Guide des droits syndicaux internationaux de la CSI

Le présent guide constitue une introduction à la protection internationale des droits syndicaux et vise, en outre, à améliorer la compréhension du Rapport annuel des violations des droits syndicaux de la CSI. Il est principalement basé sur le Recueil de décisions et de principes de 2006 et les décisions individuelles du Comité de la liberté syndicale[1] (CLS) de l'Organisation internationale du travail (OIT) ainsi que sur l'Etude d'ensemble de 1994 sur la liberté syndicale et la négociation collective, les observations individuelles et les demandes directes de la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations[2] (CEACR).

I Introduction

Que sont les normes internationales du travail?

Notions fondamentales

Les normes internationales du travail sont des règles et des principes relatifs au travail et à la politique sociale qui sont codifiés dans des instruments internationaux. L'OIT est le principal organisme international chargé de développer et de contrôler les normes internationales du travail[3] et adopte, à cette fin, des conventions et des recommandations[4]. Les conventions sont contraignantes pour les États membres qui les ratifient, alors que les recommandations viennent compléter ou clarifient les conventions et servent de lignes directrices pour l'élaboration des politiques nationales.

Normes fondamentales du travail

L'OIT a adopté, en 1998, la Déclaration relative aux principes et droits fondamentaux au travail qui identifie une série de normes universelles fondamentales du travail. Les normes fondamentales du travail couvrent quatre domaines, à savoir la liberté syndicale et le droit d'organisation, l'élimination de toutes les formes de travail forcé ou obligatoire, l'abolition du travail des enfants, et l'élimination et la discrimination en matière d'emploi et de profession, qui sont tous définis dans huit conventions de l'OIT collectivement dénommées conventions fondamentales du travail[5]. Aux termes de la Déclaration, l'ensemble des États membres, même lorsqu'ils n'ont pas ratifié les conventions en question, ont l'obligation de respecter, de promouvoir et de réaliser les normes fondamentales du travail. La liberté syndicale et le droit d'organisation, tels que codifiés dans la Convention 87 sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical et la Convention 98 sur le droit d'organisation et de négociation collective, constituent la quintessence des droits syndicaux internationaux.

Comment sont protégées les normes internationales du travail?

Contrôles réguliers

Les normes internationales du travail sont contrôlées à l'OIT à travers deux mécanismes différents.[6] Chaque État membre ayant ratifié une convention doit soumettre un rapport périodique à l'OIT sur les mesures prises pour donner effet aux dispositions de la convention[7]. La CEACR commente ces rapports à travers des observations individuelles ou des demandes directes qui portent sur des questions plus techniques ou contiennent des demandes d'éclaircissements. Les observations sont publiées dans le rapport annuel de la CEACR, qui est ensuite examiné à la Conférence internationale du travail annuelle par la Commission tripartite de l'application des normes de la Conférence qui peut également recommander des mesures à prendre par certains États membres pour apporter une solution à des problèmes. Les organisations de travailleurs et d'employeurs ont la possibilité de commenter les rapports des gouvernements et peuvent, en outre, soumettre à tout moment des commentaires sur l'application des conventions directement à l'OIT.

Procédures particulières

L'OIT prévoit également une procédure particulière en dehors du système régulier de présentation de rapports pour les plaintes contre les États membres. Les organisations de travailleurs et d'employeurs peuvent présenter au Conseil d'administration du BIT une réclamation à l'encontre de tout État membre n'ayant pas respecté ses obligations au titre de la convention.[8] Un État membre qui a ratifié cette même convention, un délégué à la Conférence internationale du travail ou le Conseil d'administration d'office peuvent également déposer une plainte contre un État membre qui n'appliquerait pas une convention.[9] Dans ce cas, le Conseil d'administration a la possibilité de nommer une commission d'enquête qui a pour mission d'examiner la plainte. Les plaintes faisant état de violations de la liberté syndicale sont traitées séparément pas le CLS. Ces plaintes peuvent être déposées par une organisation de travailleurs ou d'employeurs contre un État membre, que celui-ci ait ratifié ou non les conventions 87 et 98. Le CSL formule ensuite ses recommandations à l'État membre qui sera invité à rendre compte de la mise en œuvre de ces recommandations.

II Liberté syndicale et droit d'organisation

> *La liberté syndicale et le droit d'organisation confèrent le droit de constituer le syndicat de son choix et de s'y affilier, et garantissent aux syndicats le droit d'exercer librement leurs activités sans ingérence injustifiée des employeurs ou des autorités.*

Établissement d'un syndicat

Procédures

Étant donné que l'établissement d'un syndicat constitue le fondement même de l'exercice des droits syndicaux, il est important que les lois fixent des procédures claires afin que l'établissement d'un syndicat ne soit pas sensiblement retardé ni entravé et que la reconnaissance syndicale ne puisse être refusée pour des motifs arbitraires, injustifiés ou

ambigus. Le nombre minimum de travailleurs nécessaire pour constituer un syndicat devrait également être fixé de manière raisonnable et ne pas entraver la formation du syndicat. Une autorisation préalable des autorités nécessaire à la formation d'un syndicat par les travailleurs ou l'approbation des statuts et des règlements du syndicat par les autorités avant d'être reconnu légalement constituent une violation grave de la liberté syndicale. Les travailleurs doivent toujours avoir le droit de faire appel d'un refus de reconnaissance d'un syndicat devant les tribunaux.

Pluralisme
Pouvoir constituer le syndicat de son choix implique que les travailleurs ne doivent pas être empêchés de créer un syndicat lorsqu'un autre syndicat existe déjà. Ils ne doivent pas non plus être tenus d'obtenir une permission d'un syndicat existant ou d'une centrale syndicale. Le monopole syndical, à savoir une situation dans laquelle seule une organisation syndicale officielle est autorisée par la loi et à laquelle tous les syndicats doivent s'affilier ou payer des contributions, est généralement contraire aux principes de la liberté syndicale.

Affiliation
Les syndicats doivent pouvoir établir librement des organisations syndicales à un niveau plus élevé et s'y affilier, notamment aux fédérations et confédérations, qui à leur tour doivent être libres de regrouper des syndicats de différents secteurs. Les syndicats à un plus haut niveau doivent jouir des mêmes droits que les syndicats de la base avec les ajustements appropriés. Les syndicats doivent également avoir le droit de s'affilier à l'échelle internationale ainsi que d'accepter l'assistance et le soutien d'une organisation internationale.

Catégories de travailleurs
Bien que chaque État puisse décider de la mesure dans laquelle il accorde aux membres des forces armées et de la police le droit de constituer des syndicats et de s'y affilier, il ne peut dénier ces droits aux travailleurs migrants, aux travailleurs dans les zones franches d'exportation, au personnel de direction et de surveillance, aux travailleurs agricoles, domestiques, temporaires, mineurs ni aux fonctionnaires qui n'exercent pas de fonctions d'autorité au nom de l'État.

Gestion et organisation du syndicat

Instruments
La liberté syndicale implique que les syndicats sont libres d'établir leurs propres statuts et règlements. Bien que les législations nationales puissent régir la préparation, le contenu ou l'amendement de ces instruments, il est important que les dispositions juridiques aient pour but la protection des intérêts des membres syndicaux et qu'elles n'aillent pas au-delà des exigences formelles. L'approbation des statuts et des règlements d'un syndicat par les autorités ou un syndicat d'un niveau plus élevé, leur conformité avec ceux d'une centrale syndicale o leur élaboration par la centrale syndicale sont également contraires aux principes de la liberté syndicale.

Intégrité
Les syndicats doivent être libres de recevoir un financement, de gérer et d'utiliser leurs fonds à des fins normales et licites. Comme tout autre pays, ils peuvent être tenus par la loi de présenter des états financiers périodiques aux autorités. Toutefois, les autorités ne doivent pas avoir de droit discrétionnaire pour effectuer des inspections ou demander des informations à tout moment et ne doivent pas être autorisées à contrôler elles-mêmes les fonds syndicaux. Pour éviter tout risque d'ingérence excessive ou arbitraire par les autorités, une procédure pour faire appel aux tribunaux devrait toujours exister.

Activités syndicales
Il est extrêmement important que les syndicats soient libres de poursuivre des activités légales visant à défendre les intérêts des travailleurs. Par conséquent, ils doivent pouvoir librement organiser des réunions syndicales, manifester, présenter des pétitions, accéder aux lieux de travail et communiquer et négocier avec la gestion sans ingérence injustifiée par les autorités publiques ou les employeurs.

Élections syndicales et liberté d'exister

Élections libres
Les membres syndicaux doivent pouvoir élire leurs représentants en tout liberté et déterminer les modalités et les conditions d'élection. Bien que la loi puisse imposer un vote direct, secret et universel en vue de promouvoir des principes démocratiques, elle ne doit pas réglementer les procédures. Les autorités publiques ne doivent pas pouvoir nommer des candidats, superviser les élections, exprimer leurs points de vue ni d'aucune façon s'ingérer indûment dans le processus électoral. Les résultats des élections ne doivent pas non plus être soumis à l'approbation des autorités, sans laquelle ils seraient nuls.

Candidature libre
La loi ne doit pas exclure un candidat en raison d'une activité ou caractéristique qui ne mette pas en cause l'aptitude ou l'intégrité du candidat, ni exiger au candidat d'être un membre syndical de longue date ou employé à un lieu de travail en particulier. En outre, la destitution ou la suspension d'un responsable syndical qui ne résulte pas d'une décision interne du syndicat ou qui soit ordonnée par une autorité judiciaire constitue une violation grave des principes de la liberté syndicale.

Dissolution
La dissolution ou l'annulation de l'enregistrement d'un syndicat constituent des mesures extrêmes qui ne devraient être prises qu'en dernier recours. Cela signifie que toute possibilité d'une suspension ou dissolution discrétionnaire par les autorités publiques doit être éliminée de la loi. Il est important de noter que toute activité illégale menée par un membre ou un responsable syndical ne doit, en aucun cas, déboucher sur la dissolution de tout le syndicat. Toutefois, la dissolution peut se justifier si le taux d'affiliation du syndicat descend en dessous d'un seuil minimal raisonnable et fixe, pour autant que la diminution ne résulte pas d'activités antisyndicales.

Discrimination antisyndicale

Caractéristiques
La discrimination antisyndicale désigne toute pratique de l'employeur qui désavantage un travailleur ou un groupe de travailleurs en raison de son affiliation antérieure, actuelle ou future, ses activités syndicales légitimes, ou son recours à des services du syndicat. Il s'agit de l'une des violations les plus communes et graves de la liberté syndicale et peut mettre en danger l'existence même d'un syndicat. Bien qu'elle puisse revêtir de nombreuses formes, la discrimination antisyndicale implique généralement les licenciements, les transferts, les rétrogradations ou tous autres actes préjudiciables.

Protection
Les autorités doivent non seulement interdire et pénaliser tout acte de discrimination antisyndicale, mais doivent également prendre toutes les mesures nécessaires pour l'éliminer. La loi doit prévoir l'accès à des modes de réparation qui soient rapides, peu coûteux et totalement impartiaux, ainsi que des remèdes – notamment la réintégration – et des sanctions suffisamment dissuasives. Une protection spéciale est nécessaire en ce qui concerne certaines personnes, par exemple les responsables syndicaux et les membres d'un syndicat qui a demandé son enregistrement. Enfin, les autorités doivent prendre des mesures très strictes contre l'établissement de listes noires de militants et de responsables syndicaux.

III Droit de négociation collective

> *Le droit de négociation collective désigne le droit des syndicats de négocier librement avec les employeurs les conditions d'emploi et de travail sans ingérence injustifiée des autorités, qui doivent prendre des mesures pour encourager et promouvoir des négociations volontaires entre les partenaires sociaux.*

Représentativité

Exigences minimales
Pour que le droit de négociation collective soit adéquatement garanti, la loi ne doit pas établir d'exigences excessives en ce qui concerne la représentativité d'un syndicat. Par conséquent, si un syndicat a besoin du soutien de la majorité des travailleurs dans une unité de négociation pour qu'il soit reconnu comme agent négociateur et si aucun syndicat ne répond à cette exigence, les syndicats minoritaires devraient au moins être en mesure de négocier collectivement au nom de leurs propres membres. Bien que les systèmes dans lesquels le syndicat le plus représentatif jouit de droits exclusifs de négociation soient contraires au droit de négociation collective, ils doivent être assortis de garanties appropriées.

Garanties
La détermination des syndicats habilités à négocier collectivement doit toujours se baser sur des critères objectifs, fixés d'avance et précis afin d'éviter toute possibilité de partialité ou d'abus. Il est, en outre, important que les employeurs reconnaissent les syndicats habilités à négocier et ne puissent ignorer les syndicats représentatifs. Par ailleurs, l'affiliation à une centrale syndicale ne doit pas constituer une condition préalable pour qu'un syndicat engage des négociations collectives.

Négociation libre et volontaire

Obligations négatives
Les partenaires sociaux sont libres de déterminer les conditions d'emploi et de travail. L'État a l'obligation de s'abstenir de s'ingérer dans le processus de négociation et ne doit pas exiger que les conventions collectives soient conformes à une politique d'État fixée unilatéralement, ni exiger la renégociation d'une convention ou la modification de son contenu, la suspension d'une convention collective conclue ou une dérogation à celle-ci. Les autorités peuvent néanmoins encourager les partenaires sociaux à prendre volontairement en compte les considérations de la politique sociale et économique du gouvernement. La validité d'une convention collective ne doit en aucun cas être soumise à l'approbation discrétionnaire par les autorités publiques, dans la mesure où le refus des conventions collectives n'est admissible que pour vice de forme ou si elles ne respectent pas les normes minima prévues dans la législation.

Champ d'application
Une négociation collective libre signifie également que les parties peuvent négocier des questions se rapportant au premier chef ou essentiellement aux conditions d'emploi. Ces questions ne doivent pas être exclues du champ de la négociation collective par la législation ni être restreintes unilatéralement par les autorités, et toute limitation doit être précédée de consultations avec les partenaires sociaux. Toutefois, certaines questions qui relèvent exclusivement de la gestion d'un établissement, notamment les effectifs, ne doivent pas faire l'objet de négociation, bien qu'un syndicat doive être habilité à négocier les conséquences de ces questions. Les conventions collectives doivent avoir force obligatoire et leur durée doit être du ressort au premier chef des parties à la négociation. Les parties doivent également pouvoir décider du niveau de négociation.

Secteur public
Toutes les personnes employées par le gouvernement, par des entreprises ou des institutions publiques doivent avoir le droit de négocier collectivement,[10] à l'exception éventuellement des fonctionnaires exerçant leurs fonctions d'autorité au nom de l'État.[11] Chaque État est libre de déterminer si les membres des forces armées et de la police sont autorisés à négocier. Bien que l'État puisse déterminer les limitations salariales supérieures et inférieures pour les futures négociations, une marge de manœuvre significative doit être laissée pour engager une réelle négociation et les syndicats doivent pouvoir participer à l'élaboration du cadre général de la négociation. Seulement en cas de graves difficultés économiques et budgétaires, pour

des raisons impérieuses et durant une période limitée, les autorités peuvent fixer unilatéralement les taux de salaires dans le secteur public.

Règlement des conflits

Obligations positives
L'État a également l'obligation de promouvoir la négociation collective. Il doit dès lors établir un cadre juridique solide ainsi que des mécanismes de conciliation et de médiation visant à faciliter la conclusion d'une convention collective. Il est important que le recours à ces mécanismes se fasse sur une base volontaire et d'un commun accord. Les parties à la négociation doivent également se voir offrir toute possibilité de conclure un accord et la législation ne doit établir des délais trop courts ni trop longs pour la négociation collective. En outre, la promotion de la négociation collective signifie que la législation ne doit pas accorder de statut égal ou renforcé aux contrats individuels en ce qui concerne les négociations collectives.

Arbitrage obligatoire
Comme l'arbitrage obligatoire empiète généralement sur le principe de la négociation collective libre, il ne peut se justifier que sous certaines conditions. L'arbitrage obligatoire n'est dès lors admissible que si les deux parties le demandent, si le conflit collectif concerne des fonctionnaires qui exercent des fonctions d'autorité au nom de l'État, dans les services essentiels, ou en cas de crise nationale aiguë. L'arbitrage obligatoire à la demande du syndicat en vue de la conclusion d'une première convention collective peut également se justifier. Par ailleurs, l'imposition de l'arbitrage obligatoire, soit unilatéralement par les autorités, soit à la demande uniquement de l'employeur, constitue une violation grave du droit de négociation collective. Lorsqu'il devient évident qu'on ne peut sortir d'une impasse grave sans une initiative des autorités, cette intervention doit être conforme au principe de la négociation libre et volontaire.

IV Droit de grève

> *Le droit de grève est l'un des moyens les plus importants dont disposent les travailleurs et leurs organisations pour défendre leurs intérêts professionnels et économiques et ne peut être interdit qu'aux fonctionnaires qui exercent des fonctions d'autorité au nom de l'État et dans les services essentiels.*

Conditions préalables

Procédures
Bien que la loi puisse stipuler que certaines procédures doivent être suivies avant de déclencher une grève, les conditions préalables doivent être raisonnables et ne doivent limiter considérablement, retarder ni rendre inopérante une grève. L'obligation d'atteindre un certain quorum et de décider la grève au scrutin secret est considérée comme admissible, et il

convient que la décision de faire grève soit prise à la majorité simple des travailleurs qui votent. Le fait que la décision de déclarer une grève doive être approuvée par plus de la moitié des travailleurs ou des membres du syndicat, y compris ceux absents ou présents mais qui ne votent pas, est une exigence trop élevée. De même, bien que l'obligation de donner un préavis de grève soit considérée comme admissible, le délai de réflexion doit être raisonnable. Un syndicat ne peut pas non plus être obligé de spécifier à l'avance la durée d'une grève.

Résolution des conflits
L'imposition par la loi des procédures de conciliation et d'arbitrage volontaire dans les conflits collectifs avant de déclencher une grève ou la possibilité de suspendre une grève pendant un délai raisonnable afin de permettre aux parties de trouver une solution négociée ne sont pas non plus contraires au droit de grève. Toutefois, ces procédures doivent être adéquates et impartiales et ne doivent pas retarder la procédure de négociation ni empêcher la convocation de la grève. L'arbitrage obligatoire n'est permis que dans les situations où une grève peut être restreinte, voire interdite, à savoir dans les services essentiels ou pour les fonctionnaires exerçant des fonctions d'autorité au nom de l'Etat, ou à la demande des deux parties.

Limitations et interdictions

Forme
Le droit de grève ne doit pas être uniquement restreint aux conflits du travail susceptibles de déboucher sur une convention collective. Bien que les grèves purement politiques ne soient pas protégées, les syndicats doivent pouvoir mener une grève pour protester, en particulier, contre la politique économique et sociale d'un gouvernement. En outre, comme il existe de nombreux types différents de grève, la forme d'une grève ne peut faire l'objet de restrictions que si la grève perd son caractère pacifique. Les travailleurs doivent dès lors être libres d'avoir recours aux grèves de solidarité (pour autant que la grève initiale soit légale), aux piquets de grève ainsi qu'aux grèves générales (dès lors qu'elles ont des objectifs économiques et sociaux). Les fédérations et confédérations doivent également pouvoir appeler à une grève.

Fonction publique
Tous les employés de la fonction publique doivent jouir du droit de grève, à l'exception éventuellement des fonctionnaires exerçant des fonctions d'autorité au nom de l'Etat et les travailleurs des services essentiels.[12] Les catégories de travailleurs dont le droit de grève pourrait être restreint doivent être définies restrictivement, et les travailleurs doivent toujours bénéficier de garanties compensatoires appropriées. Le droit de déclarer une grève illégale ne doit pas appartenir au gouvernement, mais à un organe indépendant des parties et jouissant de leur confiance, notamment quand le gouvernement est lui-même partie au conflit.

Services essentiels
Le droit de grève peut être restreint, voire interdit dans les services essentiels au sens strict du

terme, c'est-à-dire les services dont l'interruption risquerait de mettre en danger, dans l'ensemble ou dans une partie de la population, la vie, la santé ou la sécurité de la personne.[13] [14] Il est important que la définition et la liste des services essentiels soient interprétées de façon restrictive afin d'éviter toute ambiguïté ou tout abus. Toutefois, un service non essentiel peut le devenir si la grève qui l'affecte dépasse une certaine durée ou une certaine ampleur.[15] Les travailleurs dont le droit de grève fait l'objet de restrictions ou d'une interdiction doivent toujours bénéficier de garanties compensatoires, notamment des procédures de conciliation et de médiation, et il est impératif que ces travailleurs puissent participer à la définition et à la mise en œuvre de ces procédures.

Service minimum

Un service minimum peut être imposé dans les situations où une limitation importante ou une interdiction totale de la grève n'apparaît pas justifiée, où il est nécessaire d'éviter de compromettre la vie ou les besoins de base de la population ou de causer des dommages irréversibles ou disproportionnés.[16] Il est important que le service minimum soit effectivement et exclusivement limité aux opérations strictement nécessaires à cet égard et qu'il ne rende pas la grève inopérante dans la pratique ni ne remette en cause le droit de grève de la grande majorité des travailleurs. Il importe que les dispositions relatives au service minimum soient dès lors clairement fixées, strictement appliquées et que les intéressés en soient informés à temps. Les syndicats doivent pouvoir participer à la définition du service minimum et toute divergence concernant le nombre et l'étendue du service minimum des travailleurs concernés doit être réglée par un organe indépendant et non par les autorités publiques.

Atteintes

Intervention

Une interdiction générale des grèves ne peut être admise que dans une situation de crise aiguë, par exemple en cas de catastrophe naturelle, et seulement pour une durée limitée et dans la mesure nécessaire pour faire face aux événements. En ce qui concerne l'intervention par les autorités durant une grève, elle n'est admissible que lorsque l'ordre public est sérieusement menacé, dans les crises nationales aiguës, ou lorsque le droit de grève peut faire l'objet de restrictions, voire d'une interdiction. Une grève ne doit, toutefois, pas être suspendue simplement car elle est jugée préjudiciable à l'intérêt public ou national et la responsabilité de suspendre une grève n'incombe pas aux autorités publiques mais bien à un organe indépendant. Toute intervention par la police ou l'armée doit être proportionnée et se borner strictement au maintien de l'ordre public.

Remplacement et réquisition

Le recours à des ordres de réquisition constitue une violation grave du droit de grève à moins que l'ordre ne concerne une catégorie spécifique de travailleurs dans les services essentiels ou les fonctionnaires exerçant des fonctions d'autorité au nom de l'État, ou au cas où la grève en question pourrait provoquer une crise nationale aiguë. Le recrutement de travailleurs pour

remplacer les grévistes dans un secteur qui ne peut être considéré comme essentiel constitue également une violation grave du droit de grève.

Sanctions

Nul ne doit faire l'objet de sanctions pour avoir déclenché ou tenté de déclencher une grève légitime. Les licenciements avant, pendant ou après une grève, et le refus de réembaucher les travailleurs du fait de leur participation à une grève constituent des mesures très graves. Bien que les délits pénaux commis durant une grève ne soient pas protégés, en général les sanctions infligées aux grévistes ne sont possibles que lorsqu'une grève est interdite et si la législation nationale n'est pas conforme aux normes internationales du travail. Toute sanction doit être proportionnée au délit ou à la faute commis et doit s'accompagner de toutes les garanties judiciaires nécessaires. Nul ne doit être emprisonné pour avoir participé à une grève pacifique et, si des mesures d'emprisonnement sont imposées, elles ne doivent être justifiées que par la gravité des infractions pénales commises durant la grève. Les syndicats ne doivent pas non plus être sanctionnés pour avoir mené une grève légitime et l'annulation de l'enregistrement du syndicat est toujours une mesure disproportionnée. Enfin, le retrait de toute protection juridique contre la responsabilité civile en cas de grève peut, dans la pratique, entraîner une restriction grave au droit de grève.

Notes

[1] Comité spécial du Conseil d'administration de l'OIT composé de trois représentants titulaires des travailleurs, de trois représentants des employeurs et de trois représentants des gouvernements, et d'un nombre égal de membres suppléants.

[2] Organe de contrôle composé de 20 éminents juristes provenant de différentes régions du monde, nommés pour une période de trois ans renouvelable.

[3] À l'échelle internationale, les droits syndicaux sont également protégés par le Pacte international relatif aux droits civils et politiques (PIDCP) de l'Organisation des Nations unies (ONU), dont l'article 22 garantit la liberté d'association; le Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels (PIDESC) de l'ONU, dont l'article 8 stipule le droit de former des syndicats et de s'y affilier, le droit des syndicats de s'affilier et d'exercer librement leur activité, ainsi que le droit de grève; et l'article 20 de la Déclaration universelle des droits de l'homme (DUDH) de l'ONU qui garantit la liberté d'association. Alors que les pactes sont contraignants pour les parties les ayant ratifiés, la Déclaration universelle n'est pas un instrument ouvert à la ratification.

[4] En mai 2010, 188 conventions et 199 recommandations avaient été adoptées par l'OIT, bien qu'un certain nombre de ces instruments soient devenus obsolètes.

[5] Convention 29 sur le travail forcé (1930); Convention 87 sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical (1948); Convention 98 sur le droit d'organisation et de négociation collective (1949); Convention 100 sur l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale (1951); Convention 105 sur l'abolition du travail forcé (1957); Convention 111 sur la discrimination (emploi et profession) (1958); Convention 138 sur l'âge minimum (1973); et la Convention 182 sur les pires formes de travail des enfants (1999).

[6] Au niveau de l'ONU, le PIDCP et le PIDESC sont contrôlés par le Comité des droits de l'homme et le Comité des droits économiques, sociaux et culturels, respectivement. Les États parties aux pactes ont l'obligation de soumettre à intervalle périodique un rapport sur la manière dont les droits sont mis en œuvre. Les pays qui ont ratifié le premier Protocole facultatif se rapportant au Pacte international relatif aux droits civils et politiques ont également ouvert la possibilité de déposer des plaintes individuelles contre les gouvernements pour violations du pacte. Le PIDESC n'est pas assorti d'un tel mécanisme et la DUDH, n'étant pas un instrument international ouvert à la ratification, ne dispose pas de mécanisme de contrôle.

[7] Tous les États membres doivent également faire rapport sur les progrès qu'ils ont accomplis en ce qui concerne les conventions qu'ils n'ont pas ratifiées, notamment des rapports annuels sur les conventions fondamentales du travail non ratifiées. Sur la base de ces rapports, la CEACR élabore les études d'ensemble.

[8] Cette procédure est régie par les articles 24 et 25 de la Constitution de l'OIT.

[9] La procédure de plainte est régie par les articles 26 à 34 de la Constitution de l'OIT.

[10] Les catégories de travailleurs qui doivent jouir des droits de négociation collective comprennent les travailleurs dans des entreprises commerciales ou industrielles d'État; les employés des services postaux et des communications; les employés de banque; le personnel de la radio et télévision nationales; les enseignants; le personnel de la régie de l'eau; les

contrôleurs aériens; le personnel employé dans les hôpitaux publics; les pompiers et le personnel de sauvetage; les travailleurs des services pénitentiaires; les techniciens de l'aviation civile relevant de la juridiction des forces armées; les marins qui ne résident pas dans le pays; et le personnel recruté sur place dans les ambassades.

[11] Par exemple, les fonctionnaires travaillant dans l'administration de la justice et dans le système judiciaire, et les douaniers.

[12] Les employés des entreprises commerciales de l'État et des institutions publiques, par exemple le personnel de l'enseignement, les travailleurs des services postaux et des chemins de fer, ne peuvent être privés du droit de grève.

[13] Peuvent être considérés comme services essentiels: le secteur hospitalier; les services d'électricité; les services d'approvisionnement en eau; les services téléphoniques; la police et les forces armées; les services de lutte contre les incendies; les services pénitentiaires publics ou privés; la distribution de produits alimentaires aux élèves en âge de scolarité et le service de nettoyage des établissements scolaires; et le contrôle du trafic aérien.

[14] Ne sont pas considérés comme services essentiels au sens strict du terme: la radio-télévision; les installations pétrolières; les ports; les banques; les services d'informatique des contributions directes et indirectes; les grands magasins; les parcs de loisirs; la métallurgie; le secteur minier; les transports en général; les pilotes d'avion; la production, le transport et la distribution de carburant; les services des chemins de fer; les transports métropolitains; les services postaux; les services de collecte des déchets; les entreprises frigorifiques; les services de l'hôtellerie; la construction; la fabrication d'automobiles; les activités agricoles; l'approvisionnement et la distribution de produits alimentaires; l'office de la monnaie; le service des imprimeries de l'Etat; les monopoles d'Etat des alcools, du sel et du tabac; le secteur de l'éducation; et les entreprises de mise en bouteilles d'eau minérale.

[15] Tel pourrait être le cas, par exemple, dans les services d'enlèvement des ordures ménagères.

[16] Un service minimum peut être imposé dans les services essentiels, dans les services qui ne sont pas essentiels mais où des grèves d'une certaine ampleur et durée pourraient provoquer une crise nationale aiguë et dans les services d'utilité publique ou services publics d'importance primordiale. Un service minimum peut être imposé dans les services d'utilité publique suivants: les services de transbordeurs desservant des îles le long de la côte, les transports de voyageurs et de marchandises, le transport ferroviaire, les transports métropolitains, les ports, les services postaux, la collecte des déchets, l'administration de la monnaie, les services bancaires, l'industrie pétrolière et le secteur de l'éducation.