



The Global Voice of Business

ORGANISATION INTERNATIONALE DES EMPLOYEURS



LES CONVENTIONS 87 ET 98
DE L'OIT RECONNAISSENT-ELLES
LE DROIT DE GRÈVE ?

Décembre 2014

MADAME, MONSIEUR,

En 2012, la Commission d'Application des Normes (CAN) de la Conférence internationale du Travail a constaté une "impasse" provoquée par les divergences de vue entre les groupes des employeurs et des travailleurs sur la question du droit de grève.

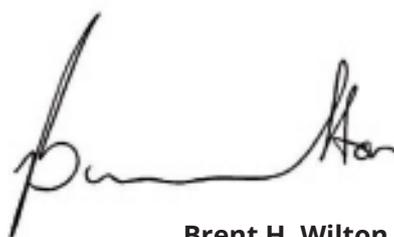
La controverse est due à la manière dont le droit de grève est largement interprété par la Commission d'Experts de l'Application des Conventions et Recommandations (CEACR) sur base de la convention n° 87 de 1949 sur "la liberté syndicale et la protection du droit syndical". Cela fait des années que les employeurs contestent l'extension du mandat de la CEACR à fournir des interprétations des conventions de l'OIT, en particulier les conventions 87 et 98 qui, selon les employeurs, ne prévoient pas et ne reconnaissent pas implicitement le droit de grève.

Le présent document vise à expliquer dans le détail la position du Groupe des employeurs vis-à-vis des larges interprétations de la CEACR concernant le droit de grève et les réglementations y afférentes. Ceux d'entre vous qui abordent ce sujet pour la première fois peuvent consulter le glossaire figurant à la fin du document, où sont reprises les définitions des termes les plus techniques.

La première version de ce document faisait état de l'examen par le Conseil d'administration, lors de sa session de novembre 2014, d'un recours à la Cour internationale de Justice afin d'obtenir son avis sur la reconnaissance du droit de grève par la Convention 87. Nous sommes heureux d'annoncer que les mandants de l'OIT sont convenus de ne pas suivre cette voie pour l'instant, mais de tenir une discussion tripartite début 2015. Il convient également de noter que cette discussion fait partie d'une approche globale adoptée afin de résoudre les différents problèmes qui entravent le fonctionnement optimum du système de contrôle de l'OIT et qui sera à l'ordre du jour de la session de mars du Conseil d'administration.

J'espère que vous continuerez à trouver ce document utile dans la poursuite de votre engagement dans ce débat. Vos commentaires et suggestions sont toujours les bienvenus.

Meilleures salutations.



Brent H. Wilton
Secrétaire général

Conventions n° 87 et 98 de l'OIT

LE DROIT DE GRÈVE N'EST PAS PRÉVU DANS LES CONVENTIONS 87 OU 98 DE L'OIT – ET ELLES N'ONT D'AILLEURS PAS ÉTÉ RÉDIGÉES DANS CE SENS PAR LES MANDANTS TRIPARTITES À L'ÉPOQUE DE LA CRÉATION ET DE L'ADOPTION DES INSTRUMENTS.

L'historique législatif de la convention n° 87 est indiscutablement clair. Le rapport préparatoire de l'OIT de 1948 précise que *“la convention en question ne concerne que la liberté syndicale et non le droit de grève”*¹. De plus, lors des discussions sur la convention n° 87 pendant les Conférences internationales du Travail (CIT) de 1947 et 1948, aucun amendement concernant le droit de grève n'a été adopté ni même soumis.² En outre, ce sujet a été réexaminé *expressis verbis*, lors de l'adoption de la convention n° 98 sur le droit d'organisation et de négociation collective, en 1949.

Au cours des discussions qui ont suivi, le Président a déclaré *“irrecevables”* les amendements déposés par deux membres travailleurs et un délégué gouvernemental, visant à introduire

une garantie du droit de grève dans la convention au motif que la question du droit de grève n'était pas couverte par le texte proposé et qu'elle serait dès lors reportée jusqu'à ce que la Conférence analyse le point V de l'ordre du jour ayant trait, entre autres, à la question de la conciliation et de l'arbitrage.³ Cette question n'a pas été examinée l'année suivante.

Le paragraphe 4 de la recommandation 92 sur la conciliation et l'arbitrage volontaires adoptée en 1951, fait référence aux grèves et lock-out en termes très généraux et n'entend pas les réglementer.⁴ Le paragraphe 7 de cette recommandation établit que *“Aucune disposition de la présente Recommandation ne pourra être interprétée comme limitant d'une*

“Le droit de grève n'est pas prévu dans les conventions 87 ou 98 de l'OIT – et elles n'ont d'ailleurs pas été rédigées dans ce sens par les mandants tripartites à l'époque de la création et de l'adoption des instruments.”

¹ CIT, 31^{ème} session, 1948, Rapport VII, p. 87

² CIT, 81^{ème} session, 1994, Rapport III (Partie 4B), par. 142

³ CIT, 32^{ème} session, compte rendu des travaux, 1949, p. 468

⁴ Voir texte de la recommandation 92 de 1951 http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312430:NO

manière quelconque le droit de grève.”⁵ Cependant, outre le fait qu’il ne s’agisse pas d’un élément contraignant, cela ne reconnaît pas en soi le droit de grève, ni ne le régleme. La Convention n° 105 comporte une référence aux “grèves”, mais ne parle pas de “droit de grève”.

Les employeurs ne contestent donc pas que des références à la grève aient été insérées dans des conventions, recommandations et résolutions de l’OIT, mais cela ne change rien au fait qu’il n’y a pas de réglementation de la grève dans la convention 87, ni dans aucun autre instrument de l’OIT.

La “Résolution de l’OIT concernant les droits syndicaux et leurs relations avec les libertés civiles”, adoptée en 1970, invitait le Conseil d’administration du BIT à réaliser une étude sur le droit de grève. Il convient de noter que des membres travailleurs et des membres gouvernementaux du comité de rédaction ont signalé que : “bien que le droit de grève soit prévu dans certains instruments adoptés par d’autres organisations internationales, aucun instrument de l’OIT ne traite de ce droit et l’OIT devrait envisager la possibilité d’adopter des normes à ce sujet.”⁶

Malgré ce contexte, la Commission des Experts sur l’Application des Conventions et des Recommandations (CEACR) maintient que le droit de grève se base sur l’Art. 3 de la Convention n° 87, qui stipule que : “Les organisations de travailleurs et d’employeurs ont le droit... d’organiser leur gestion et leur activité, et de formuler leur programme d’action”, et l’Art. 10 qui définit le terme “organisation”, au sens de la Convention, signifiant toute organisation “ayant pour but

de promouvoir et de défendre les intérêts des travailleurs ou des employeurs”⁷.

La CEACR mentionne le droit de grève pour la première fois dans sa troisième Étude d’ensemble sur le sujet en 1959, dans un seul paragraphe et seulement en référence au service public. Dans les études suivantes, la CEACR a progressivement développé son avis sur la question en sept paragraphes en 1973, puis 25 en 1983 et dans un chapitre séparé reprenant rien moins que 44 paragraphes en 1994 et 2012, y compris plusieurs sujets nouveaux. Fait préoccupant, la CEACR affirme au paragraphe 145 de l’Étude d’ensemble de 1994 que : “en l’absence d’une disposition expresse sur le droit de grève dans le texte de base, les organes de contrôle de l’OIT ont eu à déterminer la portée et la signification exactes des conventions en cette matière”. Cette soi-disant prérogative n’a jamais été approuvée ni par le Conseil d’administration ni par la Conférence internationale du Travail (CIT).

Sur base de cette interprétation, la CEACR étudie chaque année de nombreux cas impliquant des dispositions nationales spécifiques ou des pratiques limitant les actions de grève. Dans près de 90 à 98 % des cas, les experts concluent que les restrictions au droit de grève, qu’elles soient *de facto* ou *de jure*, ne sont pas compatibles avec la convention⁸. Ils ont donc élaboré un corpus complet sur un droit de grève extrêmement détaillé qui aboutit à une liberté très étendue et presque illimitée de faire grève⁹. En pratique, ces restrictions sont virtuellement inapplicables aux situations examinées.

“Sur base de cette interprétation... la CEACR étudie chaque année de nombreux cas impliquant des dispositions nationales spécifiques ou des pratiques limitant les actions de grève.”

⁵ Voir texte de la recommandation 92 de 1951 http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312430:NO

⁶ CIT, compte rendu des travaux, 54^{ème} session, 1970, septième point de l’ordre du jour, par. 12 et 25

⁷ Voir en détail, Étude d’ensemble de la CEACR, 1994, par. 136-179 et Étude d’ensemble de la CEACR 2012, par. 117

⁸ Wisskirchen, Système normatif de l’OIT : pratique et questions juridiques. Revue Internationale du Travail, Vol. 144 (2005), n° 3 p. 283 ; voir aussi Wisskirchen/Hess, Manuel des employeurs sur les activités liées à la normalisation de l’OIT, Genève 2001, p. 35.

⁹ Les études d’ensemble de la CEACR de 2012 et de 1994 consacrent 44 paragraphes aux grèves. Par contre, dans leur rapport de 1959 les experts font référence à la possibilité de droit de grève en un seul paragraphe, CIT, 43^{ème} session, 1959, Rapport III (Partie IV), par. 68.

La conclusion que les grèves ne sont pas réglementées par la convention 87 est confirmée par les travaux préparatoires à la convention et les circonstances dans lesquelles celle-ci a été conclue. Les Experts ont très justement souligné dans l'Étude d'ensemble de 1994 que le droit de grève a été évoqué à plusieurs reprises durant les travaux préparatoires, mais qu'aucune proposition explicite à ce sujet n'a été avancée lors des débats à la Conférence¹⁰. Les commentaires des Experts sur l'origine de la convention sont toutefois incomplets, étant donné que le rapport préparatoire du Bureau sur le projet de convention relatif à la liberté syndicale avait exclu une réglementation du droit de grève après analyse des réponses des gouvernements¹¹. Plusieurs gouvernements, tout en approuvant la formule, avaient cependant souligné, à juste titre apparemment, que la convention proposée ne concernait que la liberté syndicale et non le droit de grève, une question qui serait étudiée dans le cadre du point VIII (conciliation et arbitrage) de l'ordre du jour de la Conférence. Dans ces conditions, le Bureau avait jugé préférable de ne pas inclure de disposition sur ce point dans le projet de convention sur la liberté syndicale¹². Ceci avait été réaffirmé durant les débats en plénière. Le Président avait déclaré que le but de la convention n'était pas d'être un "code de réglementations" pour le droit d'association, mais plutôt une déclaration concise sur certains principes fondamentaux.¹³

Comme mentionné ci-dessus, lors de l'adoption de la Convention sur le droit d'organisation et de négociation collective, ce sujet fut à nouveau examiné *expressis verbis*. Au

cours des discussions qui ont suivi, les propositions de deux délégués des travailleurs et d'un délégué du gouvernement pour que le droit de grève soit garanti par la convention, ont été rejetées. L'Étude d'ensemble indique que le Président avait jugé que cet amendement n'était pas recevable, au motif que la question du droit de grève n'était pas couverte dans le texte proposé et qu'il serait dès lors reporté jusqu'à ce que la Conférence analyse le point V de l'ordre du jour ayant trait, entre autres, à la question de la conciliation et de l'arbitrage.¹⁴ Cette question n'a pas été reprise l'année suivante.

Il est aussi important de souligner que la CEACR dans son Étude d'ensemble de 2013 intitulée "La négociation collective dans la fonction publique : un chemin à suivre", couvrant la convention n° 151 sur les relations de travail dans la fonction publique de 1978, rappelle que durant les travaux préparatoires à la convention n° 151 il a été établi que la convention ne couvrait pas le droit de grève¹⁵.

Au sujet du droit de grève et de la convention n° 154, la CEACR a également rappelé qu'un amendement avait été proposé par les représentants des travailleurs pendant les travaux préparatoires à cette convention en 1980 et que celui-ci avait été sous-amendé par le représentant du gouvernement italien, ajoutant que : « Aucune mesure prise pour promouvoir la négociation collective ne devrait limiter d'une manière quelconque le droit de grève ». Il a cependant été rejeté après un vote enregistré à la demande des membres employeurs.¹⁶

¹⁰ Étude d'ensemble, 1994, par. 142.

¹¹ Wisskirchen, Système normatif de l'OIT: pratique et questions juridiques, Revue Internationale du Travail, Vol. 144 (2005), n° 3. p. 284.

¹² Rapport VII, 31^{ème} session de la Conférence internationale du Travail, 1948, p. 87.

¹³ CIT, 31^{ème} session, 1948, compte rendu des travaux, Annexe X, p. 477.

¹⁴ CIT, 32^{ème} session, compte rendu des travaux, 1949, p. 468.

¹⁵ Conférence internationale du Travail (CIT), 64^{ème} session, 1978, Compte rendu des travaux, p. 25/9, rapport de la Commission de la fonction publique, par. 62. Voir également le texte de l'Étude d'ensemble de la CEACR 2013, CIT102/III/1B, Par. 88, 308 et 406

¹⁶ Voir CIT, 66^{ème} session, 1980, compte rendu des travaux p. 41/9, Rapport du Comité de la négociation collective, par. 66. Voir aussi le texte de l'Étude d'ensemble de la CEACR 2013 CIT 102/III/1B, Par. 88, 308 et 406

Au moment du débat sur l'Étude d'ensemble de la Commission d'application des Normes (CAN) de la Conférence, en 2014, le Groupe des employeurs a souligné qu'il était positif de constater que la CEACR tenait compte des travaux préparatoires dans ses explications sur la portée de cette Convention.

Cependant, les employeurs ont clairement établi qu'ils ne comprenaient pas pourquoi la CEACR ne tenait pas compte des travaux préparatoires sur le même sujet pour la convention n° 87, selon lesquels il avait également été établi que la convention n° 87 ne traiterai pas du droit de grève.

Autres instruments internationaux

EN 1994, LA CEACR A FAIT UNE VAGUE ALLUSION AU FAIT QUE LA GRÈVE EST MENTIONNÉE DANS D'AUTRES INSTRUMENTS INTERNATIONAUX¹⁷.

Cependant, la Déclaration universelle des droits de l'homme de 1948 n'est pas pertinente pour aborder cette question. Bien qu'elle établisse de nombreux droits fondamentaux de manière générale, il ne s'agit que de recommandations et leur application n'est pas obligatoire¹⁸.

L'Article 22, par. 1 du Pacte International relatif aux droits civils et politiques¹⁹ et l'Article 8, par. 1(d) du Pacte International relatif aux droits économiques, sociaux et culturels²⁰ sont plus pertinents. Ces Pactes ont été, pendant de nombreuses années, l'objet de négociations visant à rédiger un Pacte unique des Nations Unies relatif aux droits de l'homme. Une motion visant à introduire le droit de grève parallèlement à la liberté syndicale a cependant été rejetée.

Après avoir scindé le texte en deux dans les pactes sus-mentionnés, l'Article 8 a été rédigé tel qu'il est libellé à la note 15 en bas de page.

Dans l'ensemble, ces règles ont une force contraignante moindre et des mécanismes de contrôle plus faibles que les conventions de l'OIT²¹. La Commission des droits de l'homme des Nations Unies, dans sa décision du 18 juillet 1986²², qui s'appuyait expressément sur les règles d'interprétation de la Convention de Vienne sur le Droit des Traités, a conclu que le droit à la liberté syndicale consacré à l'article 22 du Pacte International relatif aux droits civils et politiques, n'impliquait pas nécessairement le droit de grève et que l'intention des auteurs du Pacte n'était pas de garantir le droit de grève. Une analyse comparative de l'Art. 8, par. 1 (d), a confirmé que le droit de grève ne pouvait pas être considéré comme un élément implicite au droit de constituer des syndicats et de s'y affilier. Et aux termes de l'Art. 8, par. 1, le droit de grève était clairement et expressément subordonné à la législation du pays²³.

“En 1994, la CEACR a fait une vague allusion au fait que la grève est mentionnée dans d'autres instruments internationaux. Cependant, la Déclaration universelle des droits de l'homme de 1948 n'est pas pertinente pour aborder cette question.”

¹⁷ L'Étude d'ensemble, 1994, par. 143: Art. 8 (1) du Pacte international sur les droits économiques, sociaux et culturels fait référence au "... droit de grève, exercé conformément aux lois de chaque pays".

¹⁸ Voir Brupbacher, *Fundamentale Arbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation, Eine Grundlage der sozialen Dimension der Globalisierung*, Bern 2002, p. 10.

¹⁹ Nations Unies: Droits de l'homme: Recueil d'instruments internationaux, Vol. I (Première partie), Instruments universels, Centre pour les droits de l'homme, ST/HR/Rev. 5 (Vol. I/Part 1), Genève, 1994, p. 28. Art. 22, par. 1: "Toute personne a le droit de s'associer librement avec d'autres, y compris le droit de constituer des syndicats et d'y adhérer pour la protection de ses intérêts".

²⁰ Nations Unies: Droits de l'homme: Recueil d'instruments internationaux, Vol. I (Première partie), Instruments universels, Centre pour les droits de l'homme, ST/HR/Rev. 5 (Vol. I/Part 1), Genève, 1994, p. 11. Art. 8, par. 1 (d): "Les Etats parties au présent Pacte s'engagent à assurer ... (d) le droit de grève, exercé conformément aux lois de chaque pays."

²¹ Wisskirchen, Système normatif de l'OIT: pratique et questions juridiques, *Revue Internationale du Travail*, Vol. 144 (2005), n° 3 p. 286.

²² Commission des droits de l'homme des Nations Unies: Rapport du Comité des droits de l'homme, Assemblée Générale, 41^{ème} session, Document A41/40, New York, 1986.

²³ Wisskirchen, Système normatif de l'OIT: pratique et questions juridiques, *Revue Internationale du Travail*, Vol. 144

Au cours des procédures devant la Commission des droits de l'homme des Nations Unies, les plaignants ont affirmé qu'à la lumière de la convention 87, les organes de l'OIT étaient arrivés à la conclusion que la liberté syndicale présupposait nécessairement le droit de grève. La Commission a répondu que chaque traité international avait une vie propre et qu'il devait être interprété par l'organe chargé de contrôler ses dispositions. En plus de ces observations extrêmement précises, la Commission a déclaré qu'elle n'hésiterait pas à considérer l'interprétation de ces traités par les organes concernés comme étant juste et correcte. Les allusions de la Commission des droits de l'homme des Nations Unies sur les vies séparées des traités internationaux et le fait que ceux-ci doivent être interprétés par les organes compétents, ne peuvent qu'être qualifiées de déclaration diplomatique amiable sans aucun caractère contraignant²⁴. Il s'agissait de l'opinion *obiter dictum* d'une commission qui, de son propre aveu, n'était pas compétente pour traiter cette question. C'est d'autant plus vrai que, conformément à l'Art. 37 de la Constitution de l'OIT, seule la Cour internationale de Justice peut émettre une interprétation contraignante des normes de l'OIT.

Au paragraphe 35 de l'Étude d'ensemble de 2012, la CEACR déclare qu' "il est aussi important de noter que le droit de grève est reconnu dans la Charte de l'Organisation des États Américains (Article 45(c)) et dans la Charte des Droits fondamentaux de l'Union européenne (Article 28), ainsi qu'à l'Article 27 de la Charte démocratique interaméricaine, à l'Article 6(4) de la Charte Sociale européenne et de la Charte sociale européenne (révisée), à l'Article 8(1)(b) du Protocole additionnel à la Convention américaine

relative aux droits de l'homme traitant des droits économiques, sociaux et culturels (Protocole de San Salvador", 1988) et à l'Article 35(3) de la Charte arabe des droits de l'homme".

Tous ces instruments internationaux affirment, sans exception, que le droit de grève doit être régi par les législations et les réglementations nationales, ils ne constituent donc en aucune manière une source d'autorité pour la reconnaissance internationale du droit de grève, a fortiori au sein de la convention n° 87 :

- **Charte de l'Organisation des États Américains Article 45** – Les États membres, convaincus que l'homme ne peut arriver à sa pleine réalisation que dans le cadre d'un ordre social de justice axé sur un développement économique et une paix véritable, conviennent de consacrer tous leurs efforts à l'application tant des principes que des mécanismes suivants : ...c) les employeurs et les travailleurs, ruraux ou urbains, ont le droit de s'associer librement pour la défense et la promotion de leurs intérêts, notamment le droit de négociation collective et le droit de grève, l'attribution de la personnalité juridique à ces associations et la protection de leur liberté et de leur indépendance, *conformément à la législation en vigueur ;* [soulignement et italique ajoutés] ;
- **Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne Article 28** – Droit de négociation et d'actions collectives – Les travailleurs et les employeurs, ou leurs organisations respectives, ont, *conformément au droit de l'Union et aux législations et pratiques nationales* [surlignement et italique ajoutés], le droit de

“Tous ces instruments internationaux affirment, sans exception, que le droit de grève doit être régi par les législations et les réglementations nationales.”

²⁴ Wisskirchen, Système normatif de l'OIT: pratique et questions juridiques, Revue internationale du Travail, Vol. 144 (2005), n° 3 p. 286.

négocier et de conclure des conventions collectives aux niveaux appropriés et de recourir, en cas de conflits d'intérêts, à des actions collectives pour la défense de leurs intérêts, y compris la grève.

- **Charte interaméricaine des garanties sociales** Article 27 – Les travailleurs ont le droit de grève. *La loi déterminera les conditions et l'exercice de ce droit [surlignement et italique ajoutés].*
- **Charte sociale européenne et Charte sociale européenne (révisée)** Article 6 – Droit de négociation collective - En vue d'assurer l'exercice effectif du droit de négociation collective, les Parties s'engagent : ...3. à favoriser l'institution et l'utilisation de procédures appropriées de conciliation et d'arbitrage volontaires pour le règlement des conflits du travail ; et reconnaissent : 4. Le droit des travailleurs et des employeurs à des actions collectives en cas de conflits d'intérêts, y compris le droit de grève, *sous réserve des obligations qui pourraient résulter des conventions collectives en vigueur.* [surlignement et italique ajoutés].
- **Protocole additionnel à la Convention américaine relative aux droits de l'homme traitant des droits économiques, sociaux et culturels** Article 8 – Droits syndicaux - 1. Les États parties garantissent : ...b. le droit de grève. 2. L'exercice des droits énoncés plus haut *ne peut faire l'objet que des restrictions prévues par la loi et qui constituent les mesures nécessaires, dans une société démocratique, pour sauvegarder l'ordre public et protéger la santé ou la moralité publiques ainsi que les droits et*

libertés d'autrui. Les membres des forces armées et de la police ainsi que ceux des autres services publics essentiels exercent ces droits compte tenu des restrictions établies par la loi. [surlignement et italique ajoutés].

- **Charte arabe des droits de l'homme** Article 35 – c) chaque État partie garantit le droit de grève *dans les limites fixées par la législation en vigueur* [surlignement et italique ajoutés].

En 2002, la Cour européenne des droits de l'homme (CEDH) a jugé irrecevable une affaire intentée par la Fédération (norvégienne) des syndicats des travailleurs offshore contre une décision négative de la Cour Suprême de Norvège. Celle-ci avait décrété que ni la convention n° 87, ni le Pacte international relatif aux droits civils et politiques, ne contenaient des normes détaillées limitant les restrictions des États à l'exercice du droit de grève.²⁵

Le fait est que, au moment d'élaborer les normes de l'OIT, une distinction claire a été établie entre la "liberté syndicale" d'une part et le "droit de grève" d'autre part. Pour ne citer que le rapport préparatoire du Bureau au sujet des activités normatives autour de la convention 87, il a été établi que plusieurs gouvernements, tout en approuvant la formule, ont cependant souligné, à juste titre apparemment, que la convention proposée ne concernait que la liberté syndicale et non le droit de grève, une question qui serait examinée dans le cadre du point VIII (conciliation et arbitrage) de l'ordre du jour de la Conférence. Dans ces conditions, le Bureau a jugé préférable de ne pas inclure de disposition sur ce point dans le projet de convention sur la liberté syndicale.²⁶

“La CEACR suppose néanmoins qu’il existe un principe général permettant une large réglementation du droit de grève. D’après elle, les restrictions requièrent une justification spéciale qui doit être interprétée de manière limitative.”

²⁵ Fédération des syndicats de travailleurs offshore contre la Norvège, Affaire n° 38190/97

²⁶ Conférence internationale du Travail, Compte rendu des travaux, 1948, Rapport VII, page 87 (du texte anglais)

La CEACR suppose néanmoins qu'il existe un principe général permettant une large réglementation du droit de grève. D'après elle, les restrictions requièrent une justification spéciale qui doit être interprétée de manière limitative²⁷. Deux exemples peuvent être rappelés : la restriction du droit de grève pour les "services essentiels" est considérée comme autorisée **seulement** lorsque l'interruption de ces services met en danger la sécurité personnelle et la santé de toute la population ou d'une partie de celle-ci. En ce qui concerne les conséquences du droit de grève, le législateur national se voit donc refuser le droit de remplir ses devoirs de manière plus étendue afin de protéger les citoyens et de garantir leur bien-être, au-delà de leur vie et de leur sécurité. La CEACR considère essentiellement

que le droit à toute forme de grève est garanti, mais elle estime cependant qu'une exception peut être envisagée en cas de grève purement politique²⁸. Cette formulation est pratiquement dépourvue de sens s'agissant de cas concrets. La CEACR estime que des grèves contre des politiques gouvernementales devraient toujours être autorisées et que, dans la pratique, ce droit de grève englobe aussi les grèves contre une loi débattue le jour même au parlement²⁹. Les experts passent sous silence le caractère discutabile d'une grève contre un parlement librement élu dans un État de droit.

En s'arrogeant ce droit d'interprétation, la CEACR se place dans le rôle des mandants cherchant à déterminer le contenu d'une Norme internationale du Travail.

“En s'arrogeant ce droit d'interprétation, la CEACR se place dans le rôle des mandants cherchant à déterminer le contenu d'une Norme internationale du Travail.”

La CEACR et le Comité de la liberté syndicale

LA CEACR S'APPUIE SUR DES DÉCLARATIONS DU COMITÉ DE LA LIBERTÉ SYNDICALE (CLS) POUR ÉTAYER SON POINT DE VUE.³⁰

Cet organe tripartite a été créé en 1951 par le Conseil d'administration de l'OIT. Ses fonctions officielles sont plus ou moins identiques à celles de la Commission d'investigation et de conciliation en matière de liberté syndicale, établie en 1950.³¹ La Commission d'investigation était composée d'experts indépendants. Elle avait pour tâche de vérifier des faits et de jouer un rôle de médiateur et de conciliateur. Cependant, comme elle ne pouvait agir qu'avec le consentement du gouvernement concerné, elle n'a pas acquis le poids espéré et elle a été abandonnée.

Le CLS s'intéresse aussi aux questions de liberté syndicale dans les États membres qui n'ont pas ratifié les conventions n° 87 et 98. C'est pour cette raison que ses recommandations ne peuvent pas être considérées comme faisant "jurisprudence", dans le sens d'une interprétation des normes figurant dans les conventions.

Le travail du CLS se base sur l'invitation de la Constitution de l'OIT à reconnaître le principe de la liberté syndicale³². Le représentant de la Fédération Syndicale Mondiale,

“La CEACR s'appuie sur des déclarations du Comité de la liberté syndicale (CLS) pour étayer son point de vue.”

²⁷ Étude d'ensemble 2012 par. 127 et Etude d'ensemble 1994, par. 159

²⁸ Au paragraphe 165 de l'Étude d'ensemble de 1994 de la CEACR, elle déclare : " La Commission a toujours considéré que les grèves qui sont de caractère purement politique ne relèvent pas du champ d'application de la liberté syndicale. Cependant la difficulté vient du fait que, dans la pratique, il est souvent impossible de faire la distinction entre les aspects politiques ou professionnels d'une grève, puisqu'une politique adoptée par un gouvernement a souvent des répercussions immédiates pour les travailleurs ou les employeurs;...

²⁹ Voir Wisskirchen, Système normatif de l'OIT: pratique et questions juridiques, Revue Internationale du Travail, Vol. 144 (2005), n° 3 p. 287.

³⁰ Voir Rapport III (Partie 1A) de la CEACR 2014, par. 92 et Étude d'ensemble 2012, par. 117

³¹ Procès-verbal de la 110^{ème} session du Conseil d'administration, 3-7 jan. 1950, Annexe VI, par. 4; CIT: 33^{ème} session, compte rendu des travaux, 1950, p. 172 et 254-255.

³² Voir Wisskirchen, Système normatif : pratique et questions juridiques, Revue Internationale du Travail, Vol. 144 (2005), n° 3 p. 288.

M. Fischer, a d'ailleurs déclaré pendant le débat précédant la création du CLS en 1950, que *“la commission qu'il est proposé d'établir n'aurait rien de commun, dans son mandat ou dans son activité, avec les conventions concernant les droits syndicaux adoptées par la CIT. La Fédération syndicale mondiale, en effet, a toujours souligné les insuffisances de ces conventions, qui n'ont reçu d'ailleurs qu'un nombre extrêmement limité de ratifications. Les travaux de la commission doivent s'accomplir en dehors de ces conventions, en vue de garantir de façon efficace l'application des droits syndicaux”*³³.

En bref, le CLS a un mandat politique plus large et son rôle n'est en aucun cas ni de légiférer, ni de se limiter à un exercice d'interprétation qui ferait jurisprudence ou qui définirait l'application de la convention telle qu'édictée.

Les employeurs ont rapidement protesté et de manière très claire contre un début de déviation³⁴. Pour ne citer que deux exemples, en 1953, le rapport du CLS indique à propos de M. Pierre Waline, membre employeur du Comité de la liberté syndicale (CLS) du Conseil d'administration : *“(…) En troisième lieu, le Comité a été saisi de cas qui, tout en présentant le caractère d'événements d'ordre social, ne concernent pas directement la liberté syndicale, mais plutôt le droit de grève. Or si, en matière de liberté syndicale, il existe des conventions, qui n'ont d'ailleurs qu'une valeur de guide et non pas de règle absolue, il n'existe pas de textes concernant le droit de grève, soit dans la Constitution, soit dans les conventions adoptées par la Conférence internationale du Travail. Bien souvent, le droit de grève est à la base de la justification de certaines revendications ouvrières. Sans être opposé au droit de grève, on est fondé à estimer, comme le font d'ailleurs les*

*auteurs de la Constitution française, que ce droit doit être réglementé. Toutefois, il n'existe pas, en matière de droit de grève, de réglementation internationale qui autorise les organes de l'Organisation à porter un jugement sur les réglementations nationales que tel ou tel pays peut avoir établies dans ce domaine. Dans ces conditions, on ne peut que s'opposer à ce que le Comité de la liberté syndicale quitte le terrain de la liberté syndicale proprement dite pour empiéter sur celui du droit de grève, qui ne peut être envisagé qu'à travers ses incidences sur la liberté syndicale.”*³⁵. En 1953 encore, dans un cas concernant la Turquie (n° 59), le Comité de la liberté syndicale estimait qu'il fallait admettre que la convention n°87 n'abordait pas le droit de grève³⁶.

Pour des raisons évidentes, il n'a jamais été question de droit de grève pendant la Guerre Froide, dans le conflit idéologique entre les démocraties occidentales et le bloc communiste de l'Est qui a également fortement influencé les discussions au sein de l'OIT. Cependant, même durant cette période, les employeurs n'ont jamais été d'accord avec les positions de la CEACR sur le “droit de grève”. La plainte des travailleurs concernant le silence des employeurs est non seulement inexacte – en tout état de cause silence ne signifie pas consentement – mais c'est aussi arbitraire et inadmissible. Les travailleurs éclipsent le fait que depuis 1992, c'est-à-dire plus de deux décennies, les employeurs ont régulièrement rappelé à la CAN – arguments à l'appui – que la grève n'est pas réglementée par la convention n° 87 ni par aucun autre instrument de l'OIT. Les employeurs ont expliqué leur position de manière très détaillée en 1994 lors de la discussion de l'Étude d'ensemble de la CEACR³⁷. A l'époque, il a été suggéré qu'après une préparation minutieuse, cette question soit retirée

³³ Voir l'intervention de M. Fischer dans le procès-verbal de la 110^{ème} session du Conseil d'administration, 3-7 janvier 1950, p. 76

³⁴ Voir les déclarations de M. Waline, Bureau international de Travail, procès-verbal de la 121^{ème} session du Conseil d'administration, 3-6 mars 1953, p. 39 et suiv.

³⁵ Bureau international du Travail, procès-verbal de la 121^{ème} session du Conseil d'administration, Genève, 3-6 mars 1953

³⁶ Sixième rapport du Comité de la liberté syndicale, 1953, par. 864

³⁷ CIT: 81^{ème} session, 1994, Compte rendu des travaux, p 25/31-25/37, par. 115-134 et p. 28/9-28/10.

de la zone grise des interprétations non contraignantes *extra* ou *contra legem* et qu'elle fasse officiellement l'objet d'une discussion auprès du véritable législateur de l'OIT, c'est-à-dire la Conférence internationale du Travail. Cette proposition est restée sans réponse jusqu'à ce jour. Il est également surprenant que les experts n'aient jamais répondu aux arguments soulevés par les

employeurs sur ce sujet, malgré le fait qu'ils aient été mis en avant dans les différents organes de l'OIT ainsi que dans plusieurs documents juridiques. À l'inverse, les experts ont continué à répéter leurs observations qui figuraient déjà dans les études d'ensemble et dans les rapports précédents, tout en conservant la même formulation comme s'il s'agissait de textes de loi³⁸.

La CEACR et la Commission d'application des Normes

PENDANT DES ANNÉES, IL Y A EU ACCORD ENTRE LES PORTE-PAROLE DES EMPLOYEURS ET DES TRAVAILLEURS DE LA CAN POUR NE PAS DISCUTER DES OBSERVATIONS DE LA CEACR CONCERNANT LE DROIT DE GRÈVE ET POUR QUE CETTE QUESTION NE SOIT PAS REFLÉTÉE DANS LES CONCLUSIONS, À CAUSE DU PROFOND DÉSACCORD SUR LE SUJET.

L'Étude d'ensemble de la CEACR de 2012 a rompu cet accord, à cause de la réponse des experts à l'objection des employeurs, ce qui a conduit les employeurs à réitérer publiquement leur objection longtemps retenue.

En 2012, la CAN a constaté une "impasse" survenue au sujet de l'action de grève et de la manière dont elle a été largement interprétée par la CEACR sur la base de la convention 87. L'Étude d'ensemble de 2012, qui abordait les huit conventions fondamentales, reprenait une compilation très complète des interprétations des experts sur le "droit de grève" et les modalités spécifiques de son exercice. Pendant des années, les employeurs ont contesté l'extension du mandat de la CEACR à pouvoir interpréter les conventions de l'OIT, en particulier la convention 87. C'est pourquoi la discussion de 2012 sur l'étude d'ensemble était fondamentale pour les employeurs. Le Groupe a réaffirmé sa position de longue date lors de la CIT de 2012 en rejetant fermement les positions des experts sur le "droit de grève". Le rejet par les employeurs de

l'approche de la CEACR a été jusqu'à refuser la coopération en matière de contrôle de cas comportant des interprétations des experts sur des cas de droit de grève, si une clarification du mandat des experts n'était pas insérée à la première page de l'Étude d'ensemble des Experts et du Rapport général. Les employeurs et les travailleurs sont arrivés à un accord provisoire sur le texte suivant : *"L'Étude d'ensemble fait partie du processus de contrôle régulier et est le résultat de l'analyse de la Commission des experts. Elle n'est pas un texte adopté par les mandants tripartites de l'OIT ou qui ferait autorité"*. Les négociations qui ont suivi n'ont cependant pas abouti et il n'y a pas eu d'accord sur une liste de cas individuels à discuter lors de la Conférence.

Malgré l'impasse, les employeurs ont remarqué que la CEACR poursuivait, comme d'habitude, son rôle interprétatif du "droit de grève". Dans son rapport de 2013, sur 63 observations de la CEACR relatives à la convention 87, 55 se référaient

"Pendant des années, il y a eu accord entre les porte-parole des employeurs et des travailleurs de la CAN pour ne pas discuter des observations de la CEACR concernant le droit de grève et pour que cette question ne soit pas reflétée dans les conclusions, à cause du profond désaccord sur le sujet."

³⁸ Wisskirchen, *Système normatif: pratique et questions juridiques*, Revue Internationale du Travail, Vol. 144 (2005), n° 3 p. 288

au “droit de grève” et aux règles détaillées y afférentes que la CEACR a développées de manière unilatérale au fil du temps. Cette proportion était similaire à celle des années précédentes et démontre bien que le “droit de grève”, même s’il n’est pas repris dans la convention 87, est devenu la pierre angulaire du contrôle de l’application de la convention 87 par la CEACR. Qui plus est, la CEACR n’a pas repris le fond de la position des employeurs dans l’introduction de son Rapport 2013. La principale raison invoquée pour justifier le maintien de sa position (par. 31) consiste à dire que, dès lors qu’elle avait reconnu le principe du “droit de grève” tel qu’il est protégé par la convention 87, elle devait en déterminer les limites.

Cet argument a été rejeté par les employeurs. Si c’était effectivement le cas, la CEACR pourrait bouleverser le consensus inhérent à l’adoption d’une convention, ce qui aurait d’importantes conséquences sur l’élaboration d’une réglementation internationale du travail, en contournant efficacement les règles constitutionnelles du système normatif de l’OIT et en portant atteinte à la responsabilité des mandants et à leur rôle de gouvernance (Art. 19 de la Constitution de l’OIT).

La mission des experts est de veiller à l’application d’une convention, telle qu’elle a été écrite, face à la loi adoptée pour la mettre en vigueur et en pratique – et non pas d’y ajouter des obligations qui ont été expressément exclues du texte par les partenaires sociaux au moment de l’adoption.

Les employeurs espèrent que la CEACR reverra ses positions sur le sujet en tenant compte de leurs conséquences sur la discussion du droit de grève au sein de la CAN et en particulier sur les conclusions.

Il convient de rappeler que, lors de la CAN de 2013, le libellé suivant a été introduit dans les conclusions de l’ensemble des cas (discutés) pour lesquels les experts ont commenté

le droit de grève (Bangladesh, Canada, Egypte, Fiji, Guatemala et Swaziland) : **“La Commission n’a pas abordé le droit de grève dans ce cas, les employeurs n’étant pas d’accord avec le fait que la convention n° 87 reconnaisse le droit de grève”**. En outre, afin de maintenir une position cohérente, les employeurs n’ont pas soutenu les projets de conclusions qui, explicitement ou implicitement, appellent les gouvernements à aligner leur législation et leurs pratiques avec les règles de la CEACR sur le “droit de grève”. Les employeurs n’acceptent plus aucune ambiguïté à ce sujet.

Tout récemment, en juin 2014, la CAN n’a malheureusement pas pu adopter de conclusions pour 19 des cas discutés à cause du refus des travailleurs d’insérer, dans les conclusions de trois cas, la phrase convenue en 2013. Les employeurs ont également fait clairement comprendre que même si les conclusions de la CAN devaient, dans la mesure du possible, refléter des recommandations consensuelles, les différences de vue entre employeurs et travailleurs doivent être transparentes et se retrouver dans les conclusions.

Il est important de préciser que les employeurs n’ont pas proposé de nouvelle approche lors de la CAN de 2014. Au contraire, étant donné que les questions de la non-reconnaissance du droit de grève dans la convention n° 87 et de la large interprétation de la CEACR à ce sujet n’ont toujours pas été résolues devant le Conseil d’administration de l’OIT, les employeurs s’attendaient à ce que la phrase citée plus haut soit à nouveau reprise. Les employeurs ont été jusqu’à faire des propositions alternatives qui ont été systématiquement rejetées par les travailleurs (y compris des formulations qui reconnaissent la position des travailleurs de la même manière, ou le libellé repris au paragraphe 91 du Rapport de la CEACR qui affirme que les positions des deux groupes sur le sujet “continuent à être diamétralement opposées”).

“Les employeurs espèrent que la CEACR reverra ses positions sur le sujet en tenant compte de leurs conséquences sur la discussion du droit de grève au sein de la CAN et en particulier sur les conclusions.”

Conclusions

LE GROUPE DES EMPLOYEURS NE REMET PAS EN QUESTION LES DIFFÉRENTES MANIÈRES DONT LES JURIDICTIONS PROTÈGENT L'ACTION DE GRÈVE OU RECONNAISSENT LE DROIT DE GRÈVE.

Les employeurs reconnaissent que la grève est un véritable problème dans le monde du travail et que les pays ont établi des processus législatifs et des pratiques spécifiques pour y faire face.

Cependant, les employeurs ont toujours soutenu que **le droit de grève n'est pas prévu dans le texte des conventions n° 87 et 98 de l'OIT, et que quelles que soient les méthodes d'interprétation applicables, énoncées dans la Convention de Vienne sur le droit des traités, il est difficile de considérer que le droit de grève y figure implicitement ou qu'il s'agisse de droit coutumier.**

Les objections des employeurs allaient de pair avec plusieurs demandes d'éclaircissement, notamment pour que la CEACR explique comment elle est arrivée à ses interprétations du droit de grève dans son Étude d'ensemble de 2012 en utilisant les méthodes d'interprétation en usage. Il a aussi été demandé d'examiner les circonstances qui ont mené à une telle incohérence entre les points de vue des experts et les pratiques des gouvernements et des législatures.

En outre, depuis l'époque de l'impasse de 2012, la CEACR a continué de fournir aux gouvernements nationaux des observations basées sur le point de vue selon lequel le droit de grève est un des droits fondamentaux des travailleurs et de leurs organisations et qu'il fait partie de la convention n° 87. Ce point de vue a été repris dans le matériel de formation de l'OIT et dans les avis fournis aux gouvernements sur le droit du travail, ce qui a eu un impact direct sur la vision juridique dans l'ensemble des juridictions.

Par conséquent, la confusion a été semée sur les obligations dérivant d'une convention ratifiée vis-à-vis des développements juridiques de l'action de grève au niveau national. Cette confusion a également un impact sur les obligations des États membres de l'OIT non-ratifiants à respecter, promouvoir et réaliser, de bonne foi et conformément à la Constitution, les principes relatifs aux droits fondamentaux du travail et a porté atteinte au rôle des mandants de l'Organisation concernant l'établissement des Normes internationales du Travail.

En plus de cette confusion, les autorités nationales doivent faire face à la difficulté intrinsèque de savoir comment régler les grèves tout en réconciliant les intérêts contradictoires des grévistes et des autres parties et en préservant l'intérêt public. Les États membres de l'OIT doivent trouver des solutions adéquates conformes à leurs situations respectives. Le fait de savoir s'il est nécessaire – et dans quelle mesure – d'avoir des règles sur l'action de grève au niveau international n'a pas été déterminé par les mandants de l'OIT. Lors du processus d'élaboration de la convention n° 87 et d'un certain nombre d'autres conventions et recommandations ultérieures de l'OIT, ce besoin a cependant été délibérément rejeté. À cet égard, les paragraphes 115 à 134 du rapport n° 25 (compte rendu provisoire) de la 81^{ème} session de la CIT de 1994, rapportent que le Groupe des employeurs avait proposé de discuter, lors de la CIT, la question de savoir si un droit de grève devait être repris dans un des instruments de l'OIT. Il n'y a pas été donné suite.

“Le Groupe des employeurs ne remet pas en question les différentes manières dont les juridictions protègent l'action de grève ou reconnaissent le droit de grève.”

Au paragraphe 92 de son Rapport de 2014, la CEACR reconnaît que la divergence de points de vue sur l'action de grève requière une approche plus flexible quand elle déclare que la commission reconnaît que ces observations [sur l'action de grève] peuvent être remises en question par les mandants tripartites. Elle rappelle qu'il peut être fait recours à l'Article 37 de la Constitution de l'OIT. Les employeurs continueront à contester toute observation relative à l'action de grève dans le contexte de la convention n° 87.

Dans l'état actuel des choses, le Groupe des travailleurs a rejeté toutes les options permettant d'atteindre un accord sur une éventuelle solution concernant l'action de grève au niveau de l'OIT, bien qu'avec sa structure tripartite unique, l'OIT soit le lieu idéal et le plus approprié pour résoudre cette question.

Les employeurs réitèrent leur préoccupation face aux divergences d'opinion entre la CAN et la CEACR, qui compromettent l'autorité du système de contrôle de l'OIT dans son ensemble. Dans ce contexte, les employeurs ont exprimé leur désaccord avec la CEACR à propos de la phrase suivante figurant dans la plupart des conclusions de la convention n° 87 adoptées par la CAN en 2013 et qui ne fait que "reprendre une déclaration sur la position des employeurs".

"La Commission n'a pas abordé le droit de grève dans ce cas, les employeurs n'étant pas d'accord avec le fait que la convention n° 87 reconnaisse le droit de grève."³⁹

La phrase indique très clairement que les questions de "droit de grève" ont été exclues des conclusions de la CAN, qui sont traditionnellement adoptées par consensus tripartite.

"La Commission n'a pas abordé le droit de grève dans ce cas, les employeurs n'étant pas d'accord avec le fait que la convention n° 87 reconnaisse le droit de grève."

³⁹ Extrait des Conclusions officielles de la Commission d'application des Normes lors de la Conférence internationale du Travail de 2013 sur des cas citant la convention n° 87 de l'OIT.

Glossaire des principaux termes

CE GLOSSAIRE REPREND LES DÉFINITIONS DE LA PLUPART DES TERMES UTILISÉS DANS LE PRÉSENT DOCUMENT.

CONFÉRENCE INTERNATIONALE DU TRAVAIL (CIT)

La CIT est l' "assemblée générale" de l'OIT. Elle se tient annuellement et réunit les représentants des gouvernements, des travailleurs et des employeurs des États membres de l'OIT (actuellement 185 pays). La CIT remplit différentes fonctions, notamment: l'adoption des Normes internationales du Travail (NIT) ; le contrôle de leur application (réalisé en collaboration avec d'autres organes de contrôle de l'OIT) ; la discussion de questions sociales et de travail d'importance mondiale ; et l'adoption des politiques générales de l'OIT.

NORMES INTERNATIONALES DU TRAVAIL (NIT)

Les NIT sont des instruments juridiques qui fixent les règles internationales relatives aux conditions sociales et de travail. Les NIT peuvent prendre la forme de conventions ou de recommandations internationales du Travail. Les conventions de l'OIT sont des traités internationaux qui imposent des obligations juridiquement contraignantes aux États membres de l'OIT qui choisissent de les ratifier. Les recommandations sont des orientations non contraignantes, bien qu'elles puissent influencer l'interprétation du droit du travail, au niveau national et international.

MÉCANISMES DE CONTRÔLE DE L'OIT

Le système de contrôle de l'application des normes de l'OIT est composé de procédures régulières et de procédures spéciales. Même si l'OIT ne dispose pas vraiment de mesures d'exécution, la pression politique et morale exercée lors des discussions publiques peut jouer un rôle important pour encourager les gouvernements à appliquer les NIT.

Les procédures régulières – menées par la CAN et la CEACR (voir ci-dessous) – permettent une évaluation juridique et le contrôle des informations fournies dans les rapports présentés par les États. Les procédures spéciales complètent les procédures régulières et sont de nature plus litigieuse : des réclamations et des plaintes pour le non-respect des conventions ratifiées sont déposées auprès du Conseil d'administration (CA) du BIT qui peut décider de créer une commission tripartite ou une commission spéciale (commission d'investigation) afin d'examiner la question et de présenter leurs recommandations. En outre, le Comité de la liberté syndicale de l'OIT (voir ci-dessous) a été spécialement créé pour s'occuper des questions de liberté syndicale. L'examen des plaintes dans le cadre de cette procédure peut être mené parallèlement à l'examen réalisé dans le cadre des mécanismes de contrôle régulier.

COMMISSION DE L'APPLICATION DES NORMES (CAN) DE LA CONFÉRENCE

La CAN est une instance tripartite permanente de la CIT responsable, avec la Commission des Experts (voir ci-dessous), du contrôle régulier de l'application des NIT. Elle étudie les mesures prises par les États membres de l'OIT pour mettre en oeuvre les conventions qu'ils ont ratifiées et elle discute de l'Étude d'ensemble qui recueille des informations plus détaillées sur une série de conventions sélectionnées sur un sujet déterminé.

COMMISSION DES EXPERTS SUR L'APPLICATION DES CONVENTIONS ET RECOMMANDATIONS (CEACR)

La CEACR est un groupe composé d'experts juridiques (16 actuellement)

provenant du monde entier chargé de fournir une évaluation impartiale et technique de la mise en œuvre des Normes internationales du Travail (NIT). La CEACR publie un rapport annuel, qui est tout d'abord présenté au Conseil d'administration (CA) de l'OIT et ensuite à la Conférence internationale de l'OIT (CIT).

Ce rapport est publié chaque année au mois de mars et il se compose de trois parties :

1. RAPPORT GÉNÉRAL

Le Rapport général reprend les commentaires de la CEACR sur des sujets d'intérêt général, comme la mise en œuvre des conventions fondamentales ; la ratification et les dénonciations de conventions ; des cas d'avancées ; le respect de certains gouvernements concernant leurs obligations en matière de rapport ; des informations sur l'aide technique apportée par l'OIT en matière de NIT et le rôle des organisations d'employeurs et de travailleurs.

2. OBSERVATIONS CONCERNANT CERTAINS PAYS EN PARTICULIER

Il s'agit d'une évaluation des Experts sur les rapports des gouvernements présentés à l'OIT sur les suites données, en droit et en pratique, aux conventions ratifiées (Art. 22 de la Constitution de l'OIT) et sur les commentaires des organisations d'employeurs et de travailleurs concernant la mise en œuvre de conventions spécifiques. Ces observations constituent pour la CAN la base des quelques 25 cas nationaux individuels qui seront discutés lors de la CIT – en général des cas de non-respect des conventions de l'OIT.

3. ETUDE D'ENSEMBLE

Il s'agit d'une étude de la législation et des pratiques

nationales des États membres sur des sujets spécifiques choisis par le Conseil d'administration de l'OIT. Conformément à l'Article 19 de la Constitution de l'OIT, les États membres doivent présenter un rapport à intervalle régulier, sur les mesures prises pour donner effet aux dispositions de certaines conventions ou recommandations, et pour indiquer les obstacles qui auraient empêché ou retardé la ratification d'une convention en particulier. L'Etude d'ensemble permet à la CEACR d'examiner l'impact des conventions et des recommandations, d'analyser les difficultés – indiquées par les gouvernements – ayant entravé leur application et d'identifier les moyens de surmonter ces obstacles.

COMITÉ DE LA LIBERTÉ SYNDICALE (CLS)

Le Comité de la liberté syndicale a été créé en 1950-51 par le Conseil d'administration pour examiner les plaintes ou les allégations de violations des principes de la liberté syndicale contenus dans la Constitution de l'OIT et dans la Déclaration de Philadelphie. Le Comité est tripartite et il reçoit les plaintes présentées par les organisations de travailleurs et d'employeurs, même quand le pays en question n'a pas ratifié les conventions afférentes à la liberté d'association. Le Comité présente au Conseil d'administration un rapport contenant des conclusions et des recommandations d'action. Ces constatations ont une influence considérable sur les gouvernements, les employeurs et les syndicats et elles peuvent faire évoluer la législation et les pratiques au niveau national.

Pour de plus amples informations, veuillez vous rendre sur la page Normes internationales du Travail du site Internet de l'OIE ou contacter directement l'OIE à : ioe@ioe-emp.org.

L'OIE constitue le plus vaste réseau mondial du secteur privé.
Avec 150 fédérations d'employeurs et d'entreprises membres dans
143 pays, l'OIE est le porte-parole mondial des entreprises.



The Global Voice of Business

© OIE 2014
71 Av. Louis-Casai
1216 Cointrin/ Genève
T: +41 22 929 00 00
ioe@ioe-emp.org
www.ioe-emp.org