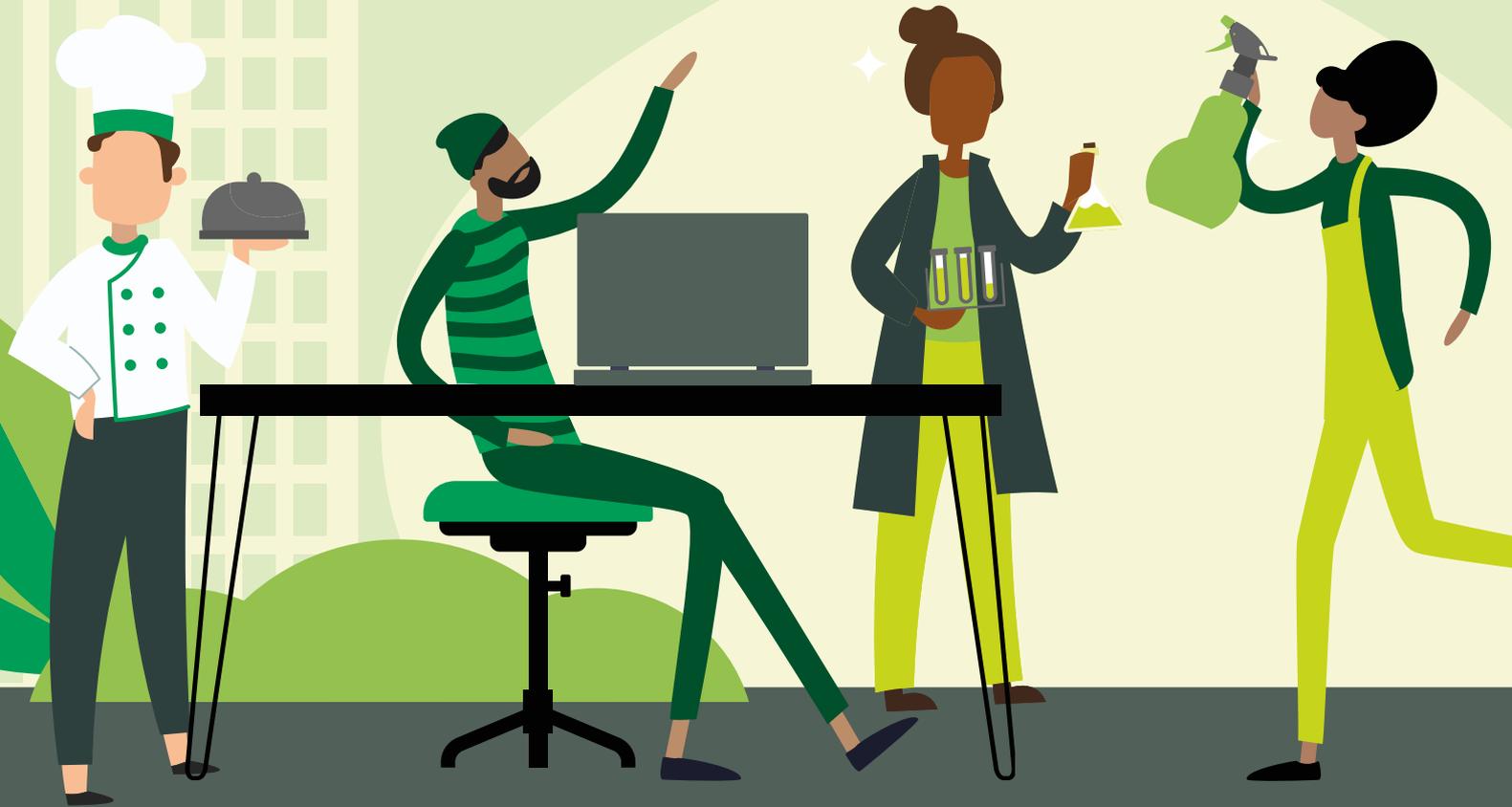


Le système de contrôle de l'OIT

LES NORMES INTERNATIONALES DU TRAVAIL ET LE SYSTÈME DE CONTRÔLE DE L'OIT EXPLIQUÉS

Avec des termes simples et compréhensibles



Avant-propos de Ann Vermorgen

Depuis plus de cent ans, l'Organisation internationale du Travail (OIT) est l'agence des Nations unies qui œuvre pour la justice sociale et économique dans le monde. Cette particularité fait d'elle l'un des organes les plus décisifs au sein des Nations unies.

Qui plus est, cette organisation est une instance tout à fait singulière... Son fonctionnement est bien différent de celui des autres organisations onusiennes. L'OIT s'appuie sur un modèle tripartite : les gouvernements et les organisations d'employeurs et de travailleurs sont ses mandants, et ils y sont représentés de manière égale. Ce modèle tripartite unique permet un dialogue social à l'échelle internationale, sans lequel l'égalité et l'équilibre dans la négociation, tout comme des solutions durables, seraient inenvisageables.

L'OIT adopte des normes, dont des conventions et des recommandations, qui s'appliquent à tous les travailleurs ou à des secteurs de travailleurs...

L'OIT adopte des normes, dont des conventions et des recommandations, qui s'appliquent à tous les travailleurs ou, dans certains cas, à des secteurs ou groupes spécifiques de travailleurs. En plus d'un siècle, cette organisation a adopté plus

de 400 conventions et recommandations sur tous types de questions liées au monde du travail : de la liberté d'association et la négociation collective au travail de nuit, à la sécurité et la santé au travail, aux rémunérations, aux consultations tripartites, aux systèmes de protection sociale, à l'élimination de la violence et du harcèlement et à tant d'autres aspects.

Par le biais de déclarations spécifiques de l'OIT, les gouvernements et les organisations d'employeurs et de travailleurs adhèrent à des principes et valeurs importants dans le monde du travail. Par exemple, avec la Déclaration relative aux principes et droits fondamentaux au travail, les mandants de l'OIT s'engagent à promouvoir les droits humains fondamentaux en tant que valeurs capitales au quotidien pour notre vie sociale et économique.

L'adoption d'instruments internationaux tels que les conventions et les déclarations est une étape importante, qui ne doit toutefois pas s'arrêter là... Une convention, après sa ratification par les pays, requiert d'être bien appliquée et



supervisée. L'OIT a donc établi des mécanismes de contrôle, que les organisations de travailleurs et/ou d'employeurs peuvent activer en cas de violation. Ces mécanismes jouent donc un rôle crucial dans le système général de l'OIT, car ils contribuent à améliorer les droits des travailleurs au niveau international.

Fondée pour assurer la protection des droits des travailleurs, l'OIT doit être à la hauteur de cet engagement. Elle définit et défend un certain nombre de principes et de droits

Compte tenu de l'importance du système de contrôle de l'OIT pour la défense des droits et des intérêts des travailleurs, l'ACV-CSC investit continuellement dans le travail avec cette organisation.

essentiels pour les travailleurs, qui doivent cependant aussi être appliqués dans la pratique. Ses mécanismes doivent être bien développés et utilisés pour le plus grand bien. Cet outil pédagogique a pour but de fournir un éclairage sur le fonctionnement de l'OIT, spécifiquement sur l'utilisation du mécanisme de contrôle, et de le rapprocher des dirigeants et membres des syndicats ainsi que des travailleurs. Nous espérons

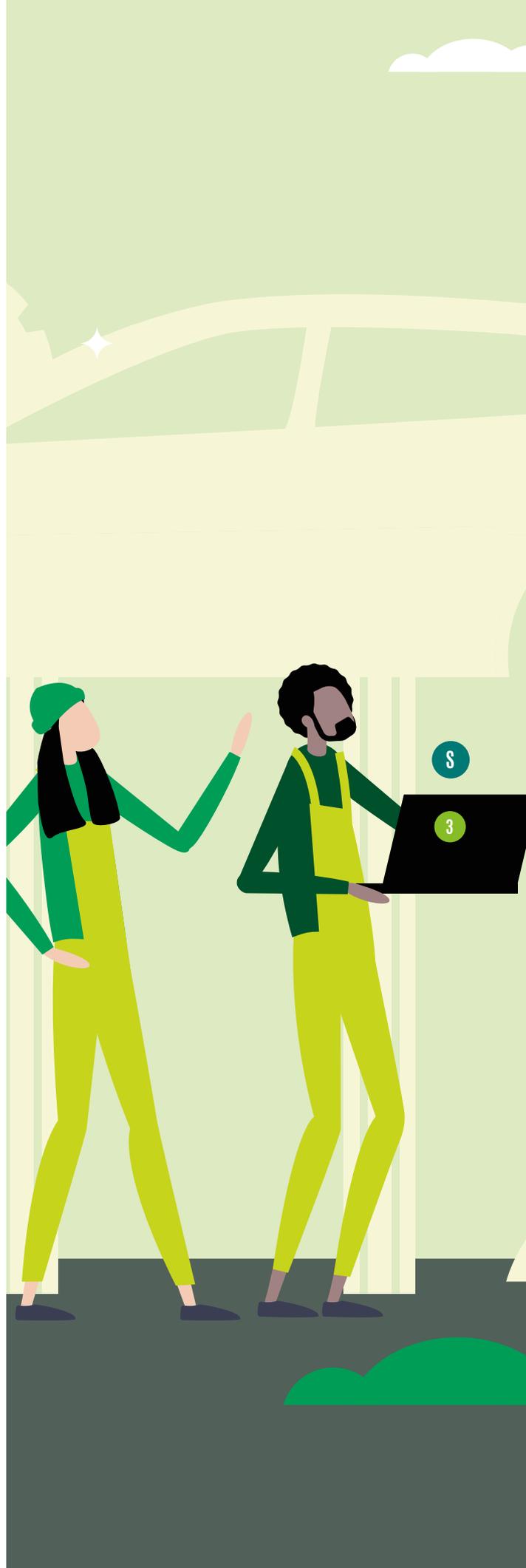
ainsi que cet outil facilitera et renforcera une utilisation plus efficace des différents mécanismes de dénonciation proposés par l'OIT et qu'il contribuera au combat contre les violations des droits du travail dans le monde.

Compte tenu de l'importance du système de contrôle de l'OIT pour la défense des droits et des intérêts des travailleurs, l'ACV-CSC investit continuellement dans le travail avec cette organisation. Pendant de nombreuses années, les présidents de l'ACV-CSC ont été les porte-parole du groupe des travailleurs au sein de la Commission de l'application des normes. Dans cette commission, les gouvernements sont rappelés à l'ordre lorsqu'ils bafouent les droits du travail dans leur pays.

Nous tenons à remercier tous les collègues du département juridique de la CSI et de l'ACV-CSC qui ont contribué à l'élaboration de cette brochure, la Coopération belge au développement, grâce à laquelle ce projet a pu voir le jour, ainsi que tous les dirigeants et militants syndicaux qui se consacrent à la défense des droits des travailleurs, trop souvent en mettant leur vie en péril. Nous espérons que cet outil facilitera et rendra l'utilisation des mécanismes de contrôle plus aisée, accessible et efficace pour nous toutes et tous.

Ann Vermorgen

Présidente ACV-CSC Belgique



Quel est l'objectif de la brochure ?

L'OIT est une organisation de poids à l'origine de nombreuses avancées dans le domaine du droit du travail. Or cette organisation se caractérise aussi par sa complexité, et son fonctionnement n'est pas toujours bien connu.

Parfois, des travailleurs en arrivent à se poser la question suivante : "Que peut apporter l'OIT à mes collègues et à moi-même ?". La méconnaissance du système de contrôle crée un fossé entre les syndicats locaux/nationaux et cette organisation internationale. Souvent, on ignore qu'elle peut intervenir et faire pression sur les gouvernements en vue d'une amélioration des conditions de travail.

Le système de contrôle de l'OIT est trop peu connu et difficile d'accès. En outre, son jargon n'est pas facile à comprendre, ce qui complique une utilisation par de nombreux travailleurs peu familiarisés avec cette organisation. Résultat : trop peu de violations sont signalées ou mènent à l'ouverture d'une procédure à l'OIT.

> À qui s'adresse-t-elle ?

La brochure est accessible à toute personne désireuse d'obtenir plus d'informations sur le fonctionnement de l'OIT. Elle entend expliquer aux syndicalistes des pays si leur dénonciation peut être traitée au niveau de l'OIT et, en pareil cas, quelle est l'approche idéale à leur démarche.

En cas de violation, il est conseillé aux travailleurs individuels d'informer tout d'abord leur syndicat local.

> Quelles sont les limites de la brochure ?

La publication se limite à fournir des informations et des orientations et il incombe à l'utilisateur de prendre personnellement en charge toutes les démarches nécessaires. De surcroît, elle n'apporte pas la garantie de solutions ou de résultats : il suggère uniquement la meilleure stratégie envisageable.

Comme nous ne voulons pas créer de fausses attentes, nous tenons à signaler que toutes les violations ne peuvent pas être immédiatement envoyées à l'OIT ni traitées par cette organisation. Même s'il n'est pas obligatoire d'épuiser les voies de recours dans le pays comme condition préalable à la présentation d'un cas, nous vous encourageons, dans la mesure du possible, à envisager en tout premier lieu cette option. Il faut également tenir compte du facteur temps, car les procédures à l'OIT peuvent parfois s'étaler sur plusieurs années avant d'aboutir à une conclusion.





L'OIT 7

> Quels sont les principaux organes de l'OIT? 7

LES NORMES INTERNATIONALES DU TRAVAIL 8

> Que sont les normes internationales du travail (NIT)? 8

> Comment sont adoptés les conventions, les recommandations et les protocoles? 9

> Sujets couverts par les normes internationales du travail 10

> Obligation, pour les gouvernements, de soumettre les conventions et protocoles de l'OIT à l'autorité compétente pour ratification éventuelle 10

LE SYSTÈME DE CONTRÔLE DE L'OIT 11

> Le système de contrôle régulier 11

Les organes de contrôle régulier de l'OIT et leur rôle 11

- La Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations (CEACR) 11

• Composition 11

• Mandat 11

- La Commission de l'application des normes de la Conférence (CAN) 12

• Composition 12

• Mandat 12

Comment fonctionne le cycle de contrôle régulier de l'OIT? 12

- Obligation des gouvernements de rendre compte de la mise en œuvre des conventions de l'OIT ratifiées 13

- Le processus de contrôle régulier 14

• La Commission d'experts 14

• La Commission de l'application des normes (CAN) 15

- Quels résultats peuvent être obtenus grâce aux mécanismes de contrôle régulier? 16

• La Commission d'experts 16

• La Commission de l'application des normes (CAN) 16

Participation des organisations de travailleurs dans le système de contrôle régulier 17

- Les organisations représentatives des travailleurs reçoivent les rapports du gouvernement 17

- Les organisations représentatives des travailleurs envoient des observations à la Commission d'experts 17

• Comment envoyer des observations à la Commission d'experts? 17

• Comment sont traitées les observations envoyées par les organisations de travailleurs? 18



- Les organisations représentatives des travailleurs examinent le rapport annuel de la CEACR

19

> Les procédures spéciales de l'OIT

20

Les réclamations au titre de l'article 24 de la Constitution de l'OIT

20

- Organisation plaignante
- Allégations
- Recevabilité de la réclamation et saisine d'un comité
- Examen de la réclamation par un comité ad hoc
 - Composition du comité ad hoc
 - Procédures au sein du comité ad hoc
- Rapport du comité ad hoc au Conseil d'administration
- Suivi des recommandations du comité ad hoc

20

20

20

21

22

22

22

23

23

Les plaintes auprès du Comité de la liberté syndicale

24

- Le Comité de la liberté syndicale (CLS)
 - Composition du CLS
 - Mandat du CLS
- Recevabilité de la plainte
 - Organisation plaignante
- Formalités à suivre
 - Le CLS examine les plaintes, que le pays concerné a ou non ratifié les conventions pertinentes
 - Aucune obligation d'épuiser les voies de recours nationales
- Contenu de la plainte
- Examen de la plainte
 - Confidentialité de la procédure
 - Procédure écrite
 - Conciliation volontaire facultative
 - Allégations concernant des faits survenus il y a longtemps
 - Cas inactifs
 - Retrait de plaintes
- Mesures provisoires recommandées par le CLS lors de l'examen de la plainte
- Rapport du CLS
 - Nature des rapports du CLS
 - Adoption du rapport du CLS par le Conseil d'administration
- Suivi des recommandations du CLS

24

24

24

24

24

24

25

25

25

25

25

26

26

26

26

26

26

27

27

27

27

28

29

29

29

30

30



L'Organisation internationale du Travail a été fondée en 1919 et est devenue une agence spécialisée des Nations unies en 1946. Elle compte actuellement 187 États membres. Il s'agit de la seule agence onusienne dotée d'une structure "tripartite", qui réunit ses mandants, que sont les représentants des gouvernements et des organisations d'employeurs et de travailleurs, sur un pied d'égalité pour traiter des politiques et droits sociaux et du travail.

> Quels sont les principaux organes de l'OIT ?

Les grandes orientations de l'OIT sont établies par la **Conférence internationale du Travail (CIT)**, qui se réunit une fois par an et rassemble ses mandants.

La Conférence internationale du Travail rassemble les délégations de tous les États membres de l'OIT. Chaque délégation est composée de deux (2) délégués gouvernementaux, d'un (1) délégué "employeur" et d'un (1) délégué "travailleur". Les délégués du gouvernement, des employeurs et des travailleurs disposent chacun d'une voix en séance plénière.

La Conférence adopte également de nouvelles normes internationales du travail ainsi que le plan de travail et le budget de l'OIT. La Conférence, que l'on désigne souvent comme un parlement international du travail, constitue également un forum de discussion sur les principales questions sociales et du travail.

Entre les sessions de la Conférence, l'OIT est guidée par le **Conseil d'administration**, qui est composé de 28 membres gouvernementaux ainsi que de 14 membres employeurs et de 14 membres travailleurs. Il prend des décisions sur la politique de l'OIT, décide de l'ordre du jour de la Conférence internationale du Travail et adopte le projet de programme et budget de l'Organisation pour soumission à la Conférence. Il élit également le Directeur général.

Le secrétariat de l'OIT, le **Bureau international du Travail (BIT)**, est dirigé par le Directeur général, et son siège est situé à Genève, en Suisse. Le BIT dispose également de bureaux extérieurs dans plus de 40 pays.

La Conférence internationale du Travail rassemble les délégations de tous les États membres de l'OIT.

8

7



Les normes internationales du travail

> Que sont les normes internationales du travail (NIT) ?

Les normes internationales du travail sont des instruments juridiques élaborés et adoptés par la Conférence internationale du Travail de l'OIT, qui réunit les gouvernements, les employeurs et les travailleurs.

Les normes internationales du travail définissent les principes et les droits fondamentaux au travail. Dans l'ensemble, ce corpus constitue un cadre juridique international en matière de normes sociales, qui garantit des conditions égales dans l'économie mondiale en vue d'une plus grande justice sociale.

Les normes internationales du travail définissent les principes et les droits fondamentaux au travail.

Les normes internationales du travail sont soit des conventions (ou des protocoles), qui sont des traités internationaux juridiquement contraignants pouvant être ratifiés par les États membres, soit des recommandations, qui servent de principes directeurs ayant un caractère non contraignant. En règle générale,

une convention énonce les principes fondamentaux qui doivent être appliqués par les pays qui l'ont ratifiée, tandis que la recommandation correspondante est associée à la convention et la complète en fournissant des orientations plus précises sur la manière dont elle pourrait être mise en œuvre. Il faut toutefois noter que certaines recommandations sont autonomes, c'est-à-dire non liées à aucune convention (par exemple, la Recommandation n°204).

S

8

LES CONVENTIONS SONT GÉNÉRALEMENT DIVISÉES EN TROIS CATÉGORIES :

1 / Dix (10) conventions fondamentales

Le Conseil d'administration de l'OIT a identifié dix conventions "fondamentales". Elles couvrent des sujets considérés comme étant des principes et droits fondamentaux au travail : la liberté d'association et la reconnaissance effective du droit de négociation collective ; l'élimination de toutes les formes de travail forcé ou obligatoire ; l'abolition effective du travail des enfants ; l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession ; et un milieu de travail sain et salubre. Ces principes sont également repris dans la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail (1998), qui a été révisée en 2022.

Les dix conventions fondamentales sont les suivantes :

1. Convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948
2. Convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949
3. Convention (n° 29) sur le travail forcé, 1930 (ainsi que son protocole de 2014)
4. Convention (n° 105) sur l'abolition du travail forcé, 1957
5. Convention (n° 138) sur l'âge minimum, 1973
6. Convention (n° 182) sur les pires formes de travail des enfants, 1999
7. Convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération, 1951
8. Convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958
9. Convention (n° 155) sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981
10. Convention (n° 187) sur le cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail, 2006

2 / Quatre (4) conventions de gouvernance (ou prioritaires)

Le Conseil d'administration de l'OIT a également désigné quatre autres conventions comme instruments de gouvernance (ou prioritaires), encourageant ainsi les États membres à les ratifier en raison de leur importance pour le fonctionnement du système de normes internationales du travail. La Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable (2008), lors de son suivi, a souligné l'importance de ces conventions du point de vue de la gouvernance.

Les quatre conventions de gouvernance sont :

1. Convention (n°81) sur l'inspection du travail, 1947 (ainsi que son protocole de 1995)
2. Convention (n°129) sur l'inspection du travail (agriculture), 1969
3. Convention (n°144) sur les consultations tripartites relatives aux normes internationales du travail, 1976
4. Convention (n°122) sur la politique

> Comment sont adoptés les conventions, les recommandations et les protocoles ?

Les normes internationales du travail sont élaborées dans le cadre d'un processus législatif unique auquel participent des représentants des gouvernements, des travailleurs et des employeurs du monde entier.

L'ÉLABORATION ET L'ADOPTION DES NORMES INTERNATIONALES DU TRAVAIL SUIVENT UNE PROCÉDURE DE "DOUBLE DISCUSSION":

- Le Conseil d'administration convient d'inscrire une question à l'ordre du jour d'une future Conférence internationale du Travail.
- Le BIT prépare un rapport sur la législation et la pratique dans les États membres eu égard à la question à examiner. Le rapport est communiqué aux États membres et aux organisations de travailleurs et d'employeurs pour commentaires.
- Le rapport est ensuite soumis à la Conférence internationale du Travail, où il fera l'objet d'une première discussion (année 1).

Après cette première discussion, un deuxième rapport est élaboré par le BIT. Il est assorti d'un projet d'instrument, qui est également envoyé pour commentaires et soumis pour discussion à la session suivante de la Conférence (année 2). Elle discute alors du projet d'instrument, l'amende, le cas échéant, puis le propose pour adoption. Une majorité des deux tiers est requise pour qu'une norme soit adoptée.

> Sujets couverts par les normes internationales du travail

Les normes internationales du travail répondent aux besoins et aux défis toujours croissants auxquels sont confrontés les travailleurs et les employeurs dans l'économie mondiale. Elles fixent des normes minimales pour tous les pays sur un large éventail de sujets, notamment le temps de travail et la rémunération, la protection sociale, l'égalité de genre ou la politique de l'emploi. Les normes internationales du travail tiennent compte des divers contextes culturels et historiques des pays, de leurs systèmes juridiques et de leurs niveaux de développement économique. La liste complète des normes de l'OIT par sujet et statut peut être consultée ici : ["Liste des instruments par sujet et statut"](#).

> Obligation, pour les gouvernements, de soumettre les conventions et protocoles de l'OIT à l'autorité compétente pour ratification éventuelle

La ratification est une procédure formelle par laquelle un État accepte la convention ou le protocole en tant qu'instrument juridiquement contraignant et s'engage à mettre en œuvre cette convention ou ce protocole dans la législation nationale.

Il convient de signaler que les recommandations doivent également être soumises à l'autorité nationale en vue de l'adoption d'une législation ou d'une autre mesure pertinente.

En vertu de l'article 19 de la Constitution de l'OIT, les États membres de l'OIT doivent soumettre toute convention ou tout protocole adopté par la Conférence internationale du Travail à leur autorité nationale compétente (généralement, un parlement) en vue de la promulgation d'une législation pertinente ou de l'adoption d'autres mesures, dont la ratification. Il convient de signaler que les recommandations doivent également être soumises à l'autorité nationale en vue de l'adoption d'une législation ou d'une autre mesure pertinente. Il s'agit toutefois d'instruments juridiques non contraignants ; elles ne sont donc pas ouvertes à la ratification.

[Constitution](#) (voir également le [Mémoire sur l'obligation de soumettre les conventions et recommandations aux autorités compétentes](#))

Une fois adopté, une convention ou un protocole entre normalement en vigueur 12 mois après sa ratification par deux États membres. Dès la ratification, le pays est soumis au mécanisme de contrôle régulier de l'OIT, qui est chargé de veiller à la bonne application de l'instrument. [Système de contrôle régulier](#)

[Liste des ratifications des conventions de l'OIT, par pays](#)

S

10



Le système de contrôle de l'OIT



> Le système de contrôle régulier

L'Organisation internationale du Travail (OIT) a établi et développé un système unique de contrôle qui contribue à garantir que les États assurent une mise en œuvre effective des normes internationales du travail.

LE SYSTÈME DE CONTRÔLE RÉGULIER S'APPUIE SUR DEUX ORGANES DE L'OIT :

1. La Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations ([CEACR, ou Commission d'experts](#))
2. La Commission de l'application des normes de la Conférence internationale du Travail ([CAN](#))

Les organes de contrôle régulier de l'OIT et leur rôle

LA COMMISSION D'EXPERTS POUR L'APPLICATION DES CONVENTIONS ET DES RECOMMANDATIONS (CEACR)

Composition

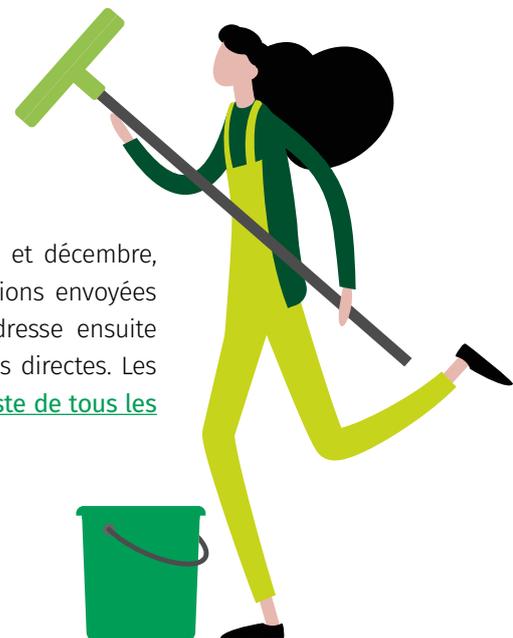
La Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations (« CEACR » ou « Commission d'experts ») est un organe indépendant créé par la Conférence internationale du Travail en 1926, dont les membres sont nommés par le Conseil d'administration. Depuis 1979, elle est composée de 20 membres issus de zones géographiques, de régimes juridiques et de cultures des plus divers. En règle générale, ils sont choisis parmi des magistrats et des universitaires de grande stature. Au fil des ans, la CEACR s'est rapprochée de la parité hommes-femmes.

[Liste complète des membres de la CEACR](#)

Mandat

Le rôle de la Commission d'experts consiste à fournir une évaluation impartiale et technique de l'application, dans le droit et la pratique, des normes internationales du travail au sein des États membres de l'OIT.

La Commission d'experts se réunit chaque année, au cours des mois de novembre et décembre, pour procéder à l'examen des rapports des gouvernements ainsi que des observations envoyées par les organisations de travailleurs et d'employeurs. La Commission d'experts adresse ensuite des commentaires aux gouvernements sous la forme d'observations et de demandes directes. Les observations sont reproduites dans le rapport annuel de la Commission d'experts. ([Liste de tous les rapports annuels](#))



Comment fonctionne le cycle de contrôle régulier ?

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

Composition

La Commission de l'application des normes de la Conférence (CAN) est une commission permanente tripartite de la Conférence internationale du Travail (CIT) qui se réunit chaque année au mois de juin.

Elle est composée de centaines de membres des groupes des gouvernements, des employeurs et des travailleurs.

Chaque année, la CAN élit son Bureau : un président — un membre gouvernemental —, deux vice-présidents — un issu du groupe des travailleurs et un du groupe des employeurs — et un rapporteur — un membre gouvernemental —. Les travailleurs sont donc pleinement représentés sur un pied d'égalité avec les employeurs et les gouvernements.

Mandat

La CAN examine le rapport annuel de la Commission d'experts dans un cadre tripartite et sélectionne, dans ce document, un certain nombre d'observations en vue de leur discussion.

Après l'examen technique et indépendant de la Commission d'experts, la CAN permet aux représentants des gouvernements, des employeurs et des travailleurs d'analyser conjointement la manière dont les États membres s'acquittent de leurs obligations découlant des normes internationales du travail.

En cas de manquement aux obligations de faire rapport, la Commission d'experts lance un "appel urgent" au gouvernement sur la base des critères suivants :

LA CAN DOIT PRENDRE EN COMPTE :

- le respect, par les États membres, de leurs obligations de communiquer des informations et des rapports en vertu des articles 19, 22, 23 et 35 de la Constitution de l'OIT;
- 25 cas individuels concernant les mesures (ou l'absence de mesures) prises par les États membres pour donner effet aux conventions auxquelles ils sont parties;
- le droit et la pratique des États membres concernant des conventions et des recommandations qui sont choisies par le Conseil d'administration. [Études d'ensemble](#)

Comment fonctionne le cycle de contrôle régulier de l'OIT ?

Lorsqu'un pays a ratifié une convention de l'OIT, il est tenu de faire régulièrement rapport sur les mesures qu'il prend pour la mettre en œuvre. Cette obligation découle de l'article 22 de la Constitution de l'OIT. [Obligations constitutionnelles pertinentes](#)

L'application des conventions ratifiées fait l'objet d'un contrôle régulier par deux organes de contrôle de l'OIT : la Commission d'experts (CEACR) et la Commission de l'application des normes (CAN).



OBLIGATION DES GOUVERNEMENTS DE RENDRE COMPTE DE LA MISE EN ŒUVRE DES CONVENTIONS DE L'OIT RATIFIÉES (ARTICLE 22 DE LA CONSTITUTION DE L'OIT)

Aux termes de l'[article 22 de la Constitution de l'OIT](#), les États membres ont l'obligation de rendre compte régulièrement des mesures qu'ils ont prises pour mettre en œuvre les conventions qu'ils ont ratifiées.

Les rapports sur les conventions ratifiées doivent être présentés tous les trois ou six ans, selon le type de convention concernée. Pour les conventions fondamentales et les conventions de gouvernance, des rapports sont exigés tous les trois ans. Pour toutes les autres conventions (les "conventions techniques"), ils sont exigés tous les six ans.

Toutefois, si la CEACR le juge nécessaire, des rapports sur l'application des conventions ratifiées peuvent être demandés au gouvernement à des intervalles plus courts, c.-à-d. en dehors du cycle habituel de transmission de rapports.

Les rapports sur les conventions ratifiées doivent être préparés par les gouvernements et parvenir au BIT entre le 1^{er} juin et le 1^{er} septembre au plus tard. Une copie de ces rapports doit également être envoyée aux organisations représentatives des travailleurs (et des employeurs) afin qu'elles fournissent leurs commentaires ([en vertu de l'article 23 de la Constitution de l'OIT](#)). Tous les rapports sont examinés par la CEACR lors de sa session annuelle de novembre-décembre.

La base de données NORMLEX présente le calendrier de demande de rapports réguliers, pour chaque État membre et sur une période de six ans. La liste des rapports dus par pays et par convention est disponible [ici](#) et [ici](#).

En cas de manquement aux obligations de faire rapport, la Commission d'experts lance un "appel urgent" au gouvernement sur la base des critères suivants :

- manquement à l'obligation d'envoyer les premiers rapports pour la troisième année consécutive ;
- manquement à l'obligation de répondre à des observations graves et urgentes des organisations d'employeurs et de travailleurs pendant plus de deux ans ; et
- manquement à l'obligation de répondre à des observations répétées relatives à des projets de loi lorsque des faits nouveaux sont survenus.

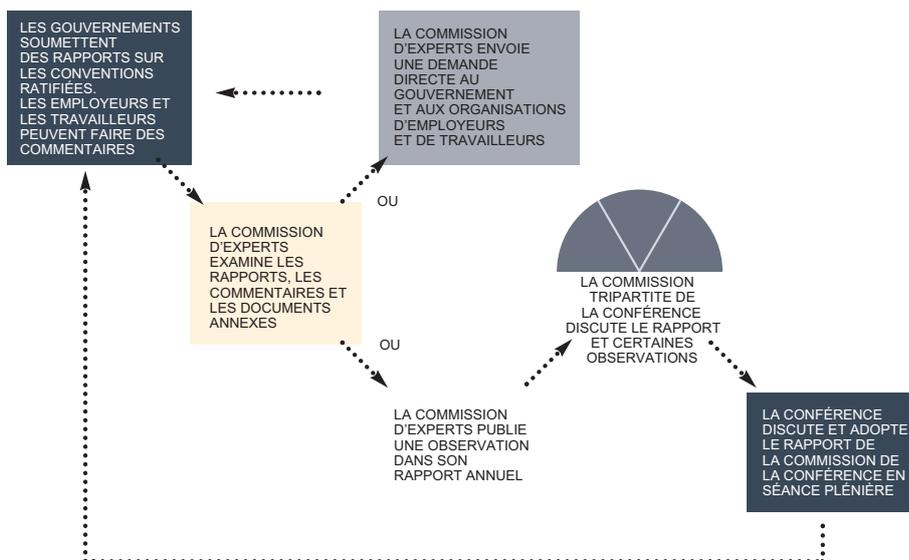
Par conséquent, les commentaires précédemment adressés ne seront renouvelés que pendant trois ans au maximum. Après ce délai, la Commission d'experts procédera à un examen quant au fond de l'application de la convention à partir des informations accessibles au public, même si le gouvernement n'a pas communiqué de rapport.

Cette procédure garantit ainsi la tenue d'un examen de l'application des conventions ratifiées au moins une fois par cycle régulier de présentation des rapports.

La base de données NORMLEX présente le calendrier de demande de rapports réguliers, pour chaque État membre et sur une période de six ans.



LE PROCESSUS DE CONTRÔLE RÉGULIER



La Commission d'experts

En novembre et décembre de chaque année, la Commission d'experts procède à l'examen des rapports des gouvernements dus au cours de cette même année ainsi que des observations envoyées par les organisations de travailleurs et d'employeurs. Les commentaires de la CEACR sur le respect, par les États membres, de leurs obligations relatives aux normes prennent la forme d'observations ou de demandes directes :

- Les **demandes directes** portent sur des questions de nature technique ou contiennent des demandes d'éclaircissements de certains points lorsque l'information disponible ne permet pas d'apprécier pleinement dans quelle mesure les obligations sont remplies. Elles sont également utilisées pour formuler des commentaires sur les premiers rapports fournis par les gouvernements quant à l'application des conventions. Les demandes directes ne sont pas publiées dans le rapport annuel, mais sont communiquées directement au gouvernement concerné et sont disponibles en ligne dans la [base de données NORMLEX](#).
- Les **observations** sont, en général, utilisées dans les cas plus graves ou plus persistants de manquement aux obligations. Elles soulignent des divergences importantes entre les obligations découlant d'une convention et la législation et/ou la pratique d'un État membre. Elles peuvent porter sur l'absence de mesures visant à donner effet à une convention ou à entreprendre les actions requises en guise de suivi des demandes émanant de la CEACR. Elles peuvent aussi, le cas échéant, faire ressortir des avancées. Les observations sont reproduites dans le rapport annuel de la Commission d'experts, qui paraît chaque année en février. Elles sont également disponibles en ligne dans la base de données NORMLEX. [Rapports de la CEACR](#) et [Normlex](#).

• Notes de bas de page simples et doubles

La Commission d'experts peut mettre en évidence, par des notes de bas de page, les cas où, du fait de la nature des problèmes rencontrés dans l'application des conventions concernées, il a jugé nécessaire de demander au gouvernement de communiquer un rapport plus tôt que prévu ("note de bas de page simple"). Pour d'autres cas, la CEACR invitera à fournir des informations complètes à la Conférence internationale du Travail (CIT) lors de sa prochaine session ("note de bas de page double"). Ces cas spécifiques sont inclus dans la liste finale des 25 cas individuels discutés par la CAN.

La Commission de l'application des normes (CAN)

À la suite de l'examen technique et indépendant de la Commission d'experts, la CAN fournit aux représentants tripartites l'occasion d'étudier la manière dont les États s'acquittent de leurs obligations normatives.

La CAN est une commission permanente de la Conférence internationale du Travail. Ses réunions sont organisées chaque année au mois de juin. Les membres de la CAN élisent leur Bureau : un président — un membre gouvernemental —, deux vice-présidents — un qui est issu du groupe des travailleurs et un autre du groupe des employeurs — et un rapporteur — un membre gouvernemental —.

LA CAN A POUR MANDAT D'EXAMINER LE RAPPORT ANNUEL DE LA COMMISSION D'EXPERTS ET DE :

- discuter de l'étude d'ensemble préparée par la Commission d'experts;
- examiner les cas de manquement grave à l'obligation de faire rapport; et
- examiner 25 cas individuels relatifs à l'application des conventions ratifiées.

Au cours de sa session durant la Conférence, la tâche la plus importante de la Commission de l'application des normes consiste à examiner 25 cas individuels relatifs à l'application des conventions ratifiées et à assurer l'adoption de conclusions sur chacun.

Les cas individuels sont sélectionnés sur la base des observations publiées dans le [rapport annuel de la Commission d'experts](#). Une liste préliminaire d'environ 40 cas individuels à envisager pour une possible discussion (également connue sous le nom de "liste longue") est fournie 30 jours avant l'ouverture de la Conférence internationale du Travail. Elle permet ainsi que les gouvernements puissent mieux se préparer à une éventuelle intervention devant la CAN. La liste finale de cas individuels est soumise à la CAN, après que les vice-présidents (travailleurs et employeurs) se sont réunis pour en discuter et la finaliser.

La liste de 25 cas est adoptée au moment de l'ouverture des travaux de la CAN, idéalement au plus tard à sa deuxième réunion. Les cas inscrits sur la liste définitive sont automatiquement enregistrés et programmés par le BIT. Au moment fixé, le représentant gouvernemental prend la parole devant la CAN, présente des informations orales ou se réfère à des informations fournies par écrit. Il se rend également disponible pour répondre aux déclarations d'autres gouvernements, ainsi que des membres travailleurs et employeurs de la CAN.

La liste de 25 cas est adoptée au moment de l'ouverture des travaux de la CAN, idéalement au plus tard à sa deuxième réunion.

Les vice-présidents des travailleurs et des employeurs expriment ensuite les préoccupations de leurs groupes respectifs concernant ledit cas. Les membres travailleurs et employeurs peuvent aussi faire des déclarations sur le cas.

Pour chaque cas individuel, la CAN adopte des conclusions. Elles reflètent les recommandations négociées entre les vice-présidents des travailleurs et des employeurs, qui sont ensuite soumises par le président à la CAN pour adoption. Les conclusions précisent les actions attendues du gouvernement. Elles peuvent inclure une invitation au gouvernement à accepter une mission organisée par le BIT dans le pays pour mieux évaluer la situation et promouvoir l'adoption de mesures fondées sur le dialogue social tripartite, ainsi qu'une assistance technique du BIT. La CAN peut également demander au gouvernement de soumettre des informations complémentaires ou de répondre à des préoccupations spécifiques dans leurs prochains rapports à la Commission d'experts.



Après l'adoption des conclusions par la CAN, la Conférence internationale du Travail discute en plénière le rapport de la CAN, en mettant en exergue les développements les plus significatifs, puis elle l'adopte. Le rapport de la CAN et le compte-rendu de la discussion en plénière sont publiés dans le Compte-rendu de la Conférence internationale du Travail.

Lors de sa session suivante, la Commission d'experts examine le suivi accordé par le gouvernement concerné aux conclusions de la CAN sur le cas individuel.

QUELS RÉSULTATS PEUVENT ÊTRE OBTENUS GRÂCE AUX MÉCANISMES DE CONTRÔLE RÉGULIER ?

Publicité

La Commission de l'application des normes de la Conférence (CAN) tient ses sessions en public pendant la Conférence internationale du Travail. Dans le cadre de ces discussions, il est demandé au gouvernement concerné d'expliquer publiquement la situation en matière d'application de la convention concernée. Tous les membres de la CAN, y compris les délégués des travailleurs et des employeurs, ont la possibilité de commenter publiquement le cas, de poser des questions et de proposer des solutions.

Dans la pratique, la présentation des allégations au sein de la CAN peut avoir un impact significatif. Souvent, la discussion d'un cas individuel sensibilise l'opinion publique à la situation et exerce une pression sur le gouvernement concerné.

Les discussions et les conclusions sur les cas individuels examinés par la CAN sont publiées dans son rapport. En outre, les situations particulièrement préoccupantes sont relevées dans des paragraphes spéciaux de son rapport général.

Le fait que des millions d'utilisateurs ont accès sur Internet aux rapports de la Commission d'experts et de la Commission de l'application des normes motive davantage les gouvernements et les partenaires sociaux à résoudre les problèmes d'application des normes en évitant ainsi les commentaires critiques de ces instances.

Missions de l'OIT et assistance technique du BIT

À l'issue de l'examen public, la CAN rédige des conclusions recommandant au gouvernement concerné d'adopter des mesures spécifiques pour remédier à un problème. Ces mesures incluent souvent une invitation au gouvernement à se prévaloir de l'assistance technique du BIT ou à accepter une mission du BIT dans le pays.

Lorsque les conclusions de la CAN le recommandent, le BIT fournit une assistance technique au gouvernement concerné pour résoudre les problèmes soulevés par la CAN, par exemple pour rédiger et réviser la législation nationale et s'assurer qu'elle est conforme aux normes internationales du travail, ou pour faciliter le dialogue social tripartite.

Grâce à un dialogue permanent avec les gouvernements et à la participation active des partenaires sociaux, les organes de contrôle régulier de l'OIT jouent un rôle majeur en matière de prévention et de résolution des problèmes liés à l'application des normes.

La Commission d'experts a constaté pas moins de 3000 cas de progrès entre 1964 et 2019. Autrement dit, il s'agit de cas où les gouvernements ont apporté des changements dans la législation et la pratique, qui ont débouché sur des avancées en matière d'application d'une convention ratifiée.

Tous les membres de la CAN, y compris les délégués des travailleurs et des employeurs, ont la possibilité de commenter publiquement le cas, de poser des questions et de proposer des solutions.

S

16



Participation des organisations de travailleurs dans le système de contrôle régulier



La participation des organisations d'employeurs aux mécanismes de contrôle est reconnue à l'[article 23, paragraphe 2, de la Constitution de l'OIT](#), qui stipule que les rapports et les informations présentés par les gouvernements conformément aux articles 19 et 22 doivent être communiqués aux organisations représentatives.

LES ORGANISATIONS REPRÉSENTATIVES DES TRAVAILLEURS EXAMINENT LES RAPPORTS DU GOUVERNEMENT

Aux termes de l'[article 23, paragraphe 2, de la Constitution de l'OIT](#), les États membres ont l'obligation de communiquer régulièrement aux organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs des copies des rapports transmis au BIT. Cette obligation vise à permettre aux organisations d'employeurs et de travailleurs de participer pleinement au contrôle de l'application des normes internationales du travail.

Lorsqu'il reçoit les rapports des gouvernements, le BIT vérifie qu'ils sont accompagnés de la liste des organisations de travailleurs auxquelles des copies du rapport ont été transmises. Si ce n'est pas le cas, le Bureau demandera au gouvernement de fournir cette information.

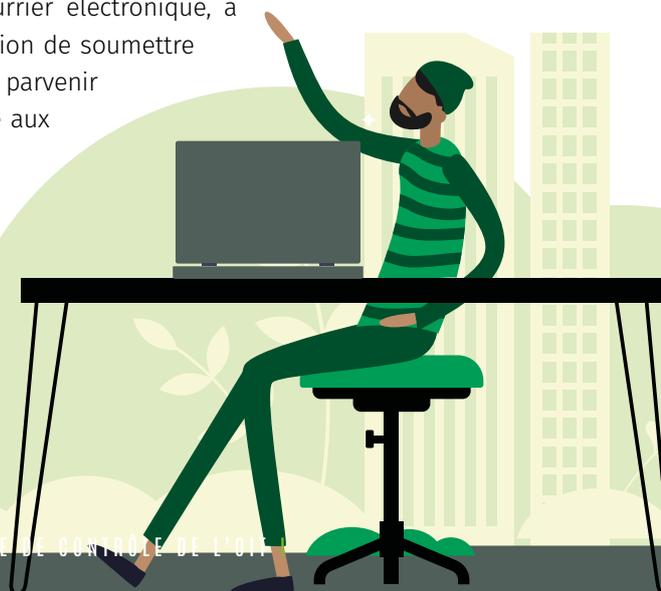
LES ORGANISATIONS REPRÉSENTATIVES DES TRAVAILLEURS ENVOIENT DES OBSERVATIONS À LA COMMISSION D'EXPERTS

Les organisations de travailleurs peuvent formuler des observations sur la manière dont les conventions ratifiées sont mises en œuvre.

Les gouvernements transmettent les observations des organisations d'employeurs et de travailleurs avec leurs rapports, en y ajoutant parfois leurs propres commentaires. Toutefois, dans la majorité des cas, les observations des organisations de travailleurs (et d'employeurs) sont envoyées directement au BIT, qui, pour assurer le respect de la procédure, les fait parvenir aux gouvernements concernés pour commentaires.

Comment envoyer des observations à la Commission d'experts ?

Les observations doivent être envoyées au BIT, de préférence par courrier électronique, à l'adresse ORGS-CEACR@ilo.org. Elles doivent indiquer clairement l'intention de soumettre des observations à la Commission d'experts et être signées. Elles doivent parvenir au BIT au plus tard le **1^{er} septembre** de chaque année afin de permettre aux gouvernements de disposer d'un délai raisonnable pour y répondre.



Comment sont traitées les observations envoyées par les organisations de travailleurs ?

Parfois, la Commission d'experts constate que les observations n'entrent pas dans le champ d'application de la convention ou ne contiennent pas d'informations de nature à enrichir son examen de l'application de la convention. En pareil cas, elle ne les mentionne pas dans ses commentaires. Dans les autres cas, les observations reçues des organisations de travailleurs pourront être examinées dans un commentaire.

• Pour une année durant laquelle le rapport est dû

Les observations des organisations de travailleurs doivent parvenir à la CEACR au plus tard le 1^{er} septembre. Des observations reçues après cette date ne seront pas examinées sur le fond si le gouvernement n'y a pas répondu, hormis dans des cas exceptionnels, c.-à-d. dans lesquels les allégations sont suffisamment étayées et où la situation doit être résolue de toute urgence, que ce soit parce qu'elles portent sur des questions de vie ou de mort ou parce que des droits humains fondamentaux sont en jeu, ou encore parce que l'inaction pourrait occasionner un dommage irréparable. En outre, les observations se rapportant à des propositions ou projets de loi peuvent également être examinées par la Commission d'experts en l'absence de réponse du gouvernement, dès lors que cela peut fournir une aide au pays à ce stade de l'élaboration.

Lorsque les observations répondent aux critères des cas exceptionnels, la Commission d'experts les examine pendant l'année de leur réception, même en l'absence de réponse du gouvernement concerné.

• Pendant une année pendant laquelle aucun rapport n'est dû

Lorsque les observations reçues reprennent simplement celles formulées les années précédentes, ou portent sur des questions déjà soulevées par la Commission d'experts, elles seront examinées l'année où le rapport du gouvernement est dû, conformément au cycle régulier de présentation des rapports.

Dans ce cas, il ne sera pas demandé de rapport au gouvernement en dehors de ce cycle.

Lorsque les observations répondent aux critères des cas exceptionnels — c.-à-d. quand les allégations sont suffisamment étayées et la situation doit être traitée d'urgence, que ce soit parce qu'elles portent sur des questions de vie ou de mort ou parce que des droits humains fondamentaux sont en jeu, ou encore parce que l'inaction pourrait occasionner un dommage irréparable —, la Commission d'experts les examine pendant l'année de leur réception, même en l'absence de réponse du gouvernement concerné.

En outre, lorsque les observations relatives à une convention technique répondent aux critères énoncés ci-dessous, la Commission d'experts examinera la demande l'année pendant laquelle aucun rapport n'est dû.

LES CRITÈRES SONT :

- la gravité du problème et ses effets préjudiciables sur l'application de la convention;
- la persistance du problème; et
- la pertinence et la portée de la réponse du gouvernement dans ses rapports ou l'absence de réponse aux questions soulevées par la CEACR, notamment les cas de refus caractérisé et répété de la part d'un État à se conformer à ses obligations.



La Commission d'experts priera donc le BIT d'envoyer une notification au gouvernement pour lui signaler que les observations reçues sur une convention technique seront examinées à sa prochaine session, que le gouvernement y ait répondu ou pas. La procédure permet au gouvernement d'être prévenu suffisamment à l'avance tout en évitant de différer davantage l'examen des questions importantes.

LES ORGANISATIONS REPRÉSENTATIVES DES TRAVAILLEURS EXAMINENT LE RAPPORT ANNUEL DE LA CEACR

Chaque année, en mars, les organisations représentatives de travailleurs (et d'employeurs) reçoivent les commentaires adressés à leurs gouvernements et auxquels ces derniers devront répondre avec les rapports sur l'application des conventions ratifiées dans l'année en cours.

Les organisations de travailleurs examinent le [rapport annuel de la CEACR](#) et réfléchissent aux mesures qu'elles peuvent prendre pour promouvoir le respect par les gouvernements de leurs obligations normatives. Il s'agit des obligations liées à l'application des conventions ratifiées, à la mise en œuvre des conclusions et recommandations formulées par d'autres organes de contrôle, à la présentation des rapports et à la soumission de normes internationales du travail aux autorités compétentes.

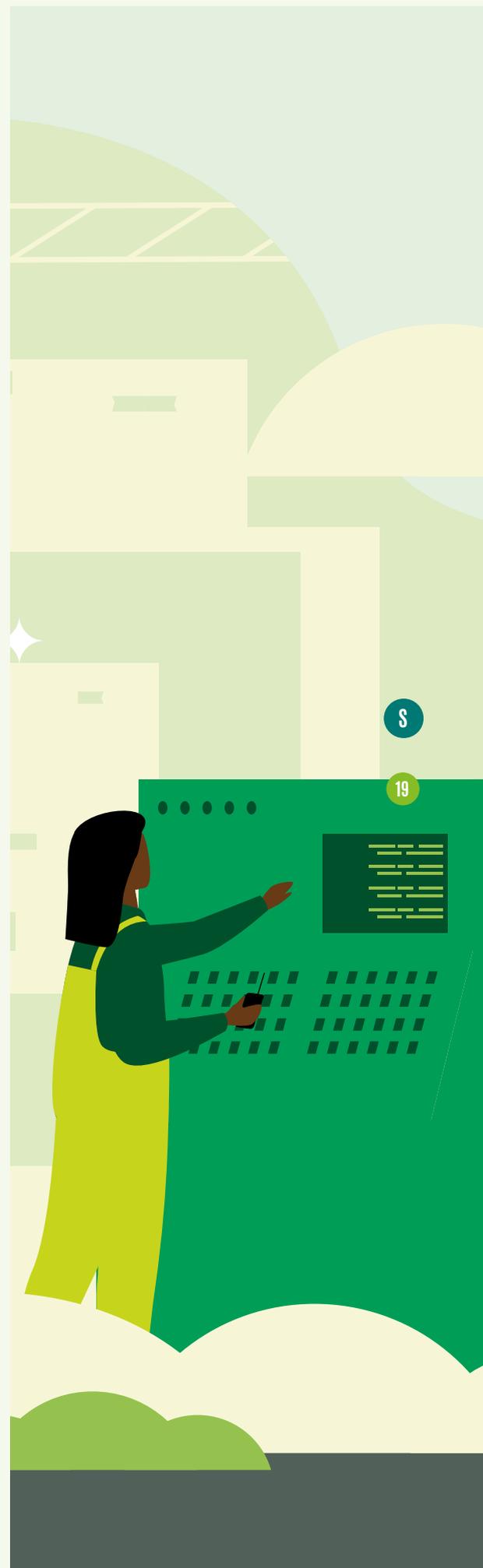
Ces organisations peuvent se préparer aux questions des consultations tripartites découlant des rapports sur les conventions ratifiées, comme prévu dans la [Convention \(n°144\) sur les consultations tripartites relatives aux normes internationales du travail \(1976\)](#), dans la mesure où cette convention a été ratifiée.

Que doit faire le gouvernement ?

Des contacts peuvent être pris dans les départements gouvernementaux et avec les partenaires sociaux pour envisager les mesures requises afin de répondre, sur le fond, aux commentaires de la CEACR.

Une telle réponse concerne des mesures destinées à modifier la législation, des politiques ou la pratique et à respecter davantage les obligations, et/ou une étude de la question concernée pour faciliter davantage le dialogue avec la CEACR au sujet de la législation, la pratique et leur conformité aux obligations.

Les organisations de travailleurs examinent le rapport annuel de la CEACR et réfléchissent aux mesures qu'elles peuvent prendre pour promouvoir le respect par les gouvernements de leurs obligations normatives.



> Les procédures spéciales de l'OIT

Les réclamations au titre de l'article 24 de la constitution de l'OIT

Les organisations de travailleurs peuvent porter plainte contre un État membre de l'OIT pour non-respect des conventions qu'il a ratifiées.

ORGANISATION PLAIGNANTE

LE DROIT À DÉPOSER UNE RÉCLAMATION EST ACCORDÉ SANS RESTRICTION À "UNE ASSOCIATION PROFESSIONNELLE D'EMPLOYEURS OU DE TRAVAILLEURS".

- Aucune condition de taille ou de nationalité n'est précisée par rapport au plaignant. Il peut s'agir d'une organisation strictement locale ou d'une organisation nationale ou internationale.
- Les organisations peuvent présenter des allégations contre un État autre que celui dans lequel elles ont leur siège ou leurs affiliés et dans lequel elles opèrent.
- Les organisations n'ont pas besoin de démontrer un lien avec l'exécution non satisfaisante alléguée dans la réclamation, ou avec un dommage résultant de cette situation.
- Les personnes individuelles ou les groupes ne sont cependant pas autorisés à présenter directement une réclamation.

S

20

ALLÉGATIONS

Plusieurs conventions ratifiées peuvent être mentionnées dans une même réclamation, pourvu que l'allégation d'exécution non satisfaisante soit démontrée.

L'OIT met à disposition un [formulaire électronique](#) pour la présentation d'une réclamation.





RECEVABILITÉ DE LA RÉCLAMATION ET SAISINE D'UN COMITÉ

Le **Directeur général** accuse réception de la réclamation à l'organisation qui l'a déposée et informe le gouvernement contre lequel la réclamation est présentée.

Le **Conseil d'administration** examine la recevabilité de la réclamation à l'occasion de sa prochaine session, pourvu que ce soit au moins 45 jours avant cette session.

Le BIT prépare les documents nécessaires pour soumettre la réclamation au Conseil d'administration en vue d'une décision sur sa recevabilité. Le Conseil d'administration ne discute pas du fond de la réclamation.

Deux conditions sont d'application pour que la réclamation soit considérée comme recevable :

- La réclamation doit être présentée par une association professionnelle d'employeurs ou de travailleurs (voir ci-dessus) ;
- La réclamation doit indiquer sur quel point l'État membre mis en cause n'aurait pas assuré, dans les limites de sa juridiction, l'application effective de ladite convention.

• *Règlement relatif à la procédure pour l'examen des réclamations*

1. SI UNE RÉCLAMATION EST JUGÉE RECEVABLE,

le Conseil d'administration décidera comment le fond de cette réclamation sera examiné.

Il a plusieurs options :

- Un comité tripartite ad hoc est désigné pour en examiner le bien-fondé. Le comité tripartite est normalement établi, dans la mesure du possible, lors de la même session du Conseil d'administration pendant laquelle la réclamation est jugée recevable, ou dans les mois précédant la session suivante du Conseil d'administration ;
- Si la réclamation porte sur une convention relative à la liberté d'association et la négociation collective, le Conseil d'administration la renvoie généralement au Comité de la liberté syndicale (CLS). Les réclamations portant sur plus d'un instrument, notamment sur les conventions relatives à la liberté d'association et la négociation collective, sont généralement examinées séparément, une partie étant suivie par un comité ad hoc et l'autre étant renvoyée au CLS.
- Si la réclamation porte sur des faits et allégations similaires à ceux ayant fait l'objet d'une précédente réclamation, le Conseil d'administration peut décider de reporter la désignation du comité chargé de l'examen de la nouvelle réclamation jusqu'à ce que la CEACR ait pu se pencher sur les suites données aux recommandations adoptées par le Conseil d'administration au sujet de la précédente réclamation.

La décision du Conseil d'administration est communiquée à l'organisation plaignante.

2. SI LE CONSEIL D'ADMINISTRATION DÉCIDE QUE LA RÉCLAMATION N'EST PAS RECEVABLE,

une lettre informant l'organisation plaignante de la décision sera envoyée par le BIT.

Les réunions du Conseil d'administration au cours desquelles les questions relatives à une réclamation sont examinées se tiennent à huis clos.

EXAMEN DE LA RÉCLAMATION PAR UN COMITÉ AD HOC

Composition du comité ad hoc

Le comité ad hoc est composé de trois membres choisis en nombre égal au sein du groupe gouvernemental, du groupe des employeurs et du groupe des travailleurs.

Ne peuvent faire partie du comité aucun représentant ou ressortissant de l'État contre lequel la réclamation a été déposée, de même qu'aucune personne occupant une fonction officielle au sein de l'organisation d'employeurs ou de travailleurs qui a déposé cette réclamation.

Les gouvernements ne peuvent faire partie du comité que si leur pays a ratifié la convention concernée, à moins que le Conseil d'administration ne compte aucun membre gouvernemental titulaire ou adjoint ressortissant d'un pays ayant ratifié la convention.

L'organisation plaignante est informée de la composition du comité ad hoc.

Procédures au sein du comité ad hoc

REMARQUE IMPORTANTE

Pendant l'examen d'une réclamation, **la CEACR suspend l'examen des questions faisant l'objet de la réclamation jusqu'à ce que le Conseil d'administration ait pris une décision.**

De ce fait, la CAN doit attendre la fin de procédure pour examiner la question. Cet aspect doit être pris en compte lors de la décision d'avoir recours à une réclamation en vertu de l'article 24 de la Constitution de l'OIT, ou de présenter une observation à la CEACR en vertu de l'article 23 de la Constitution de l'OIT.

• Confidentialité

Les réunions du comité ad hoc se tiennent à huis clos et l'ensemble de la procédure est confidentiel.

• Conciliation volontaire facultative

L'examen sur le fond de la réclamation peut être suspendu temporairement pendant une période maximale de six mois, de manière à permettre une conciliation volontaire à caractère facultatif ou d'autres mesures au niveau national. La suspension est subordonnée à l'accord de l'organisation plaignante (tel que c'est indiqué dans le formulaire électronique pour la présentation d'une réclamation) ainsi que du gouvernement.

• Informations fournies par l'organisation plaignante

L'organisation plaignante qui a introduit la réclamation fournira des informations complémentaires au comité tripartite ad hoc si cela lui est demandé, dans le délai fixé par le comité. L'organisation plaignante peut également le faire de sa propre initiative. Cette décision risque toutefois d'avoir un impact sur les délais d'examen de la réclamation.

L'ensemble des procédures se fait par écrit. Un représentant de l'organisation plaignante peut, en de très rares occasions, être invité par le comité ad hoc à fournir des informations oralement.



L'examen sur le fond de la réclamation peut être suspendu temporairement pendant une période maximale de six mois, de manière à permettre une conciliation volontaire à caractère facultatif ou d'autres mesures au niveau national.

RAPPORT DU COMITÉ AD HOC AU CONSEIL D'ADMINISTRATION

Un rapport du comité ad hoc sur l'examen de la réclamation est préparé pour le Conseil d'administration.

Il contient des informations sur les mesures prises pour examiner la réclamation, ses conclusions sur les questions que la réclamation soulève, et ses recommandations quant à la décision que le Conseil d'administration est invité à prendre.

Les mesures prises par les gouvernements sur la base des recommandations du comité tripartite ad hoc sont examinées dans le cadre du contrôle régulier par la CEACR.

Une fois que le rapport du comité tripartite ad hoc est adopté par le Conseil d'administration, il est notifié au gouvernement concerné et à l'organisation plaignante, puis la procédure est close.

Le rapport est publié sur le site web de l'OIT, dans les pages concernant la session correspondante du Conseil d'administration.

SUIVI DES RECOMMANDATIONS DU COMITÉ AD HOC

Les mesures prises par les gouvernements sur la base des recommandations du comité tripartite ad hoc sont examinées dans le cadre du contrôle régulier par la CEACR. Cela donne au gouvernement l'opportunité de soumettre des renseignements sur les évolutions par le biais des rapports sur les conventions ratifiées pertinentes. La CEACR peut ainsi également faire le suivi de ces évolutions à la lumière des recommandations, et la CAN, pour sa part, aura la possibilité de considérer la question en tant que cas individuel pendant une session future de la Conférence internationale du Travail.

Une assistance supplémentaire peut être obtenue auprès du Bureau des Activités pour les Travailleurs (ACTRAV).

LES PLAINTES AUPRÈS DU COMITÉ DE LA LIBERTÉ SYNDICALE

Une plainte concernant des violations de la liberté d'association et de négociation collective peut être déposée par toute organisation d'employeurs ou de travailleurs contre un gouvernement, indépendamment du fait que le pays concerné a ratifié ou non les conventions pertinentes.

LE COMITÉ DE LA LIBERTÉ SYNDICALE (CLS)

Composition du CLS

Le Comité de la liberté syndicale (CLS) est un comité permanent du Conseil d'administration. Il a un président indépendant et est composé de neuf membres titulaires et de neuf membres adjoints issus des groupes gouvernemental, des employeurs et des travailleurs au sein du Conseil d'administration, tous nommés à titre personnel.

Le CLS est chargé d'examiner les violations présumées des principes de la liberté syndicale et de la reconnaissance effective du droit de négociation collective.

Mandat du CLS

Le CLS est chargé d'examiner les violations présumées des principes de la liberté syndicale et de la reconnaissance effective du droit de négociation collective. Le mandat du CLS consiste à déterminer si telle ou telle législation ou pratique est conforme aux principes de la liberté syndicale et de la reconnaissance effective du droit à la négociation collective. Ces principes concernent des droits fondamentaux qui font l'objet de conventions internationales du travail sur la liberté syndicale et la négociation collective, tels qu'inscrits dans la Constitution de l'OIT.

Le CLS se réunit trois fois par an, dans les semaines qui précèdent les réunions du Conseil d'administration, en mars, juin et novembre.

RECEVABILITÉ DE LA PLAINTE

Un certain nombre de critères doivent être remplis pour que la plainte soit considérée comme recevable.

Organisation plaignante

LES PLAINTES AUPRÈS DU CLS DOIVENT :

- émaner d'une organisation de travailleurs (ou d'employeurs) ;
- être déposées par écrit et signées par un représentant de l'organisation habilité à signer aux termes des statuts de l'organisation, ou une personne agissant sous mandat pour le compte de l'organisation);
- être datées et inclure l'adresse permanente de l'organisation plaignante;
- être adressées au Directeur général de l'OIT; et
- être présentées contre un gouvernement.



FORMALITÉS À SUIVRE

Le CLS examine les plaintes, que le pays concerné a ou non ratifié les conventions pertinentes

La liberté d'association et le droit à la négociation collective sont des principes et des droits fondamentaux au travail. Compte tenu de leur affiliation à l'OIT, tous les États membres s'engagent à respecter et à promouvoir ces principes, qu'ils ont ou non ratifié les conventions pertinentes (par exemple, les conventions n°87 et 98).

Le mandat du CLS consiste à déterminer si telle ou telle législation ou pratique est conforme aux principes de la liberté syndicale et de la reconnaissance effective du droit à la négociation collective. L'objet de la procédure n'est pas de porter des charges ou de condamner, mais plutôt d'engager un dialogue tripartite constructif pour promouvoir le respect de ces principes.

Aucune obligation d'épuiser les voies de recours nationales

Le CLS détermine au cas par cas l'importance de ce principe général.

L'existence d'une procédure nationale de recours constitue néanmoins un élément à prendre en compte. Si un recours administratif ou judiciaire concernant les questions soulevées dans la plainte a été déposé, il est important d'indiquer l'issue de ladite procédure et de fournir une copie de la décision. Si aucune décision n'a été rendue à ce stade, il est recommandé de la transmettre dès qu'elle le sera.

Le mandat du CLS consiste à déterminer si telle ou telle législation ou pratique est conforme aux principes de la liberté syndicale et de la reconnaissance effective du droit à la négociation collective.

S

25



Si un recours administratif ou judiciaire concernant les questions soulevées dans la plainte n'a pas été déposé, il est important d'en expliquer les raisons dans la plainte.

Lorsqu'une plainte remplit les conditions de base de recevabilité, le BIT lui attribue un numéro de cas et en informe le gouvernement mis en cause.

CONTENU DE LA PLAINTE

La plainte ne doit pas être de nature purement politique (en d'autres termes, elle doit contenir des allégations concrètes et spécifiques d'atteintes à la liberté d'association ou au droit de négociation collective ou de violations des droits humains liées à l'exercice des droits syndicaux).

EN OUTRE, LA PLAINTE DÉPOSÉE AUPRÈS DU CLS DOIT :

- décrire les faits de manière précise;
- être dûment étayée par des preuves;
- énumérer les dispositions pertinentes de la législation nationale qui porteraient atteinte aux principes de la liberté d'association et à la reconnaissance effective du droit de négociation collective, dans toute la mesure du possible; et
- inclure des informations sur les mécanismes tripartites nationaux mis en place dans le cadre de l'assistance technique fournie par le BIT, le cas échéant.

EXAMEN DE LA PLAINTE

Confidentialité de la procédure

Le CLS tient ses sessions à huis clos. Ses documents de travail sont confidentiels et, dans la pratique, il prend ses décisions par consensus.

Procédure écrite

Quand il informe le gouvernement de la plainte, le BIT demande également à ce dernier de fournir ses observations sur les allégations.

L'organisation plaignante peut développer davantage ses allégations et soumettre des informations supplémentaires. Le CLS peut également lui demander de le faire à la lumière des observations du gouvernement, une fois celles-ci reçues.

La procédure est écrite. Le CLS peut entendre les parties, ou l'une d'entre elles, lorsqu'il le juge nécessaire, même si, dans la pratique, les audiences en face-à-face sont exceptionnelles.

Conciliation volontaire facultative

Si les deux parties y consentent, la conciliation volontaire facultative entraîne une suspension temporaire de l'examen de la plainte pour une période de six mois.

Le CLS peut entendre les parties, ou l'une d'entre elles, lorsqu'il le juge nécessaire, même si, dans la pratique, les audiences en face-à-face sont exceptionnelles.

Allégations concernant des faits survenus il y a longtemps

Il n'existe pas de règles formelles qui fixent un délai de prescription particulier dans la procédure d'examen des plaintes. Toutefois, lorsque les allégations portent sur des événements qui remontent loin dans le temps, le CLS dispose d'un pouvoir discrétionnaire pour décider d'examiner ou non la plainte. Il tient ainsi compte du fait qu'il peut être difficile, voire impossible, pour un gouvernement de répondre de manière détaillée à des allégations portant sur des faits anciens.

Cas inactifs

Les cas inactifs sont des cas pour lesquels aucune information n'a été reçue des parties pendant 18 mois (ou 18 mois à compter du dernier examen du cas). Ils sont considérés comme clos, à l'exception des cas graves et urgents.

La clôture de cas inactifs concernant des pays qui n'ont pas ratifié les conventions sur la liberté syndicale et la négociation collective sera décidée au cas par cas, en fonction de la nature du dossier.

Retrait des plaintes

Toute demande de retrait d'une plainte doit émaner de l'organisation plaignante concernée. Lorsqu'une telle demande est formulée, le CLS évalue les raisons invoquées pour justifier le retrait. Cette démarche permet de déterminer si la demande a été faite en toute indépendance.

En cas de demande d'ajournement de l'examen d'un cas, soit par un plaignant, soit par le gouvernement, le CLS statue sur la question en toute liberté, en se fondant sur les motifs invoqués pour justifier la demande et sur les circonstances entourant le cas.



MESURES PROVISOIRES RECOMMANDÉES PAR LE CLS LORS DE L'EXAMEN DE LA PLAINTE

Dans le cadre de l'examen de la plainte, le CLS peut demander au BIT d'effectuer des missions par lesquelles une personne mandatée par le Directeur général — soit une personnalité indépendante, soit un fonctionnaire du BIT — est envoyée dans le pays concerné pour collecter les informations sur les faits relatifs à un cas et/ou rechercher des solutions aux difficultés rencontrées.

CES MISSIONS PEUVENT ÊTRE DE TROIS TYPES :

1. Les missions de contacts préliminaires peuvent être établies au début du processus et sont utilisées pour les plaintes ayant un caractère particulièrement grave. Elles nécessitent l'approbation préalable du président du CLS.

Leurs objectifs possibles sont les suivants :

- faire part aux autorités compétentes du pays de la préoccupation que suscitent les événements décrits dans la plainte ;
- expliquer à ces autorités les principes de la liberté syndicale et la reconnaissance effective du droit de négociation collective en question ;
- obtenir de ces autorités une première réaction, ainsi que des commentaires et des informations concernant les questions soulevées dans la plainte ;
- expliquer aux autorités la procédure spéciale prévue dans les cas de violations prétendues des droits syndicaux et des droits d'organisations de travailleurs (ou d'employeurs) et, en particulier, la méthode de contacts directs, une option pouvant ensuite être demandée par le gouvernement afin d'aider le CLS et le Conseil d'administration à apprécier pleinement la situation ;
- demander aux autorités de communiquer une réponse détaillée contenant les observations du gouvernement sur la plainte, et les encourager à le faire dès que possible.

2. Les missions de contact direct peuvent avoir lieu soit pendant l'examen du cas, soit à l'étape des mesures à prendre sur la base des recommandations du Conseil d'administration. Elles ne peuvent être établies qu'à l'invitation du gouvernement concerné ou, tout du moins, avec son consentement.

3. Les missions tripartites peuvent être proposées au gouvernement par le CLS à certaines occasions et, normalement, à la suite d'un examen approfondi du cas, en vue d'aider à la résolution des questions en suspens.



RAPPORT DU CLS

Les décisions du CLS sont prises par consensus. Une fois que le CLS a examiné le cas, il soumet ses recommandations à l'ensemble du Conseil d'administration pour approbation. Les rapports du CLS sur chaque cas suivent la structure suivante : allégations formulées, réponse du gouvernement, conclusions et recommandations du CLS.

Les rapports du CLS sont publiés sur le [site web de l'OIT](#) et dans le [Bulletin officiel de l'OIT](#).

Nature des rapports du CLS

LE CLS PEUT ADOPTER TROIS TYPES DE RAPPORT :

- 1. Rapport définitif, pour les cas clos.** Le CLS détermine que le cas n'appelle pas un examen plus approfondi, lorsqu'il estime qu'il n'y a pas de violation de la liberté syndicale ou lorsque les questions ont été résolues, ou encore lorsqu'il formule un principe ou donne des lignes directrices à suivre sans demander au gouvernement d'être tenu informé. Le cas en question sera ensuite clos.
- 2. Rapport intermédiaire, pour les cas en cours.** Le gouvernement est invité à prendre des mesures spécifiques ou à fournir des informations supplémentaires pour aider le CLS à procéder à un examen plus approfondi du cas. Le CLS peut aussi demander au gouvernement de remédier à certains aspects du cas et de l'informer des mesures qu'il a prises.
Normalement, le CLS procède à un nouvel examen du cas à la lumière des informations complémentaires du gouvernement et/ou du plaignant. Il adressera ensuite un "appel urgent" s'il n'a pas reçu les informations demandées au gouvernement après deux ajournements. Suite à un nouvel examen du cas, le CLS peut formuler de nouvelles conclusions et recommandations intérimaires à la lumière de nouvelles informations fournies et continuer d'examiner le cas entièrement.
- 3. Rapport dans lequel le Comité demande d'être tenu informé de l'évolution de la situation, pour les cas de suivi.** Le CLS demande à être tenu informé de l'évolution de la situation lorsqu'il souhaite connaître les mesures prises par le gouvernement pour donner effet à ses recommandations jusqu'à ce que toutes les questions en suspens soient résolues.

Adoption du rapport du CLS par le Conseil d'administration

À chacune de ses sessions, le Conseil d'administration reçoit le rapport du CLS pour approbation. Ce rapport contient les recommandations et les conclusions de plusieurs cas présentés au CLS, avec le stade de traitement pour chaque cas. En ce sens, il indiquera, par exemple, si une plainte vient d'être reçue, si les observations d'un gouvernement ont été demandées ou reçues, ou si le fond du cas a été traité.

Lorsque les conventions concernées ont été ratifiées, le CLS peut décider d'attirer l'attention de la CEACR sur les aspects législatifs pertinents d'un cas.

Le Conseil d'administration approuve le rapport du CLS, lequel reprend ses conclusions et ses recommandations, et il transmet le cas pour suivi, le cas échéant.

SUIVI DES RECOMMANDATIONS DU CLS

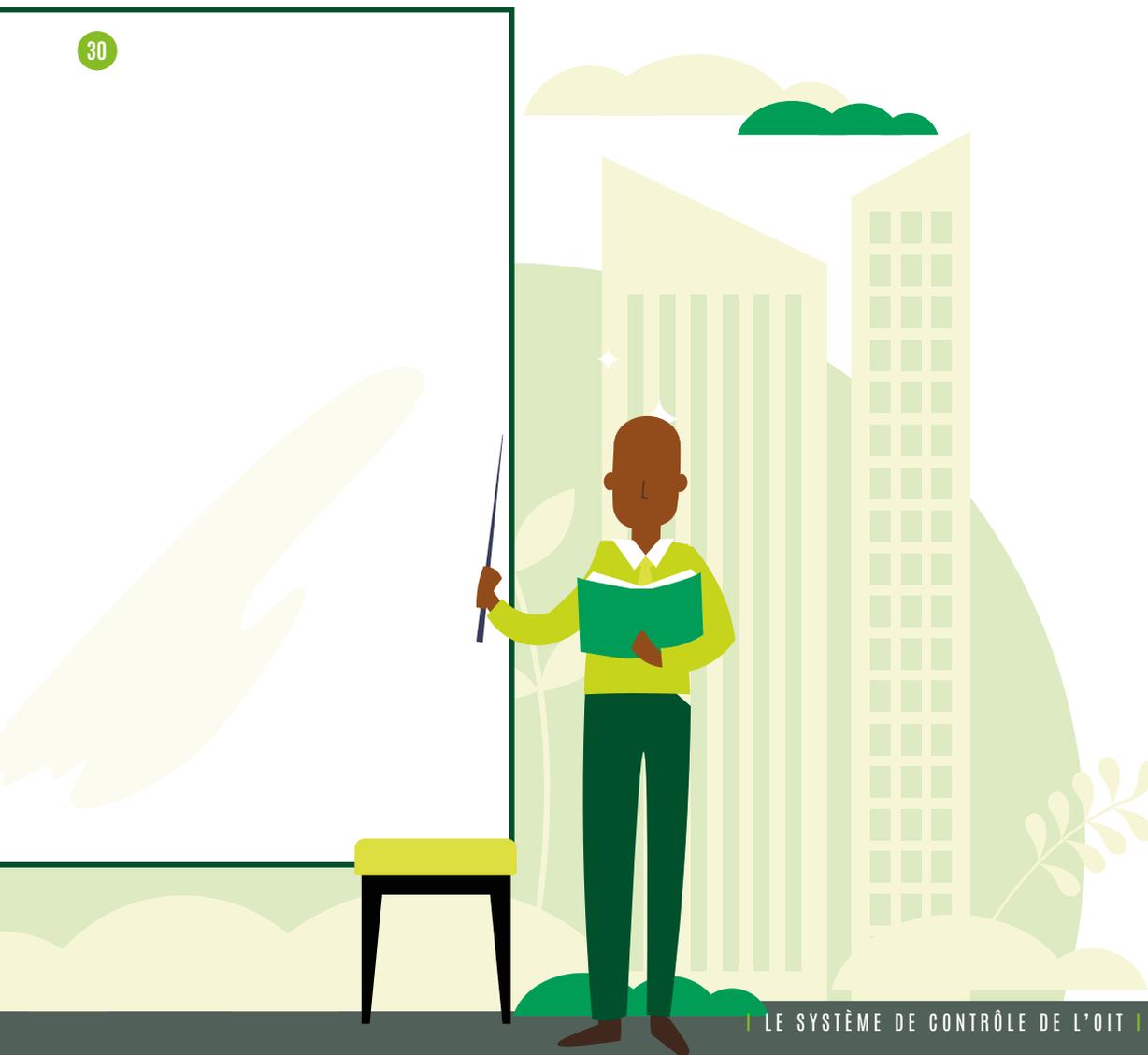
Lorsque les conventions concernées ont été ratifiées, le CLS peut décider d'attirer l'attention de la CEACR sur les aspects législatifs pertinents d'un cas. La CEACR procédera alors au suivi des aspects législatifs en suspens qui sont liés à la convention jusqu'à ce que les mesures demandées soient prises et que le problème de conformité soit résolu.

Lorsque les conventions concernées n'ont pas été ratifiées, le CLS fera le suivi de ses recommandations.

L'organisation de travailleurs plaignante peut directement effectuer le suivi des mesures prises pour mettre en œuvre les recommandations du CLS et informer de la conformité ou de la non-conformité de ces mesures.

S

30



> Pour en savoir plus

- **Les règles du jeu : Une introduction à l'action normative de l'Organisation internationale du Travail (Édition du Centenaire 2019)**

<https://www.ilo.org/fr/publications/les-r%C3%A8gles-du-jeu-une-introduction-%C3%A0-l'action-normative-de-l'organisation>

- **Conventions, protocoles et recommandations**

<https://www.ilo.org/fr/normes-internationales-du-travail/conventions-protocoles-et-recommandations>

- **Comment les normes sont élaborées**

<https://www.ilo.org/fr/normes-internationales-du-travail/comment-les-normes-sont-elaborees>

- **Le système de contrôle des normes de l'OIT**

<https://www.ilo.org/fr/normes-internationales-du-travail/systeme-de-contrôle-de-loit-le-contrôle-régulier/application-et-promotion-des-normes>

- **Le Comité de la liberté syndicale**

<https://www.ilo.org/fr/normes-internationales-du-travail/systeme-de-contrôle-de-loit-le-contrôle-régulier/application-et-promotion-des-normes/le-comit%C3%A9-de-la-libert%C3%A9-syndicale>

- **Obligations constitutionnelles : ressources et documents pour les mandants**

<https://www.ilo.org/fr/normes-internationales-du-travail/obligations-constitutionnelles-ressources-et-documents-pour-les-mandants>

- **Assurer le respect des normes internationales du travail : le rôle essentiel de la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations de l'OIT**

<https://www.ilo.org/fr/publications/assurer-le-respect-des-normes-internationales-du-travail-le-r%C3%B4le-essentiel>

- **La Commission de l'application des normes de la Conférence internationale du Travail – Dynamique et impact : des décennies de dialogue et de persuasion**

<https://www.ilo.org/fr/publications/la-commission-de-l%E2%80%99application-des-normes-de-la-conf%C3%A9rence-internationale>

- **70 Years of the ILO Committee on Freedom of Association: A Reliable Compass in Any Weather (70 ans du Comité de la liberté syndicale de l'OIT : Une boussole fiable par tous les temps, non traduit en français)**

<https://www.ilo.org/fr/resource/news/70-ans-du-comit%C3%A9-de-la-libert%C3%A9-syndicale-de-loit>

> Besoin d'aide ?

Contact du Bureau des Activités pour les Travailleurs (ACTRAV)

T : +41 22 799 70 21

F : +41 22 799 65 70

w : www.ilo.org/actrav

M : actrav@ilo.org

Confédération syndicale internationale (CSI)

T : +32 (0) 2 224 0211

F : +32 (0) 2 201 5815

M : info@ituc-csi.org

Boulevard du Jardin botanique, 20 · 1000 Bruxelles · Belgique

Département Juridique et des droits humains et syndicaux

M : legal@ituc-csi.org

ACV-CSC international

T : +32 (0) 2 463 600

Chaussée de Haecht 579 · 1000 Bruxelles

M : service.international@acv-csc.be



Éditeur responsable :
Karin Debroey
ACV-CSC international
Chaussée de Haecht 579
1000 Bruxelles
T : +32 (0) 246 36 00
M : service.International@acv-csc.be

N° de dépôt : D/2025/01/FR

Notes :

POSTFACE... AU SYNDICALISTE LECTEUR **DE LA BROCHURE ET UTILISATEUR DE L'OUTIL...**

Bien avant que l'on ne parle des ODD ou du Programme à l'horizon 2030, il existait une Déclaration pour le développement durable dans le monde. Pour les syndicats du monde entier, l'Organisation internationale du Travail, créée il y a 106 ans, est un rempart pour les droits des travailleurs, sa mission étant d'instaurer la paix par la justice sociale. Les processus normatif et de contrôle et la coopération technique sont au cœur de l'efficacité de l'OIT. Le tripartisme et le dialogue social restent également des éléments centraux de sa structure de gouvernance. De plus, les syndicats participent à l'élaboration des normes et au contrôle du respect des droits du travail.

Ils ont joué un rôle moteur dans l'établissement des droits des travailleurs sur le lieu de travail aux niveaux sectoriel, national, mais aussi international, sous l'égide de l'OIT. Cela n'a été possible que grâce à des négociations avec les employeurs et les gouvernements, à l'issue d'actions collectives et de campagnes souvent longues et difficiles. Les syndicats ont une fois de plus un rôle clé à jouer en tant que sentinelles, au nom de tous les travailleurs, avec une attention particulière pour les plus vulnérables, afin de garantir le respect des droits.

Cher lecteur syndicaliste, cette brochure et cet outil ont été élaborés pour t'aider dans cette mission. Ils facilitent ta participation aux mécanismes de contrôle de l'OIT, pour ainsi contrôler le respect des droits des travailleurs et, le cas échéant, dénoncer les violations des droits du travail. L'OIT pourra uniquement remplir efficacement sa mission de promotion de la justice sociale si les syndicats se l'approprient dans chaque lieu de travail, au sein de toutes les communautés et dans tous les pays du monde.

Les syndicats peuvent faire la différence et garantir un plus grand respect des droits des travailleurs. Notre mission intrinsèquement internationaliste et nos structures organisationnelles essentielles nous confèrent les compétences requises pour endosser cette mission. Nous ne cheminons pas seuls. En effet, nous avons à notre disposition une organisation mondiale de réseaux d'action syndicale, à savoir la CSI, et dans le domaine spécifique du respect des droits du travail, le département juridique et des droits humains et syndicaux de cette confédération. Sans oublier le BIT, et en particulier, le Bureau des Activités pour les Travailleurs (ACTRAV).

CHER LECTEUR, TU PEUX FAIRE LA DIFFÉRENCE.

