syndicale, l'organisation de l'enseignement professionnel et technique et d'autres mesures analogues;

» Attendu que la non-adoption par une nation quelconque d'un régime de travail réellement humain fait obstacle aux efforts des autres nations désireuses d'améliorer le sort des travailleurs dans leurs propres pays;

» Les Hautes Parties contractantes, mues par des sentiments de justice et d'humanité aussi bien que par le désir d'assurer une paix convenable et durable, ont convenu ce qui suit :

» Il est fondé une organisation permanente chargée de travailler à la réalisation du programme ci-dessus. »

Ainsi, trois idées fondamentales sont à la base de l'Organisation :

La première est que la paix universelle ne peut être fondée que sur la base de la justice sociale;

La seconde que l'injustice sociale met en danger la paix universelle;

La troisième, que chaque nation doit adopter un régime de travail réellement humain, non seulement par raison de justice, mais parce que la non-adoption d'un tel régime empêche les autres nations d'améliorer le sort de leurs travailleurs.

Ce sont là les idées directrices de la législation internationale du travail.

On aura remarqué que ce préambule énumère, à titre exemplatif, les objets que comprend la législation protectrice des travailleurs et en embrasse tout l'ensemble. On peut dire que tout ce qui intéresse le régime du travail est du ressort de l'Organisation.

Des doutes se sont élevés, en 1921, sur le point de savoir si l'Organisation pouvait s'occuper du travail agricole. L'affaire vint jusque devant la Cour permanente de Justice internationale de La Haye qui déclara, dans son avis du 12 août 1922, que « la compétence de l'Organisation s'étend à la réglementation internationale des conditions du travail des personnes employées dans l'agriculture ».

De même, les conditions de travail des travailleurs intellectuels, des mutilés, des émigrants, des artisans rentrent dans la compétence de l'Organisation.

Mais il est clair que si elle peut étudier, se renseigner, enquêter au sujet de tout ce qui est travail et travailleur, c'est toujours en vue d'une législation internationale, c'est-à-dire, dans l'état actuel des choses, de conventions internationales du travail. L'Organisation n'est pas plus que la Société des Nations, un super-Etat ayant le droit de commandement aux Etats. Aussi, il faut être complètement ignorant de sa nature pour lui reprocher, comme on l'a fait récemment, de ne pas « agir » contre la Russie soviétique à propos du travail forcé. A quel titre aurait-elle pu le faire ? D'autant plus que la Russie n'est pas membre de l'Organisation.

### Les Etats-Membres.

Sont membres de l'Organisation, de plein droit, tous les membres de la Société des Nations (art. 387). Il n'y a pas, à l'heure actuelle, d'autre mode d'entrée à l'Organisation, que la Société des Nations. Mais l'Allemagne et l'Autriche y ont été admises, par exception, en 1919, avant de faire partie de la Société des Nations, parce que le Conseil suprême des Alliés avait convenu avec ces deux puissances que la première Conférence du Travail pourrait les admettre.

Il y a donc aujourd'hui cinquante-six Etats-Membres (1).

Parmi les Etats qui pourraient être membres de la Société des Nations, mais n'en sont pas, il y a les Etats-Unis d'Amérique, l'Equateur et le Hedjaz qui n'ont pas ratifié le Traité de Versailles. Costa-Rica a donné sa démission de la Société des Nations et n'est plus membre depuis 1926.

On peut dire que ce sont tous les Etats civilisés du globe, à l'exception des Etats-Unis d'Amérique, de la Russie soviétique et de la Turquie.

---

(1) Ce sont : les membres originaires de la Société des Nations qui font encore partie de celle-ci : la Belgique, la Bolivie, l'Empire Britannique, le Canada, l'Australie, l'Afrique du Sud, la Nouvelle-Zélande, l'Inde, la Chine, Cuba, la France, la Grèce, le Guatemala, Haïti, le Honduras, l'Italie, le Japon, le Libéria, le Nicaragua, Panama, le Pérou, la Pologne, le Portugal, la Roumanie, le Siam, la Tchécoslovaquie, l'Uruguay et la Yougoslavie. Ensuite, les Etats invités qui ont accédé au Pacte en 1919 : l'Argentine, le Chili, la Colombie, le Danemark, l'Espagne, la Norvège, le Paraguay, les Pays-Bas, la Perse, le Salvador, la Suède, la Suisse, le Venezuela. Enfin, les Etats admis par l'Assemblée des Nations : l'Allemagne (admise en 1926 à la Société des Nations, mais à l'organisation dès 1919); en 1920 : l'Albanie, l'Autriche, la Bulgarie, la Finlande, le Luxembourg; en 1921 : l'Estonie, la Lettonie, la Lithuanie; en 1922 : la Hongrie; en 1923 : l'Ethiopie, l'Etat Libre d'Irlande; en 1924 : la République Dominicaine, auxquels il faut ajouter à présent le Mexique (1931). Le Brésil, tout en ayant donné sa démission à la Société des Nations, reste membre de l'organisation.

## La Conférence.

L'Organisation comprend :

- 1° Une Conférence générale des représentants des membres;
- 2° Un Conseil d'administration, qui a le « contrôle »
- 3° Du Bureau international du Travail.

La Conférence est l'organe principal : elle vote les actes qui forment la législation internationale du travail.

Elle se réunit en principe tous les ans, et se compose de quatre représentants de chacun des Etats-Membres, dont deux sont les délégués du gouvernement et dont les deux autres représentent respectivement les employeurs et les ouvriers. Les délégués non-gouvernementaux sont nommés par le gouvernement, mais d'accord avec les organisations les plus représentatives, soit des employeurs, soit des travailleurs, pour autant que de telles organisations existent dans le pays considéré.

Les délégués sont accompagnés de conseillers techniques, à raison de deux par question à l'ordre du jour.

L'assemblée de la Conférence comprend ainsi trois à quatre cents personnes, qui forment en quelque sorte un imposant parlement international du travail. Ce n'est pas un véritable parlement, puisqu'il n'a pas le droit de voter des lois obligatoires pour les Etats. Mais, cependant, il y ressemble par deux traits qui le différencient des assemblées diplomatiques comme la Société des Nations : chaque délégué a le droit de vote individuel; l'ouvrier peut voter différemment du patron, et il ne s'en fait pas faute, et même les délégués du gouvernement peuvent voter différemment. En outre, la Conférence a, comme un parlement, le droit de vérifier les pouvoirs des délégués non-gouvernementaux. Si elle trouve que l'ouvrier ou le patron n'a pas été nommé conformément au Traité, par exemple sans l'accord des organisations les plus représentatives, elle peut, à la majorité des deux tiers des voix, l'invalidier. Cette disposition n'est pas restée lettre morte. Il y a, à chaque session de la Conférence, des délégués dont les pouvoirs sont contestés, notamment celui du délégué ouvrier italien, celui du patron hindou, etc.

La Conférence a essentiellement pour mission de voter des projets de convention et des « recommandations ». Dans les deux cas, une majorité des deux tiers des voix des délégués présents est requise.

Ces actes sont préparés de longue main. Le Conseil d'administration ayant adopté un objet à mettre à l'ordre du jour de la Conférence, l'étude en est faite par le Bureau international du Travail, qui présente à une première session de la Conférence un projet, soumis au préalable aux gouvernements, exposant les points

sur lesquels doit porter le questionnaire qui sera adressé de nouveau aux gouvernements. A la suite de cette première discussion à la Conférence, le questionnaire est transmis à tous les membres, et sur la base de leurs réponses, le Bureau formule des propositions de convention ou de recommandation.

Celles-ci sont discutées une seconde fois par la Conférence, après examen en commission.

C'est seulement alors qu'a lieu le vote final.

### L'engagement des Etats.

S'il s'agit d'un projet de convention voté à la majorité des deux tiers, les Etats-Membres se sont engagés à le soumettre dans le délai d'un an aux autorités compétentes pour le transformer en loi : c'est, en général, la législature.

Soumettre, ne veut pas dire approuver. Un gouvernement satisfait même à ses obligations si, en soumettant un projet de convention à son parlement, il l'engage même à ne pas l'adopter. C'est déjà arrivé.

Mais si le parlement donne son assentiment, le gouvernement doit ratifier la convention, ce qui se fait en communiquant la ratification au secrétaire général de la Société des Nations.

Si le parlement ne donne pas son assentiment, le gouvernement n'est soumis à aucune obligation.

On voit donc que la liberté des Etats, même en présence de projets votés par la Conférence, reste entière.

Toute convention ratifiée est enregistrée par le secrétaire général et lie les membres qui l'ont ratifiée, mais eux seuls. Chacun d'eux est alors obligé de prendre les mesures nécessaires pour rendre effectives les dispositions de la convention.

S'il s'agit d'une recommandation, le membre est toujours obligé de la soumettre aux autorités compétentes, mais il n'est pas tenu d'y donner une suite quelconque, soit législative, soit administrative. La recommandation a été inventée surtout pour permettre l'adhésion des Etats fédératifs qui ne peuvent ratifier des conventions du travail, comme les Etats-Unis par exemple. Mais il s'est révélé, à la pratique, que les recommandations avaient de l'intérêt pour les objets qui ne peuvent former de véritables conventions. Elles servent aussi à compléter, à indiquer des mesures d'exécution pour des conventions qui ne peuvent entrer dans tous les détails.

### Les sanctions.

Il n'y a pas de gendarmes entre Etats. Il n'y a pas d'inspecteurs du travail internationaux, ayant le pouvoir de dresser des procès-verbaux aux Etats contrevenants. Déjà, lors des conventions de

Berne, on avait imaginé de créer certains organes de contrôle pour l'exécution des conventions du travail. Mais il faut que ce contrôle soit consenti par les parties contractantes elles-mêmes.

C'est dans cet ordre d'idées que la Partie XIII a institué un système de sanctions intéressant.

Il y a tout d'abord un droit de regard : les Etats-Membres qui ont ratifié des conventions doivent chaque année présenter un rapport sur les mesures d'exécution qu'ils ont prises. Ce rapport n'est pas simplement enterré dans un carton. Il est soumis à une commission d'experts-juristes (elle est présidée par M. Tschoffen), qui présentent leurs observations au Conseil et à la Conférence. A chaque session de la Conférence, il y a un examen approfondi de ces rapports, et une discussion suivie de résolutions.

Mais en dehors de ce simple droit de regard, il y a la *réclamation* et la *plainte*.

La *réclamation* émane des associations professionnelles et est adressée au Conseil, qui peut demander des explications à l'Etat mis en cause et publier un rapport exprimant son avis — au besoin un blâme — sur le mode d'exécution de la convention.

La *plainte* émane d'un Etat qui a ratifié la convention. Elle peut donner lieu, si le Conseil d'administration le décide, à une enquête, que chaque Etat s'est engagé à subir éventuellement. Cette enquête est opérée par une commission internationale composée par le secrétaire général de la Société des Nations, et qui peut proposer des mesures à prendre. Si l'Etat en cause ne s'y soumet pas, l'affaire va devant la Cour permanente de Justice internationale, qui peut ordonner des sanctions pénales allant jusqu'au blocus économique et financier.

On voit ainsi que les conventions du travail ne sont pas, comme les autres, dépourvues de tout moyen de coercition.

Jusqu'à présent, il y a eu quelques *réclamations* sans grande importance, mais pas de *plainte*.

### Le Conseil d'administration.

Le Conseil d'administration du Bureau international du Travail joue un rôle capital dans l'Organisation. C'est à lui qu'incombent les décisions importantes, d'une part, pour la tenue et les travaux de la Conférence; d'autre part, pour le fonctionnement du Bureau.

Il est composé de vingt-quatre personnes, dont douze représentent les gouvernements, six les patrons et six les ouvriers.

Les patrons et les ouvriers sont élus par les délégués patrons et les délégués ouvriers à la Conférence.

Parmi les délégués gouvernementaux, huit sont nommés par les Etats-Membres « dont l'importance industrielle est la plus considérable ». La désignation de ceux-ci se fait, en cas de contestation, par le Conseil de la Société des Nations. Les quatre autres sont

élus par les délégués gouvernementaux à la Conférence, exclusion faite des délégués des huit Etats privilégiés (1).

La durée du mandat des membres du Conseil est de trois ans.

0 C'est le Conseil qui établit l'ordre du jour des sessions de la Conférence. Comme il est devenu de règle de nommer les membres du Conseil membres de la Commission de proposition à la Conférence, on peut dire qu'il dirige réellement les travaux de celle-ci.

2) Le Conseil a la haute-main sur le Bureau international du Travail. Il en arrête le budget, qui est incorporé dans le budget de la Société des Nations. Le fonctionnement du Bureau tout entier lui est subordonné. Il en nomme le directeur et lui donne des instructions. Il détermine l'objet et l'étendue de l'activité du Bureau. Il nomme les commissions spéciales qui ont à présenter des rapports ou des travaux. Bref, il « gouverne » comme l'indique l'expression anglaise « Governing Body ».

### Le Bureau international du Travail.

C'est l'administration même de l'Organisation internationale du Travail. C'est le support continu de son activité. La Conférence, qui dure trois semaines par an, donne l'impulsion en exprimant la volonté des Etats-Membres. Le Conseil, qui se réunit quatre fois par an pendant une semaine, est un organe directeur, de surveillance et de décision aussi, mais intermittent. Le Bureau, au contraire, a une vie journalière et continue.

A sa tête est placé un directeur, qui est aujourd'hui M. Albert Thomas. Homme d'une activité extraordinaire, réunissant toutes les qualités requises, il a su diriger le Bureau depuis 1920 mieux que personne n'eût pu le faire. Socialiste réformiste, il a la confiance d'une large section de la classe ouvrière organisée. Homme politique avisé, il a su se concilier les patrons dans toute la mesure où c'était possible. Vis-à-vis des gouvernements, il a su se révéler diplomate accompli, et, par des démarches personnelles (les voyages sont un de ses moyens d'action), il s'est créé des relations infiniment utiles pour la bonne marche et la considération du Bureau. Grand orateur, il exerce à la Conférence et au Conseil une influence personnelle considérable.

A côté de lui, il y a un directeur-adjoint, qui est un Anglais, M. H. B. Butler, ancien fonctionnaire du « Civil Service » britannique, qui remplit admirablement ses délicates et multiples fonctions.

---

(1) Font auourd'hui partie du Conseil d'administration : Etats ayant l'importance industrielle la plus considérable : l'Allemagne, la Belgique, le Canada, la France, la Grande-Bretagne, l'Inde, l'Italie et le Japon; Etats élus en 1931 : le Brésil, le Danemark, l'Espagne et la Pologne. Patrons : un Allemand, un Anglais, un Danois, un Français, un Italien et un Japonais. Ouvriers : un Allemand, un Anglais, un Belge, un Canadien, un Français et un Suédois. Il y a des membres adjoints et des suppléants.

Le personnel, qui compte environ quatre cents fonctionnaires, est réparti en quatre divisions : la division administrative, la division diplomatique, la division des recherches et celle des relations. Le recrutement se fait par concours. Plus de trente nationalités sont représentées dans le personnel. Il y a la moitié de femmes. Le Bureau possède des bureaux de correspondance à Paris, Londres, Rome, Washington, Berlin, Bruxelles, Varsovie, Madrid, Vienne, Prague, Budapest, à Dehli, à Tokio et en Chine.

Les publications du Bureau sont nombreuses et importantes. Il y a la série des *Etudes et Documents*, qui paraissent de temps à autre, et portent sur des objets très variés. La *Série législative* donne le texte (ou la traduction, en français, en anglais et en allemand) de toutes les lois et de tous les règlements importants relatifs au travail dans tous les pays du monde. Les grandes enquêtes, telle que la grande enquête sur la production et celle de la liberté syndicale forment des publications séparées. Il en est de même de l'*Encyclopédie de l'hygiène du travail* et de la *Bibliographie d'hygiène industrielle*. Il y a ensuite les périodiques : le *Bulletin officiel*, les *Informations sociales* (hebdomadaires), la *Revue internationale du Travail* (mensuelle), la *Chronique des Migrations*, la *Chronique de la Sécurité industrielle* (bimensuelle), le *Recueil international de Jurisprudence du Travail*; enfin, cette *Année sociale*, dont la série a commencé cette année-ci. Mettons à part les *Documents de la Conférence internationale du Travail*, qui donnent, pour chaque session, le compte rendu des débats, et, parmi les annexes, le célèbre rapport du Directeur, tableau magistral de toutes les questions intéressant l'Organisation, et qui est l'objet d'une discussion approfondie au sein de la Conférence.

Le Bureau comprend encore un service de renseignements, dont les gouvernements, les associations et les particuliers ne se font pas faute de profiter : en 1929, plus de mille demandes de renseignements ont fait l'objet de réponses qui sont parfois des études fort étendues.

En résumé, on peut assurer que le Bureau international du Travail a répondu magnifiquement au but qui lui était assigné par le Traité de paix. Nulle part n'existe un centre d'information comparable à celui de Genève.

### L'œuvre accomplie.

Pour mesurer l'importance de l'œuvre accomplie par l'Organisation internationale, il faut la rapprocher du préambule de la Partie XIII et de cet article 427 que l'on appelle la *Charte du Travail*, qui ont tracé le programme de l'institution.

Sans doute, tous les points n'en ont pas été épuisés. Sans doute, il reste beaucoup à faire pour établir cette législation internationale du travail qui est appelée à régir le monde.

Mais, dès maintenant, on peut dire que l'ensemble des conventions et des recommandations constitue une ébauche du code international du travail qui ne manque pas de grandeur.

Trente-deux conventions et trente-huit recommandations votées aux deux tiers des voix au cours de quinze sessions; tel est le bilan total. Les conventions ont réuni à ce jour 440 ratifications par quarante-trois Etats. En tenant compte des impossibilités morales et matérielles, cela représente 63 p. c. du nombre de ratifications possibles — ce qui est beaucoup plus qu'à la Société des Nations.

Voici maintenant les chapitres de notre Code international du Travail.

La protection de l'enfance au travail est réalisée par les conventions sur l'âge d'admission au travail industriel (1919), au travail agricole (1920), aux métiers de soutiers et de chauffeurs de navires (1921) et à la prochaine Conférence, sans aucun doute, aux professions non industrielles (1932); puis par l'interdiction du travail de nuit (1919), la protection contre le saturnisme (1919).

La protection des femmes, c'est l'interdiction du travail de nuit (1919), la protection de la mère ouvrière industrielle ou agricole (1919); c'est la protection contre le saturnisme (1919 et 1921), c'est la protection des émigrantes à bord des navires (1926).

La protection des loisirs et de la dignité humaine, c'est la convention sur la durée du travail des ouvriers dans l'industrie (1919), des employés dans le commerce (1930), celle sur le repos hebdomadaire dans l'industrie et le commerce (1921), la recommandation sur l'utilisation des loisirs (1924), sur la durée du travail dans les mines de houille et de lignite (1930).

Le recrutement de la main-d'œuvre et la lutte contre le chômage font l'objet de la convention et des recommandations de Washington (1919), de la convention de Gênes sur l'indemnité en cas de naufrage (1920), les recommandations sur l'assurance-chômage des marins (1920) et le chômage dans l'agriculture (1926), les conventions sur le contrat d'engagement des marins (1926) et leur rapatriement (1926).

De nombreuses conventions s'occupent de l'hygiène industrielle : sans parler de celle qui date de Berne sur l'interdiction du phosphore blanc, qui a été recommandée à Washington, il y a celle sur l'emploi de la céruse (1926), sur la réparation des maladies professionnelles (1925), sur l'interdiction du travail de nuit dans les boulangeries (1925), sur l'indication du poids sur les gros colis transportés par bateaux (1929), et la protection des travailleurs occupés au chargement et au déchargement des bateaux (1929).

Les assurances sociales : conventions sur la réparation des accidents du travail (1921 et 1925), l'assurance-maladie des travailleurs

de l'industrie, du commerce, des gens de maison, des travailleurs agricoles (1927), avec l'importante recommandation sur les principes généraux de l'assurance-maladie.

L'égalité de traitement des travailleurs nationaux et étrangers a été consacrée, pour les accidents du travail, par une convention et une recommandation (1926).

Les questions des migrations ont été touchées par une convention en 1926 et par une recommandation en 1922.

Le travail forcé ou obligatoire est interdit par la convention et la recommandation de 1930.

L'inspection du travail, visée spécialement par la Charte du Travail, a fait l'objet d'une recommandation étendue en 1923 et d'une autre sur l'extension de l'inspection aux gens de mer (1926).

On a même abordé la question des salaires par la convention et la recommandation de 1928 sur l'institution de méthodes de fixation des salaires minima.

Il faut de la mauvaise foi pour ne pas reconnaître l'effort immense accompli, d'année en année, vers cet idéal de toute législation du travail : formuler un minimum de conditions d'existence en dessous duquel la vie d'aucun homme ne doit descendre.

Quand on pense que cet effort n'est pas limité à quelques Etats de l'Europe, mais s'irradie sur le monde entier, on comprend mieux encore la grandeur de l'œuvre accomplie.

A côté de l'œuvre positive et concrète, on nous permettra de citer les paroles que prononçait en 1930 le président de la quatorzième session de la Conférence :

« Ce qu'il faut voir, c'est l'ensemble impressionnant des relations que le monde entier entretient avec le Bureau international du Travail. C'est l'autorité, c'est le prestige acquis et en croissance. C'est ce millier de demandes de renseignements, par quoi s'affirme, chaque année, le besoin grandissant des gouvernements, des administrations, des organisations professionnelles, d'une information sûre et complète, que seul le Bureau peut donner. C'est le retentissement des délibérations de la Conférence, qui gagne les pays les plus reculés et même les Etats qui ne sont point membres. N'est-il pas vrai que c'est là le rayonnement de l'idée, la diffusion du concept de justice sociale, prélude à l'action positive, législative et administrative ? Avant qu'elle se réalise dans une loi, dans une institution nationale, il faut que l'idée ébranle les esprits, les éveille, les tourmente et les pousse à l'action. C'est d'ici que part l'onde vibrante qui va, de proche en proche, gagner les confins de la terre. N'y eût-il que l'action permanente et vivante du Bureau international du Travail, notre œuvre ne serait pas vaine! »

ERNEST MAHAIM.