

DROIT SYNDICAL DE L'OIT

Normes et procedures

Alberto ODERO
Horacio GUIDO

Copyright © Organisation internationale du Travail
1996 Première édition 1996

Les publications du Bureau international du Travail jouissent de la protection du droit d'auteur en vertu du protocole n° 2, annexe à la Convention universelle pour la protection du droit d'auteur. Toutefois, de courts passages pourront être reproduits sans autorisation, à la condition que leur source soit dûment mentionnée. Toute demande d'autorisation de reproduction ou de traduction devra être adressée au Service des publications (Droits et licences), Bureau international du Travail, CH-1211 Genève 22, Suisse. Ces demandes seront toujours les bienvenues.

Droit syndical de VOIT. Normes et procédures Genève, Bureau international du Travail, 1996

/Droits syndicaux/, /Liberté syndicale/, /Texte/, /Convention de l'OIT/, /Recommandation de l'OIT/, /Rôle de l'OIT/. 04.02.3 ISBN 92-2-209446-8

Titre de la version originale en espagnol: *Derecho sindical de la OIT: Normas y procedimientos* (ISBN 92-2-309446-1), Genève, 1995

Publié aussi en anglais: *ILO law on freedom of association: Standards and procedures* (ISBN 92-2-109446-4), Genève, 1995

*Données de catalogage du
BIT*

Les désignations utilisées dans les publications du BIT, qui sont conformes à la pratique des Nations Unies, et la présentation des données qui y figurent n'impliquent de la part du Bureau international du Travail aucune prise de position quant au statut juridique de tel ou tel pays, zone ou territoire, ou de ses autorités, ni quant au tracé de ses frontières.

Les articles, études et autres textes signés n'engagent que leurs auteurs et leur publication ne signifie pas que le Bureau international du Travail souscrit aux opinions qui y sont exprimées. La mention ou la non-mention de telle ou telle entreprise ou de tel ou tel produit ou procédé commercial n'implique de la part du Bureau international du Travail aucune appréciation favorable ou défavorable.

Les publications du Bureau international du Travail peuvent être obtenues dans les principales librairies ou auprès des bureaux locaux du BIT. On peut aussi se les procurer directement, de même qu'un catalogue ou une liste des nouvelles publications, à l'adresse suivante: Publications du BIT, Bureau international du Travail, CH-1211 Genève 22, Suisse.

PRÉFACE

Le respect de la liberté syndicale est une exigence primordiale et inéluctable pour l'Organisation internationale du Travail, en raison de la caractéristique essentielle de sa structure - le tripartisme - et des fonctions capitales que sont appelées à exercer les organisations de travailleurs et d'employeurs en son sein comme dans les Etats Membres, en vertu de sa Constitution et de ses instruments.

Sans liberté syndicale, c'est-à-dire sans organisations de travailleurs et d'employeurs indépendantes, représentatives et jouissant des droits et des garanties nécessaires pour promouvoir les droits de leurs adhérents et le bien-être de tous, le principe même du tripartisme est faussé, si ce n'est vidé de sa substance, et la perspective d'une plus grande justice sociale gravement mise en cause.

Comme le réaffirme la Déclaration de Philadelphie, «la liberté d'association» - ou liberté syndicale - est «une condition indispensable d'un progrès soutenu» et «la lutte contre le besoin doit être menée avec une inlassable énergie *au sein de chaque nation et par un effort international continu et concerté* dans lequel les représentants des travailleurs et des employeurs, coopérant sur un pied d'égalité avec ceux des gouvernements, participent à de libres discussions et à des discussions de caractère démocratique en vue de promouvoir le bien commun». La Déclaration précise en conclusion que l'application de ces principes «intéresse l'ensemble du monde civilisé».

Dans cette perspective, si l'on considère que la liberté syndicale est une des principales garanties de la paix et de la justice sociale, on comprend aisément que l'OIT ait adopté une série de conventions - dont les plus

Droit syndical de l'OIT

importantes ont été largement ratifiées¹ -, de recommandations et de résolutions qui constituent à l'échelle internationale la source de références la plus abondante en ce domaine, et qu'en plus des mécanismes généraux de contrôle elle ait institué une procédure spéciale en vue de protéger efficacement les droits syndicaux. Cette procédure permet non seulement aux gouvernements des Etats Membres, mais aussi aux organisations de travailleurs et d'employeurs, de présenter des plaintes contre un gouvernement, même s'il n'a pas ratifié les conventions sur la liberté syndicale². Elle est le résultat de négociations et accords entre le Conseil d'administration du BIT et le Conseil économique et social des Nations Unies, qui ont débouché en 1950 sur l'établissement de la Commission d'investigation et de conciliation en matière de liberté syndicale; l'année suivante, en 1951, le Conseil d'administration instituait le Comité de la liberté syndicale. On peut affirmer sans crainte d'être démenti que ce comité est aujourd'hui l'organisme international qui jouit, en matière de promotion et de défense de la liberté syndicale, de la plus grande autorité au niveau mondial. L'extraordinaire diversité des cas présentés par les organisations de travailleurs et d'employeurs (plus de 1 800), sa composition tripartite, l'indépendance de son président, sa faculté d'instruire des plaintes visant des Etats qui n'ont pas ratifié les conventions de l'OIT en la matière, l'incontestable impartialité de ses procédures, la célérité avec laquelle il examine les cas, l'unanimité qui caractérise ses décisions et l'élaboration d'un ensemble de principes sur les problèmes syndicaux fondamentaux qui complètent les normes de l'OIT sont autant de caractéristiques particulièrement originales en droit international: elles ont conféré au comité une autorité et une crédibilité qui n'ont pas cessé de s'affirmer au fil des années. C'est ainsi que bien au-delà de l'efficacité des recommandations formulées par le comité sur différents cas concrets (remises de peines de mort, libération de syndicalistes, annulation de décisions portant dissolution de syndicats, restitution de biens aux syndicats, etc.), les principes qu'il a établis sur la base des conventions, recommandations et résolutions de la Conférence internationale du Travail ont souvent infléchi les législations nationales, inspiré les décisions judiciaires, guidé les inspections du travail et facilité le règlement de graves conflits du travail.

Nous tenons à remercier le Service de la liberté syndicale et en particulier MM. Alberto Otero et Horacio Guido, fonctionnaires de ce service, qui ont préparé cette publication en rassemblant la plupart des

¹ Au 15 septembre 1994, la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1949, comptait 110 ratifications et la convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949, 124.

² Du seul fait de leur affiliation à l'Organisation internationale du Travail, les Etats Membres sont tenus de respecter les principes contenus dans sa Constitution, et notamment ceux qui concernent la liberté syndicale.

textes de l'OIT sur la liberté syndicale et la négociation collective et en présentant les différentes procédures qui peuvent être mises en œuvre pour en promouvoir l'application.

Nous nous félicitons que cette publication - fruit d'une coopération étroite entre le Département des normes internationales du travail et le Bureau des activités pour les travailleurs - paraisse alors que l'Organisation internationale du Travail vient juste de célébrer son 75^e anniversaire. Elle témoigne de la contribution inestimable de l'Organisation et de ses organes de contrôle à la liberté syndicale, en tant qu'instrument privilégié de la justice sociale et de la paix.

Héctor G. Bartolomei de la Cruz,
Directeur du Département
des normes internationales
du travail

Giuseppe Querenghi,
Directeur du Bureau
des activités
pour les travailleurs

TABLE DES MATIERES

Préface	v
Partie I. Normes de l'OIT en matière de liberté syndicale et de relations professionnelles	
<hr/>	
1. Textes constitutionnels de l'OIT relatifs à la liberté syndicale et à la négociation collective (Extraits)	3
Constitution	3
Déclaration de Philadelphie	6
2. Conventions et recommandations concernant la liberté syndicale et la négociation collective (Extraits avec la totalité des dispositions de fond)	9
Convention (n° 11) sur le droit d'association (agriculture), 1921	9
Convention (n° 84) sur le droit d'association (territoires non métropolitains), 1947	10
Convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948	13
Convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949	17
Convention (n° 135) concernant les représentants des travailleurs, 1971.....	20
Recommandation (n° 143) concernant les représentants des travailleurs, 1971	22
Convention (n° 141) sur les organisations de travailleurs ruraux, 1975.....	26
Recommandation (n° 149) sur les organisations de travailleurs ruraux, 1975	29
Convention (n° 151) sur les relations de travail dans la fonction publique, 1978.....	37

Recommandation (n° 159) sur les relations de travail dans la fonction publique, 1978.....	40
Convention (n° 154) sur la négociation collective, 1981.....	42
Recommandation (n° 163) sur la négociation collective, 1981	
3. Autres conventions et recommandations comprenant des dispositions en matière de droits syndicaux et de relations professionnelles (Extraits)	45
<i>A. Travailleurs migrants</i>	<i>45</i>
Convention (n° 66) sur les travailleurs migrants, 1939	45
Convention (n° 97) sur les travailleurs migrants (révisée), 1949.....	46
Recommandation (n° 100) sur la protection des travailleurs migrants (pays insuffisamment développés), 1955.....	46
Recommandation (n° 151) sur les travailleurs migrants, 1975.....	48
<i>B. Politique sociale.....</i>	<i>49</i>
Recommandation (n° 70) sur la politique sociale dans les territoires dépendants, 1944.....	49
Convention (n° 82) sur la politique sociale (territoires non métropolitains), 1947	51
Convention (n° 117) sur la politique sociale (objectifs et normes de base), 1962	53
<i>C. Populations indigènes et tribales.....</i>	<i>54</i>
Convention (n° 107) relative aux populations aborigènes et tribales, 1957	54
Convention (n° 169) relative aux peuples indigènes et tribaux, 1989.....	55
<i>D. Plantations</i>	<i>56</i>
Convention (n° 110) sur les plantations, 1958	56
<i>E. Gens de mer</i>	<i>61</i>
Recommandation (n° 108) sur les conditions de vie, de travail et de sécurité des gens de mer, 1958.....	61
Recommandation (n° 145) sur le travail dans les ports, 1973	61
Recommandation (n° 155) sur la marine marchande (amélioration des normes), 1976	63
<i>F. Personnel infirmier.....</i>	<i>64</i>
Convention (n° 149) sur le personnel infirmier, 1977.....	64
Recommandation (n° 157) sur le personnel infirmier, 1977	65
<i>G. Conditions générales d'emploi.....</i>	<i>66</i>
Convention (n° 140) sur le congé-éducation payé, 1974.....	66
Recommandation (n° 148) sur le congé-éducation payé, 1974	68
Convention (n° 175) sur le travail à temps partiel, 1994.....	72
<i>H. Emploi</i>	<i>72</i>
Recommandation (n° 150) sur la mise en valeur des ressources humaines, 1975.....	72
<i>I. Travail forcé.....</i>	<i>76</i>
Convention (n° 105) sur l'abolition du travail forcé, 1957	76

4. Conventions et recommandations concernant les relations professionnelles et la consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs (Extraits avec la totalité des dispositions de fond)	77
Recommandation (n° 91) sur les conventions collectives, 1951.....	77
Recommandation (n° 92) sur la conciliation et l'arbitrage volontaires, 1951.....	79
Recommandation (n° 94) concernant la collaboration sur le plan de l'entreprise, 1952.....	80
Recommandation (n° 113) sur la consultation aux échelons industriel et national, 1960.....	81
Recommandation (n° 129) sur les communications dans l'entreprise, 1967.....	82
Recommandation (n° 130) sur l'examen des réclamations, 1967	85
Convention (n° 158) sur le licenciement, 1982.....	89
Recommandation (n° 166) sur le licenciement, 1982.....	94
Convention (n° 144) sur les consultations tripartites relatives aux normes internationales du travail, 1976	100
Recommandation (n° 152) sur les consultations tripartites relatives aux activités de l'Organisation internationale du Travail, 1967.....	102
5. Recommandation concernant la condition du personnel enseignant (Extraits).....	105
6. Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale (Extraits).....	109
7. Résolutions adoptées par la Conférence internationale du Travail	115
Résolution concernant l'indépendance du mouvement syndical.....	115
Résolution concernant les droits syndicaux et leurs relations avec les libertés civiles	117

PARTIE I

NORMES DE L'OIT EN MATIÈRE DE LIBERTÉ
SYNDICALE ET DE RELATIONS
PROFESSIONNELLES

1

TEXTES CONSTITUTIONNELS DE L'OIT RELATIFS À LA LIBERTÉ SYNDICALE ET À LA NÉGOCIATION COLLECTIVE

(Extraits)

Constitution¹

PREAMBULE

Attendu qu'une paix universelle et durable ne peut être fondée que sur la base de la justice sociale;

Attendu qu'il existe des conditions de travail impliquant pour un grand nombre de personnes l'injustice, la misère et les privations, ce qui engendre un tel mécontentement que la paix et l'harmonie universelles sont mises en danger, et attendu qu'il est urgent d'améliorer ces conditions: par exemple, en ce qui concerne la réglementation des heures de travail, la fixation d'une durée maximum de la journée et de la semaine de travail, le recrutement de la main-d'œuvre, la lutte contre le chômage, la garantie d'un salaire assurant des conditions d'existence convenables, la protection des travailleurs contre les maladies générales ou professionnelles et les accidents résultant du travail, la protection des enfants, des adolescents et des femmes, les pensions de vieillesse et d'invalidité, la défense des intérêts des travailleurs occupés à l'étranger, l'affirmation du principe «à travail égal, salaire égal», l'affirmation du principe de la liberté syndicale, l'organisation de l'enseignement professionnel et technique et autres mesures analogues;

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

¹ Le texte de la Constitution date de 1919, mais a été, par la suite, modifié à de nombreuses reprises.

Droit syndical de l'OIT

Les Hautes Parties Contractantes, mues par des sentiments de justice et d'humanité aussi bien que par le désir d'assurer une paix mondiale durable, et en vue d'atteindre les buts énoncés dans ce préambule, approuvent la présente Constitution de l'Organisation internationale du Travail:

CHAPITRE PREMIER - ORGANISATION

Article 1

1. Il est fondé une organisation permanente chargée de travailler à la réalisation du programme exposé dans le préambule de la présente Constitution et dans la Déclaration concernant les buts et objectifs de l'Organisation internationale du Travail qui a été adoptée à Philadelphie le 10 mai 1944 et dont le texte figure en annexe à la présente Constitution.

Article 3

1. La Conférence générale des représentants des Membres tiendra des sessions chaque fois que besoin sera et au moins une fois par an. Elle sera composée de quatre représentants de chacun des Membres, dont deux seront les délégués du gouvernement et dont les deux autres représenteront respectivement, d'une part, les employeurs, d'autre part, les travailleurs ressortissant à chacun des Membres.

2. Chaque délégué pourra être accompagné par des conseillers techniques, dont le nombre pourra être de deux au plus pour chacune des matières distinctes inscrites à l'ordre du jour de la session. Quand des questions intéressant spécialement des femmes doivent venir en discussion à la Conférence, une au moins parmi les personnes désignées comme conseillers techniques devra être une femme.

5. Les Membres s'engagent à désigner les délégués et conseillers techniques non gouvernementaux d'accord avec les organisations professionnelles les plus représentatives soit des employeurs, soit des travailleurs du pays considéré, sous la réserve que de telles organisations existent.

8. Les noms des délégués et de leurs conseillers techniques seront communiqués au Bureau international du Travail par le gouvernement de chacun des Membres.

9. Les pouvoirs des délégués et de leurs conseillers techniques seront soumis à la vérification de la Conférence, laquelle pourra, par une majorité des deux tiers des suffrages exprimés par les délégués présents, refuser

d'admettre tout délégué ou tout conseiller technique qu'elle ne jugera pas avoir été désigné conformément aux termes du présent article².

² Les articles 5 et 26 du Règlement de la Conférence internationale du Travail régissent la *procédure de protestation concernant la désignation d'un délégué ou d'un conseiller technique*:

Article 5

1. La Conférence, sur proposition de la Commission de proposition, désigne une Commission de vérification des pouvoirs composée d'un délégué gouvernemental, d'un délégué des employeurs et d'un délégué des travailleurs.

2. La Commission de vérification des pouvoirs examine les pouvoirs des délégués et de leurs conseillers techniques, ainsi que toutes protestations y relatives, conformément aux dispositions de la section B de la partie II.

Article 26

1. Les pouvoirs des délégués et conseillers techniques sont déposés au Bureau international du Travail quinze jours au plus tard avant la date fixée pour l'ouverture de la session de la Conférence.

2. Un rapport sommaire sur les pouvoirs est rédigé par le Président du Conseil d'administration et soumis, en même temps que les pouvoirs, à l'examen des délégués la veille de la séance d'ouverture. Ce rapport est publié en annexe au compte rendu de la première séance.

3. La Commission de vérification des pouvoirs constituée par la Conférence en vertu de l'article 5 du Règlement examine toute protestation concernant la désignation d'un délégué ou d'un conseiller technique qui peut avoir été communiquée au Secrétaire général.

4. Une telle protestation n'est pas recevable dans les cas suivants:

- a) si la protestation n'est pas communiquée au Secrétaire général dans un délai de soixante-douze heures à partir de 10 heures du matin de la date de la publication, dans le *Compte rendu provisoire* des travaux, du nom et des fonctions de la personne dont la désignation fait l'objet de la protestation. Toutefois, les délais ci-dessus peuvent être prolongés par la Commission de vérification des pouvoirs lorsqu'il s'agit de protestations concernant la désignation d'un délégué ou conseiller technique d'un pays lointain;
- b) si les auteurs de la protestation restent anonymes;
- c) si l'auteur de la protestation est conseiller technique du délégué contre la désignation duquel la protestation est élevée;
- d) si la protestation est motivée par des faits ou allégations que la Conférence a précédemment discutés et reconnus non pertinents ou non fondés par un débat et une décision portant sur des faits ou allégations identiques.

5. Pour statuer sur la recevabilité d'une protestation, la procédure est la suivante:

- a) la Commission de vérification des pouvoirs examine, à l'égard de chaque protestation, si elle est irrecevable pour l'un quelconque des motifs énumérés au paragraphe 4;
- b) si l'appréciation de la Commission quant à la recevabilité d'une protestation est unanime, sa décision est définitive;
- c) si son appréciation quant à la recevabilité d'une protestation n'est pas unanime, la Commission renvoie la question à la Conférence qui, sur le vu du compte rendu des délibérations de la Commission, ainsi que d'un rapport relatant l'opinion de la majorité et de la minorité de ses membres, statue, sans nouvelle discussion, sur la recevabilité de la protestation.

6. Chaque fois qu'une protestation n'est pas déclarée irrecevable, la Commission de vérification des pouvoirs en examine le bien-fondé et présente un rapport d'urgence sur cette protestation à la Conférence.

Déclaration de Philadelphie

La Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail, réunie à Philadelphie en sa vingt-sixième session, adopte, ce dixième jour de mai 1944, la présente Déclaration des buts et objectifs de l'Organisation internationale du Travail, ainsi que des principes dont devrait s'inspirer la politique de ses Membres.

I

La Conférence affirme à nouveau les principes fondamentaux sur lesquels est fondée l'Organisation, à savoir notamment:

- a) le travail n'est pas une marchandise;
- b) la liberté d'expression et d'association est une condition indispensable d'un progrès soutenu;
- c) la pauvreté, où qu'elle existe, constitue un danger pour la prospérité de tous;
- d) la lutte contre le besoin doit être menée avec une inlassable énergie au sein de chaque nation et par un effort international continu et concerté dans lequel les représentants des travailleurs et des employeurs, coopérant sur un pied d'égalité avec ceux des gouvernements, participent à de libres discussions et à des décisions de caractère démocratique en vue de promouvoir le bien commun.

II

Convaincue que l'expérience a pleinement démontré le bien-fondé de la déclaration contenue dans la Constitution de l'Organisation internationale du Travail, et d'après laquelle une paix durable ne peut être établie que sur la base de la justice sociale, la Conférence affirme que:

- a) tous les êtres humains, quelle que soit leur race, leur croyance ou leur sexe, ont le droit de poursuivre leur progrès matériel et leur développement spirituel dans la liberté et la dignité, dans la sécurité économique et avec des chances égales;

² (Continuation de la note.)

7. Si la Commission de vérification des pouvoirs ou l'un des membres de celle-ci présente un rapport recommandant le refus par la Conférence d'admettre un délégué ou un conseiller technique, le Président soumettra cette proposition à la Conférence en vue d'une décision, et la Conférence pourra, au cas où elle jugerait que ledit délégué ou ledit conseiller technique n'a pas été nommé en conformité des dispositions de la Constitution, refuser par une majorité des deux tiers des suffrages exprimés par les délégués présents d'admettre ce délégué ou ce conseiller technique, conformément au paragraphe 9 de l'article 3 de la Constitution. Les délégués qui sont en faveur du refus d'admettre le délégué ou le conseiller technique voteront «oui»; les délégués opposés au refus d'admettre le délégué ou le conseiller technique voteront «non».

8. Le délégué ou le conseiller technique dont la désignation a fait l'objet d'une protestation conserve les mêmes droits que les autres délégués et conseillers techniques jusqu'à ce qu'il soit définitivement statué sur son admission.

- b)* la réalisation des conditions permettant d'aboutir à ce résultat doit constituer le but central de toute politique nationale et internationale;
- c)* tous les programmes d'action et mesures prises sur le plan national et international, notamment dans le domaine économique et financier, doivent être appréciés de ce point de vue et acceptés seulement dans la mesure où ils apparaissent de nature à favoriser, et non à entraver, l'accomplissement de cet objectif fondamental;
- d)* il incombe à l'Organisation internationale du Travail d'examiner et de considérer à la lumière de cet objectif fondamental, dans le domaine international, tous les programmes d'action et mesures d'ordre économique et financier;
- e)* en s'acquittant des tâches qui lui sont confiées* l'Organisation internationale du Travail, après avoir tenu compte de tous les facteurs économiques et financiers pertinents, a qualité pour inclure dans ses décisions et recommandations toutes dispositions qu'elle juge appropriées.

III

La Conférence reconnaît l'obligation solennelle pour l'Organisation internationale du Travail de seconder la mise en oeuvre, parmi les différentes nations du monde, de programmes propres à réaliser:

- a)* la plénitude de l'emploi et l'élévation des niveaux de vie;
- b)* l'emploi des travailleurs à des occupations où ils aient la satisfaction de donner toute la mesure de leur habileté et de leurs connaissances et de contribuer le mieux au bien-être commun;
- c)* pour atteindre ce but, la mise en oeuvre, moyennant garanties adéquates pour tous les intéressés, de possibilités de formation et de moyens propres à faciliter les transferts de travailleurs, y compris les migrations de main-d'œuvre et de colons;
- d)* la possibilité pour tous d'une participation équitable aux fruits du progrès en matière de salaires et de gains, de durée du travail et autres conditions de travail, et un salaire minimum vital pour tous ceux qui ont un emploi et ont besoin d'une telle protection;
- e)* la reconnaissance effective du droit de négociation collective et la coopération des employeurs et de la main-d'œuvre pour l'amélioration continue de l'organisation de la production, ainsi que la collaboration des travailleurs et des employeurs à l'élaboration et à l'application de la politique sociale et économique;
- f)* l'extension des mesures de sécurité sociale en vue d'assurer un revenu de base à tous ceux qui ont besoin d'une telle protection, ainsi que des soins médicaux complets;

Droit syndical de l'OIT

- g) une protection adéquate de la vie et de la santé des travailleurs dans toutes les occupations;
- h) la protection de l'enfance et de la maternité; i) un niveau adéquat d'alimentation, de logement et de moyens de récréation et de culture; j) la garantie de chances égales dans le domaine éducatif et professionnel.

IV

Convaincue qu'une utilisation plus complète et plus large des ressources productives du monde, nécessaire à l'accomplissement des objectifs énumérés dans la présente Déclaration, peut être assurée par une action efficace sur le plan international et national, et notamment par des mesures tendant à promouvoir l'expansion de la production et de la consommation, à éviter des fluctuations économiques graves, à réaliser l'avancement économique et social des régions dont la mise en valeur est peu avancée, à assurer une plus grande stabilité des prix mondiaux des matières premières et denrées, et à promouvoir un commerce international de volume élevé et constant, la Conférence promet l'entière collaboration de l'Organisation internationale du Travail avec tous les organismes internationaux auxquels pourra être confiée une part de responsabilité dans cette grande tâche, ainsi que dans l'amélioration de la santé, de l'éducation et du bien-être de tous les peuples.

V

La Conférence affirme que les principes énoncés dans la présente Déclaration sont pleinement applicables à tous les peuples du monde, et que, si, dans les modalités de leur application, il doit être dûment tenu compte du degré de développement social et économique de chaque peuple, leur application progressive aux peuples qui sont encore dépendants, aussi bien qu'à ceux qui ont atteint le stade où ils se gouvernent eux-mêmes, intéresse l'ensemble du monde civilisé.

2

CONVENTIONS ET RECOMMANDATIONS CONCERNANT LA LIBERTÉ SYNDICALE ET LA NÉGOCIATION COLLECTIVE

(Extraits avec la totalité des
dispositions de fond)

Convention (n° 11) sur le droit d'association (agriculture), 1921

La Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail, convoquée à Genève par le Conseil d'administration du Bureau international du Travail, et s'y étant réunie le 25 octobre 1921, en sa troisième session;

Après avoir décidé d'adopter diverses propositions relatives aux droits d'association et de coalition des travailleurs agricoles, question comprise dans le quatrième point de l'ordre du jour de la session;

Après avoir décidé que ces propositions prendraient la forme d'une convention internationale,

adopte la convention ci-après, qui sera dénommée Convention sur le droit d'association (agriculture), 1921, à ratifier par les Membres de l'Organisation internationale du Travail conformément aux dispositions de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail.

Article 1

Tout Membre de l'Organisation internationale du Travail ratifiant la présente convention s'engage à assurer à toutes les personnes occupées dans l'agriculture les mêmes droits d'association et de coalition qu'aux travailleurs de l'industrie, et à abroger toute disposition législative ou autre ayant pour effet de restreindre ces droits à l'égard des travailleurs agricoles.

Convention (n° 84) sur le droit d'association (territoires non métropolitains), 1947

La Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail, convoquée à Genève par le Conseil d'administration du Bureau international du Travail, et s'y étant réunie le 19 juin 1947, en sa trentième session;

Après avoir décidé d'adopter diverses propositions relatives au droit d'association et au règlement des conflits du travail dans les territoires non métropolitains, question qui est comprise dans le troisième point à l'ordre du jour de la session;

Après avoir décidé que ces propositions prendraient la forme d'une convention internationale,

adopte, ce onzième jour de juillet mil neuf cent quarante-sept, la convention ci-après, qui sera dénommée Convention sur le droit d'association (territoires non métropolitains), 1947.

Article 1

La présente convention s'applique aux territoires non métropolitains.

Article 2

Le droit des employeurs et des salariés à s'associer en vue de tous objets non contraires aux lois sera garanti par des mesures appropriées.

Article 3

Toutes mesures pratiques et possibles seront prises pour assurer aux organisations syndicales représentant les travailleurs intéressés le droit de conclure des conventions collectives avec des employeurs ou avec des organisations d'employeurs.

Article 4

Toutes mesures pratiques et possibles seront prises pour consulter les représentants des organisations d'employeurs et de travailleurs au sujet de l'institution et de l'application de dispositions destinées à assurer la protection des travailleurs et l'observation de la législation du travail et pour les y associer.

Article 5

Toutes les procédures d'examen des conflits entre employeurs et travailleurs seront aussi simples et aussi rapides que possible.

Article 6

1. Employeurs et travailleurs seront encouragés à éviter les conflits et, s'il s'en produit, à les régler équitablement par des moyens de conciliation.

2. En conséquence, toutes mesures pratiques et possibles seront prises pour consulter les représentants des organisations d'employeurs et de travailleurs et pour les associer à l'établissement et au fonctionnement des organismes de conciliation.

3. Sous réserve du fonctionnement de ces organismes, il incombera à des fonctionnaires publics de procéder à l'examen des conflits, de s'efforcer d'encourager la conciliation et d'aider les parties à aboutir à un règlement équitable.

4. Là où cela est pratique et possible, des fonctionnaires seront affectés spécialement à ces fonctions.

Article 7

1. Il sera institué aussi rapidement que possible des méthodes de règlement des conflits entre employeurs et travailleurs.

2. Des représentants des employeurs et des travailleurs intéressés, y compris des représentants de leurs organisations respectives, s'il en existe, seront associés, autant que possible, à l'application de ces méthodes, sous la forme et dans la mesure fixées par l'autorité compétente, mais, dans tous les cas, en nombre égal et sur un pied d'égalité.

Article 8

1. En ce qui concerne les territoires mentionnés par l'article 35 de la Constitution de l'Organisation internationale de Travail telle qu'elle a été amendée par l'Instrument d'amendement à la Constitution de l'Organisation internationale du Travail, 1946, à l'exclusion des territoires visés par les paragraphes 4 et 5 dudit article ainsi amendé, tout Membre de l'Organisation qui ratifie la présente convention doit communiquer au Directeur général du Bureau international du Travail, dans le plus bref délai possible après sa ratification, une déclaration faisant connaître:

- a) les territoires pour lesquels il s'engage à ce que les dispositions de la convention soient appliquées sans modification;
- b) les territoires pour lesquels il s'engage à ce que les dispositions de la convention soient appliquées avec des modifications, et en quoi consistent lesdites modifications;
- c) les territoires auxquels la convention est inapplicable et, dans ces cas, les raisons pour lesquelles elle est inapplicable;
- d) les territoires pour lesquels il réserve sa décision.

2. Les engagements mentionnés aux alinéas a) et b) du paragraphe 1 du présent article seront réputés partie intégrante de la ratification et porteront des effets identiques.

3. Tout Membre pourra renoncer par une nouvelle déclaration à tout ou partie des réserves contenues dans sa déclaration antérieure en vertu des alinéas b), c) ou d) du paragraphe 1 du présent article.

Droit syndical de l'OIT

4. Tout Membre pourra, pendant les périodes au cours desquelles la présente convention peut être dénoncée conformément aux dispositions de l'article 14, communiquer au Directeur général une nouvelle déclaration modifiant à tout autre égard les termes de toute déclaration antérieure et faisant connaître la situation dans des territoires déterminés.

Article 9

1. Lorsque les questions traitées par la présente convention entrent dans le cadre de la compétence propre des autorités d'un territoire non métropolitain, le Membre responsable des relations internationales de ce territoire, en accord avec le gouvernement dudit territoire, pourra communiquer au Directeur général du Bureau international du Travail une déclaration d'acceptation, au nom de ce territoire, des obligations de la présente convention.

2. Une déclaration d'acceptation des obligations de la présente convention peut être communiquée au Directeur général du Bureau international du Travail:

- a) par deux ou plusieurs Membres de l'Organisation pour un territoire placé sous leur autorité conjointe;
- b) par toute autorité internationale responsable de l'administration d'un territoire en vertu des dispositions de la Charte des Nations Unies ou de toute autre disposition en vigueur, à l'égard de ce territoire.

3. Les déclarations communiquées au Directeur général du Bureau international du Travail conformément aux dispositions des paragraphes précédents du présent article doivent indiquer si les dispositions de la convention seront appliquées dans le territoire avec ou sans modification; lorsque la déclaration indique que les dispositions de la convention s'appliquent sous réserve de modifications, elle doit spécifier en quoi consistent lesdites modifications.

4. Le Membre ou les Membres ou l'autorité internationale intéressés pourront renoncer entièrement ou partiellement par une déclaration ultérieure au droit d'invoquer une modification indiquée dans une déclaration antérieure.

5. Le Membre ou les Membres ou l'autorité internationale intéressés pourront, pendant les périodes au cours desquelles la convention peut être dénoncée conformément aux dispositions de l'article 14, communiquer au Directeur général une nouvelle déclaration modifiant à tout autre égard les termes de toute déclaration antérieure et faisant connaître la situation en ce qui concerne l'application de cette convention.

Article 10

En ce qui concerne tout territoire pour lequel une déclaration spécifiant des modifications aux dispositions de la présente convention est en vigueur, les rapports annuels sur l'application de la convention

indiqueront dans quelle mesure il a été réalisé un progrès quelconque qui prépare la voie à la renonciation au droit d'invoquer lesdites modifications.

Article 11

Lorsqu'il en sera disposé ainsi dans une convention qui serait adoptée ultérieurement par la Conférence et qui porterait sur une ou plusieurs matières traitées dans la présente convention, les dispositions de la présente convention qui seront spécifiées dans la convention citée en premier lieu cesseront de s'appliquer à tout territoire au sujet duquel aura été communiquée au Directeur général du Bureau international du Travail:

- a) soit une déclaration portant l'engagement que les dispositions de la convention citée en premier lieu seront appliquées conformément au paragraphe 2 de l'article 35 de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail, telle qu'elle a été amendée par l'Instrument d'amendement à la Constitution de l'Organisation internationale du Travail, 1946;
- b) soit une déclaration d'acceptation des obligations de cette même convention faite conformément au paragraphe 5 de l'article 35 précité.

Article 12

Les ratifications formelles de la présente convention seront communiquées au Directeur général du Bureau international du Travail et par lui enregistrées.

Convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948

La Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail, convoquée à San Francisco par le Conseil d'administration du Bureau international du Travail, et s'y étant réunie le 17 juin 1948, en sa trente et unième session;

Après avoir décidé d'adopter sous forme d'une convention diverses propositions relatives à la liberté syndicale et la protection du droit syndical, question qui constitue le septième point à l'ordre du jour de la session;

Considérant que le préambule de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail énonce, parmi les moyens susceptibles d'améliorer la condition des travailleurs et d'assurer la paix, «l'affirmation du principe de la liberté syndicale»;

Considérant que la Déclaration de Philadelphie a proclamé de nouveau que «la liberté d'expression et d'association est une condition indispensable d'un progrès soutenu»;

Droit syndical de l'OIT

Considérant que la Conférence internationale du Travail, à sa trentième session, a adopté à l'unanimité les principes qui doivent être à la base de la réglementation internationale;

Considérant que l'Assemblée générale des Nations Unies, à sa deuxième session, a fait siens ces principes et a invité l'Organisation internationale du Travail à poursuivre tous ses efforts afin qu'il soit possible d'adopter une ou plusieurs conventions internationales, adopte, ce neuvième jour de juillet mil neuf cent quarante-huit, la convention ci-après, qui sera dénommée Convention sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948.

PARTIE I. LIBERTE SYNDICALE

Article 1

Tout Membre de l'Organisation internationale du Travail pour lequel la présente convention est en vigueur s'engage à donner effet aux dispositions suivantes.

Article 2

Les travailleurs et les employeurs, sans distinction d'aucune sorte, ont le droit, sans autorisation préalable, de constituer des organisations de leur choix, ainsi que celui de s'affilier à ces organisations, à la seule condition de se conformer aux statuts de ces dernières.

Article 3

1. Les organisations de travailleurs et d'employeurs ont le droit d'élaborer leurs statuts et règlements administratifs, d'élire librement leurs représentants, d'organiser leur gestion et leur activité, et de formuler leur programme d'action.

2. Les autorités publiques doivent s'abstenir de toute intervention de nature à limiter ce droit ou à en entraver l'exercice légal.

Article 4

Les organisations de travailleurs et d'employeurs ne sont pas sujettes à dissolution ou à suspension par voie administrative.

Article 5

Les organisations de travailleurs et d'employeurs ont le droit de constituer des fédérations et des confédérations ainsi que celui de s'y affilier, et toute organisation, fédération ou confédération a le droit de s'affilier à des organisations internationales de travailleurs et d'employeurs.

Article 6

Les dispositions des articles 2, 3 et 4 ci-dessus s'appliquent aux fédérations et aux confédérations des organisations de travailleurs et d'employeurs.

Article 7

L'acquisition de la personnalité juridique par les organisations de travailleurs et d'employeurs, leurs fédérations et confédérations, ne peut être subordonnée à des conditions de nature à mettre en cause l'application des dispositions des articles 2, 3 et 4 ci-dessus.

Article 8

1. Dans l'exercice des droits qui leur sont reconnus par la présente convention, les travailleurs, les employeurs et leurs organisations respectives sont tenus, à l'instar des autres personnes ou collectivités organisées, de respecter la légalité.

2. La législation nationale ne devra porter atteinte ni être appliquée de manière à porter atteinte aux garanties prévues par la présente convention.

Article 9

1. La mesure dans laquelle les garanties prévues par la présente convention s'appliqueront aux forces armées et à la police sera déterminée par la législation nationale.

2. Conformément aux principes établis par le paragraphe 8 de l'article 19 de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail, la ratification de cette convention par un Membre ne devra pas être considérée comme affectant toute loi, toute sentence, toute coutume ou tout accord déjà existants qui accordent aux membres des forces armées et de la police des garanties prévues par la présente convention.

Article 10

Dans la présente convention, le terme «organisation» signifie toute organisation de travailleurs ou d'employeurs ayant pour but de promouvoir et de défendre les intérêts des travailleurs ou des employeurs.

PARTIE II. PROTECTION DU DROIT SYNDICAL

Article 11

Tout Membre de l'Organisation internationale du Travail pour lequel la présente convention est en vigueur s'engage à prendre toutes mesures nécessaires et appropriées en vue d'assurer aux travailleurs et aux employeurs le libre exercice du droit syndical.

PARTIE III. MESURES DIVERSES

Article 12

1. En ce qui concerne les territoires mentionnés par l'article 35 de la Constitution de l'Organisation internationale de Travail telle qu'elle a été amendée par l'Instrument d'amendement à la Constitution de

Droit syndical de l'OIT

l'Organisation internationale du Travail, 1946, à l'exclusion des territoires visés par les paragraphes 4 et 5 dudit article ainsi amendé, tout Membre de l'Organisation qui ratifie la présente convention doit communiquer au Directeur général du Bureau international du Travail, dans le plus bref délai possible après sa ratification, une déclaration faisant connaître:

- a) les territoires pour lesquels il s'engage à ce que les dispositions de la convention soient appliquées sans modification;
- b) les territoires pour lesquels il s'engage à ce que les dispositions de la convention soient appliquées avec des modifications, et en quoi consistent lesdites modifications;
- c) les territoires auxquels la convention est inapplicable et, dans ces cas, les raisons pour lesquelles elle est inapplicable;
- d) les territoires pour lesquels il réserve sa décision.

2. Les engagements mentionnés aux alinéas *a)* et *b)* du paragraphe 1 du présent article seront réputés partie intégrante de la ratification et porteront des effets identiques.

3. Tout Membre pourra renoncer, par une nouvelle déclaration, à tout ou partie des réserves contenues dans sa déclaration antérieure en vertu des alinéas *b)*, *c)* ou *d)* du paragraphe 1 du présent article.

4. Tout Membre pourra, pendant les périodes au cours desquelles la présente convention peut être dénoncée conformément aux dispositions de l'article 16, communiquer au Directeur général une nouvelle déclaration modifiant à tout autre égard les termes de toute déclaration antérieure et faisant connaître la situation dans des territoires déterminés.

Article 13

1. Lorsque les questions traitées par la présente convention entrent dans le cadre de la compétence propre des autorités d'un territoire non métropolitain, le Membre responsable des relations internationales de ce territoire, en accord avec le gouvernement dudit territoire, pourra communiquer au Directeur général du Bureau international du Travail une déclaration d'acceptation, au nom de ce territoire, des obligations de la présente convention.

2. Une déclaration d'acceptation des obligations de la présente convention peut être communiquée au Directeur général du Bureau international du Travail:

- a) par deux ou plusieurs Membres de l'Organisation pour un territoire placé sous leur autorité conjointe;
- b) par toute autorité internationale responsable de l'administration d'un territoire en vertu des dispositions de la Charte des Nations Unies ou de toute autre disposition en vigueur, à l'égard de ce territoire.

3. Les déclarations communiquées au Directeur général du Bureau international du Travail conformément aux dispositions des paragraphes précédents du présent article doivent indiquer si les dispositions de la convention seront appliquées dans le territoire avec ou sans modification; lorsque la déclaration indique que les dispositions de la convention s'appliquent sous réserve de modifications, elle doit spécifier en quoi consistent lesdites modifications.

4. Le Membre ou les Membres ou l'autorité internationale intéressés pourront renoncer entièrement ou partiellement par une déclaration ultérieure au droit d'invoquer une modification indiquée dans une déclaration antérieure.

5. Le Membre ou les Membres ou l'autorité internationale intéressés pourront, pendant les périodes au cours desquelles la convention peut être dénoncée conformément aux dispositions de l'article 16, communiquer au Directeur général une nouvelle déclaration modifiant à tout autre égard les termes de toute déclaration antérieure et faisant connaître la situation en ce qui concerne l'application de cette convention.

Convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949

La Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail, convoquée à Genève par le Conseil d'administration du Bureau international du Travail, et s'y étant réunie le 8 juin 1949, en sa trente-deuxième session;

Après avoir décidé d'adopter diverses propositions relatives à l'application des principes du droit d'organisation et de négociation collective, question qui constitue le quatrième point à l'ordre du jour de la session;

Après avoir décidé que ces propositions prendraient la forme d'une convention internationale,

adopte, ce premier jour de juillet mil neuf cent quarante-neuf, la convention ci-après, qui sera dénommée Convention sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949.

Article 1 .

1. Les travailleurs doivent bénéficier d'une protection adéquate contre tous actes de discrimination tendant à porter atteinte à la liberté syndicale en matière d'emploi.

2. Une telle protection doit notamment s'appliquer en ce qui concerne les actes ayant pour but de:

- a) subordonner l'emploi d'un travailleur à la condition qu'il ne s'affilie pas à un syndicat ou cesse de faire partie d'un syndicat;

Droit syndical de l'OIT

b) congédier un travailleur ou lui porter préjudice par tous autres moyens, en raison de son affiliation syndicale ou de sa participation à des activités syndicales en dehors des heures de travail ou, avec le consentement de l'employeur, durant les heures de travail.

Article 2

1. Les organisations de travailleurs et d'employeurs doivent bénéficier d'une protection adéquate contre tous actes d'ingérence des unes à l'égard des autres, soit directement, soit par leurs agents ou membres dans leur formation, leur fonctionnement et leur administration.

2. Sont notamment assimilées à des actes d'ingérence au sens du présent article des mesures tendant à provoquer la création d'organisations de travailleurs dominées par un employeur ou une organisation d'employeurs, ou à soutenir des organisations de travailleurs par des moyens financiers ou autrement, dans le dessein de placer ces organisations sous le contrôle d'un employeur ou d'une organisation d'employeurs.

Article 3

Des organismes appropriés aux conditions nationales doivent, si nécessaire, être institués pour assurer le respect du droit d'organisation défini par les articles précédents.

Article 4

Des mesures appropriées aux conditions nationales doivent, si nécessaire, être prises pour encourager et promouvoir le développement et l'utilisation les plus larges de procédures de négociation volontaire de conventions collectives entre les employeurs et les organisations d'employeurs, d'une part, et les organisations de travailleurs, d'autre part, en vue de régler par ce moyen les conditions d'emploi.

Article 5

1. La mesure dans laquelle les garanties prévues par la présente convention s'appliqueront aux forces armées ou à la police sera déterminée par la législation nationale.

2. Conformément aux principes établis par le paragraphe 8 de l'article 19 de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail, la ratification de cette convention par un Membre ne devra pas être considérée comme affectant toute loi, toute sentence, toute coutume ou tout accord déjà existants qui accordent aux membres des forces armées et de la police des garanties prévues par la présente convention.

Article 6

La présente convention ne traite pas de la situation des fonctionnaires publics et ne pourra, en aucune manière, être interprétée comme portant préjudice à leurs droits ou à leur statut.

Article 7

Les ratifications formelles de la présente convention seront communiquées au Directeur général du Bureau international du Travail et par lui enregistrées.

Article 8

1. La présente convention ne liera que les Membres de l'Organisation internationale du Travail dont la ratification aura été enregistrée par le Directeur général.

2. Elle entrera en vigueur douze mois après que les ratifications de deux Membres auront été enregistrées par le Directeur général.

3. Par la suite, cette convention entrera en vigueur pour chaque Membre douze mois après la date où sa ratification aura été enregistrée.

Article 9

1. Les déclarations qui seront communiquées au Directeur général du Bureau international du Travail, conformément au paragraphe 2 de l'article 35 de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail, devront faire connaître:

- a) les territoires pour lesquels le Membre intéressé s'engage à ce que les dispositions de la convention soient appliquées sans modification;
- b) les territoires pour lesquels il s'engage à ce que les dispositions de la convention soient appliquées avec des modifications, et en quoi consistent lesdites modifications;
- c) les territoires auxquels la convention est inapplicable et, dans ces cas, les raisons pour lesquelles elle est inapplicable;
- d) les territoires pour lesquels il réserve sa décision en attendant un examen plus approfondi de la situation à l'égard desdits territoires.

2. Les engagements mentionnés aux alinéas *a)* et *b)* du paragraphe 1 du présent article seront réputés partie intégrante de la ratification et porteront des effets identiques.

3. Tout Membre pourra renoncer, par une nouvelle déclaration, à tout ou partie des réserves contenues dans sa déclaration antérieure en vertu des alinéas *b)*, *c)* ou *d)* du paragraphe 1 du présent article.

4. Tout Membre pourra, pendant les périodes au cours desquelles la présente convention peut être dénoncée conformément aux dispositions de l'article 11, communiquer au Directeur général une nouvelle déclaration modifiant à tout autre égard les termes de toute déclaration antérieure et faisant connaître la situation dans des territoires déterminés.

Article 10

1. Les déclarations communiquées au Directeur général du Bureau international du Travail conformément aux paragraphes 4 et 5 de l'article 35

Droit syndical de l'OIT

de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail doivent indiquer si les dispositions de la convention seront appliquées dans le territoire avec ou sans modifications; lorsque la déclaration indique que les dispositions de la convention s'appliquent sous réserve de modifications, elle doit spécifier en quoi consistent lesdites modifications.

2. Le Membre ou les Membres ou l'autorité internationale intéressés pourront renoncer entièrement ou partiellement, par une déclaration ultérieure, au droit d'invoquer une modification indiquée dans une déclaration antérieure.

3. Le Membre ou les Membres ou l'autorité internationale intéressés pourront, pendant les périodes au cours desquelles la convention peut être dénoncée conformément aux dispositions de l'article 11, communiquer au Directeur général une nouvelle déclaration modifiant à tout autre égard les termes d'une déclaration antérieure en faisant connaître la situation en ce qui concerne l'application de cette convention.

Convention (n° 135) concernant les représentants des travailleurs, 1971

La Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail, convoquée à Genève par le Conseil d'administration du Bureau international du Travail, et s'y étant réunie le 2 juin 1971, en sa cinquante-sixième session;

Notant les dispositions de la convention sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949, qui protège les travailleurs contre tous actes de discrimination tendant à porter atteinte à la liberté syndicale en matière d'emploi;

Considérant qu'il est souhaitable d'adopter des dispositions complémentaires en ce qui concerne les représentants des travailleurs;

Après avoir décidé d'adopter diverses propositions relatives à la protection des représentants des travailleurs dans l'entreprise et aux facilités à leur accorder, question qui constitue le cinquième point à l'ordre du jour de la session;

Après avoir décidé que ces propositions prendraient la forme d'une convention internationale,

adopte, ce vingt-troisième jour de juin mil neuf cent soixante et onze, la convention ci-après, qui sera dénommée Convention concernant les représentants des travailleurs, 1971.

Article 1

Les représentants des travailleurs dans l'entreprise doivent bénéficier d'une protection efficace contre toutes mesures qui pourraient leur porter

préjudice, y compris le licenciement, et qui seraient motivées par leur qualité ou leurs activités de représentants des travailleurs, leur affiliation syndicale, ou leur participation à des activités syndicales, pour autant qu'ils agissent conformément aux lois, conventions collectives ou autres arrangements conventionnels en vigueur.

Article 2

1. Des facilités doivent être accordées, dans l'entreprise, aux représentants des travailleurs, de manière à leur permettre de remplir rapidement et efficacement leurs fonctions.

2. A cet égard, il doit être tenu compte des caractéristiques du système de relations professionnelles prévalant dans le pays ainsi que des besoins, de l'importance et des possibilités de l'entreprise intéressée.

3. L'octroi de telles facilités ne doit pas entraver le fonctionnement efficace de l'entreprise intéressée.

Article 3

Aux fins de la présente convention, les termes «représentants des travailleurs» désignent des personnes reconnues comme tels par la législation ou la pratique nationales, qu'elles soient:

- a) des représentants syndicaux, à savoir des représentants nommés ou élus par des syndicats ou par les membres de syndicats;
- b) ou des représentants élus, à savoir des représentants librement élus par les travailleurs de l'entreprise, conformément aux dispositions de la législation nationale ou de conventions collectives, et dont les fonctions ne s'étendent pas à des activités qui sont reconnues, dans les pays intéressés, comme relevant des prérogatives exclusives des syndicats.

Article 4

La législation nationale, les conventions collectives, les sentences arbitrales ou les décisions judiciaires pourront déterminer le type ou les types de représentants des travailleurs qui doivent avoir droit à la protection et aux facilités visées par la présente convention.

Article 5

Lorsqu'une entreprise compte à la fois des représentants syndicaux et des représentants élus, des mesures appropriées devront être prises, chaque fois qu'il y a lieu, pour garantir que la présence de représentants élus ne puisse servir à affaiblir la situation des syndicats intéressés ou de leurs représentants, et pour encourager la coopération, sur toutes questions pertinentes, entre les représentants élus, d'une part, et les syndicats intéressés et leurs représentants, d'autre part.

Article 6

L'application des dispositions de la convention pourra être assurée par voie de législation nationale, de conventions collectives ou de toute autre manière qui serait conforme à la pratique nationale.

**Recommandation (n° 143) concernant les représentants
des travailleurs, 1971**

La Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail, Convoquée à Genève par le Conseil d'administration du Bureau international du Travail, et s'y étant réunie le 2 juin 1971, en sa cinquante-sixième session;

Après avoir adopté la convention concernant les représentants des travailleurs, 1971;

Après avoir décidé d'adopter diverses propositions relatives à la protection des représentants des travailleurs dans l'entreprise et aux facilités à leur accorder, question qui constitue le cinquième point à l'ordre du jour de la session;

Après avoir décidé que ces propositions prendraient la forme d'une recommandation,

adopte, ce vingt-troisième jour de juin mil neuf cent soixante et onze, la recommandation ci-après, qui sera dénommée Recommandation concernant les représentants des travailleurs, 1971.

I. MÉTHODES D'APPLICATION

1. L'application des dispositions de la recommandation pourra être assurée par voie de législation nationale, de conventions collectives ou de toute autre manière qui serait conforme à la pratique nationale.

II. DISPOSITIONS DE CARACTERE GENERAL

2. Aux fins de la présente recommandation, les termes «représentants des travailleurs» désignent des personnes reconnues comme tels par la législation ou la pratique nationales, qu'elles soient:

- a) des représentants syndicaux, à savoir des représentants nommés ou élus par des syndicats ou par les membres de syndicats;
- b) ou des représentants élus, à savoir des représentants librement élus par les travailleurs de l'entreprise, conformément aux dispositions de la législation nationale ou de conventions collectives, et dont les fonctions ne s'étendent pas à des activités qui sont reconnues, dans le pays intéressé, comme relevant des prérogatives exclusives des syndicats.

3. La législation nationale, les conventions collectives, les sentences arbitrales ou les décisions judiciaires pourront déterminer le type ou les

types de représentants des travailleurs qui devraient avoir droit à la protection et aux facilités visées par la présente recommandation.

4. Lorsqu'une entreprise compte à la fois des représentants syndicaux et des représentants élus, des mesures appropriées devraient être prises, chaque fois qu'il y a lieu, pour garantir que la présence de représentants élus ne puisse servir à affaiblir la situation des syndicats intéressés ou de leurs représentants, et pour encourager la coopération, sur toutes questions pertinentes, entre les représentants élus, d'une part, et les syndicats intéressés et leurs représentants, d'autre part.

III. PROTECTION DES REPRESENTANTS DES TRAVAILLEURS

5. Les représentants des travailleurs dans l'entreprise devraient bénéficier d'une protection efficace contre toutes mesures qui pourraient leur porter préjudice, y compris le licenciement, et qui seraient motivées par leur qualité ou leurs activités de représentants des travailleurs, leur affiliation syndicale, ou leur participation à des activités syndicales, pour autant qu'ils agissent conformément aux lois, conventions collectives ou autres arrangements conventionnels en vigueur.

6. (1) Lorsqu'il n'existe pas de mesures de protection appropriées suffisantes en faveur des travailleurs en général, des dispositions particulières devraient être prises en vue d'assurer une protection efficace des représentants des travailleurs.

(2) Ces dispositions pourraient inclure des mesures telles que les suivantes:

- a) définition détaillée et précise des motifs qui peuvent justifier la cessation de la relation de travail des représentants des travailleurs;
- b) nécessité d'une consultation, d'un avis ou d'un accord d'un organisme indépendant, public ou privé, ou d'un organisme paritaire, avant que le licenciement d'un représentant des travailleurs ne devienne définitif;
- c) procédure spéciale de recours ouverte aux représentants des travailleurs qui estimeraient que leur licenciement était injustifié, que leurs conditions d'emploi ont été modifiées à leur désavantage ou qu'ils ont été l'objet d'un traitement injuste;
- d) en ce qui concerne le licenciement injustifié de représentants des travailleurs, réparation efficace, y compris, pour autant que cela ne soit pas contraire aux principes fondamentaux du droit du pays intéressé, la réintégration desdits représentants dans leur emploi avec versement des salaires non payés et maintien de leurs droits acquis;
- e) lorsqu'il est allégué que le licenciement d'un représentant des travailleurs ou la modification à son désavantage de ses conditions d'emploi serait discriminatoire, obligation pour l'employeur de prouver que la mesure en question était en réalité justifiée;

Droit syndical de l'OIT

f) reconnaissance d'une priorité à accorder au maintien en emploi des représentants des travailleurs en cas de réduction du personnel.

7. (1) La protection accordée en vertu du paragraphe 5 de la présente recommandation devrait également s'appliquer aux travailleurs qui ont fait acte de candidature ou qui ont été présentés comme candidats, par les procédures appropriées existantes, pour être élus ou nommés représentants des travailleurs.

(2) La même protection pourrait aussi être accordée aux travailleurs qui ont cessé d'être des représentants des travailleurs.

(3) La période durant laquelle cette protection est accordée aux personnes visées au présent paragraphe pourra être déterminée par les méthodes d'application mentionnées au paragraphe 1 de la présente recommandation.

8. (1) A la fin de leur mandat, les représentants des travailleurs qui ont exercé leurs fonctions de représentation dans l'entreprise où ils étaient employés et y ont repris le travail devraient conserver ou recouvrer tous leurs droits, y compris les droits afférents à la nature de leur travail, à leur salaire et à leur ancienneté.

(2) Lorsque les intéressés ont exercé leurs fonctions de représentation principalement en dehors de leur entreprise, la question de savoir si et dans quelle mesure les dispositions du sous-paragraphe ci-dessus devraient leur être applicables devrait être tranchée par la législation nationale ou par la voie de conventions collectives, de sentences arbitrales ou de décisions judiciaires.

IV. FACILITES A ACCORDER AUX REPRESENTANTS DES TRAVAILLEURS

9. (1) Des facilités devraient être accordées, dans l'entreprise, aux représentants des travailleurs, de manière à leur permettre de remplir rapidement et efficacement leurs fonctions.

(2) A cet égard, il devrait être tenu compte des caractéristiques du système de relations professionnelles prévalant dans le pays ainsi que des besoins, de l'importance et des possibilités de l'entreprise intéressée.

(3) L'octroi de telles facilités ne devrait pas entraver le fonctionnement efficace de l'entreprise intéressée.

10. (1) Les représentants des travailleurs dans l'entreprise devraient bénéficier, sans perte de salaire ni de prestations et avantages sociaux, du temps libre nécessaire pour pouvoir remplir leurs fonctions de représentation dans l'entreprise.

(2) En l'absence de dispositions appropriées, un représentant des travailleurs pourra être tenu d'obtenir la permission de son chef immédiat ou d'un autre représentant autorisé de la direction désigné à cet effet avant

de prendre ce temps libre, cette permission ne devant toutefois pas être refusée de façon déraisonnable.

(3) Des limites raisonnables pourront être fixées pour la durée du temps libre accordé aux représentants des travailleurs conformément au sous-paragraphe 1 ci-dessus.

11. (1) Pour que les représentants des travailleurs puissent remplir efficacement leurs fonctions, ils devraient bénéficier du temps libre nécessaire pour assister à des réunions, cours de formation, séminaires, conférences et congrès syndicaux.

(2) Le temps libre prévu au sous-paragraphe précédent devrait être accordé sans perte de salaire ni de prestations et avantages sociaux, étant entendu que la question de savoir à qui incomberaient les charges qui en résulteraient pourrait être déterminée par les méthodes d'application mentionnées au paragraphe 1 de la présente recommandation.

12. Les représentants des travailleurs dans l'entreprise devraient avoir accès à tous les lieux de travail lorsque leur accès à ces lieux est nécessaire pour leur permettre de remplir leurs fonctions de représentation.

13. Les représentants des travailleurs devraient avoir accès sans retard injustifié à la direction de l'entreprise et auprès des représentants de la direction autorisés à prendre des décisions lorsque cela est nécessaire pour le bon exercice de leurs fonctions.

14. En l'absence d'autres dispositions pour le recouvrement des cotisations syndicales, les représentants des travailleurs habilités par le syndicat devraient être autorisés à recueillir régulièrement ces cotisations à l'intérieur de l'entreprise.

15. (1) Les représentants des travailleurs agissant au nom d'un syndicat devraient être autorisés à afficher des avis syndicaux dans l'entreprise à un ou à plusieurs emplacements qui seront déterminés en accord avec la direction et auxquels les travailleurs auront facilement accès.

(2) La direction devrait autoriser les représentants des travailleurs agissant au nom d'un syndicat à distribuer aux travailleurs de l'entreprise des bulletins d'information, des brochures, des publications et d'autres documents du syndicat.

(3) Les avis et documents syndicaux visés au présent paragraphe devraient porter sur les activités syndicales normales; leur affichage et leur distribution ne devraient pas porter préjudice au fonctionnement régulier ni à la propreté de l'entreprise.

(4) Les représentants des travailleurs qui sont des représentants élus au sens de l'alinéa *b*) du paragraphe 2 de la présente recommandation devraient bénéficier de facilités analogues, compatibles avec leurs fonctions.

16. La direction devrait mettre à la disposition des représentants des travailleurs les facilités d'ordre matériel ainsi que les informations nécessaires à l'exercice de leurs fonctions, dont les conditions et l'étendue pourront être fixées par les méthodes d'application mentionnées au paragraphe 1 de la présente recommandation.

17. (1) Les représentants syndicaux qui ne sont pas employés eux-mêmes dans une entreprise, mais dont le syndicat compte des membres dans le personnel de celle-ci, devraient avoir accès à cette entreprise.

(2) La fixation des conditions de cet accès à l'entreprise devrait relever des méthodes d'application mentionnées aux paragraphes 1 et 3 de la présente recommandation.

Convention (n° 141) sur les organisations de travailleurs ruraux, 1975

La Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail, convoquée à Genève par le Conseil d'administration du Bureau international du Travail, et s'y étant réunie le 4 juin 1975, en sa soixantième session;

Reconnaissant qu'en raison de leur importance dans le monde il est urgent d'associer les travailleurs ruraux aux tâches du développement économique et social pour améliorer de façon durable et efficace leurs conditions de travail et de vie;

Notant que, dans de nombreux pays du monde et tout particulièrement dans ceux en voie de développement, la terre est utilisée de manière très insuffisante et la main-d'œuvre très largement sous-employée, et que ces faits exigent que les travailleurs ruraux soient encouragés à développer des organisations libres, viables et capables de protéger et défendre les intérêts de leurs membres et d'assurer leur contribution effective au développement économique et social;

Considérant que l'existence de telles organisations peut et doit contribuer à atténuer la pénurie persistante de denrées alimentaires dans plusieurs parties du monde;

Reconnaissant que la réforme agraire est, dans un grand nombre de pays en voie de développement, un facteur essentiel à l'amélioration des conditions de travail et de vie des travailleurs ruraux et qu'en conséquence les organisations de ces travailleurs devraient coopérer et participer activement au processus de cette réforme;

Rappelant les termes des conventions et recommandations internationales du travail existantes - en particulier la convention sur le droit d'association (agriculture), 1921, la convention sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, et la convention sur

le droit d'organisation et de négociation collective, 1949 - qui affirment le droit de tous les travailleurs, y compris les travailleurs ruraux, d'établir des organisations libres et indépendantes, ainsi que les dispositions de nombreuses conventions et recommandations internationales du travail applicables aux travailleurs ruraux qui demandent notamment que les organisations de travailleurs participent à leur application;

Notant que les Nations Unies et les institutions spécialisées, en particulier l'Organisation internationale du Travail et l'Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture, portent toutes un intérêt à la réforme agraire et au développement rural;

Notant que les normes suivantes ont été élaborées en coopération avec l'Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture et que, pour éviter les doubles emplois, la coopération avec cette organisation et les Nations Unies se poursuivra en vue de promouvoir et d'assurer l'application de ces normes;

Après avoir décidé d'adopter diverses propositions relatives aux organisations de travailleurs ruraux et à leur rôle dans le développement économique et social, question qui constitue le quatrième point à l'ordre du jour de la session;

Après avoir décidé que ces propositions prendraient la forme d'une convention internationale,

adopte, ce vingt-troisième jour de juin mil neuf cent soixante-quinze, la convention ci-après, qui sera dénommée Convention sur les organisations de travailleurs ruraux, 1975.

Article 1

La présente convention s'applique à tous les types d'organisations de travailleurs ruraux, y compris les organisations qui ne se limitent pas à ces travailleurs mais qui les représentent.

Article 2

1. Aux fins de la présente convention, les termes «travailleurs ruraux» désignent toutes personnes exerçant, dans les régions rurales, une occupation agricole, artisanale ou autre, assimilée ou connexe, qu'il s'agisse de salariés ou, sous réserve du paragraphe 2 du présent article, de personnes travaillant à leur propre compte, par exemple les fermiers, métayers et petits propriétaires exploitants.

2. La présente convention ne s'applique qu'à ceux des fermiers, métayers ou petits propriétaires exploitants dont la principale source de revenu est l'agriculture et qui travaillent la terre eux-mêmes avec la seule aide de leur famille ou en recourant à des tiers à titre purement occasionnel et qui:

a) n'emploient pas de façon permanente de la main-d'œuvre, ou

Droit syndical de l'OIT

- b) n'emploient pas une main-d'œuvre saisonnière nombreuse, ou
- c) ne font pas cultiver leurs terres par des métayers ou des fermiers.

Article 3

1. Toutes les catégories de travailleurs ruraux, qu'il s'agisse de salariés ou de personnes travaillant à leur propre compte, ont le droit, sans autorisation préalable, de constituer des organisations de leur choix ainsi que celui de s'affilier à ces organisations, à la seule condition de se conformer aux statuts de ces dernières.

2. Les principes de la liberté syndicale devront être respectés pleinement; les organisations de travailleurs ruraux devront être indépendantes et établies sur une base volontaire et ne devront être soumises à aucune ingérence, contrainte ou mesure répressive.

3. L'acquisition de la personnalité juridique par les organisations de travailleurs ruraux ne peut être subordonnée à des conditions de nature à mettre en cause l'application des dispositions des paragraphes 1 et 2 du présent article.

4. Dans l'exercice des droits qui leur sont reconnus par le présent article, les travailleurs ruraux et leurs organisations respectives sont tenus, à l'instar des autres personnes ou collectivités organisées, de respecter la légalité.

5. La législation nationale ne devra porter atteinte ni être appliquée de manière à porter atteinte aux garanties prévues par le présent article.

Article 4

L'un des objectifs de la politique nationale de développement rural devra être de faciliter la constitution et le développement, sur une base volontaire, d'organisations de travailleurs ruraux, fortes et indépendantes, comme moyen efficace d'assurer que ces travailleurs, sans discrimination - au sens de la convention concernant la discrimination (emploi et profession), 1958 -, participent au développement économique et social et bénéficient des avantages qui en découlent.

Article 5

1. Pour permettre aux organisations de travailleurs ruraux de jouer leur rôle dans le développement économique et social, tout Membre qui ratifie la présente convention devra adopter et appliquer une politique visant à encourager ces organisations, notamment en vue d'éliminer les obstacles qui s'opposent à leur constitution, à leur développement et à l'exercice de leurs activités licites, ainsi que les discriminations d'ordre législatif et administratif dont les organisations de travailleurs ruraux et leurs membres pourraient faire l'objet.

2. Tout Membre qui ratifie la présente convention devra s'assurer que la législation nationale ne fait pas obstacle, compte tenu des conditions propres au secteur rural, à la constitution et au développement d'organisations de travailleurs ruraux.

Article 6

Des mesures devront être prises afin de promouvoir la plus large compréhension possible de la nécessité de développer les organisations de travailleurs ruraux et la contribution qu'elles peuvent apporter à une amélioration des possibilités d'emploi et des conditions générales de travail et de vie dans les régions rurales ainsi qu'à l'accroissement et à une meilleure répartition du revenu national.

**Recommandation (n° 149) sur les organisations de
travailleurs ruraux, 1975**

La Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail,

Convoquée à Genève par le Conseil d'administration du Bureau international du Travail, et s'y étant réunie le 4 juin 1975, en sa soixantième session;

Reconnaissant qu'en raison de leur importance dans le monde il est urgent d'associer les travailleurs ruraux aux tâches du développement économique et social pour améliorer de façon durable et efficace leurs conditions de travail et de vie;

Notant que, dans de nombreux pays du monde et tout particulièrement dans ceux en voie de développement, la terre est utilisée de manière très insuffisante et la main-d'œuvre très largement sous-employée, et que ces faits exigent que les travailleurs ruraux soient encouragés à développer des organisations libres, viables et capables de protéger et de défendre les intérêts de leurs membres et d'assurer leur contribution effective au développement économique et social;

Considérant que l'existence de telles organisations peut et doit contribuer à atténuer la pénurie persistante de denrées alimentaires dans plusieurs parties du monde;

Reconnaissant que la réforme agraire est, dans un grand nombre de pays en voie de développement, un facteur essentiel à l'amélioration des conditions de travail et de vie des travailleurs ruraux et qu'en conséquence les organisations de ces travailleurs devraient coopérer et participer activement au processus de cette réforme;

Rappelant les termes des conventions et recommandations internationales du travail existantes - en particulier la convention sur le droit d'association (agriculture), 1921, la convention sur la liberté

Droit syndical de l'OIT

syndicale et la protection du droit syndical, 1948, et la convention sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949 - qui affirment le droit de tous les travailleurs, y compris les travailleurs ruraux, d'établir des organisations libres et indépendantes, ainsi que les dispositions de nombreuses conventions et recommandations internationales du travail applicables aux travailleurs ruraux qui demandent notamment que les organisations de travailleurs participent à leur application;

Notant que les Nations Unies et les institutions spécialisées, en particulier l'Organisation internationale du Travail et l'Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture, portent toutes un intérêt à la réforme agraire et au développement rural;

Notant que les normes suivantes ont été élaborées en coopération avec l'Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture et que, pour éviter les doubles emplois, la coopération avec cette organisation et les Nations Unies se poursuivra en vue de promouvoir et d'assurer l'application de ces normes;

Après avoir décidé d'adopter diverses propositions relatives aux organisations de travailleurs ruraux et à leur rôle dans le développement économique et social, question qui constitue le quatrième point à l'ordre du jour de la session;

Après avoir décidé que ces propositions prendraient la forme d'une recommandation,

adopte, ce vingt-troisième jour de juin mil neuf cent soixante-quinze, la recommandation ci-après, qui sera dénommée Recommandation sur les organisations de travailleurs ruraux, 1975.

I. DISPOSITIONS GENERALES

1. (1) La présente recommandation s'applique à tous les types d'organisations de travailleurs ruraux, y compris les organisations qui ne se limitent pas à ces travailleurs mais qui les représentent.

(2) La recommandation sur les coopératives (pays en voie de développement), 1966, demeure en outre applicable aux organisations de travailleurs ruraux qu'elle vise.

2. (1) Aux fins de la présente recommandation, les termes «travailleurs ruraux» désignent toutes personnes exerçant, dans les régions rurales, une occupation agricole, artisanale ou autre, assimilée ou connexe, qu'il s'agisse de salariés ou, sous réserve du sous-paragraphe (2) du présent paragraphe, de personnes travaillant à leur propre compte, par exemple les fermiers, métayers et petits propriétaires exploitants.

(2) La présente recommandation ne s'applique qu'à ceux des fermiers, métayers ou petits propriétaires exploitants dont la principale source de

revenu est l'agriculture et qui travaillent la terre eux-mêmes avec la seule aide de leur famille ou en recourant à des tiers à titre purement occasionnel et qui:

- a) n'emploient pas de façon permanente de la main-d'œuvre, ou
- b) n'emploient pas une main-d'œuvre saisonnière nombreuse, ou
- c) ne font pas cultiver leurs terres par des métayers ou des fermiers.

3. Toutes les catégories de travailleurs ruraux, qu'il s'agisse de salariés ou de personnes travaillant à leur propre compte, devraient avoir le droit, sans autorisation préalable, de constituer des organisations de leur choix, ainsi que celui de s'affilier à ces organisations, à la seule condition de se conformer aux statuts de ces dernières.

II. RÔLE DES ORGANISATIONS DE TRAVAILLEURS RURAUX

4. L'un des objectifs de la politique nationale de développement rural devrait être de faciliter la constitution et le développement, sur une base volontaire, d'organisations de travailleurs ruraux, fortes et indépendantes, comme moyen efficace d'assurer que ces travailleurs, sans discrimination - au sens de la convention concernant la discrimination (emploi et profession), 1958 -, participent au développement économique et social et bénéficient des avantages qui en découlent.

5. De telles organisations devraient, selon le cas, être en mesure de:

- a) représenter, promouvoir et défendre les intérêts des travailleurs ruraux, notamment en procédant, au nom de ces derniers pris collectivement, à des négociations et des consultations à tous les niveaux;
- b) représenter les travailleurs ruraux dans la formulation, l'exécution et l'évaluation des programmes de développement rural et dans la planification nationale à tous les stades et niveaux;
- c) faire participer activement les différentes catégories de travailleurs ruraux, conformément à l'intérêt de chacune d'elles, à tous les stades de la mise en œuvre de:
 - i) programmes de développement agricole, y compris l'amélioration des techniques de production, de stockage, de transformation, de transport et de commercialisation;
 - ii) programmes de réforme agraire, de colonisation rurale et de mise en valeur des terres;
 - iii) programmes relatifs aux travaux publics, aux industries rurales et à l'artisanat rural;
 - iv) programmes de développement rural, y compris ceux exécutés avec la collaboration de l'Organisation des Nations Unies, de

Droit syndical de l'OIT

l'Organisation internationale du Travail et d'autres institutions spécialisées;

- v) programmes d'information et d'éducation et autres activités visées au paragraphe 15 de la présente recommandation;
- d) favoriser et assurer l'accès des travailleurs ruraux à des services tels que le crédit, l'approvisionnement, la commercialisation et les transports, ainsi qu'aux services technologiques;
- e) jouer un rôle actif dans l'amélioration de l'éducation et de la formation générales et professionnelles dans les régions rurales, dans la formation en matière de développement communautaire, d'activités coopératives et d'autres activités des organisations de travailleurs ruraux, ainsi que dans la formation relative à la gestion y afférente;
- f) contribuer à améliorer les conditions de travail et de vie des travailleurs ruraux, y compris la sécurité et l'hygiène du travail; g) encourager le développement de la sécurité sociale et des services sociaux de base dans des domaines tels que le logement, la santé et les loisirs.

III. MOYENS DE FAVORISER LE DEVELOPPEMENT DES ORGANISATIONS DE TRAVAILLEURS RURAUX

6. Pour permettre aux organisations de travailleurs ruraux de jouer leur rôle dans le développement économique et social, les Etats Membres devraient adopter et appliquer une politique active visant à encourager ces organisations, notamment en vue:

- a) d'éliminer les obstacles qui s'opposent à leur constitution, à leur développement et à l'exercice de leurs activités licites, ainsi que les discriminations d'ordre législatif et administratif dont les organisations de travailleurs ruraux et leurs membres pourraient faire l'objet;
- b) de permettre aux organisations de travailleurs ruraux et à leurs membres de bénéficier des mêmes facilités en matière d'éducation et de formation professionnelles que celles accordées à d'autres organisations de travailleurs et à leurs membres;
- c) de leur permettre de poursuivre une politique visant à assurer aux travailleurs ruraux une protection sociale et des prestations économiques et sociales correspondant à celles dont bénéficient les travailleurs de l'industrie ou, le cas échéant, les travailleurs exerçant d'autres occupations non industrielles.

7. (1) Les principes de la liberté syndicale devraient être respectés pleinement; les organisations de travailleurs ruraux devraient être indépendantes et établies sur une base volontaire et ne devraient être soumises à aucune ingérence, contrainte ou mesure répressive.

(2) L'acquisition de la personnalité juridique par les organisations de travailleurs ruraux ne pourrait être subordonnée à des conditions de nature à mettre en cause l'application des dispositions du paragraphe 3 et du sous-paragraphe (1) du présent paragraphe.

(3) Dans l'exercice des droits qui leur seraient reconnus au titre du paragraphe 3 et du présent paragraphe, les travailleurs ruraux et leurs organisations respectives devraient être tenus, à l'instar des autres personnes ou collectivités organisées, de respecter la légalité.

(4) La législation nationale ne devrait porter atteinte ni être appliquée de manière à porter atteinte aux garanties prévues par le paragraphe 3 et le présent paragraphe.

A. Mesures législatives et administratives

8. (1) Les Etats Membres devraient s'assurer que la législation nationale ne fait pas obstacle, compte tenu des conditions propres au secteur rural, à la constitution et au développement d'organisations de travailleurs ruraux.

(2) En particulier:

- a) les principes concernant le droit d'association et de négociation collective, tels qu'ils sont exprimés, notamment, dans la convention sur le droit d'association (agriculture), 1921, dans la convention sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, et dans la convention sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949, devraient être pleinement, mais en tenant dûment compte des besoins de chaque catégorie de travailleurs ruraux, mis en œuvre par l'application, au secteur rural, de la législation générale pertinente ou par l'adoption d'une législation spéciale;
- b) la législation pertinente devrait être pleinement adaptée aux conditions spéciales des zones rurales, de manière notamment à:
 - i) éviter que les normes minima en matière d'effectifs, de niveau d'instruction et de ressources financières empêchent le développement des organisations dans les régions rurales où les populations sont clairsemées, peu instruites et pauvres;
 - ii) faire en sorte que les problèmes pouvant surgir à propos de la manière dont les organisations de travailleurs ruraux prennent contact avec leurs membres soient résolus de façon à respecter les droits de tous les intéressés et conformément aux termes de la convention sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, et de la convention concernant les représentants des travailleurs, 1971;
 - iii) protéger efficacement les travailleurs ruraux intéressés contre le licenciement et l'éviction motivés par leur statut ou leurs activités

Droit syndical de l'OIT

de dirigeants ou de membres d'organisations de travailleurs ruraux.

9. Des systèmes de contrôle appropriés, tels que les services d'inspection du travail, des services spécialisés ou d'autres services, devraient assurer l'application effective de la législation concernant les organisations de travailleurs ruraux et leurs membres.

10. (1) Lorsqu'en raison des circonstances les travailleurs ruraux auraient des difficultés à prendre l'initiative de créer leurs propres organisations et à les faire fonctionner, les organisations existantes devraient être encouragées à fournir auxdits travailleurs ruraux, à leur demande, une assistance et des conseils appropriés et correspondant aux intérêts des travailleurs ruraux.

(2) Au besoin, cette assistance pourrait être complétée, sur demande, par des services consultatifs disposant d'un personnel qualifié capable de donner des conseils juridiques et techniques et de conduire des activités éducatives.

11. Des mesures appropriées devraient être prises pour assurer la consultation effective des organisations de travailleurs ruraux et établir un dialogue avec elles sur toutes les questions se rapportant aux conditions de travail et de vie dans les régions rurales.

12. (1) En ce qui concerne la formation et, le cas échéant, l'application des plans et programmes économiques et sociaux et de toutes autres mesures générales intéressant le développement économique, social ou culturel des régions rurales, les organisations de travailleurs ruraux devraient être associées aux procédures de planification et au fonctionnement des institutions compétentes, telles que les services et commissions officiels, les organismes de développement, les conseils économiques et sociaux.

(2) En particulier, des mesures appropriées devraient être prises pour rendre possible la participation effective de ces organisations à la formulation, à l'exécution et à l'évaluation des programmes de réforme agraire.

13. Les Etats Membres devraient encourager l'adoption de procédures et l'établissement d'institutions favorisant les contacts des organisations des travailleurs ruraux avec les employeurs et leurs organisations ainsi qu'avec les autorités compétentes.

B. Information publique

14. Des mesures devraient être prises, notamment par l'autorité compétente, afin de promouvoir:

a) une meilleure compréhension de la part des milieux directement intéressés, tels que les autorités centrales, locales et autres, les employeurs ruraux et les propriétaires fonciers, de la contribution qui peut être apportée par les organisations de travailleurs ruraux à

l'augmentation et à la meilleure répartition du revenu national, à l'accroissement des possibilités d'emploi productif et rémunérateur dans le secteur rural, à l'élévation du niveau général d'éducation et de formation des différentes catégories de travailleurs ruraux ainsi qu'à l'amélioration des conditions générales de travail et de vie dans les régions rurales;

- b) une meilleure compréhension de la part de la population, en particulier dans les secteurs non ruraux de l'économie, de l'importance que présente le maintien d'un équilibre convenable entre le développement des régions rurales et celui des zones urbaines et de l'intérêt qu'il y a à favoriser le développement des organisations de travailleurs ruraux en tant que facteur d'un tel équilibre.

15. Ces mesures pourraient comprendre:

- a) des campagnes d'information et d'éducation de masse notamment pour dispenser aux travailleurs ruraux des informations complètes et pratiques sur leurs droits afin qu'ils puissent les exercer au besoin;
- b) des programmes de radio, de télévision et de cinéma, ainsi que des articles périodiques dans la presse locale et nationale, exposant les conditions de vie et de travail dans les régions rurales et expliquant les objectifs des organisations de travailleurs ruraux et les résultats obtenus par leur action;
- c) l'organisation, au niveau local, de séminaires et de réunions avec la participation de représentants des différentes catégories de travailleurs ruraux, d'employeurs et de propriétaires fonciers, d'autres secteurs de la population et d'autorités locales;
- d) l'organisation de visites dans les régions rurales à l'intention de journalistes, de représentants d'employeurs et de travailleurs des différentes branches industrielles et commerciales, des élèves des écoles et des étudiants des universités accompagnés de leurs enseignants et d'autres représentants des différents secteurs de la population;
- e) la préparation de programmes d'enseignement appropriés pour les divers types et niveaux d'écoles reflétant d'une façon convenable les problèmes de la production agricole et la vie des travailleurs ruraux.

C. Education et formation

16. Pour assurer un développement harmonieux des organisations de travailleurs ruraux et leur permettre d'assumer rapidement toutes les responsabilités qui leur reviennent dans le développement économique et social, des mesures devraient être prises, entre autres, par l'autorité compétente afin:

- a) de donner aux dirigeants et aux membres de ces organisations des connaissances sur:

Droit syndical de l'OIT

- i) la législation nationale et les normes internationales concernant les sujets d'intérêt direct pour l'activité de ces organisations, en particulier le droit d'association;
 - ii) les principes qui sont à la base de la création et du fonctionnement des organisations de travailleurs ruraux;
 - iii) les problèmes du développement rural, comme partie du développement économique et social du pays, y compris la production agricole ou artisanale, le stockage, la transformation, le transport, la commercialisation des produits et les échanges commerciaux;
 - iv) les principes et techniques de la planification nationale aux différents niveaux;
 - v) les manuels et programmes de formation publiés ou établis par l'Organisation des Nations Unies, l'Organisation internationale du Travail ou d'autres institutions spécialisées, destinés à l'éducation et à la formation des travailleurs ruraux;
- b) d'améliorer et de développer l'éducation des travailleurs ruraux sur tous les plans - général, technique, économique et social - de façon à les rendre mieux aptes à développer leurs organisations et à être plus conscients de leurs droits tout en participant activement au développement du monde rural; une attention particulière devrait être portée à la formation des travailleurs partiellement ou complètement analphabètes par l'organisation de programmes d'alphabétisation liés au développement pratique de leurs activités;
 - c) de promouvoir des programmes tenant compte du rôle que les femmes pourraient et devraient jouer dans les communautés rurales et faisant partie intégrante du programme général d'éducation et de formation auquel les femmes devraient avoir les mêmes possibilités d'accès que les hommes;
 - d) de prévoir une formation destinée plus particulièrement aux responsables de l'éducation des travailleurs ruraux, de façon à leur permettre, par exemple, d'aider à la constitution de services coopératifs ou d'autres types de services appropriés dont l'objet serait de satisfaire les besoins des membres des organisations de travailleurs ruraux tout en renforçant l'indépendance de ces organisations en les rendant économiquement viables;
 - e) d'appuyer des programmes qui comprendraient tous les aspects de la promotion de la jeunesse rurale.

17. (1) Pour assurer effectivement la formation et l'enseignement mentionnés au paragraphe 16 ci-dessus, des programmes d'éducation ouvrière ou d'éducation des adultes, spécialement adaptés aux conditions nationales et locales, ainsi qu'aux besoins sociaux, économiques et culturels des diverses catégories de travailleurs ruraux et aux besoins particuliers des femmes et des adolescents, devraient être élaborés et appliqués.

(2) Etant donné la connaissance et l'expérience qu'ils ont acquises dans ce domaine, les mouvements syndicaux et les organisations déjà existantes et représentant les intérêts des travailleurs ruraux pourraient être étroitement associés à l'élaboration et à la réalisation de tels programmes.

D. Assistance financière et matérielle

18. (1) Lorsque les organisations de travailleurs ruraux estiment qu'elles ont besoin, spécialement au début de leur fonctionnement, d'une assistance financière ou matérielle, par exemple pour la mise en oeuvre de programmes d'enseignement et de formation, et qu'elles sollicitent et obtiennent cette assistance, elles devraient la recevoir d'une façon qui respecte leur indépendance et leurs intérêts ainsi que ceux de leurs membres. Cette assistance devrait compléter l'initiative et les efforts des travailleurs ruraux pour assurer le financement de leurs propres organisations.

(2) Les principes énoncés ci-dessus s'appliquent à toute assistance financière et matérielle y compris lorsque l'Etat Membre a pour politique de fournir lui-même une telle assistance.

**Convention (n° 151) sur les relations de travail
dans la fonction publique, 1978**

La Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail, convoquée à Genève par le Conseil d'administration du Bureau international du Travail, et s'y étant réunie le 7 juin 1978, en sa soixante-quatrième session;

Notant les dispositions de la convention sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, de la convention sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949, et de la convention et de la recommandation concernant les représentants des travailleurs, 1971;

Rappelant que la convention sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949, ne vise pas certaines catégories d'agents publics et que la convention et la recommandation concernant les représentants des travailleurs, 1971, s'appliquent aux représentants des travailleurs dans l'entreprise;

Notant l'expansion considérable des activités de la fonction publique dans beaucoup de pays et le besoin de relations de travail saines entre les autorités publiques et les organisations d'agents publics;

Constatant la grande diversité des systèmes politiques, sociaux et économiques des Etats Membres ainsi que celle de leurs pratiques (par exemple en ce qui concerne les fonctions respectives des autorités centrales et locales, celles des autorités fédérales, des Etats fédérés et des provinces, et celles des entreprises qui sont propriété publique et des différents types d'organismes publics autonomes ou semi-autonomes, ou en ce qui concerne la nature des relations d'emploi);

Tenant compte des problèmes particuliers que posent la délimitation du champ d'application d'un instrument international et l'adoption de définitions aux fins de cet instrument, en raison des différences existant dans de nombreux pays entre l'emploi dans le secteur public et le secteur privé, ainsi que des difficultés d'interprétation qui ont surgi à propos de l'application aux fonctionnaires publics de dispositions pertinentes de la convention sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949, et des observations par lesquelles les organes de contrôle de l'OIT ont fait remarquer à diverses reprises que certains gouvernements ont appliqué ces dispositions d'une façon qui exclut de larges groupes d'agents publics du champ d'application de cette convention;

Après avoir décidé d'adopter diverses propositions relatives à la liberté syndicale et aux procédures de détermination des conditions d'emploi dans la fonction publique, question qui constitue le cinquième point à l'ordre du jour de la session;

Après avoir décidé que ces propositions prendraient la forme d'une convention internationale,

adopte, ce vingt-septième jour de juin 1978, la convention ci-après, qui sera dénommée Convention sur les relations de travail dans la fonction publique, 1978.

PARTIE I. CHAMP D'APPLICATION ET DEFINITIONS

Article 1

1. La présente convention s'applique à toutes les personnes employées par les autorités publiques, dans la mesure où des dispositions plus favorables d'autres conventions internationales du travail ne leur sont pas applicables.

2. La mesure dans laquelle les garanties prévues par la présente convention s'appliqueront aux agents de niveau élevé dont les fonctions sont normalement considérées comme ayant trait à la formulation des politiques à suivre ou à des tâches de direction ou aux agents dont les responsabilités ont un caractère hautement confidentiel sera déterminée par la législation nationale.

3. La mesure dans laquelle les garanties prévues par la présente convention s'appliqueront aux forces armées et à la police sera déterminée par la législation nationale.

Article 2

Aux fins de la présente convention, l'expression «agent public» désigne toute personne à laquelle s'applique cette convention conformément à son article 1.

Liberté syndicale et négociation collective

Article 3

Aux fins de la présente convention, l'expression «organisation d'agents publics» désigne toute organisation, quelle que soit sa composition, ayant pour but de promouvoir et de défendre les intérêts des agents publics.

PARTIE II. PROTECTION DU DROIT D'ORGANISATION

Article 4

1. Les agents publics doivent bénéficier d'une protection adéquate contre tous actes de discrimination tendant à porter atteinte à la liberté syndicale en matière d'emploi.

2. Une telle protection doit notamment s'appliquer en ce qui concerne les actes ayant pour but de:

- a) subordonner l'emploi d'un agent public à la condition qu'il ne s'affilie pas à une organisation d'agents publics ou cesse de faire partie d'une telle organisation;
- b) congédier un agent public ou lui porter préjudice par tous autres moyens, en raison de son affiliation à une organisation d'agents publics ou de sa participation aux activités normales d'une telle organisation.

Article 5

1. Les organisations d'agents publics doivent jouir d'une complète indépendance à l'égard des autorités publiques.

2. Les organisations d'agents publics doivent bénéficier d'une protection adéquate contre tous actes d'ingérence des autorités publiques dans leur formation, leur fonctionnement et leur administration.

3. Sont notamment assimilées aux actes d'ingérence, au sens du présent article, des mesures tendant à promouvoir la création d'organisations d'agents publics dominées par une autorité publique, ou à soutenir des organisations d'agents publics par des moyens financiers ou autrement, dans le dessein de placer ces organisations sous le contrôle d'une autorité publique.

PARTIE III. FACILITES A ACCORDER AUX ORGANISATIONS D'AGENTS PUBLICS

Article 6

1. Des facilités doivent être accordées aux représentants des organisations d'agents publics reconnues, de manière à leur permettre de remplir rapidement et efficacement leurs fonctions aussi bien pendant leurs heures de travail qu'en dehors de celles-ci.

2. L'octroi de telles facilités ne doit pas entraver le fonctionnement efficace de l'administration ou du service intéressé.

Droit syndical de l'OIT

3. La nature et l'étendue de ces facilités doivent être déterminées conformément aux méthodes mentionnées dans l'article 7 de la présente convention ou par tous autres moyens appropriés.

PARTIE IV. PROCEDURES DE DETERMINATION DES CONDITIONS D'EMPLOI

Article 7

Des mesures appropriées aux conditions nationales doivent, si nécessaire, être prises pour encourager et promouvoir le développement et l'utilisation les plus larges de procédures permettant la négociation des conditions d'emploi entre les autorités publiques intéressées et les organisations d'agents publics, ou de toute autre méthode permettant aux représentants des agents publics de participer à la détermination desdites conditions.

PARTIE V. REGLEMENT DES DIFFERENDS

Article 8

Le règlement des différends survenant à propos de la détermination des conditions d'emploi sera recherché, d'une manière appropriée aux conditions nationales, par voie de négociation entre les parties ou par une procédure donnant des garanties d'indépendance et d'impartialité, telle que la médiation, la conciliation ou l'arbitrage, instituée de telle sorte qu'elle inspire la confiance des parties intéressées.

PARTIE VI. DROITS CIVILS ET POLITIQUES

Article 9

Les agents publics doivent bénéficier, comme les autres travailleurs, des droits civils et politiques qui sont essentiels à l'exercice normal de la liberté syndicale, sous la seule réserve des obligations tenant à leur statut et à la nature des fonctions qu'ils exercent.

Recommandation (n° 159) sur les relations de travail dans la fonction publique, 1978

La Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail, Convoquée à Genève par le Conseil d'administration du Bureau international du Travail, et s'y étant réunie le 7 juin 1978, en sa soixante-quatrième session;

Après avoir décidé d'adopter diverses propositions relatives à la liberté syndicale et aux procédures de détermination des conditions d'emploi dans la fonction publique, question qui constitue le cinquième point à l'ordre du jour de la session;

Après avoir décidé que ces propositions prendraient la forme d'une recommandation complétant la convention sur les relations de travail dans la fonction publique, 1978,

adopte, ce vingt-septième jour de juin 1978, la recommandation ci-après, qui sera dénommée Recommandation sur les relations de travail dans la fonction publique, 1978.

1. (1) Dans les pays qui appliquent des procédures de reconnaissance des organisations d'agents publics en vue de déterminer les organisations qui bénéficieront de façon préférentielle ou exclusive des droits visés dans les parties III, IV ou V de la convention sur les relations de travail dans la fonction publique, 1978, ladite détermination devrait être fondée sur des critères objectifs et préalablement définis relatifs au caractère représentatif des organisations.

(2) Les procédures visées au sous-paragraphe (1) ci-dessus devraient être telles qu'elles n'encouragent pas la prolifération d'organisations couvrant les mêmes catégories d'agents.

2. (1) En cas de négociation des conditions d'emploi conformément à la partie IV de la convention sur les relations de travail dans la fonction publique, 1978, les personnes ou organes habilités à négocier au nom de l'autorité publique intéressée et la procédure visant à donner effet aux conditions d'emploi ainsi négociées devraient être déterminées par la législation nationale ou par d'autres moyens appropriés.

(2) Au cas où des méthodes autres que la négociation sont suivies pour permettre aux représentants des agents publics de participer à la détermination des conditions d'emploi, la procédure applicable en vue d'une telle participation et en vue de la détermination définitive de ces questions devrait être déterminée par la législation nationale ou par d'autres moyens appropriés.

3. Lorsque des accords sont conclus entre une autorité publique et une organisation d'agents publics, conformément au sous-paragraphe (1) du paragraphe 2 de la présente recommandation, leur période de validité ou les procédures à suivre pour y mettre fin, les renouveler ou les réviser, ou les deux, devraient normalement être précisées.

4. Pour déterminer la nature et l'étendue des facilités qui devraient être accordées aux représentants des organisations d'agents publics conformément au paragraphe 3 de l'article 6 de la convention sur les relations de travail dans la fonction publique, 1978, il conviendrait de tenir compte de la recommandation concernant les représentants des travailleurs, 1971.

Convention (n° 154) sur la négociation collective, 1981

La Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail, convoquée à Genève par le Conseil d'administration du Bureau international du Travail, et s'y étant réunie le 3 juin 1981, en sa soixante-septième session;

Réaffirmant le passage de la Déclaration de Philadelphie, qui reconnaît l'«obligation solennelle pour l'Organisation internationale du Travail de seconder la mise en oeuvre, parmi les différentes nations du monde, de programmes propres à réaliser ... la reconnaissance effective du droit de négociation collective», et notant que ce principe est «pleinement applicable à tous les peuples du monde»;

Tenant compte de l'importance capitale des normes internationales contenues dans la convention sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948; la convention sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949; la recommandation sur les conventions collectives, 1951; la recommandation sur la conciliation et l'arbitrage volontaires, 1951; la convention et la recommandation sur les relations de travail dans la fonction publique, 1978, ainsi que la convention et la recommandation sur l'administration du travail, 1978;

Considérant qu'il est souhaitable de faire de plus grands efforts pour réaliser les buts de ces normes et particulièrement les principes généraux contenus dans l'article 4 de la convention sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949, et le paragraphe 1 de la recommandation sur les conventions collectives, 1951;

Considérant par conséquent que ces normes devraient être complétées par des mesures appropriées fondées sur lesdites normes et destinées à promouvoir la négociation collective libre et volontaire;

Après avoir décidé d'adopter diverses propositions relatives à la promotion de la négociation collective, question qui constitue le quatrième point à l'ordre du jour de la session;

Après avoir décidé que ces propositions prendraient la forme d'une convention internationale,

adopte, ce dix-neuvième jour de juin mil neuf cent quatre-vingt-un, la convention ci-après, qui sera dénommée Convention sur la négociation collective, 1981.

PARTIE I. CHAMP D'APPLICATION ET DEFINITIONS

Article 1

1. La présente convention s'applique à toutes les branches d'activité économique.

2. La mesure dans laquelle les garanties prévues par la présente convention s'appliquent aux forces armées et à la police peut être déterminée par la législation ou la pratique nationales.

3. Pour ce qui concerne la fonction publique, des modalités particulières d'application de la présente convention peuvent être fixées par la législation ou la pratique nationales.

Article 2

Aux fins de la présente convention, le terme «négociation collective» s'applique à toutes les négociations qui ont lieu entre un employeur, un groupe d'employeurs ou une ou plusieurs organisations d'employeurs, d'une part, et une ou plusieurs organisations de travailleurs, d'autre part, en vue de:

- a) fixer les conditions de travail et d'emploi, et/ou
- b) régler les relations entre les employeurs et les travailleurs, et/ou
- c) régler les relations entre les employeurs ou leurs organisations et une ou plusieurs organisations de travailleurs.

Article 3

1. Pour autant que la loi ou la pratique nationales reconnaissent l'existence de représentants des travailleurs tels qu'ils sont définis à l'article 3, alinéa b), de la convention concernant les représentants des travailleurs, 1971, la loi ou la pratique nationales peuvent déterminer dans quelle mesure le terme «négociation collective» devra également englober, aux fins de la présente convention, les négociations avec ces représentants.

2. Lorsque, en application du paragraphe 1 ci-dessus, le terme «négociation collective» englobe également les négociations avec les représentants des travailleurs visés dans ce paragraphe, des mesures appropriées devront être prises, chaque fois qu'il y a lieu, pour garantir que la présence de ces représentants ne puisse servir à affaiblir la situation des organisations de travailleurs intéressées.

PARTIE II. METHODES D'APPLICATION

Article 4

Pour autant que l'application de la présente convention n'est pas assurée par voie de conventions collectives, par voie de sentences arbitrales ou de toute autre manière conforme à la pratique nationale, elle devra l'être par voie de législation nationale.

PARTIE III. PROMOTION DE LA NEGOCIATION COLLECTIVE

Article 5

1. Des mesures adaptées aux circonstances nationales devront être prises en vue de promouvoir la négociation collective.

Droit syndical de l'OIT

2. Les mesures visées au paragraphe 1 ci-dessus devront avoir les objectifs suivants:

- a) que la négociation collective soit rendue possible pour tous les employeurs et pour toutes les catégories de travailleurs des branches d'activité visées par la présente convention;
- b) que la négociation collective soit progressivement étendue à toutes les matières couvertes par les alinéas a), b) et c) de l'article 2 de la présente convention;
- c) que le développement de règles de procédure convenues entre les organisations d'employeurs et les organisations de travailleurs soit encouragé;
- d) que la négociation collective ne soit pas entravée par suite de l'inexistence de règles régissant son déroulement ou de l'insuffisance ou du caractère inapproprié de ces règles;
- e) que les organes et les procédures de règlement des conflits du travail soient conçus de telle manière qu'ils contribuent à promouvoir la négociation collective.

Article 6

Les dispositions de cette convention ne font pas obstacle au fonctionnement de systèmes de relations professionnelles dans lesquels la négociation collective a lieu dans le cadre de mécanismes ou d'institutions de conciliation et/ou d'arbitrage auxquels les parties à la négociation collective participent volontairement.

Article 7

Les mesures prises par les autorités publiques pour encourager et promouvoir le développement de la négociation collective feront l'objet de consultations préalables et, chaque fois qu'il est possible, d'accords entre les pouvoirs publics et les organisations d'employeurs et de travailleurs.

Article 8

Les mesures prises en vue de promouvoir la négociation collective ne pourront être conçues ou appliquées de manière qu'elles entravent la liberté de négociation collective.

Recommandation (n° 163) sur la négociation collective, 1981

La Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail,

Convoquée à Genève par le Conseil d'administration du Bureau international du Travail, et s'y étant réunie le 3 juin 1981, en sa soixante-septième session; Après avoir décidé d'adopter diverses propositions relatives à la promotion de la négociation collective, question qui constitue le quatrième point à l'ordre du jour de la session;

Après avoir décidé que ces propositions prendraient la forme d'une recommandation complétant la convention sur la négociation collective, 1981,

adopté, ce dix-neuvième jour de juin mille neuf cent quatre-vingt-un, la recommandation ci-après, qui sera dénommée Recommandation sur la négociation collective, 1981.

I. METHODES D'APPLICATION

1. L'application des dispositions de la présente recommandation peut être assurée par voie de législation nationale, de conventions collectives ou de sentences arbitrales, ou de toute autre manière conforme à la pratique nationale.

II. MOYENS DE PROMOTION DE LA NEGOCIATION COLLECTIVE

2. Pour autant qu'il est nécessaire, des mesures adaptées aux circonstances nationales devraient être prises en vue de faciliter la constitution et le développement, sur une base volontaire, d'organisations libres, indépendantes et représentatives d'employeurs et de travailleurs.

3. Autant qu'il est approprié et nécessaire, des mesures adaptées aux circonstances nationales devraient être prises pour que:

a) les organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs soient reconnues aux fins de la négociation collective;

b) dans les pays où les autorités compétentes appliquent des procédures de reconnaissance en vue de déterminer les organisations qui bénéficient du droit de négociation collective, ladite détermination soit fondée sur des critères objectifs et préalablement définis concernant le caractère représentatif de ces organisations, ces critères devant être établis en consultation avec les organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs.

4. (1) Des mesures adaptées aux circonstances nationales devraient, si nécessaire, être prises pour que la négociation collective soit possible à quelque niveau que se soit, notamment ceux de l'établissement, de l'entreprise, de la branche d'activité, de l'industrie, ou aux niveaux régional ou national.

(2) Dans les pays où la négociation collective se déroule à plusieurs niveaux, les parties à la négociation devraient veiller à ce qu'il ait une coordination entre eux.

5. (1) Des mesures devraient être prises par les parties à la négociation collective pour que leurs négociateurs, à tous les niveaux, aient la possibilité de recevoir une formation appropriée.

(2) Les pouvoirs publics pourraient, à la demande de celles-ci, fournir, pour cette formation, une assistance aux organisations de travailleurs et d'employeurs.

(3) Le contenu et la surveillance des programmes en vue de cette formation devraient être déterminés par l'organisation appropriée de travailleurs ou d'employeurs intéressée.

(4) Cette formation ne devrait pas porter atteinte au droit des organisations de travailleurs et d'employeurs de choisir leurs propres représentants aux fins de la négociation collective.

6. Les parties à la négociation collective devraient investir leurs négociateurs respectifs du mandat nécessaire pour conduire et conclure la négociation, sous réserve de toute disposition concernant des consultations au sein de leurs organisations respectives.

7. (1) Des mesures adaptées aux circonstances nationales devraient être prises, s'il y a lieu, pour que les parties aient accès aux informations nécessaires pour pouvoir négocier en connaissance de cause.

(2) A cette fin:

- a) les employeurs publics et privés devraient, à la demande des organisations de travailleurs, fournir, sur la situation économique et sociale de l'unité de négociation et de l'entreprise dans son ensemble, les informations qui sont nécessaires pour permettre de négocier en connaissance de cause. Au cas où la divulgation de certaines de ces informations pourrait porter préjudice à l'entreprise, leur communication pourrait être liée à un engagement de les considérer comme confidentielles autant qu'il est nécessaire; les informations à fournir pourraient être déterminées par un accord conclu entre les parties à la négociation collective;
- b) les pouvoirs publics devraient fournir les informations nécessaires sur la situation économique et sociale globale du pays et de la branche d'activité intéressée, dans la mesure où la divulgation de ces informations n'est pas préjudiciable à l'intérêt national.

8. Des mesures adaptées aux circonstances nationales devraient, si nécessaire, être prises pour que les procédures de règlement des conflits du travail aident les parties à trouver elles-mêmes une solution aux conflits qui les opposent, qu'il s'agisse de conflits survenus pendant la négociation des accords, de conflits survenus à propos de l'interprétation et de l'application des accords ou de conflits visés par la recommandation sur l'examen des réclamations, 1967.

III. DISPOSITION FINALE

9. La présente recommandation ne porte révision d'aucune recommandation existante.

3

AUTRES CONVENTIONS ET RECOMMANDATIONS COMPRENANT DES DISPOSITIONS EN MATIERE DE DROITS SYNDICAUX ET DE RELATIONS PROFESSIONNELLES (Extraits)

A. Travailleurs migrants

Convention (n° 66) sur les travailleurs migrants, 1939¹

Article 6

1. Tout Membre qui ratifie la présente convention s'engage à accorder aux étrangers un traitement qui ne soit pas moins favorable que celui qu'il applique à ses propres ressortissants, en ce qui concerne les matières suivantes:

- a) pour autant que ces matières sont réglementées par la législation ou dépendent des autorités administratives:
 - i) les conditions de travail et, notamment, la rémunération des services;
 - ii) le droit d'affiliation aux organisations syndicales;
- b) les impôts, taxes et contributions afférents au travail perçus sur le travailleur;
- c) les actions en justice concernant les contrats de travail.

¹ Cette convention n'a été ratifiée par aucun des Etats Membres et, par conséquent, n'est jamais entrée en vigueur. Elle a été révisée en 1949 par la convention n° 97; en raison de l'entrée en vigueur de cette convention, la convention n° 66 n'est plus ouverte à ratification.

Droit syndical de l'OIT

2. L'égalité de traitement prévue au paragraphe précédent peut être subordonnée à la réciprocité, qui sera considérée comme réalisée:

- a) entre tous les Membres liés par la présente convention;
- b) entre chaque Membre lié par la présente convention et tout autre Etat avec lequel il a conclu un accord de réciprocité sur la matière dont il s'agit.

Convention (n° 97) sur les travailleurs migrants (révisée), 1949

Article 6

1. Tout Membre pour lequel la présente convention est en vigueur s'engage à appliquer, sans discrimination de nationalité, de race, de religion ni de sexe, aux immigrants qui se trouvent légalement dans les limites de son territoire, un traitement qui ne soit pas moins favorable que celui qu'il applique à ses propres ressortissants en ce qui concerne les matières suivantes:

- a) dans la mesure où ces questions sont réglementées par la législation ou dépendent des autorités administratives:
 - i) la rémunération, y compris les allocations familiales lorsque ces allocations font partie de la rémunération, la durée du travail, les heures supplémentaires, les congés payés, les restrictions au travail à domicile, l'âge d'admission à l'emploi, l'apprentissage et la formation professionnelle, le travail des femmes et des adolescents;
 - ii) l'affiliation aux organisations syndicales et la jouissance des avantages offerts par les conventions collectives.

Recommandation (n° 100) sur la protection des travailleurs migrants (pays insuffisamment développés), 1955

I. DÉFINITION ET CHAMP D'APPLICATION

1. La présente recommandation s'applique:

- a) aux pays et territoires dans lesquels se poursuit, à partir d'une économie de subsistance, une évolution vers des formes plus avancées de l'économie, fondées sur le salariat et entraînant un développement sporadique et dispersé de centres industriels et agricoles, et où cette évolution provoque des mouvements migratoires appréciables de travailleurs et parfois des membres de leurs familles;

- b) aux pays et territoires à travers lesquels passent ces mouvements migratoires de travailleurs aussi bien à l'aller que, le cas échéant, au retour, lorsque, considérées dans leur ensemble, les mesures déjà prises dans ces pays et territoires accordent aux personnes intéressées, au cours de leurs voyages, une protection moindre que celle que prévoit la présente recommandation;
- c) aux pays et territoires de destination de ces mouvements migratoires de travailleurs, lorsque, considérées dans leur ensemble, les mesures déjà prises dans ces pays et territoires accordent aux personnes intéressées, au cours de leurs voyages ou de leur emploi, une protection moindre que celle que prévoit la présente recommandation.

2. Aux fins de la présente recommandation, le terme «travailleur migrant» désigne tout travailleur participant à ces mouvements migratoires, soit qu'il se déplace à l'intérieur des pays et territoires décrits à l'alinéa a) du paragraphe 1 ci-dessus, soit qu'il en provienne et se déplace dans, ou à travers, les pays et territoires décrits aux alinéas b) et c) dudit paragraphe 1. Ce terme s'applique aussi bien au travailleur qui a commencé à remplir un emploi qu'au travailleur en quête d'emploi et au travailleur qui va occuper un emploi convenu, qu'il ait accepté ou non une offre d'emploi ou un contrat de travail. Dans les cas où cela est possible, le terme «travailleur migrant» s'applique aussi à tout travailleur à l'occasion de son voyage de retour temporaire ou définitif, que ce voyage ait lieu en cours ou en fin d'emploi.

3. Aucune disposition de la présente recommandation ne devrait être interprétée comme donnant à une personne quelconque le droit d'entrer ou de rester dans un pays ou territoire, si ce n'est conformément aux lois sur l'immigration ou autres lois de ce pays ou territoire.

4. Les dispositions de cette recommandation sont applicables sans préjudice des dispositions ou des pratiques existant en vertu des lois, des coutumes ou des accords qui assurent aux travailleurs migrants des conditions plus favorables que celles que prévoit la présente recommandation.

5. Toute discrimination appliquée au détriment des travailleurs migrants devrait être supprimée.

E. Activités syndicales

41. Il conviendrait de reconnaître aux travailleurs migrants le droit d'association et le droit de se livrer librement à toutes les activités syndicales non contraires aux lois dans les centres où ils travaillent, et toutes mesures possibles devraient être prises pour assurer aux organisations syndicales représentant les travailleurs intéressés le droit de conclure des conventions collectives avec des employeurs ou avec des organisations d'employeurs.

Recommandation (n° 151) sur les travailleurs migrants, 1975

1. Les Membres devraient appliquer les dispositions de la présente recommandation dans le cadre d'une politique d'ensemble relative aux migrations internationales aux fins d'emploi. Cette politique de migrations devrait être fondée sur les besoins économiques et sociaux des pays d'origine et des pays d'emploi; elle devrait tenir compte non seulement des besoins et des ressources à court terme en main-d'œuvre, mais aussi des conséquences économiques et sociales à long terme des migrations, tant pour les migrants que pour les communautés intéressées.

I. EGALITE DE CHANCES ET DE TRAITEMENT

2. Les travailleurs migrants et les membres de leurs familles qui se trouvent légalement sur le territoire d'un Membre devraient bénéficier de l'égalité effective de chances et de traitement avec les nationaux en ce qui concerne:

- a) l'accès aux services d'orientation professionnelle et de placement;
- b) l'accès à la formation professionnelle et à l'emploi de leur choix, selon leurs aptitudes personnelles pour cette formation ou cet emploi en tenant compte des qualifications acquises à l'étranger et dans le pays d'emploi;
- c) la promotion selon leurs qualités personnelles, leur expérience, leurs aptitudes et leur application au travail;
- d) la sécurité de l'emploi, le reclassement, les travaux de secours et la réadaptation;
- e) la rémunération pour un travail de valeur égale;
- f) les conditions de travail, y compris la durée du travail, les périodes de repos, les congés annuels payés, les mesures de sécurité et d'hygiène du travail, ainsi que les mesures de sécurité sociale et les services sociaux et prestations sociales en rapport avec l'emploi;
- g) l'appartenance aux organisations syndicales, l'exercice des droits syndicaux et l'éligibilité aux responsabilités syndicales et aux organes de relations professionnelles, y compris les organes de représentation des travailleurs dans les entreprises;
- h) le droit d'être membres à part entière de coopératives de toutes sortes;
- i) les conditions de vie, y compris le logement et le bénéfice des services sociaux et des institutions d'éducation et de santé.

3. Tout Membre devrait assurer l'application des principes énoncés au paragraphe 2 de la présente recommandation dans toutes les activités soumises au contrôle d'une autorité publique et en encourager l'application

soumises au contrôle d'une autorité publique et en encourager l'application par des méthodes adaptées aux circonstances et aux usages nationaux dans toutes les autres activités.

4. Des mesures appropriées devraient être prises, en collaboration avec les organisations d'employeurs et de travailleurs et d'autres organismes intéressés, pour:

- a) faire comprendre au public et lui faire admettre les principes mentionnés ci-dessus;
- b) examiner les plaintes fondées sur l'inobservation de ces principes et remédier, par voie de conciliation ou par d'autres moyens appropriés, à toute pratique considérée comme incompatible avec ceux-ci.

5. Tout Membre devrait s'assurer que la législation nationale relative aux conditions de résidence sur son territoire est appliquée de telle manière que l'exercice légal des droits garantis conformément à ces principes ne puisse être un motif de non-renouvellement de l'autorisation de résidence ou d'expulsion et ne soit pas découragé par la menace de telles mesures.

B. Politique sociale

Recommandation (n° 70) sur la politique sociale dans les territoires dépendants, 1944

1. Tout Membre de l'Organisation internationale du Travail devrait prendre ou continuer à prendre les mesures rentrant dans sa compétence pour assurer le bien-être et le développement des peuples des territoires dépendants par l'application effective des principes généraux énoncés dans la partie I de l'annexe à la présente recommandation.

2. Tout Membre de l'Organisation de qui relève un territoire dépendant devrait prendre toutes mesures utiles rentrant dans sa compétence pour assurer l'application effective dans ce territoire des normes minima énoncées dans la partie II de l'annexe à la présente recommandation, et notamment soumettre la présente recommandation à l'autorité ou aux autorités ayant compétence pour rendre effectives dans ce territoire les normes minima énoncées dans la partie II de l'annexe.

3. Tout Membre de l'Organisation devrait, s'il approuve la présente recommandation, notifier au Directeur du Bureau international du Travail son acceptation des principes généraux énoncés dans la partie I de l'annexe; il devrait lui communiquer, dans le plus bref délai possible, les détails des mesures prises en vue de rendre effectives les normes minima énoncées dans la partie II de l'annexe, à l'égard de chaque territoire dépendant relevant de lui, et devrait ultérieurement présenter au Bureau international du Travail, conformément à ce que décidera le Conseil d'administration, des

Droit syndical de l'OIT

rapports exposant les mesures prises pour mettre la recommandation en application.

4. Les normes énoncées dans la partie II de l'annexe à la présente recommandation devraient être considérées comme des normes minima, qui ne sauraient restreindre ni affecter toute obligation d'appliquer des normes plus élevées qui peut incomber à un Membre de l'Organisation soit en vertu de la Constitution de l'Organisation, soit en vertu d'une convention internationale du travail ratifiée par lui, et ne pourraient en aucun cas être interprétées ni appliquées de manière à diminuer la protection déjà accordée par la législation aux travailleurs dont il s'agit.

ANNEXE

PARTIE I. PRINCIPES GENERAUX

PARTIE II. NORMES MINIMA

SECTION 13. ORGANISATION PROFESSIONNELLE

Article 43

1. Le droit des employeurs et des salariés à s'associer en vue de tous objets non contraires aux lois sera garanti par des mesures appropriées.

2. Toutes mesures pratiques et possibles seront prises pour consulter et associer les représentants des organisations d'employeurs et de travailleurs dans l'établissement et au fonctionnement des organismes de conciliation, d'arbitrage, de fixation de salaires minima et d'inspection du travail. Là où les organisations représentatives des travailleurs ne se sont pas développées, l'autorité compétente désignera des personnes spécialement qualifiées pour agir au nom des travailleurs et pour aider, par leurs avis et conseils, au premier développement des organisations ouvrières.

3. Toutes mesures pratiques et possibles seront prises pour assurer aux syndicats professionnels représentant les travailleurs intéressés le droit de conclure des conventions collectives avec les employeurs ou avec les organisations d'employeurs.

Article 44

1. Il sera institué aussi rapidement que possible des méthodes de règlement des différends collectifs entre employeurs et travailleurs.

2. Des représentants des employeurs et des travailleurs intéressés, y compris des représentants de leurs organisations respectives, s'il en existe, seront associés, autant que possible, à l'application de ces méthodes, sous

la forme et dans la mesure fixées par l'autorité compétente, mais, dans tous les cas, en nombre égal et sur un pied d'égalité.

Convention (n° 82) sur la politique sociale (territoires non métropolitains), 1947

**PARTIE I. OBLIGATIONS DES PARTIES
À LA CONVENTION**

Article 1

1. Tout Membre de l'Organisation internationale du Travail qui ratifie la présente convention s'engage à ce que la politique et les mesures exposées dans cette convention soient appliquées dans les territoires non métropolitains pour lesquels il a ou assume des responsabilités, y compris tous territoires sous tutelle pour lesquels il serait l'autorité chargée de l'administration, à l'exception des territoires visés aux paragraphes 2 et 3 du présent article, sous réserve de l'accord des gouvernements des territoires intéressés lorsqu'il s'agit de questions entrant dans le cadre de la compétence de ces territoires.

2. Lorsque les questions traitées par la présente convention entrent entièrement ou principalement dans le cadre de la compétence propre des autorités d'un territoire non métropolitain, le Membre responsable des relations internationales de ce territoire, en accord avec le gouvernement dudit territoire, pourra communiquer au Directeur général du Bureau international du Travail une déclaration d'acceptation, au nom de ce territoire, des obligations de cette convention.

3. Une déclaration d'acceptation des obligations de la présente convention peut être communiquée au Directeur général du Bureau international du Travail:

- a) par deux ou plusieurs Membres de l'Organisation pour un territoire placé sous leur autorité conjointe;
- b) par toute autorité internationale responsable de l'administration d'un territoire en vertu des dispositions de la Charte des Nations Unies ou de toute autre disposition en vigueur, à l'égard de ce territoire.

Droit syndical de l'OIT

PARTIE VI. NON-DISCRIMINATION EN MATIERE DE RACE, DE COULEUR, DE SEXE, DE CROYANCE, D'APPARTENANCE À UN GROUPEMENT TRADITIONNEL OU D'AFFILIATION SYNDICALE

Article 18

1. Ce devra être l'un des buts de la politique sociale de supprimer toute discrimination entre les travailleurs fondée sur la race, la couleur, le sexe, la croyance, l'appartenance à un groupement traditionnel ou l'affiliation syndicale, en matière de:

- a) législation et conventions du travail, qui devront offrir un traitement économique équitable à tous ceux qui résident ou travaillent légalement dans le territoire;
- b) admission aux emplois tant publics que privés;
- c) conditions d'embauchage et d'avancement;
- d) facilités de formation professionnelle;
- e) conditions de travail;
- f) mesures relatives à l'hygiène, à la sécurité et au bien-être;
- g) discipline;
- h) participation à la négociation de conventions collectives;
- i) taux de salaire, ceux-ci devant être établis conformément au principe «à travail égal, salaire égal», dans un même processus et une même entreprise, dans la mesure où la reconnaissance de ce principe est acquise dans le territoire métropolitain.

2. Sous réserve des dispositions de l'alinéa i) du paragraphe précédent, toutes mesures pratiques et possibles seront prises afin de réduire toutes différences dans les taux de salaire résultant de discriminations fondées sur la race, la couleur, le sexe, la croyance, l'appartenance à un groupe traditionnel ou l'affiliation syndicale, en élevant les taux applicables aux travailleurs les moins payés.

PARTIE VIII. MESURES DIVERSES

Article 21

1. En ce qui concerne les territoires mentionnés au paragraphe 1 de l'article 1 de la présente convention, tout Membre de l'Organisation qui ratifie celle-ci doit joindre à sa ratification ou communiquer au Directeur général du Bureau international du Travail, dans le plus bref délai possible après sa ratification, une déclaration faisant connaître:

- a) les territoires pour lesquels il s'engage à ce que les dispositions de la convention soient appliquées sans modification;

- b) les territoires pour lesquels il s'engage à ce que les dispositions de la convention soient appliquées avec des modifications, et en quoi consistent lesdites modifications;
- c) les territoires auxquels la convention est inapplicable et, dans ces cas, les raisons pour lesquelles elle est inapplicable;
- d) les territoires pour lesquels il réserve sa décision.

2. Les engagements mentionnés aux alinéas *a)* et *b)* du premier paragraphe du présent article seront réputés parties intégrantes de la ratification et porteront des effets identiques.

3. Tout Membre pourra renoncer par une nouvelle déclaration à tout ou partie des réserves contenues dans sa déclaration antérieure en vertu des alinéas *b)*, *c)* et *d)* du paragraphe 1 du présent article.

4. Tout Membre pourra, pendant les périodes au cours desquelles la présente convention peut être dénoncée conformément aux dispositions de l'article 27, communiquer au Directeur général une nouvelle déclaration modifiant à tout autre égard les termes de toute déclaration antérieure et faisant connaître la situation dans des territoires déterminés.

Convention (n° 117) sur la politique sociale (objectifs et normes de base), 1962

PARTIE V. NON-DISCRIMINATION EN MATIERE DE RACE, DE COULEUR, DE SEXE, DE CROYANCE, D'APPARTENANCE À UN GROUPE TRADITIONNEL OU D'AFFILIATION SYNDICALE

Article 14

1. Ce devra être l'un des buts de la politique sociale de supprimer toute discrimination entre les travailleurs fondée sur la race, la couleur, le sexe, la croyance, l'appartenance à un groupement traditionnel ou l'affiliation syndicale, en matière de:

- a) législation et conventions du travail, qui devront offrir un traitement économique équitable à tous ceux qui résident ou travaillent légalement dans le pays;
- b) admission aux emplois tant publics que privés;
- c) conditions d'embauchage et d'avancement;
- d) facilités de formation professionnelle;
- e) conditions de travail;
- f) mesures relatives à l'hygiène, à la sécurité et au bien-être;
- g) discipline;

- h) participation à la négociation de conventions collectives;
- i) taux de salaire, ceux-ci devant être établis conformément au principe «à travail égal, salaire égal», dans un même processus et une même entreprise.

2. Toutes mesures pratiques et possibles seront prises afin de réduire toutes différences dans les taux de salaire résultant de discriminations fondées sur la race, la couleur, le sexe, la croyance, l'appartenance à un groupe traditionnel ou l'affiliation syndicale, en élevant les taux applicables aux travailleurs les moins payés.

C. Populations indigènes et tribales

Convention (n° 107) relative aux populations autochtones et tribales, 1957²

PARTIE I. PRINCIPES GÉNÉRAUX

Article 1

1. La présente convention s'applique:

- a) aux membres des populations tribales ou semi-tribales dans les pays indépendants, dont les conditions sociales et économiques correspondent à un stade moins avancé que le stade atteint par les autres secteurs de la communauté nationale et qui sont régies totalement ou partiellement par des coutumes ou des traditions qui leur sont propres ou par une législation spéciale;
- b) aux membres des populations tribales ou semi-tribales dans les pays indépendants, qui sont considérées comme autochtones du fait qu'elles descendent des populations qui habitaient le pays, ou une région géographique à laquelle appartient le pays, à l'époque de la conquête ou de la colonisation et qui, quel que soit leur statut juridique, mènent une vie plus conforme aux institutions sociales, économiques et culturelles de cette époque qu'aux institutions propres à la nation à laquelle elles appartiennent.

2. Aux fins de la présente convention, le terme «semi-tribal» comprend les groupes et personnes qui, bien que sur le point de perdre leurs caractéristiques tribales, ne sont pas encore intégrés dans la communauté nationale.

² Cette convention a été révisée par la convention n° 169 et, par conséquent, elle n'est plus ouverte à ratification.

3. Les populations autochtones et autres populations tribales ou semi-tribales mentionnées aux paragraphes 1 et 2 du présent article sont désignées, dans les articles qui suivent, par les mots «populations intéressées».

**PARTIE III. RECRUTEMENT ET CONDITIONS
D'EMPLOI**

Article 15

1. Chaque Membre devra, dans le cadre de sa législation nationale, prendre des mesures spéciales afin d'assurer aux travailleurs appartenant aux populations intéressées une protection efficace en ce qui concerne le recrutement et les conditions d'emploi, aussi longtemps que ces travailleurs ne seront pas à même de bénéficier de la protection que la loi accorde aux travailleurs en général.

2. Chaque Membre fera tout ce qui est en son pouvoir pour éviter toute discrimination entre les travailleurs appartenant aux populations intéressées et les autres travailleurs, notamment en ce qui concerne:

- a) l'accès aux emplois, y compris les emplois qualifiés;
- b) la rémunération égale pour un travail de valeur égale;
- c) l'assistance médicale et sociale, la prévention et la réparation des accidents du travail et des maladies professionnelles, l'hygiène du travail et le logement;
- d) le droit d'association, le droit de se livrer librement à toutes activités syndicales non contraires aux lois et le droit de conclure des conventions collectives avec des employeurs ou avec des organisations d'employeurs.

**Convention (n° 169) relative aux peuples indigènes et
tribaux, 1989**

Article 20

1. Les gouvernements doivent, dans le cadre de la législation nationale et en coopération avec les peuples intéressés, prendre des mesures spéciales pour assurer aux travailleurs appartenant à ces peuples une protection efficace en ce qui concerne le recrutement et les conditions d'emploi, dans la mesure où ils ne sont pas efficacement protégés par la législation applicable aux travailleurs en général.

2. Les gouvernements doivent faire tout ce qui est en leur pouvoir pour éviter toute discrimination entre les travailleurs appartenant aux peuples intéressés et les autres travailleurs, notamment en ce qui concerne:

- a) l'accès à l'emploi, y compris aux emplois qualifiés, ainsi que les mesures de promotion et d'avancement;
- b) la rémunération égale pour un travail de valeur égale;
- c) l'assistance médicale et sociale, la sécurité et la santé au travail, toutes les prestations de sécurité sociale et tous autres avantages découlant de l'emploi, ainsi que le logement;
- d) le droit d'association, le droit de se livrer librement à toutes activités syndicales non contraires à la loi et le droit de conclure des conventions collectives avec des employeurs ou avec des organisations d'employeurs.

D. Plantations

Convention (n° 110) sur les plantations, 1958

PARTIE I. DISPOSITIONS GENERALES

Article 1

1. Aux fins de la présente convention, le terme «plantation» comprend toute exploitation agricole, située dans une région tropicale ou subtropicale, qui emploie régulièrement des travailleurs salariés et où sont principalement cultivés ou produits à des fins commerciales: le café, le thé, la canne à sucre, le caoutchouc, les bananes, le cacao, les noix de coco, les arachides, le coton, le tabac, les fibres textiles (sisal, jute et chanvre), les agrumes, l'huile de palme, le quinquina ou les ananas. Cette convention n'est pas applicable aux entreprises familiales ou de petites dimensions produisant pour le marché local et n'employant pas régulièrement des travailleurs salariés.

2. Tout Membre pour lequel la présente convention est en vigueur pourra, après consultation des organisations les plus représentatives des employeurs et des travailleurs intéressés, là où de telles organisations existent, étendre l'application de cette convention à d'autres plantations:

- a) en ajoutant à la liste figurant au paragraphe 1 de cet article une ou plusieurs des cultures suivantes: riz, chicorée, cardamome, géranium et pyrèthre, ou toute autre culture;
- b) en ajoutant aux plantations visées au paragraphe 1 du présent article des catégories d'exploitations qui n'y sont pas visées, mais qui, d'après la législation ou la pratique nationales, sont classées comme plantations.

Le Membre dont il s'agit devra indiquer toute mesure prise à cet effet dans les rapports annuels sur l'application de la convention à soumettre conformément à l'article 22 de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail.

3. Aux fins du présent article, le terme «plantation» comprend normalement les services de transformation primaire du produit ou des produits de la plantation.

Article 2

1. Tout Membre qui ratifie la présente convention s'engage à en appliquer les dispositions dans une égale mesure à tous les travailleurs des plantations, sans distinction de race, de couleur, de sexe, de religion, d'opinion politique, de nationalité, d'origine sociale, de tribu ou d'appartenance syndicale.

Article 3

1. Tout Membre pour lequel la présente convention est en vigueur devra:

a) appliquer:

- i) la partie I;
- ii) les parties IV, IX et XI;
- iii) deux au moins des parties II, III, V, VI, VII, VIII, X, XII et XIII;
- iv) la partie XIV;

b) spécifier dans une déclaration annexée à sa ratification - au cas où il a exclu une ou plusieurs parties de son acceptation des obligations découlant de la convention - la ou les parties ainsi exclues.

2. Tout Membre qui a fait une déclaration conformément au paragraphe 1 b) du présent article devra, dans ses rapports annuels à soumettre conformément à l'article 22 de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail, indiquer tout progrès réalisé en vue de l'application des parties exclues.

3. Tout Membre qui a ratifié la présente convention, mais en a exclu certaines parties conformément aux dispositions des paragraphes précédents, peut ultérieurement notifier au Directeur général du Bureau international du Travail qu'il accepte les obligations découlant de la convention en ce qui concerne l'une des parties précédemment exclues; de tels engagements seront réputés partie intégrante de la ratification et porteront des effets identiques dès la date de leur notification.

Article 4

Conformément à l'article 19, paragraphe 8, de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail, rien, dans la présente convention, ne devra être considéré comme affectant toute loi, toute sentence, toute

Droit syndical de l'OIT

coutume ou tout accord qui assurent des conditions plus favorables aux travailleurs intéressés que celles prévues par la convention.

PARTIE IX. DROIT D'ORGANISATION ET DE NÉGOCIATION COLLECTIVE

Article 54

Le droit des employeurs et des salariés à s'associer en vue de tous objets non contraires aux lois sera garanti par des mesures appropriées.

Article 55

Toutes les procédures d'examen des conflits entre employeurs et travailleurs seront aussi simples et aussi rapides que possible.

Article 56

1. Employeurs et travailleurs seront encouragés à éviter les conflits et, s'il s'en produit, à les régler équitablement par des moyens de conciliation.

2. En conséquence, toutes mesures pratiques et possibles seront prises pour consulter les représentants des organisations d'employeurs et de travailleurs et pour les associer à l'établissement et au fonctionnement des organismes de conciliation.

3. Sous réserve du fonctionnement de ces organismes, il incombera à des fonctionnaires publics de procéder à l'examen des conflits, de s'efforcer d'encourager la conciliation et d'aider les parties à aboutir à un règlement équitable.

4. Là où cela est pratique et possible, des fonctionnaires seront affectés spécialement à ces fonctions.

Article 57

1. Il sera institué aussi rapidement que possible des méthodes de règlement des conflits entre employeurs et travailleurs.

2. Des représentants des employeurs et des travailleurs intéressés, y compris des représentants de leurs organisations respectives, s'il en existe, seront associés, autant que possible, à l'application de ces méthodes, sous la forme et dans la mesure fixées par l'autorité compétente, mais, dans tous les cas, en nombre égal et sur un pied d'égalité.

Article 58

1. Les travailleurs doivent bénéficier d'une protection adéquate contre tous actes de discrimination tendant à porter atteinte à la liberté syndicale en matière d'emploi.

2. Une telle protection doit notamment s'appliquer en ce qui concerne les actes ayant pour but de:

- a) subordonner l'emploi d'un travailleur à la condition qu'il ne s'affilie pas à un syndicat ou cesse de faire partie d'un syndicat;
- b) congédier un travailleur ou lui porter préjudice par tous autres moyens, en raison de son affiliation syndicale ou de sa participation à des activités syndicales en dehors des heures de travail ou, avec le consentement de l'employeur, durant les heures de travail.

Article 59

1. Les organisations de travailleurs et d'employeurs doivent bénéficier d'une protection adéquate contre tous actes d'ingérence des unes à l'égard des autres, soit directement, soit par leurs agents ou membres, dans leur formation, leur fonctionnement et leur administration.

2. Sont notamment assimilées à des actes d'ingérence, au sens du présent article, des mesures tendant à provoquer la création d'organisations de travailleurs dominées par un employeur ou une organisation d'employeurs, ou à soutenir des organisations de travailleurs par des moyens financiers ou autrement, dans le dessein de placer ces organisations sous le contrôle d'un employeur ou d'une organisation d'employeurs.

Article 60

Des organismes appropriés aux conditions nationales doivent, si nécessaire, être institués pour assurer le respect du droit d'organisation défini par les articles précédents.

Article 61

Des mesures appropriées aux conditions nationales doivent, si nécessaire, être prises pour encourager et promouvoir le développement et l'utilisation les plus larges de procédures de négociation volontaire de conventions collectives entre les employeurs et les organisations d'employeurs, d'une part, et les organisations de travailleurs, d'autre part, en vue de régler par ce moyen les conditions d'emploi.

PARTIE X. LIBERTE SYNDICALE

Article 62

Les travailleurs et les employeurs, sans distinction d'aucune sorte, ont le droit, sans autorisation préalable, de constituer des organisations de leur choix, ainsi que celui de s'affilier à ces organisations, à la seule condition de se conformer aux statuts de ces dernières.

Article 63

1. Les organisations de travailleurs et d'employeurs ont le droit d'élaborer leurs statuts et règlement administratifs, d'élire librement leurs

Droit syndical de l'OIT

représentants, d'organiser leur gestion et leur activité, et de formuler leur programme d'action.

2. Les autorités publiques doivent s'abstenir de toute intervention de nature à limiter ce droit ou à en entraver l'exercice légal.

Article 64

Les organisations de travailleurs et d'employeurs ne sont pas sujettes à dissolution ou à suspension par voie administrative.

Article 65

Les organisations de travailleurs et d'employeurs ont le droit de constituer des fédérations et des confédérations, ainsi que celui de s'y affilier, et toute organisation, fédération ou confédération a le droit de s'affilier à des organisations internationales de travailleurs et d'employeurs.

Article 66

Les dispositions des articles 62, 63 et 64 s'appliquent aux fédérations et confédérations des organisations de travailleurs et d'employeurs.

Article 67

L'acquisition de la personnalité juridique par les organisations de travailleurs et d'employeurs, leurs fédérations et confédérations, ne peut être subordonnée à des conditions de nature à mettre en cause l'application des dispositions des articles 62, 63 et 64.

Article 68

1. Dans l'exercice des droits qui leur sont reconnus par la présente partie de la convention, les travailleurs, les employeurs et leurs organisations respectives sont tenus, à l'instar des autres personnes ou collectivités organisées, de respecter la légalité.

2. La législation nationale ne devra porter atteinte ni être appliquée de manière à porter atteinte aux garanties prévues par la présente partie de la convention.

Article 69

Aux fins de la présente partie de la convention, le terme «organisation» signifie toute organisation de travailleurs ou d'employeurs ayant pour but de promouvoir et de défendre les intérêts des travailleurs ou des employeurs.

Article 70

Tout Membre pour lequel la présente partie de la convention est en vigueur s'engage à prendre toutes mesures nécessaires et appropriées en vue d'assurer aux travailleurs et aux employeurs le libre exercice du droit syndical.

E. Gens de mer

**Recommandation (n° 108) sur les conditions de vie, de travail
et de sécurité des gens de mer, 1958**

Le pays d'immatriculation devrait accepter toutes les obligations que comporte l'immatriculation d'un navire et exercer effectivement une juridiction et un contrôle en ce qui concerne la sécurité et les conditions de vie des marins à bord de ses navires de mer affectés au commerce; il devrait en particulier:

- a) élaborer et mettre en vigueur des règlements prévoyant que tous les navires inscrits sur son registre doivent se conformer à des normes de sécurité acceptées sur le plan international;
- b) prendre des dispositions en vue du fonctionnement d'un service approprié d'inspection des navires, répondant à l'importance du tonnage inscrit sur son registre, et faire en sorte que tous les navires inscrits sur ce registre soient inspectés régulièrement pour donner effet aux règlements promulgués en vertu de l'alinéa a) ci-dessus;
- c) créer, tant dans son territoire qu'à l'étranger, les organismes nécessaires, contrôlés par le gouvernement et chargés de surveiller l'inscription au rôle d'équipage et le licenciement des gens de mer;
- d) assurer que les conditions de service des gens de mer soient conformes aux normes acceptées généralement par les pays traditionnellement maritimes ou veiller à ce qu'il en soit ainsi;
- e) assurer, par voie de réglementation ou de législation, à moins que des dispositions n'existent déjà à cet effet, la liberté syndicale des gens de mer embarqués sur ses navires;
- f) prendre, par voie de réglementation ou de législation, des mesures adéquates pour assurer, conformément aux pratiques suivies dans les pays traditionnellement maritimes, le rapatriement des gens de mer embarqués sur ses navires;
- g) veiller à ce que des dispositions adéquates et satisfaisantes soient prises pour l'examen des candidats aux certificats de capacité et pour la délivrance de ces certificats.

Recommandation (n° 145) sur le travail dans les ports, 1973

I. CHAMP D'APPLICATION ET DEFINITIONS

1. Sous réserve du paragraphe 36, la présente recommandation s'applique aux personnes qui sont disponibles de manière régulière pour un travail de dockeur et qui tirent leur revenu annuel principal de ce travail.

Droit syndical de l'OIT

2. Aux fins de la présente recommandation, les expressions «dockers» et «travail dans les ports» désignent des personnes et des activités définies comme telles par la législation ou la pratique nationales. Les organisations d'employeurs et de travailleurs intéressées devraient être consultées lors de l'élaboration ou de la révision de ces définitions ou y être associées de toute autre manière; il devrait, en outre, être tenu compte des nouvelles méthodes de manutention et de leurs répercussions sur les diverses tâches des dockers.

IV. RELATIONS PROFESSIONNELLES

23. La discussion et la négociation entre les employeurs et les travailleurs intéressés devraient tendre, non pas simplement au règlement de problèmes courants tels que les salaires et les conditions de travail, mais à un arrangement global embrassant l'ensemble des mesures sociales requises pour faire face aux conséquences des nouvelles méthodes de manutention.

24. A ces fins, on devrait reconnaître l'importance que présente l'existence d'organisations d'employeurs et de dockers établies conformément aux principes de la convention sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, et de la convention sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949, et capables de négocier librement et d'assurer la mise en application des accords conclus.

25. Un organisme mixte approprié devrait être institué, là où il n'existe pas encore, afin de créer entre dockers et employeurs un climat de confiance et de collaboration permettant l'introduction de changements sociaux et techniques sans tension ni conflit et le règlement rapide de toute réclamation conformément à la recommandation sur l'examen des réclamations, 1967.

26. Les organisations d'employeurs et de travailleurs et, le cas échéant, les autorités compétentes devraient participer à l'application des mesures sociales requises et, en particulier, à la mise en œuvre des régimes de régularisation de l'emploi ou de stabilisation des gains.

27. Des systèmes efficaces de communication entre employeurs et dockers et entre dirigeants et membres des organisations de travailleurs devraient être établis, conformément aux dispositions de la recommandation sur les communications dans l'entreprise, 1967, et mis en œuvre par tous les moyens possibles, à tous les niveaux.

VII. DIVERS

36. Les dispositions appropriées de la présente recommandation devraient, dans la mesure du possible, être appliquées aux dockers

occasionnels et aux dockers saisonniers, conformément à la législation et la pratique nationales.

**Recommandation (n° 155) sur la marine marchande
(amélioration des normes), 1976**

1. (1) Sous réserve des dispositions contraires figurant dans le présent paragraphe, la présente recommandation s'applique à tout navire de mer, de propriété publique ou privée, affecté, pour des fins commerciales, au transport de marchandises ou de passagers ou utilisé à d'autres fins commerciales.

(2) La législation nationale devrait déterminer quand un navire doit être réputé navire de mer aux fins de la présente recommandation.

(3) La présente recommandation s'applique aux remorqueurs de mer.

(4) La présente recommandation ne s'applique pas:

- a)* aux navires dont la voile est le principal moyen de propulsion, qu'ils soient ou non équipés d'une machine auxiliaire;
- b)* aux navires affectés à la pêche, à la chasse à la baleine ou à des opérations similaires;
- c)* aux navires de faible tonnage ni aux navires tels que les plates-formes de forage et d'exploitation quand ils ne sont pas utilisés pour la navigation; la décision relative aux navires qui sont visés par la présente disposition devrait être prise par l'autorité compétente de chaque pays, en consultation avec les organisations les plus représentatives des armateurs et des gens de mer.

(5) Aucune disposition de la présente recommandation ne doit être considérée comme étendant le champ d'application des instruments énumérés dans l'annexe à la convention sur la marine marchande (normes minima), 1976, ou dans l'annexe à la présente recommandation.

2. Les Membres devraient:

- a)* faire en sorte que les dispositions de la législation prévue à l'article 2, alinéa *a)*, de la convention sur la marine marchande (normes minima), 1976;
- b)* vérifier que les dispositions des conventions collectives qui régleraient les conditions d'emploi à bord et les arrangements relatifs à la vie à bord;

équivalent au moins aux conventions ou aux articles de conventions auxquels il est fait référence dans l'annexe à la convention sur la marine marchande (normes minima), 1976.

3. En outre, des mesures devraient être prises, au besoin par étapes, afin que cette législation ou, le cas échéant, ces conventions collectives contiennent des dispositions au moins équivalentes aux dispositions des instruments énumérés dans l'annexe à la présente recommandation.

F. Personnel infirmier

Convention (n°149) sur le personnel infirmier, 1977

Article 1

1. Aux fins de la présente convention, les termes «personnel infirmier» désignent toutes les catégories de personnel qui fournissent des soins et des services infirmiers.

2. La présente convention s'applique à tout le personnel infirmier, où qu'il exerce ses fonctions.

3. L'autorité compétente peut, après consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs intéressées, s'il en existe, adopter des dispositions spéciales pour le personnel infirmier qui fournit des soins et des services infirmiers à titre bénévole; ces dispositions ne devront pas déroger à l'article 2, paragraphe 2 a), et aux articles 3,4 et 7 de la présente convention.

Article 5

1. Des mesures seront prises pour encourager la participation du personnel infirmier à la planification des services infirmiers et la consultation de ce personnel sur les décisions le concernant, selon des méthodes appropriées aux conditions nationales.

2. La détermination des conditions d'emploi et de travail se fera de préférence par négociation entre les organisations d'employeurs et de travailleurs intéressées.

3. Le règlement des conflits survenant à propos de la détermination des conditions d'emploi sera recherché par voie de négociation entre les parties ou, d'une manière telle qu'elle bénéficie de la confiance des parties intéressées, par une procédure donnant des garanties d'indépendance et d'impartialité, telle que la médiation, la conciliation ou l'arbitrage volontaire.

Recommandation (n° 157) sur le personnel infirmier, 1977

I. CHAMP D'APPLICATION

1. Aux fins de la présente recommandation, les termes «personnel infirmier» désignent toutes les catégories de personnel qui fournissent des soins et services infirmiers.

2. La présente recommandation s'applique à tout le personnel infirmier, où qu'il exerce ses fonctions.

3. L'autorité compétente peut, après consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs intéressées, s'il en existe, adopter des dispositions spéciales pour le personnel infirmier qui fournit des services à titre bénévole; celles-ci ne devraient pas déroger aux dispositions des parties II, III, IV et IX de la présente recommandation.

V. PARTICIPATION

19. (1) Des mesures devraient être prises pour encourager la participation du personnel infirmier à la planification et aux décisions concernant la politique nationale de santé en général et celles concernant la profession en particulier, à tous les niveaux et selon des méthodes appropriées aux conditions nationales.

(2) En particulier:

- a) les représentants qualifiés du personnel infirmier ou des organisations qui le représentent devraient être associés à l'élaboration et à la mise en œuvre des politiques et des principes généraux applicables à la profession infirmière, notamment dans les domaines de l'enseignement et de la formation et de l'exercice de la profession;
- b) l'ensemble des conditions d'emploi et de travail devrait être déterminé par négociation entre les organisations d'employeurs et de travailleurs intéressées;
- c) le règlement des conflits survenant à propos de la détermination des conditions d'emploi devrait être recherché par voie de négociation entre les parties ou par une procédure donnant des garanties d'indépendance et d'impartialité telle que la médiation, la conciliation ou l'arbitrage volontaire, pour que les organisations représentatives du personnel infirmier n'aient pas besoin de recourir aux autres moyens d'action dont disposent normalement les organisations d'autres catégories de travailleurs pour la défense de leurs intérêts légitimes;
- d) au niveau de l'établissement d'emploi, le personnel infirmier ou ses représentants, au sens de l'article 3 de la convention concernant les représentants des travailleurs, 1971, devraient être associés, selon des

Droit syndical de l'OIT

méthodes appropriées à la nature des problèmes, aux décisions relatives à la vie professionnelle du personnel infirmier.

20. Les représentants du personnel infirmier devraient bénéficier de la protection prévue par la convention et par la recommandation concernant les représentants des travailleurs, 1971.

G. Conditions générales d'emploi

Convention (n° 140) sur le congé-éducation payé, 1974

Article 1

Dans la présente convention, l'expression «congé-éducation payé» signifie un congé accordé à un travailleur à des fins éducatives pour une période déterminée, pendant les heures de travail, avec versement de prestations financières adéquates.

Article 2

Tout Membre devra formuler et appliquer une politique visant à promouvoir, par des méthodes adaptées aux conditions et usages nationaux et au besoin par étapes, l'octroi de congé-éducation payé à des fins:

- a) de formation à tous les niveaux;
- b) d'éducation générale, sociale ou civique;
- c) d'éducation syndicale.

Article 3

La politique visée à l'article précédent devra tendre à contribuer, au besoin selon des modalités différentes:

- a) à l'acquisition, au perfectionnement et à l'adaptation des qualifications nécessaires à l'exercice de la profession ou de la fonction ainsi qu'à la promotion et à la sécurité de l'emploi face au développement scientifique et technique et aux changements économiques et structurels;
- b) à la participation compétente et active des travailleurs et de leurs représentants à la vie de l'entreprise et de la communauté;
- c) à la promotion humaine, sociale et culturelle des travailleurs;
- d) d'une façon générale, à la promotion d'une éducation et d'une formation permanentes appropriées, aidant les travailleurs à s'adapter aux exigences de leur époque.

Article 4

Cette politique devra tenir compte du stade de développement et des besoins particuliers du pays et des divers secteurs d'activité, être coordonnée

Droits syndicaux et relations professionnelles

avec les politiques générales relatives à l'emploi, à l'éducation, à la formation et à la durée du travail et prendre en considération, dans les cas appropriés, les variations saisonnières de la durée ou du volume de travail.

Article 5

L'octroi du congé-éducation payé sera mis en œuvre par la législation nationale, les conventions collectives, les sentences arbitrales, ou de toute autre manière conforme à la pratique nationale.

Article 6

Les autorités publiques, les organisations d'employeurs et de travailleurs, les institutions ou organismes qui dispensent l'éducation et la formation devront être associés, selon des modalités appropriées aux conditions et à la pratique nationales, à l'élaboration et à l'application de la politique tendant à promouvoir le congé-éducation payé.

Article 7

Le financement des arrangements relatifs au congé-éducation payé devra être assuré de façon régulière, adéquate et conforme à la pratique nationale.

Article 8

Le congé-éducation payé ne devra pas être refusé aux travailleurs en raison de leur race, de leur couleur, de leur sexe, de leur religion, de leur opinion politique, de leur ascendance nationale ou de leur origine sociale.

Article 9

Au besoin, des dispositions spéciales concernant le congé-éducation payé devront être prises:

- a) lorsque des catégories particulières de travailleurs ont des difficultés à bénéficier des arrangements généraux, par exemple les travailleurs des petites entreprises, les travailleurs ruraux ou autres résidant dans des zones isolées, les travailleurs affectés aux travaux par équipes ou les travailleurs ayant des responsabilités familiales;
- b) lorsque des catégories particulières d'entreprises, par exemple les petites entreprises ou les entreprises saisonnières, ont des difficultés à appliquer les arrangements généraux, étant entendu que les travailleurs occupés dans ces entreprises ne seront pas exclus du bénéfice du congé-éducation payé.

Article 10

Les conditions à remplir par les travailleurs pour bénéficier du congé-éducation payé pourront différer selon que ce congé est accordé pour:

Droit syndical de l'OIT

- a) la formation, à tous les niveaux;
- b) l'éducation générale, sociale ou civique;
- c) l'éducation syndicale.

Article 11

La période de congé-éducation payé devra être assimilée à une période de travail effectif pour déterminer les droits à des prestations sociales et les autres droits découlant de la relation de travail, selon ce que prévoient la législation nationale, les conventions collectives, les sentences arbitrales ou toute autre méthode conforme à la pratique nationale.

Recommandation (n° 148) sur le congé-éducation payé, 1974

I. DÉFINITION

1. Dans la présente recommandation, l'expression «congé-éducation payé» signifie un congé accordé à un travailleur à des fins éducatives pour une période déterminée, pendant les heures de travail, avec versement de prestations financières adéquates.

II. FORMULATION D'UNE POLITIQUE ET MÉTHODES D'APPLICATION

2. Tout Membre devrait formuler et appliquer une politique visant à promouvoir, par des méthodes adaptées aux conditions et usages nationaux et au besoin par étapes, l'octroi de congé-éducation payé à des fins:

- a) de formation à tous les niveaux;
- b) d'éducation générale, sociale ou civique;
- c) d'éducation syndicale.

3. La politique visée au paragraphe précédent devrait tendre à contribuer, au besoin selon des modalités différentes:

- a) à l'acquisition, au perfectionnement et à l'adaptation des qualifications nécessaires à l'exercice de la profession ou de la fonction ainsi qu'à la promotion et à la sécurité de l'emploi face au développement scientifique et technique et aux changements économiques et structurels;
- b) à la participation compétente et active des travailleurs et de leurs représentants à la vie de l'entreprise et de la communauté;
- c) à la promotion humaine, sociale et culturelle des travailleurs;
- d) d'une façon générale, à la promotion d'une éducation et d'une formation permanentes appropriées aidant les travailleurs à s'adapter aux exigences de leur époque.

4. (1) Cette politique devrait tenir compte du stade de développement et des besoins particuliers du pays et des divers secteurs d'activité, ainsi que des autres objectifs sociaux et des priorités nationales.

(2) Elle devrait être coordonnée avec les politiques générales relatives à l'emploi, à l'éducation, à la formation et à la durée du travail, en prenant en considération, dans les cas appropriés, les variations saisonnières de la durée ou du volume de travail.

5. L'octroi du congé-éducation payé devrait être mis en œuvre par la législation nationale, les conventions collectives, les sentences arbitrales ou toute autre manière conforme à la pratique nationale.

6. Il devrait être reconnu que le congé-éducation payé n'est pas destiné à se substituer à une éducation et à une formation adéquates de la jeunesse et qu'il n'est qu'un moyen d'assurer une éducation et une formation permanentes.

III. MESURES DE PROMOTION

7. Les autorités publiques, les organisations d'employeurs et de travailleurs, les institutions ou organismes qui dispensent l'éducation et la formation devraient être associés selon des modalités appropriées aux conditions et à la pratique nationales, à l'élaboration et à l'application de la politique tendant à promouvoir le congé-éducation payé.

8. Sur la base de plans adaptés aux objectifs de cette politique, des mesures devraient être prises:

- a) pour connaître et prévoir les besoins d'éducation et de formation des travailleurs pouvant être satisfaits par le congé-éducation payé;
- b) pour utiliser pleinement tous les moyens d'éducation et de formation existants et créer de nouveaux moyens pour atteindre les buts d'éducation et de formation visés par le congé-éducation payé;
- c) pour que les méthodes pédagogiques et les programmes d'éducation et de formation tiennent compte des buts et des modalités du congé-éducation payé, lesquels reflètent des besoins nouveaux;
- d) pour encourager les travailleurs à faire le meilleur usage des moyens d'éducation et de formation à leur disposition;
- e) pour encourager les employeurs à accorder un congé-éducation payé aux travailleurs.

9. Des systèmes appropriés d'information et d'orientation relatifs aux possibilités de congé-éducation payé devraient être établis.

10. Des mesures adéquates devraient être prises pour que l'éducation et la formation données soient d'une qualité appropriée.

IV. FINANCEMENT

11. Le financement des arrangements relatifs au congé-éducation payé devrait être assuré de façon régulière, adéquate et conforme à la pratique nationale.

12. Il devrait être reconnu que:

- a) les employeurs, collectivement ou individuellement;
 - b) les autorités publiques et les institutions ou organismes d'éducation ou de formation;
 - c) les organisations d'employeurs et de travailleurs,
- pourraient être tenus de contribuer au financement des arrangements relatifs au congé-éducation payé, selon leurs responsabilités respectives.

V. CONDITIONS D'OCTROI

13. Le congé-éducation payé ne devrait pas être refusé aux travailleurs en raison de leur race, de leur couleur, de leur sexe, de leur religion, de leur opinion politique, de leur ascendance nationale ou de leur origine sociale.

14. Les travailleurs devraient être libres de décider à quels programmes d'éducation ou de formation ils veulent participer.

15. Au besoin, des dispositions spéciales concernant le congé-éducation payé devraient être prises:

- a) lorsque des catégories particulières de travailleurs auraient des difficultés à bénéficier des arrangements généraux, par exemple les travailleurs des petites entreprises, les travailleurs ruraux ou autres résidant dans des zones isolées, les travailleurs affectés aux travaux par équipes ou les travailleurs ayant des responsabilités familiales;
- b) lorsque des catégories particulières d'entreprises, par exemple les petites entreprises ou les entreprises saisonnières, auraient des difficultés à appliquer les arrangements généraux, étant entendu que les travailleurs occupés dans ces entreprises ne seraient pas exclus du bénéfice du congé-éducation payé.

16. Les conditions à remplir par les travailleurs pour bénéficier du congé-éducation payé pourraient différer selon que ce congé est accordé pour:

- a) la formation à tous les niveaux;
- b) l'éducation générale, sociale ou civique;
- c) l'éducation syndicale.

17. (1) Les conditions à remplir par les travailleurs pour bénéficier du congé-éducation payé devraient être fixées en prenant en considération les types de programmes d'éducation ou de formation existants, les besoins des

travailleurs et de leurs organisations, ceux des entreprises et l'intérêt de la collectivité.

(2) La responsabilité du choix des candidats au congé-éducation payé à des fins d'éducation syndicale devrait appartenir aux organisations de travailleurs intéressées.

(3) Lorsque les travailleurs remplissent les conditions d'octroi du congé-éducation payé, la manière dont ils en bénéficieront devrait faire l'objet d'un accord entre les entreprises ou les organisations d'employeurs intéressées, d'une part, et les organisations de travailleurs intéressées, d'autre part, de façon à maintenir le bon fonctionnement des entreprises en cause.

18. (1) Lorsque les programmes d'éducation syndicale sont organisés par les organisations syndicales elles-mêmes, celles-ci devraient avoir la responsabilité de l'élaboration, de l'approbation et de la mise en oeuvre de ces programmes.

(2) Lorsque de tels programmes sont organisés par d'autres institutions ou organismes d'éducation, ils devraient être élaborés en accord avec les organisations syndicales intéressées.

19. Compte tenu des conditions nationales ou locales et de la situation de l'entreprise, certaines catégories de travailleurs ou certaines professions ou fonctions particulières, dont les besoins d'éducation ou de formation sont particulièrement urgents, devraient bénéficier d'une priorité dans l'octroi du congé-éducation payé.

20. Les prestations financières versées aux travailleurs pendant le congé-éducation payé devraient:

- a) maintenir le niveau de leurs revenus par la poursuite du paiement de leur salaire et autres prestations ou par le versement d'une indemnité compensatrice adéquate, selon ce que prévoient la législation nationale, les conventions collectives, les sentences arbitrales ou toute autre méthode conforme à la pratique nationale;
- b) tenir compte de tout coût additionnel important résultant de l'éducation ou de la formation.

21. La période de congé-éducation payé devrait être assimilée à une période de travail effectif pour déterminer les droits à des prestations sociales et les autres droits découlant de la relation de travail, selon ce que prévoient la législation nationale, les conventions collectives, les sentences arbitrales ou toute autre méthode conforme à la pratique nationale.

Convention (n° 175) sur le travail à temps partiel, 1994³

Article 4

Des mesures doivent être prises afin que les travailleurs à temps partiel reçoivent la même protection que celle dont bénéficient les travailleurs à plein temps se trouvant dans une situation comparable en ce qui concerne:

- a) le droit d'organisation, le droit de négociation collective et celui d'agir en qualité de représentants des travailleurs;
- b) la sécurité et la santé au travail;
- c) la discrimination dans l'emploi et la profession.

H. Emploi

Recommandation (n° 150) sur la mise en valeur des ressources humaines, 1975

I. DISPOSITIONS GENERALES

1. La présente recommandation s'applique à l'orientation et à la formation professionnelles des jeunes et des adultes, dans tous les domaines de la vie économique, sociale et culturelle, et à tous les niveaux de qualification professionnelle et de responsabilité.

2. (1) Dans la présente recommandation, l'épithète «professionnelle» qualifiant les termes «orientation» ou «formation» signifie que l'orientation et la formation visent à identifier et à développer les aptitudes humaines en vue d'une vie active productive et satisfaisante et, en liaison avec les diverses formes d'éducation, à améliorer la faculté de l'individu de comprendre les conditions de travail et le milieu social et d'influer sur ceux-ci, individuellement ou collectivement.

(2) La définition du sous-paragraphe (1) ci-dessus s'applique à l'orientation, à la formation initiale, au perfectionnement et à la formation de reclassement, quelle que soit la manière dont ils sont dispensés et quels que soient les niveaux de qualification professionnelle ou de responsabilité.

3. En donnant effet aux dispositions de la recommandation, les Etats Membres devraient tenir compte des directives complémentaires qui pourraient être formulées par des conférences régionales, des commissions

³ Cette convention a été adoptée par la Conférence internationale du Travail en juin 1994. Au 15 septembre 1994, cette convention n'avait pas reçu le nombre de ratifications nécessaires pour son entrée en vigueur.

d'industrie et des réunions d'experts ou de consultants convoquées par l'Organisation internationale du Travail ainsi que par d'autres organismes compétents.

II. POLITIQUES ET PROGRAMMES

4. (1) Les Membres devraient adopter et développer des politiques et des programmes complets et concertés d'orientation et de formation professionnelles en établissant, en particulier grâce aux services publics de l'emploi, une relation étroite entre l'orientation et la formation professionnelles et l'emploi.

(2) Ces politiques et ces programmes devraient tenir compte:

- a) des besoins, possibilités et problèmes en matière d'emploi aux niveaux tant régionaux que nationaux;
- b) du stade et du niveau du développement économique, social et culturel;
- c) des rapports existant entre les objectifs de mise en valeur des ressources humaines et les autres objectifs économiques, sociaux et culturels.

(3) Ces politiques et ces programmes devraient être appliqués par des méthodes adaptées aux conditions nationales.

(4) Ces politiques et ces programmes devraient encourager et aider toutes personnes, sur un pied d'égalité et sans discrimination aucune, à développer et à utiliser leurs aptitudes professionnelles dans leur propre intérêt et conformément à leurs aspirations, tout en tenant compte des besoins de la société.

(5) Ces politiques et ces programmes devraient également encourager les entreprises à accepter la responsabilité de former les travailleurs qu'elles emploient. Ces entreprises devraient collaborer avec les représentants de leurs travailleurs avant d'élaborer leurs activités de formation et devraient faire en sorte que, dans la mesure du possible, ces programmes soient en conformité avec le système public de formation.

(6) Ces politiques et programmes devraient tendre à:

- a) assurer l'accès à un emploi productif, salarié ou indépendant, qui réponde aux aptitudes et aux aspirations personnelles des travailleurs et à faciliter la mobilité professionnelle;
- b) promouvoir et développer l'esprit créateur, le dynamisme et l'initiative en vue de maintenir ou d'accroître l'efficacité au travail;
- c) protéger les travailleurs contre le chômage ou toute autre perte de revenu ou de capacité de gain résultant du fait que leurs qualifications ne sont pas demandées, ainsi que contre le sous-emploi;
- d) protéger les travailleurs contre tout surmenage physique ou intellectuel dans l'emploi;

Droit syndical de l'OIT

- e) protéger les travailleurs contre les risques professionnels en intégrant dans la formation pour chaque métier ou profession un enseignement de qualité sur la sécurité et l'hygiène du travail;
- f) aider les travailleurs dans leur recherche de satisfaction au travail, de réalisation et d'épanouissement personnels; les aider aussi à améliorer leur sort par leurs propres efforts en vue d'améliorer la qualité de leur contribution à la vie économique ou d'en modifier la nature;
- g) promouvoir le progrès social, culturel et économique ainsi qu'une adaptation constante au changement en assurant la participation de tous les intéressés à la révision des exigences du travail;
- h) faire pleinement participer tous les groupes de la société au processus de développement et aux avantages qui en découlent.

5. (1) En vue d'atteindre les objectifs indiqués ci-dessus, les Membres devraient élaborer et perfectionner des systèmes ouverts, souples et complémentaires d'enseignement général, technique et professionnel, d'orientation scolaire et professionnelle et de formation professionnelle, que ces activités se déroulent à l'intérieur ou hors du système scolaire.

(2) Les Membres devraient s'efforcer notamment:

- a) d'assurer à tous l'égalité d'accès à l'orientation et à la formation professionnelles;
- b) de prévoir, à l'intention des divers groupes de la population, une orientation professionnelle continue largement conçue et réaliste, portant sur toutes les branches de l'activité économique;
- c) d'élaborer des systèmes complets de formation couvrant tous les aspects du travail productif dans toutes les branches de l'activité économique;
- d) de faciliter la mobilité entre diverses filières de formation, au sein d'une profession ou d'un secteur économique déterminés et entre des professions et des secteurs économiques différents ainsi qu'entre divers niveaux de responsabilité;
- e) de coordonner la formation professionnelle destinée à un secteur de l'économie ou à une branche de l'activité économique avec celle qui est destinée à d'autres secteurs ou à d'autres branches;
- f) d'élaborer des structures de formation professionnelle systématique dans toutes les branches de l'activité économique pour tous les genres de travail et pour tous les niveaux de qualification professionnelle et de responsabilité;
- g) d'offrir à tous les travailleurs des possibilités réelles de se réintégrer au système d'éducation à un niveau tenant compte de leur expérience professionnelle;
- h) d'établir une coopération et une coordination étroites entre l'orientation et la formation professionnelles données en dehors du système

scolaire, d'une part, l'orientation scolaire et le système d'éducation scolaire, d'autre part;

- i) de créer des conditions permettant aux travailleurs de compléter leur formation professionnelle par une formation syndicale donnée par leurs organisations représentatives;

IV. FORMATION PROFESSIONNELLE

A. Dispositions générales

23. (1) Les travailleurs qui reçoivent une formation dans l'entreprise devraient:

- a) recevoir une rémunération ou allocation adéquate;
- b) bénéficier du même régime de sécurité sociale que le personnel régulier de l'entreprise.

(2) Les travailleurs qui reçoivent une formation autre que sur le tas devraient bénéficier d'un congé-éducation conformément aux dispositions de la convention et de la recommandation sur le congé-éducation payé, 1974.

XII. ASPECTS ADMINISTRATIFS ET ORGANISMES REPRÉSENTATIFS

69. (1) Les pouvoirs publics et les organismes responsables de l'enseignement général et de l'orientation professionnelle, de l'enseignement technique et professionnel et de la formation professionnelle, de la formation du personnel chargé de la mise en valeur des ressources humaines et de la formation des cadres dirigeants, les pouvoirs publics et les organismes s'occupant de la planification et de la mise en œuvre des politiques de l'emploi et des politiques de développement économique et social, ainsi que les organismes représentant aussi bien les diverses branches de l'activité économique et les diverses professions que les différents groupes de la population intéressés devraient contribuer à l'élaboration des politiques, à la planification et à la mise en œuvre de programmes d'orientation et de formation professionnelles.

(2) Lorsque des organismes responsables de la gestion des institutions publiques de formation et chargés d'en surveiller le fonctionnement existent, des représentants des organisations d'employeurs et de travailleurs devraient en faire partie; lorsque de tels organismes n'existent pas, des représentants des organisations d'employeurs et de travailleurs devraient participer d'une autre manière à la création, à la gestion et à la surveillance de telles institutions.

I. Travail forcé

Convention (n° 105) sur l'abolition du travail forcé, 1957

Article 1

Tout Membre de l'Organisation internationale du Travail qui ratifie la présente convention s'engage à supprimer le travail forcé ou obligatoire et à n'y recourir sous aucune forme:

- a) en tant que mesure de coercition ou d'éducation politique ou en tant que sanction à l'égard de personnes qui ont ou expriment certaines opinions politiques ou manifestent leur opposition idéologique à l'ordre politique, social ou économique établi;
- b) en tant que méthode de mobilisation et d'utilisation de la main-d'œuvre à des fins de développement économique;
- c) en tant que mesure de discipline du travail;
- d) en tant que punition pour avoir participé à des grèves;
- e) en tant que mesure de discrimination raciale, sociale, nationale ou religieuse.

Article 2

Tout Membre de l'Organisation internationale du Travail qui ratifie la présente convention s'engage à prendre des mesures efficaces en vue de l'abolition immédiate et complète du travail forcé ou obligatoire tel qu'il est décrit à l'article 1 de la présente convention.

4

CONVENTIONS ET RECOMMANDATIONS CONCERNANT LES RELATIONS PROFESSIONNELLES ET LA CONSULTATION DES ORGANISATIONS D'EMPLOYEURS ET DE TRAVAILLEURS

**(Extraits avec la totalité
des dispositions de fond)**

Recommandation (n°91) sur les conventions collectives, 1951

I. PROCEDURE DES NEGOCIATIONS COLLECTIVES

1. (1) Des systèmes adaptés aux circonstances propres à chaque pays devraient être établis, par voie contractuelle ou législative, suivant la méthode qui correspond aux conditions nationales, soit pour la négociation, la conclusion, la révision et le renouvellement des conventions collectives, soit en vue d'assister les parties lors de la négociation, de la conclusion, de la révision et du renouvellement des conventions collectives.

(2) L'organisation, le fonctionnement et la portée de ces systèmes devraient être déterminés par des accords entre les parties ou par la législation nationale, suivant la méthode qui correspond aux conditions du pays dont il s'agit.

II. DÉFINITIONS DES CONVENTIONS COLLECTIVES

2. (1) Aux fins de la présente recommandation, on entend par «convention collective» tout accord écrit relatif aux conditions de travail et d'emploi conclu entre, d'une part, un employeur, un groupe d'employeurs ou une ou plusieurs organisations d'employeurs, et, d'autre part, une ou plusieurs organisations représentatives de travailleurs, ou, en l'absence de telles organisations, les représentants des travailleurs intéressés, dûment élus et mandatés par ces derniers en conformité avec la législation nationale.

(2) Rien dans la présente définition ne devrait être interprété comme impliquant la reconnaissance d'une organisation de travailleurs créée, dominée ou financée par des employeurs ou leurs représentants.

III. EFFETS DES CONVENTIONS COLLECTIVES

3. (1) Toute convention collective devrait lier ses signataires ainsi que les personnes au nom desquelles la convention est conclue. Les employeurs et les travailleurs liés par une convention collective ne devraient pas pouvoir convenir, par le moyen de contrats de travail, de dispositions contraires à celles de la convention collective.

(2) Les dispositions de tels contrats de travail contraires à une convention collective devraient être considérées comme nulles et devraient être remplacées d'office par les dispositions correspondantes de la convention collective.

(3) Les dispositions de contrats de travail plus favorables aux travailleurs que celles que prévoit la convention collective ne devraient pas être considérées comme contraires à la convention collective.

(4) Si l'application effective des dispositions des conventions collectives est assurée par les parties à ces conventions, les dispositions prévues dans les alinéas qui précèdent ne devraient pas être interprétées comme requérant des mesures législatives.

4. Les dispositions d'une convention collective devraient être applicables à tous les travailleurs des catégories intéressées employés dans les établissements visés par la convention collective, à moins que la convention collective en question ne prévoie expressément le contraire.

IV. EXTENSION DES CONVENTIONS COLLECTIVES

5. (1) Lorsqu'il apparaît approprié, compte tenu du système de conventions collectives en vigueur, des mesures à déterminer par la législation nationale et adaptées aux circonstances propres à chaque pays devraient être prises pour rendre applicables toutes ou certaines dispositions d'une convention collective à tous les employeurs et travailleurs compris dans le champ d'application professionnel et territorial de la convention.

(2) La législation nationale pourrait subordonner l'extension d'une convention collective notamment aux conditions suivantes:

- a) la convention collective devrait déjà viser un nombre d'employeurs et de travailleurs intéressés suffisamment représentatif du point de vue de l'autorité compétente;
- b) la demande d'extension de la convention collective devrait, en règle générale, être faite par une ou plusieurs organisations de travailleurs ou d'employeurs qui sont parties à la convention collective;

- c) les employeurs et les travailleurs auxquels la convention collective serait rendue applicable devraient être invités à présenter au préalable leurs observations.

V. INTERPRETATION DES CONVENTIONS COLLECTIVES

6. Les différends résultant de l'interprétation d'une convention collective devraient être soumis à une procédure de règlement appropriée établie, soit par accord entre les parties, soit par voie législative, suivant la méthode qui correspond aux conditions nationales.

VI. CONTROLE DE L'APPLICATION DES CONVENTIONS COLLECTIVES

7. Le contrôle de l'application des conventions collectives devrait être assuré, soit par les organisations d'employeurs et de travailleurs parties aux conventions collectives, soit par les organismes de contrôle existants ou des organismes constitués à cet effet.

VII. MESURES DIVERSES

8. La législation nationale pourra prévoir notamment:

- a) l'obligation pour les employeurs liés par des conventions collectives de prendre des mesures appropriées en vue de porter à la connaissance des travailleurs intéressés le texte des conventions collectives applicables à leurs entreprises;
- b) l'enregistrement ou le dépôt des conventions collectives et de toutes modifications qui y seraient ultérieurement apportées;
- c) la fixation d'une période minimum pendant laquelle les conventions collectives devront, lorsque leur texte ne contient pas de disposition contraire, être considérées comme étant en vigueur, à moins qu'elles ne soient, avant leur échéance, modifiées ou annulées par les parties.

Recommandation (n° 92) sur la conciliation et l'arbitrage volontaires, 1951

I. CONCILIATION VOLONTAIRE

1. Des organismes de conciliation volontaire adaptés aux conditions nationales devraient être établis en vue de contribuer à la prévention et au règlement des conflits du travail entre employeurs et travailleurs.

2. Tout organisme de conciliation volontaire établi sur une base mixte devrait comprendre une représentation égale des employeurs et des travailleurs.

Droit syndical de l'OIT

3. (1) La procédure devrait être gratuite et expéditive: tout délai qui serait prescrit par la législation nationale devrait être fixé d'avance et réduit à un minimum.

(2) Des dispositions devraient être prises pour que la procédure puisse être engagée, soit sur l'initiative de l'une des parties au conflit, soit d'office par l'organisme de conciliation volontaire.

4. Si un conflit a été soumis à une procédure de conciliation avec le consentement de toutes les parties intéressées, celles-ci devraient être encouragées à s'abstenir de grèves et de lock-out pendant que la conciliation est en cours.

5. Tous accords auxquels aboutissent les parties, soit au cours de la procédure, soit au terme de celle-ci, devraient être rédigés par écrit et assimilés à des conventions normalement conclues.

II. ARBITRAGE VOLONTAIRE

6. Si un conflit a été soumis pour règlement final à l'arbitrage avec le consentement de toutes les parties intéressées, celles-ci devraient, tant que la procédure d'arbitrage est en cours, être encouragées à s'abstenir de grèves et de lock-out et à accepter la décision arbitrale.

III. DISPOSITION GENERALE

7. Aucune disposition de la présente recommandation ne pourra être interprétée comme limitant d'une manière quelconque le droit de grève.

Recommandation (n° 94) concernant la collaboration sur le plan de l'entreprise, 1952

1. Des mesures appropriées devraient être prises en vue de promouvoir la consultation et la collaboration entre employeurs et travailleurs sur le plan de l'entreprise pour les questions d'intérêt commun n'entrant pas dans le cadre des procédures de négociation collective ou ne faisant pas normalement l'objet d'autres procédures de détermination des conditions d'emploi.

2. Conformément à la coutume ou à la pratique nationales, cette consultation et cette collaboration devraient:

- a) soit être favorisées par l'encouragement d'accords volontaires entre les parties;
- b) soit être mises en œuvre par une législation instituant des organismes de consultation et de collaboration et déterminant leur portée, leur compétence, leur structure et les modalités de leur fonctionnement, compte tenu des conditions propres aux diverses entreprises;

- c) soit être favorisées ou mises en œuvre par une combinaison de ces deux méthodes.

Recommandation (n° 113) sur la consultation aux échelons industriel et national, 1960

1. (1) Des mesures appropriées aux conditions nationales devraient être prises en vue de promouvoir aux échelons industriel et national une consultation et une collaboration efficaces entre les autorités publiques et les organisations d'employeurs et de travailleurs, ainsi qu'entre ces organisations, pour atteindre les objectifs prévus aux paragraphes 4 et 5 ci-dessous et sur telles autres questions d'intérêt mutuel qui pourraient être déterminées par les parties.

(2) Lesdites mesures devraient être appliquées sans que soit exercée à rencontre de ces organisations ni entre elles aucune discrimination qui serait fondée sur des critères tels que la race, le sexe, la religion, l'opinion politique ou l'ascendance nationale de leurs membres.

2. Cette consultation et cette collaboration ne devraient porter atteinte ni à la liberté syndicale, ni aux droits des organisations d'employeurs et de travailleurs, y compris leur droit de négociation collective.

3. Conformément à la coutume ou à la pratique nationales, cette consultation et cette collaboration devraient être assurées ou favorisées:

- a) soit par l'action volontaire des organisations d'employeurs et de travailleurs;
- b) soit par des mesures d'encouragement prises par les autorités publiques;
- c) soit par voie de législation;
- d) soit par une quelconque combinaison de ces méthodes.

4. Cette consultation et cette collaboration devraient avoir pour objectif général de promouvoir une mutuelle compréhension et de bonnes relations entre les autorités publiques et les organisations d'employeurs et de travailleurs, ainsi qu'entre ces organisations, en vue de développer l'économie en général, ou certaines de ses branches, d'améliorer les conditions de travail et d'élever les niveaux de vie.

5. Cette consultation et cette collaboration devraient notamment viser:

- a) à permettre l'examen en commun, par les organisations d'employeurs et de travailleurs, des problèmes d'intérêt mutuel en vue d'aboutir, dans toute la mesure possible, à des solutions acceptées de part et d'autre;

- b) à faire en sorte que les autorités publiques compétentes sollicitent de façon appropriée les vues, les conseils et le concours des organisations d'employeurs et de travailleurs dans des domaines tels que:
- i) la préparation et la mise en œuvre de la législation touchant leurs intérêts;
 - ii) la création et le fonctionnement d'organismes nationaux tels que ceux qui s'occupent de l'organisation de l'emploi, de la formation et de la réadaptation professionnelles, de la protection des travailleurs, de l'hygiène et de la sécurité industrielles, de la productivité, de la sécurité sociale et du bien-être;
 - iii) l'élaboration et la mise en œuvre des plans de développement économique et social.

Recommandation (n° 129) sur les communications dans l'entreprise, 1967

I. CONSIDERATIONS GENERALES

1. Chaque Membre devrait prendre les mesures nécessaires pour porter les dispositions de la présente recommandation à l'attention des personnes, organisations et autorités qui peuvent être intéressées à l'établissement et à l'application de politiques concernant les communications entre la direction et les travailleurs au sein des entreprises.

2. (1) Les employeurs et leurs organisations de même que les travailleurs et leurs organisations devraient, dans leur intérêt commun, reconnaître l'importance, dans les entreprises, d'un climat de compréhension et de confiance réciproques, favorable à la fois à l'efficacité de l'entreprise et aux aspirations des travailleurs.

(2) Ce climat devrait être favorisé par la diffusion et l'échange rapides d'informations aussi complètes et objectives que possible, se rapportant aux divers aspects de la vie de l'entreprise et aux conditions sociales des travailleurs.

(3) En vue de promouvoir un tel climat, les chefs d'entreprise devraient adopter, après consultation des représentants des travailleurs, des mesures appropriées pour appliquer une politique efficace de communication avec les travailleurs et leurs représentants.

3. Une politique efficace de communication devrait garantir que des informations soient diffusées et que des consultations aient lieu entre les parties intéressées avant que des décisions sur des questions d'intérêt majeur soient prises par la direction, dans la mesure où la transmission de ces informations n'est préjudiciable à aucune des parties.

4. Les méthodes de communication ne devraient en aucune manière porter atteinte à la liberté syndicale; elles ne devraient en aucune façon porter préjudice aux représentants des travailleurs librement choisis ni à leurs organisations, ni limiter les attributions des institutions qui, selon la législation et la pratique nationales, représentent le personnel.

5. Les organisations d'employeurs et de travailleurs devraient procéder à des consultations réciproques et à des échanges de vues pour examiner les mesures à prendre en vue d'encourager et de promouvoir l'acceptation et l'application effective des politiques de communication.

6. Des mesures devraient être prises pour donner aux intéressés une formation relative à l'utilisation des méthodes de communication et pour leur fournir, dans la mesure du possible, les données nécessaires à la compréhension de toutes les questions devant faire l'objet de communications.

7. Les chefs d'entreprise, les organisations d'employeurs et de travailleurs, les institutions représentatives du personnel ainsi que, lorsque cela paraît approprié compte tenu des conditions nationales, les autorités publiques devraient s'inspirer, dans l'établissement et dans l'application d'une politique de communication, des dispositions figurant dans la partie II ci-dessous.

II. ELEMENTS POUR UNE POLITIQUE DE COMMUNICATION DANS L'ENTREPRISE

8. Toute politique de communication devrait être adaptée à la nature de l'entreprise intéressée, compte tenu de son importance, de la composition de son personnel et des intérêts de celui-ci.

9. Pour répondre à son objet, tout système de communication au sein d'une entreprise devrait tendre à assurer une communication véritable, s'exerçant régulièrement et dans les deux sens:

- a) entre les représentants de la direction (chef d'établissement, chef d'atelier, contremaître, etc.) et le personnel;
- b) entre le chef d'établissement, le directeur du personnel ou tout autre représentant de la haute direction, et les représentants syndicaux ou telles autres personnes auxquelles la législation, les conventions collectives ou la pratique nationale confèrent le soin de représenter les intérêts des travailleurs dans l'entreprise.

10. Lorsque la direction désire transmettre des informations par l'intermédiaire des représentants des travailleurs, ceux-ci, s'ils acceptent de le faire, devraient se voir accorder les moyens de communiquer rapidement et complètement ces informations aux travailleurs intéressés.

11. Lorsque la direction choisit le circuit ou les circuits de communication qui lui paraissent appropriés au genre d'information à

Droit syndical de l'OIT

transmettre, elle devrait tenir dûment compte de la différence de nature des fonctions des cadres et des représentants des travailleurs afin de ne pas affaiblir leurs positions respectives.

12. Le choix du moyen approprié de communication et celui du moment où une communication est effectuée devraient être faits sur la base des circonstances de chaque situation particulière, compte tenu de la pratique nationale.

13. Les moyens de communication pourraient comporter notamment:

- a) des réunions ayant pour but des échanges de vues et d'informations;
- b) des communications s'adressant à des groupes déterminés du personnel, telles que les bulletins destinés à la maîtrise et les manuels sur la politique du personnel;
- c) des communications et moyens d'information de large diffusion, tels que: journaux et magazines d'entreprise, circulaires et brochures d'information et d'accueil, tableaux d'affichage, rapports annuels et financiers, rédigés dans une forme compréhensible pour tous les travailleurs, lettres au personnel, expositions, visites d'usines, films, films fixes et diapositives, radio et télévision;
- d) des moyens destinés à permettre au personnel de présenter ses suggestions et d'exprimer ses idées sur les questions se rapportant à la marche de l'entreprise.

14. La nature des informations à communiquer et leur présentation devraient être arrêtées de manière à favoriser une compréhension réciproque quant aux problèmes que pose la complexité des activités de l'entreprise.

15. (1) Les informations à transmettre par la direction devraient, compte tenu de leur nature, être adressées, soit aux représentants des travailleurs, soit aux membres du personnel, et comprendre, autant que possible, tout ce qui peut intéresser les membres du personnel sur la marche et l'avenir de l'entreprise et sur leur propre situation présente et future, dans la mesure où la transmission de ces informations n'est pas préjudiciable aux parties.

(2) La direction devrait, en particulier, transmettre des informations sur les sujets suivants:

- a) les conditions générales d'emploi, y compris l'engagement, le transfert et la cessation de la relation de travail;
- b) la description des fonctions des divers postes de travail et de leur position respective dans la structure de l'entreprise;
- c) les possibilités de formation professionnelle et les perspectives d'avancement dans l'entreprise;

- d)* les conditions générales de travail;
- e)* les règlements de sécurité et d'hygiène du travail et les consignes pour la prévention des accidents et des maladies professionnelles;
- f)* les procédures établies pour l'examen des réclamations ainsi que les modalités de leur fonctionnement et les conditions de leur utilisation;
- g)* le fonctionnement des services pour le bien-être du personnel (soins médicaux, hygiène, cantines, logement, loisirs, épargne, facilités bancaires, etc.);
- h)* les systèmes de sécurité sociale ou d'assistance sociale existant dans l'entreprise;
- i)* la réglementation concernant les systèmes nationaux de sécurité sociale auxquels sont assujettis les travailleurs en raison de leur emploi dans l'entreprise;
- j)* la situation générale de l'entreprise et les perspectives ou plans de son développement futur;
- k)* l'explication des décisions susceptibles d'affecter, directement ou indirectement, la situation du personnel de l'entreprise;
- l)* les méthodes de consultation, de discussion et de collaboration entre la direction et ses représentants, d'une part, et le personnel et ses représentants, d'autre part.

(3) Lorsqu'il s'agit de questions ayant fait l'objet, soit de négociations entre l'employeur et les travailleurs ou leurs représentants dans l'entreprise, soit d'une convention collective conclue à un niveau dépassant celui de l'entreprise, les informations transmises devraient en faire état explicitement.

Recommandation (n° 130) sur l'examen des réclamations, 1967

I. MÉTHODES D'APPLICATION

1. La présente recommandation pourra être appliquée par voie de législation nationale, de conventions collectives, de règlements d'entreprise, de sentences arbitrales, ou de toute autre manière qui serait conforme à la pratique nationale et semblerait appropriée, compte tenu des conditions propres à chaque pays.

II. PRINCIPES GÉNÉRAUX

2. Tout travailleur, agissant individuellement ou conjointement avec d'autres travailleurs, qui considère avoir un motif de réclamation, devrait avoir le droit:

Droit syndical de l'OIT

- a) de présenter cette réclamation sans qu'il en résulte un quelconque préjudice pour l'intéressé ou les intéressés;
- b) de faire examiner cette réclamation selon une procédure appropriée.

3. Les motifs de réclamation peuvent résider dans toute mesure ou situation qui se rapporte aux relations entre employeur et travailleur ou qui affecte ou peut affecter les conditions d'emploi d'un ou de plusieurs travailleurs de l'entreprise, lorsque cette mesure ou cette situation leur paraît contraire, soit aux dispositions d'une convention collective en vigueur ou à celles d'un contrat individuel de travail, soit à un règlement d'entreprise, soit à la législation nationale, soit encore aux us et coutumes de la profession, de la branche d'activité économique ou du pays, compte tenu des règles de la bonne foi.

4. (1) Les dispositions de la présente recommandation ne s'appliquent pas aux revendications collectives tendant à la modification des conditions d'emploi.

(2) La distinction à faire entre, d'une part, les cas dans lesquels une plainte présentée par un ou plusieurs travailleurs est une réclamation devant être examinée dans le cadre des procédures visées par la présente recommandation et, d'autre part, les cas dans lesquels une plainte est une revendication d'ordre général devant être traitée par voie de négociation collective ou dans le cadre d'une autre procédure de règlement des conflits relève de la législation ou de la pratique nationales.

5. Lorsque des procédures pour l'examen des réclamations sont établies par voie de conventions collectives, les parties à une telle convention devraient être encouragées à inclure dans celle-ci une disposition prévoyant que, pendant la durée de validité de la convention, elles s'engagent à favoriser le règlement des réclamations dans le cadre des procédures prévues et à s'abstenir de toute action de nature à en entraver le fonctionnement efficace.

6. Les organisations de travailleurs ou les représentants des travailleurs dans l'entreprise devraient être associés, à l'égalité de droits et de responsabilités, aux employeurs ou à leurs organisations, de préférence par voie d'accord, pour l'établissement et la mise en œuvre des procédures de réclamation au sein de l'entreprise, conformément à la législation ou à la pratique nationales.

7. (1) En vue de réduire le nombre des réclamations, le plus grand soin devrait être apporté à l'établissement et au fonctionnement efficace d'une saine politique du personnel qui tienne compte des droits et intérêts des travailleurs et les respecte.

(2) Pour parvenir à une telle politique et pour résoudre les questions d'ordre social concernant les travailleurs dans l'entreprise, la direction devrait, avant de prendre une décision, coopérer avec les représentants des travailleurs.

8. Dans la mesure du possible, les réclamations devraient être réglées dans le cadre de l'entreprise elle-même, selon des procédures efficaces qui devraient être adaptées aux conditions du pays, de la branche d'activité économique et de l'entreprise intéressées et qui devraient présenter toutes les garanties d'objectivité pour les parties en cause.

9. Aucune des dispositions de la présente recommandation ne devrait avoir pour conséquence de restreindre le droit du travailleur de s'adresser directement à l'autorité compétente en matière de travail, à un tribunal du travail ou à une autre autorité judiciaire pour l'examen d'une réclamation lorsque ce droit lui est reconnu par la législation nationale.

III. PROCEDURES A L'INTERIEUR DE L'ENTREPRISE

10. (1) Les réclamations devraient normalement commencer par faire l'objet d'une tentative de règlement direct entre le travailleur intéressé, assisté ou non, et son chef immédiat.

(2) Lorsqu'une telle tentative de règlement a échoué, ou lorsque la réclamation, en raison de sa nature, ne se prête pas à une discussion directe entre le travailleur intéressé et son chef immédiat, le travailleur devrait avoir la possibilité de voir examiner son cas à un ou plusieurs échelons supérieurs, compte tenu de la nature de la réclamation, ainsi que de la structure et de la dimension de l'entreprise.

11. Les procédures de réclamation devraient être conçues et appliquées de telle sorte qu'il soit effectivement possible d'aboutir, à chaque échelon prévu par la procédure, à un règlement du cas librement accepté par le travailleur et l'employeur.

12. Les procédures de réclamation devraient être aussi simples et aussi rapides que possible, des délais appropriés pouvant au besoin être fixés à cet effet; ces procédures ne devraient comporter qu'un minimum de formalisme dans leur application.

13. (1) Le travailleur intéressé devrait avoir le droit de participer directement à la procédure de réclamation et de se faire assister ou représenter pendant l'examen de sa réclamation par un représentant d'une organisation de travailleurs, par un représentant des travailleurs de l'entreprise, ou par toute autre personne de son choix, conformément à la législation ou à la pratique nationales.

(2) L'employeur devrait avoir le droit d'être assisté ou représenté par une organisation d'employeurs.

(3) Toute personne, employée dans la même entreprise, qui assiste ou représente le travailleur pendant l'examen de sa réclamation, devrait, pourvu qu'elle respecte la procédure de réclamation, bénéficier de la même protection que celle prévue au paragraphe 2 a) ci-dessus.

Droit syndical de l'OIT

14. Le travailleur intéressé ou son représentant, si celui-ci est employé dans la même entreprise, devrait avoir la possibilité de disposer du temps nécessaire pour participer à la procédure de réclamation et ne devrait subir aucune perte de rémunération en raison de son absence pendant les heures de travail du fait de sa participation à ladite procédure, compte tenu des modalités -y compris des sauvegardes contre des abus - qui pourraient être fixées par la législation, les conventions collectives ou d'autres méthodes appropriées.

15. Si les parties le jugent nécessaire, un procès-verbal pourrait être établi d'un commun accord, des copies demeurant à la disposition desdites parties.

16. (1) Des mesures appropriées devraient être prises pour que les procédures de réclamation, ainsi que les modalités de leur fonctionnement et les conditions de leur utilisation, soient portées à la connaissance des travailleurs.

(2) Tout travailleur ayant présenté une réclamation devrait être tenu informé du déroulement de la procédure et de la suite réservée à sa réclamation.

IV. RÈGLEMENT DES RÉCLAMATIONS RESTÉES SANS SOLUTION

17. Lorsque tous les efforts en vue de régler une réclamation à l'intérieur de l'entreprise ont échoué, il devrait être possible, compte tenu de la nature de la réclamation, de la régler définitivement par une ou plusieurs des procédures suivantes:

- a) recours aux procédures prévues par les conventions collectives telles que l'examen conjoint du cas par les organisations d'employeurs et de travailleurs intéressées, ou l'arbitrage volontaire d'une ou de plusieurs personnes désignées avec l'accord de l'employeur et du travailleur intéressés ou de leurs organisations respectives;
- b) conciliation ou arbitrage par les autorités publiques compétentes;
- c) recours à un tribunal du travail ou à une autre autorité judiciaire;
- d) toute autre procédure qui peut être appropriée, compte tenu des conditions nationales.

18. (1) Le travailleur devrait disposer du temps nécessaire pour participer aux procédures mentionnées au paragraphe 17 ci-dessus.

(2) Le fait pour le travailleur d'avoir recours à l'une des procédures prévues au paragraphe 17 ci-dessus ne devrait pas entraîner pour lui une perte de rémunération lorsque sa réclamation est reconnue fondée au cours de la procédure. Tous les efforts devraient être faits, dans les cas où cela est possible, pour que ces procédures fonctionnent en dehors des heures de travail des travailleurs intéressés.

Convention (n° 158) sur le licenciement, 1982

PARTIE I. METHODES D'APPLICATION, CHAMP D'APPLICATION

ET DÉFINITION

Article 1

Pour autant que l'application de la présente convention n'est pas assurée par voie de conventions collectives, de sentences arbitrales ou de décisions judiciaires, ou de toute autre manière conforme à la pratique nationale, elle devra l'être par voie de législation nationale.

Article 2

1. La présente convention s'applique à toutes les branches d'activité économique et à tous les travailleurs salariés.

2. Un Membre pourra exclure du champ d'application de l'ensemble ou de certaines des dispositions de la présente convention les catégories suivantes de travailleurs salariés:

- a) les travailleurs engagés aux termes d'un contrat de travail portant sur une période déterminée ou une tâche déterminée;
- b) les travailleurs effectuant une période d'essai ou n'ayant pas la période d'ancienneté requise, à condition que la durée de celle-ci soit fixée d'avance et qu'elle soit raisonnable;
- c) les travailleurs engagés à titre occasionnel pour une courte période.

3. Des garanties adéquates seront prévues contre le recours à des contrats de travail de durée déterminée visant à éluder la protection découlant de la présente convention.

4. Pour autant qu'il soit nécessaire, des mesures pourront être prises par l'autorité compétente ou par l'organisme approprié dans un pays, après consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs intéressés, là où il en existe, afin d'exclure de l'application de la présente convention ou de certaines de ses dispositions certaines catégories de travailleurs salariés dont les conditions d'emploi sont soumises à un régime spécial qui, dans son ensemble, leur assure une protection au moins équivalente à celle offerte par la convention.

5. Pour autant qu'il soit nécessaire, des mesures pourront être prises par l'autorité compétente ou par l'organisme approprié dans un pays, après consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs intéressés, là où il en existe, afin d'exclure de l'application de la présente convention ou de certaines de ses dispositions d'autres catégories limitées de travail leurs salariés au sujet desquelles se posent des problèmes particuliers revêtant une certaine importance, eu égard aux conditions d'emploi

Droit syndical de l'OIT

particulières des travailleurs intéressés, à la taille de l'entreprise qui les emploie ou à sa nature.

6. Tout Membre qui ratifie la présente convention devra, dans le premier rapport sur l'application de la convention qu'il sera tenu de présenter en vertu de l'article 22 de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail, indiquer, avec motifs à l'appui, les catégories qui pourront avoir été l'objet d'une exclusion en application des paragraphes 4 et 5 du présent article, et il devra exposer dans des rapports ultérieurs l'état de sa législation et de sa pratique à leur égard en précisant dans quelle mesure il a été donné effet ou il est proposé de donner effet à la convention en ce qui les concerne.

Article 3

Aux fins de la présente convention, le terme «licenciement» signifie la cessation de la relation de travail à l'initiative de l'employeur.

PARTIE II. NORMES D'APPLICATION GENERALE

SECTION A. JUSTIFICATION DU LICENCIEMENT

Article 4

Un travailleur ne devra pas être licencié sans qu'il existe un motif valable de licenciement lié à l'aptitude ou à la conduite du travailleur ou fondé sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service.

Article 5

Ne constituent pas des motifs valables de licenciement, notamment:

- a) l'affiliation syndicale ou la participation à des activités syndicales en dehors des heures de travail ou, avec le consentement de l'employeur, durant les heures de travail;
- b) le fait de solliciter, d'exercer ou d'avoir exercé un mandat de représentation des travailleurs;
- c) le fait d'avoir déposé une plainte ou participé à des procédures engagées contre un employeur en raison de violations alléguées de la législation, ou présenté un recours devant les autorités administratives compétentes;
- d) la race, la couleur, le sexe, l'état matrimonial, les responsabilités familiales, la grossesse, la religion, l'opinion politique, l'ascendance nationale ou l'origine sociale;
- e) l'absence du travail pendant le congé de maternité.

Article 6

1. L'absence temporaire du travail en raison d'une maladie ou d'un accident ne devra pas constituer une raison valable de licenciement.

2. La définition de ce qui constitue l'absence temporaire du travail, la mesure dans laquelle un certificat médical sera requis et les limitations possibles dans l'application du paragraphe 1 du présent article seront déterminées conformément aux méthodes d'application mentionnées à l'article 1 de la présente convention.

**SECTION B. PROCÉDURE À SUIVRE AVANT LE LICENCIEMENT OU
AU MOMENT DE CELUI-CI**

Article 7

Un travailleur ne devra pas être licencié pour des motifs liés à sa conduite ou à son travail avant qu'on ne lui ait offert la possibilité de se défendre contre les allégations formulées, à moins que l'on ne puisse pas raisonnablement attendre de l'employeur qu'il lui offre cette possibilité.

**SECTION C. PROCÉDURE DE RECOURS
CONTRE LE LICENCIEMENT**

Article 8

1. Un travailleur qui estime avoir fait l'objet d'une mesure de licenciement injustifiée aura le droit de recourir contre cette mesure devant un organisme impartial tel qu'un tribunal, un tribunal du travail, une commission d'arbitrage ou un arbitre.

2. Dans les cas où le licenciement aura été autorisé par une autorité compétente, l'application du paragraphe 1 du présent article pourra être adaptée en conséquence conformément à la législation et à la pratique nationales.

3. Un travailleur pourra être considéré comme ayant renoncé à exercer son droit de recourir contre le licenciement s'il ne l'a pas fait dans un délai raisonnable.

Article 9

1. Les organismes mentionnés à l'article 8 de la présente convention devront être habilités à examiner les motifs invoqués pour justifier le licenciement ainsi que les autres circonstances du cas et à décider si le licenciement était justifié.

2. Afin que le salarié n'ait pas à supporter seul la charge de prouver que le licenciement n'était pas justifié, les méthodes d'application mentionnées à l'article 1 de la présente convention devront prévoir l'une ou l'autre ou les deux possibilités suivantes:

- a) la charge de prouver l'existence d'un motif valable de licenciement tel que défini à l'article 4 de la présente convention devra incomber à l'employeur;
- b) les organismes mentionnés à l'article 8 de la présente convention devront être habilités à former leur conviction quant aux motifs du

Droit syndical de l'OIT

licenciement au vu des éléments de preuve fournis par les parties et selon des procédures conformes à la législation et à la pratique nationales.

3. En cas de licenciement motivé par les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service, les organismes mentionnés à l'article 8 de la présente convention devront être habilités à déterminer si le licenciement est intervenu véritablement pour ces motifs, étant entendu que l'étendue de leurs pouvoirs éventuels pour décider si ces motifs sont suffisants pour justifier ce licenciement sera définie par les méthodes d'application mentionnées à l'article 1 de la présente convention.

Article 10

Si les organismes mentionnés à l'article 8 de la présente convention arrivent à la conclusion que le licenciement est injustifié, et si, compte tenu de la législation et de la pratique nationales, ils n'ont pas le pouvoir ou n'estiment pas possible dans les circonstances d'annuler le licenciement et/ou d'ordonner ou de proposer la réintégration du travailleur, ils devront être habilités à ordonner le versement d'une indemnité adéquate ou toute autre forme de réparation considérée comme appropriée.

SECTION D. PRÉAVIS

Article 11

Un travailleur qui va faire l'objet d'une mesure de licenciement aura droit à un préavis d'une durée raisonnable ou à une indemnité en tenant lieu, à moins qu'il ne se soit rendu coupable d'une faute grave, c'est-à-dire une faute de nature telle que l'on ne peut raisonnablement exiger de l'employeur qu'il continue à occuper ce travailleur pendant la période du préavis.

SECTION E. INDEMNITÉ DE DÉPART ET AUTRES FORMES DE PROTECTION DU REVENU

Article 12

1. Un travailleur licencié aura droit, conformément à la législation et à la pratique nationales:

- a) soit à une indemnité de départ ou à d'autres prestations similaires dont le montant sera fonction, entre autres éléments, de l'ancienneté et du niveau de salaire et qui seront versées directement par l'employeur ou par un fonds constitué par des cotisations des employeurs;
- b) soit à des prestations d'assurance chômage ou d'assistance aux chômeurs ou à d'autres prestations de sécurité sociale, telles que les prestations de vieillesse ou d'invalidité, aux conditions normales ouvrant droit à de telles prestations;
- c) soit à une combinaison de ces indemnités et prestations.

2. Lorsqu'un travailleur ne remplit pas les conditions requises pour bénéficier de prestations d'assurance chômage ou d'assistance aux chômeurs, au titre d'un régime de portée générale, il ne pourra prétendre aux indemnités ou prestations visées à l'alinéa *a*) du paragraphe 1 du présent article du seul fait qu'il ne reçoit pas de prestations de chômage au titre de l'alinéa *b*) dudit paragraphe.

3. En cas de licenciement pour faute grave, la perte du droit aux indemnités ou prestations mentionnées à l'alinéa *a*) du paragraphe 1 du présent article pourra être prévue par les méthodes d'application mentionnées à l'article 1 de la présente convention.

PARTIE III. DISPOSITIONS COMPLÉMENTAIRES CONCERNANT LES LICENCIEMENTS POUR DES MOTIFS ÉCONOMIQUES, TECHNOLOGIQUES, STRUCTURELS OU SIMILAIRES

SECTION A. CONSULTATION DES REPRÉSENTANTS DES TRAVAILLEURS

Article 13

1. L'employeur qui envisage des licenciements pour des motifs de nature économique, technologique, structurelle ou similaire devra:

- a*) fournir en temps utile aux représentants des travailleurs intéressés les informations pertinentes, y compris les motifs des licenciements envisagés, le nombre et les catégories de travailleurs qu'ils sont susceptibles d'affecter et la période au cours de laquelle il est prévu d'y procéder;
- b*) donner, conformément à la législation et à la pratique nationales, aussi longtemps à l'avance que possible, l'occasion aux représentants des travailleurs intéressés d'être consultés sur les mesures à prendre pour prévenir ou limiter les licenciements et les mesures visant à atténuer les effets défavorables de tout licenciement pour les travailleurs intéressés, notamment les possibilités de reclassement dans un autre emploi.

2. L'application du paragraphe 1 du présent article pourra être limitée, par les méthodes d'application mentionnées à l'article 1 de la présente convention, aux cas où le nombre des travailleurs dont le licenciement est envisagé atteint au moins un nombre déterminé ou un pourcentage déterminé du personnel.

3. Aux fins du présent article, l'expression «représentants des travailleurs intéressés» signifie les représentants des travailleurs reconnus comme tels par la législation ou la pratique nationales, conformément à la convention concernant les représentants des travailleurs, 1971.

SECTION B. NOTIFICATION À L'AUTORITÉ COMPÉTENTE

Article 14

1. Lorsque l'employeur envisage des licenciements pour des motifs de nature économique, technologique, structurelle ou similaire, il devra, conformément à la législation et à la pratique nationales, les notifier à l'autorité compétente aussi longtemps à l'avance que possible, en lui donnant les informations pertinentes, y compris un exposé écrit des motifs de ces licenciements, du nombre et des catégories de travailleurs qu'ils sont susceptibles d'affecter et de la période au cours de laquelle il est prévu d'y procéder.

2. La législation nationale pourra limiter l'application du paragraphe 1 du présent article aux cas où le nombre des travailleurs dont le licenciement est envisagé atteint au moins un nombre déterminé ou un pourcentage déterminé du personnel.

3. L'employeur devra informer l'autorité compétente des licenciements mentionnés au paragraphe 1 du présent article dans un délai minimum, à déterminer par la législation nationale, avant de procéder à ces licenciements.

Recommandation (n° 166) sur le licenciement, 1982

I. MÉTHODES D'APPLICATION, CHAMP D'APPLICATION ET DÉFINITIONS

1. L'application des dispositions de la présente recommandation peut être assurée par voie de législation nationale, de conventions collectives, de règlements d'entreprise, de sentences arbitrales ou de décisions judiciaires, ou de toute autre manière conforme à la pratique nationale et tenant compte des conditions propres à chaque pays.

2. (1) La présente recommandation s'applique à toutes les branches d'activité économique et à tous les travailleurs salariés.

(2) Un Membre pourra exclure du champ d'application de l'ensemble ou de certaines des dispositions de la présente recommandation les catégories suivantes de travailleurs salariés:

- a) les travailleurs engagés aux termes d'un contrat de travail portant sur une période déterminée ou une tâche déterminée;
- b) les travailleurs effectuant une période d'essai ou n'ayant pas la période d'ancienneté requise, à condition que la durée de celles-ci soit fixée d'avance et qu'elle soit raisonnable;
- c) les travailleurs engagés à titre occasionnel pour une courte période.

(3) Pour autant qu'il soit nécessaire, des mesures pourraient être prises par l'autorité compétente ou par l'organisme approprié dans un pays, après consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs intéressés, là où il en existe, afin d'exclure de l'application de la présente recommandation ou de certaines de ses dispositions certaines catégories de travailleurs salariés dont les conditions d'emploi sont soumises à un régime spécial qui, dans son ensemble, leur assure une protection au moins équivalente à celle offerte par la recommandation.

(4) Pour autant qu'il soit nécessaire, des mesures pourraient être prises par l'autorité compétente ou par l'organisme approprié dans un pays, après consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs intéressés, là où il en existe, afin d'exclure de l'application de la présente recommandation ou de certaines de ses dispositions d'autres catégories limitées de travailleurs salariés au sujet desquelles se posent des problèmes particuliers revêtant une certaine importance, eu égard aux conditions d'emploi particulières des travailleurs intéressés, à la taille de l'entreprise qui les emploie ou à sa nature.

3. (1) Des garanties adéquates contre le recours à des contrats de travail de durée déterminée visant à éluder la protection découlant de la convention sur le licenciement, 1982, et de la présente recommandation devraient être prévues.

(2) A cette fin, l'une ou plusieurs des mesures suivantes pourraient, par exemple, être prévues:

- a) restreindre l'utilisation de contrats de durée déterminée aux cas où, en raison soit de la nature du travail à effectuer, soit des conditions dans lesquelles ce travail doit être accompli, soit des intérêts du travailleur, la relation de travail ne pourrait avoir une durée indéterminée;
- b) assimiler les contrats de durée déterminée, sauf dans les cas mentionnés à l'alinéa a) du présent sous-paragraphe, à des contrats de travail de durée indéterminée;
- c) assimiler les contrats de durée déterminée, lorsqu'ils ont fait l'objet d'un ou de plusieurs renouvellements, à des contrats de travail de durée indéterminée, sauf dans les cas mentionnés à l'alinéa a) du présent sous-paragraphe.

4. Aux fins de la présente recommandation, le terme «licenciement» signifie la cessation de la relation de travail à l'initiative de l'employeur.

II. NORMES D'APPLICATION GENERALE

Justification du licenciement

5. Outre les cas prévus à l'article 5 de la convention sur le licenciement, 1982, ne devraient pas constituer des motifs valables de licenciement:

Droit syndical de l'OIT

- a) l'âge, sous réserve de la législation et de la pratique nationales en ce qui concerne la retraite;
- b) l'absence du travail due au service militaire obligatoire ou à d'autres obligations civiques, conformément à la législation et à la pratique nationales.

6. (1) L'absence temporaire du travail en raison d'une maladie ou d'un accident ne devrait pas constituer une raison valable de licenciement.

(2) La définition de ce qui constitue l'absence temporaire du travail, la mesure dans laquelle un certificat médical serait requis et les limitations possibles dans l'application des dispositions du sous-paragraphe (1) du présent paragraphe devraient être déterminées conformément aux méthodes d'application mentionnées au paragraphe 1 de la présente recommandation.

Procédure à suivre avant le licenciement ou au moment de celui-ci

7. Un travailleur ne devrait pas être licencié pour une faute qui, aux termes de la législation ou de la pratique nationales, ne justifierait le licenciement que si elle était répétée à une ou à plusieurs reprises, à moins que l'employeur ne lui ait donné, par écrit, un avertissement approprié.

8. Un travailleur ne devrait pas être licencié pour insuffisance professionnelle, à moins que l'employeur ne lui ait donné les instructions appropriées et ne l'ait dûment averti par écrit et que le travailleur continue à ne pas s'acquitter de son travail de manière satisfaisante après l'expiration d'un délai raisonnable qui devrait lui permettre d'y parvenir.

9. Un travailleur devrait avoir le droit d'être assisté par une autre personne lorsqu'il se défend, comme le prévoit l'article 7 de la convention sur le licenciement, 1982, contre des allégations relatives à sa conduite ou à son travail qui sont susceptibles d'entraîner son licenciement; ce droit pourrait être précisé par les méthodes d'application mentionnées au paragraphe 1 de la présente recommandation.

10. L'employeur devrait être censé avoir renoncé à son droit de licencier un travailleur pour faute s'il ne l'a pas fait dans un délai raisonnable après avoir eu connaissance de la faute en question.

11. L'employeur pourrait consulter les représentants des travailleurs avant de prendre une décision définitive sur les cas individuels de licenciement.

12. L'employeur devrait notifier par écrit au travailleur sa décision de le licencier.

13. (1) Un travailleur auquel son licenciement a été notifié ou qui a été licencié devrait avoir le droit de se faire délivrer, à sa demande, par l'employeur une déclaration écrite du motif ou des motifs du licenciement.

(2) La disposition du sous-paragraphe (1) du présent paragraphe pourrait ne pas être appliquée en cas de licenciements collectifs pour les motifs mentionnés aux articles 13 et 14 de la convention sur le licenciement, 1982, si les procédures prévues dans ces articles sont suivies.

Procédures de recours contre le licenciement

14. Le recours à une procédure de conciliation avant ou pendant une procédure de recours contre un licenciement pourrait être prévu.

15. Des efforts devraient être entrepris par les pouvoirs publics, par les représentants des travailleurs et par les organisations de travailleurs pour faire en sorte que les travailleurs soient pleinement informés des possibilités de recours dont ils disposent.

Période de temps libre pendant le préavis

16. Pendant le préavis mentionné à l'article 11 de la convention sur le licenciement, 1982, le travailleur devrait avoir droit à des périodes de temps libre d'une durée raisonnable sans perte de salaire, prises à des moments convenant aux deux parties, afin qu'il puisse chercher un autre emploi.

Certificat de travail

17. Un travailleur licencié devrait avoir le droit de se faire délivrer, à sa demande, par l'employeur, un certificat indiquant seulement les dates de son entrée en service et de son départ ainsi que la nature du travail ou des travaux dont il était chargé; néanmoins, et à la demande du travailleur, une évaluation de sa conduite et de son travail pourrait être donnée dans ce même certificat ou dans un certificat distinct.

Indemnité de départ et autres formes de protection du revenu

18. (1) Un travailleur licencié devrait avoir droit, conformément à la législation et à la pratique nationales:

- a) soit à une indemnité de départ ou à d'autres prestations similaires dont le montant serait fonction entre autres éléments de l'ancienneté et du niveau de salaire et qui seraient versées directement par l'employeur ou par un fonds constitué par des cotisations des employeurs;
- b) soit à des prestations d'assurance chômage ou d'assistance aux chômeurs ou à d'autres prestations de sécurité sociale, telles que les prestations de vieillesse ou d'invalidité, aux conditions normales ouvrant droit à de telles prestations;
- c) soit à une combinaison de ces indemnités et prestations.

(2) Lorsqu'un travailleur ne remplit pas les conditions requises pour bénéficier de prestations d'assurance chômage ou d'assistance aux chômeurs, au titre d'un régime de portée générale, il ne pourra prétendre aux indemnités ou prestations visées à l'alinéa a) du sous-paragraphe (1) du

Droit syndical de l'OIT

présent paragraphe du seul fait qu'il ne reçoit pas de prestations de chômage au titre de l'alinéa *b*) dudit sous-paragraphe.

(3) En cas de licenciement pour faute grave, la perte du droit aux indemnités ou prestations mentionnées à l'alinéa *a*) du sous-paragraphe (1) du présent paragraphe pourrait être prévue par les méthodes d'application mentionnées au paragraphe 1 de la présente recommandation.

III. DISPOSITIONS COMPLÉMENTAIRES CONCERNANT LES LICENCIEMENTS POUR DES MOTIFS ÉCONOMIQUES, TECHNOLOGIQUES, STRUCTURELS OU SIMILAIRES

19. (1) Toutes les parties intéressées devraient chercher à prévenir ou à limiter, dans toute la mesure possible, les licenciements pour des motifs de nature économique, technologique, structurelle ou similaire, sans porter préjudice au fonctionnement efficace de l'entreprise, de l'établissement ou du service, et à atténuer les effets défavorables de tout licenciement ainsi motivé pour le travailleur ou les travailleurs intéressés.

(2) Lorsqu'il y a lieu, l'autorité compétente devrait aider les parties à chercher des solutions aux problèmes que posent les licenciements envisagés.

Consultations sur les changements importants affectant l'entreprise

20. (1) L'employeur qui envisage d'introduire, dans la production, le programme, l'organisation, la structure ou les techniques, des changements importants de nature à entraîner des licenciements devrait consulter les représentants des travailleurs intéressés aussi longtemps à l'avance que possible, notamment sur l'introduction de ces changements, les effets qu'ils sont susceptibles d'avoir et les mesures permettant de prévenir ou de limiter les effets défavorables de ces changements.

(2) Afin de permettre aux représentants des travailleurs intéressés de participer efficacement aux consultations mentionnées au sous-paragraphe (1) du présent paragraphe, l'employeur devrait leur fournir en temps utile toutes les informations pertinentes sur les changements importants envisagés et sur les effets que ces changements sont susceptibles d'avoir.

(3) Aux fins du présent paragraphe, l'expression «représentants des travailleurs intéressés» signifie les représentants des travailleurs reconnus comme tels par la législation ou la pratique nationales conformément à la convention concernant les représentants des travailleurs, 1971.

Mesures permettant de prévenir ou de limiter les licenciements

21. Les mesures qui devraient être prises en considération afin de prévenir ou de limiter les licenciements pour des motifs de nature économique, technologique, structurelle ou similaire pourraient comprendre notamment les restrictions de l'embauche, l'échelonnement de la réduction

du personnel sur une certaine période afin de faire jouer la diminution naturelle des effectifs, les mutations internes, la formation et le recyclage, la retraite anticipée facultative avec une protection appropriée du revenu, la diminution des heures supplémentaires et la réduction de la durée normale du travail.

22. Lorsqu'il apparaît qu'une réduction temporaire de la durée normale du travail serait susceptible de prévenir ou de limiter les licenciements dus à des difficultés économiques temporaires, il conviendrait d'examiner la possibilité d'accorder, pour les heures normales non effectuées, une compensation partielle des pertes de salaire, financée selon des méthodes appropriées à la législation et à la pratique nationales.

Critères de désignation pour les licenciements

23. (1) La désignation par l'employeur des travailleurs qui doivent être licenciés pour des motifs de nature économique, technologique, structurelle ou similaire devrait s'opérer selon des critères établis autant que possible d'avance, qui tiendraient dûment compte aussi bien des intérêts de l'entreprise, de l'établissement ou du service que de ceux des travailleurs.

(2) Ces critères, leur ordre de priorité et leur importance relative devraient être déterminés par les méthodes d'application mentionnées au paragraphe 1 de la présente recommandation.

Priorité de réembauchage

24. (1) Les travailleurs qui ont été licenciés pour des motifs de nature économique, technologique, structurelle ou similaire devraient bénéficier d'une certaine priorité de réembauchage si l'employeur embauche de nouveau des travailleurs ayant des qualifications comparables, à condition qu'ils en aient manifesté le désir dans un certain délai à compter de leur départ.

(2) Cette priorité de réembauchage pourrait être limitée à une période déterminée.

(3) Les critères de priorité du réembauchage, la question du maintien des droits, notamment d'ancienneté, en cas de réembauchage ainsi que les dispositions relatives au salaire des travailleurs réembauchés devraient être déterminés conformément aux méthodes d'application mentionnées au paragraphe 1 de la présente recommandation.

Atténuation des effets des licenciements

25. (1) En cas de licenciement pour des motifs de nature économique, technologique, structurelle ou similaire, le placement des travailleurs touchés dans d'autres emplois convenables dès que possible et, s'il y a lieu, après une période de formation ou de recyclage, devrait être encouragé par des mesures appropriées aux conditions nationales, qui seraient prises par

Droit syndical de l'OIT

l'autorité compétente avec la collaboration de l'employeur et des représentants des travailleurs intéressés lorsque cela est possible.

(2) Dans la mesure du possible, l'employeur devrait aider les travailleurs touchés par ces licenciements dans la recherche d'un autre emploi convenable, par exemple grâce à des contacts directs avec d'autres employeurs.

(3) En décidant de l'aide à fournir aux travailleurs touchés afin qu'ils obtiennent un autre emploi convenable ou bénéficient d'une formation ou d'un cours de recyclage, on pourrait tenir compte de la convention et de la recommandation sur la mise en valeur des ressources humaines, 1975.

26. (1) Afin d'atténuer les effets défavorables des licenciements pour des motifs de nature économique, technologique, structurelle ou similaire, on devrait examiner la possibilité de fournir une protection du revenu pendant toute période de formation ou de recyclage et un remboursement partiel ou total des dépenses exposées pour la formation ou le recyclage et pour la recherche et la prise d'un emploi exigeant un changement de résidence.

(2) L'autorité compétente devrait prendre en considération la possibilité d'assurer des ressources financières permettant de supporter entièrement ou en partie les mesures mentionnées au sous-paragraphe (1) du présent paragraphe, conformément à la législation et à la pratique nationales.

IV. EFFET SUR LA RECOMMANDATION ANTERIEURE

27. La présente recommandation et la convention sur le licenciement, 1982, remplacent la recommandation sur la cessation de la relation de travail, 1963.

Convention (n° 144) sur les consultations tripartites relatives aux normes internationales du travail, 1976

Article 1

Dans la présente convention, les termes «organisations représentatives» signifient les organisations les plus représentatives des employeurs et des travailleurs, jouissant du droit à la liberté syndicale.

Article 2

1. Tout Membre de l'Organisation internationale du Travail qui ratifie la présente convention s'engage à mettre en oeuvre des procédures qui assurent des consultations efficaces entre les représentants du gouvernement, des employeurs et des travailleurs sur les questions

concernant les activités de l'Organisation internationale du Travail, énoncées à l'article 5, paragraphe 1, ci-dessous.

2. La nature et la forme des procédures prévues au paragraphe 1 du présent article seront déterminées dans chaque pays, conformément à la pratique nationale, après consultation des organisations représentatives, s'il en existe et si de telles procédures n'ont pas encore été établies.

Article 3

1. Aux fins des procédures visées par la présente convention, les représentants des employeurs et des travailleurs seront choisis librement par leurs organisations représentatives, s'il en existe.

2. Les employeurs et les travailleurs seront représentés sur un pied d'égalité au sein de tout organisme au moyen duquel les consultations auraient lieu.

Article 4

1. L'autorité compétente assumera la responsabilité du support administratif des procédures visées par la présente convention.

2. Des arrangements appropriés seront pris entre l'autorité compétente et les organisations représentatives, s'il en existe, pour le financement de toute formation nécessaire aux personnes participant à ces procédures.

Article 5

1. Les procédures visées par la présente convention devront avoir pour objet des consultations sur:

- a) les réponses des gouvernements aux questionnaires sur les points inscrits à l'ordre du jour de la Conférence internationale du Travail et les commentaires des gouvernements sur les projets de textes qui doivent être discutés par la Conférence;
- b) les propositions à présenter à l'autorité ou aux autorités compétentes en relation avec la soumission qui doit leur être faite des conventions et recommandations, conformément à l'article 19 de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail;
- c) le réexamen, à des intervalles appropriés, de conventions non ratifiées et de recommandations auxquelles il n'a pas encore été donné effet, pour envisager les mesures qui pourraient être prises afin de promouvoir leur mise en œuvre et leur ratification, le cas échéant;
- d) les questions que peuvent poser les rapports à présenter au Bureau international du Travail au titre de l'article 22 de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail;
- e) les propositions relatives à la dénonciation de conventions ratifiées.

2. Afin d'assurer un examen adéquat des questions visées au paragraphe 1 du présent article, des consultations auront lieu à des intervalles appropriés fixés d'un commun accord, mais au moins une fois par an.

Article 6

Lorsque cela paraît approprié après consultation avec les organisations représentatives, s'il en existe, l'autorité compétente produira un rapport annuel sur le fonctionnement des procédures visées par la présente convention.

Recommandation (n° 152) sur les consultations tripartites relatives aux activités de l'Organisation internationale du Travail, 1976

1. Dans la présente recommandation, les termes «organisations représentatives» signifient les organisations les plus représentatives des employeurs et des travailleurs, jouissant du droit à la liberté syndicale.

2. (1) Tout Membre devrait mettre en œuvre des procédures qui assurent des consultations efficaces entre les représentants du gouvernement, des employeurs et des travailleurs sur les questions concernant les activités de l'Organisation internationale du Travail, conformément aux paragraphes 5 à 7 ci-dessous.

(2) La nature et la forme des procédures prévues au sous-paragraphe (1) du présent paragraphe devraient être déterminées dans chaque pays, conformément à la pratique nationale, après consultation des organisations représentatives, si de telles procédures n'ont pas encore été établies.

(3) Par exemple, des consultations pourraient avoir lieu:

- a) au moyen d'une commission spécialement instituée pour les questions concernant les activités de l'Organisation internationale du Travail;
- b) au moyen d'un organisme doté d'une compétence générale dans le domaine économique et social ou dans le domaine du travail;
- c) au moyen d'un certain nombre d'organismes dotés d'une responsabilité spéciale pour des matières déterminées;
- d) par voie de communications écrites, lorsqu'elles sont acceptées comme appropriées et suffisantes par ceux qui participent aux procédures consultatives.

3. (1) Aux fins des procédures visées par la présente recommandation, les représentants des employeurs et des travailleurs devraient être choisis librement par leurs organisations représentatives.

(2) Les employeurs et les travailleurs devraient être représentés sur un pied d'égalité au sein de tout organisme au moyen duquel les consultations auraient lieu.

(3) Des mesures devraient être prises, en coopération avec les organisations intéressées d'employeurs et de travailleurs, afin de prévoir une formation appropriée pour permettre aux personnes participant à ces procédures de remplir leurs fonctions de manière efficace.

4. L'autorité compétente devrait assumer la responsabilité du support administratif et du financement des procédures visées par la présente recommandation, y compris, au besoin, le financement de programmes de formation.

5. Les procédures visées par la présente recommandation devraient avoir pour objet des consultations:

- a) sur les réponses des gouvernements aux questionnaires sur les points inscrits à l'ordre du jour de la Conférence internationale du Travail et les commentaires des gouvernements sur les projets de textes qui doivent être discutés par la Conférence;
- b) sur les propositions à présenter à l'autorité ou aux autorités compétentes en relation avec la soumission qui doit leur être faite des conventions et recommandations, conformément à l'article 19 de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail;
- c) compte tenu de la pratique nationale, sur la préparation et la mise en œuvre des mesures législatives ou autres tendant à donner effet aux conventions et recommandations internationales du travail et, en particulier, aux conventions ratifiées (y compris la mise en œuvre des dispositions concernant la consultation ou la collaboration des représentants des employeurs et des travailleurs);
- d) sur le réexamen, à des intervalles appropriés, de conventions non ratifiées et de recommandations auxquelles il n'a pas été donné effet, pour envisager les mesures qui pourraient être prises afin de promouvoir leur mise en œuvre et leur ratification, le cas échéant;
- e) sur les questions que peuvent poser les rapports à présenter au Bureau international du Travail au titre des articles 19 et 22 de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail;
- f) sur les propositions relatives à la dénonciation de conventions ratifiées.

6. L'autorité compétente, après consultation des organisations représentatives, devrait décider dans quelle mesure ces procédures devraient être utilisées pour d'autres questions d'intérêt commun telles que:

- a) la préparation, la mise en œuvre et l'évaluation des activités de coopération technique auxquelles l'Organisation internationale du Travail participe;

Droit syndical de l'OIT

- b) les mesures à prendre à l'égard de résolutions et autres conclusions adoptées par la Conférence internationale du Travail, les conférences régionales, les commissions d'industrie ou autres réunions convoquées par l'Organisation internationale du Travail;
- c) les mesures à prendre pour mieux faire connaître les activités de l'Organisation internationale du Travail, en tant qu'élément pouvant être utilisé dans les politiques et programmes économiques et sociaux.

7. Afin d'assurer un examen adéquat des questions visées aux paragraphes précédents, des consultations devraient avoir lieu à des intervalles appropriés fixés d'un commun accord, mais au moins une fois par an.

8. Des mesures appropriées aux conditions et à la pratique nationales devraient être prises pour assurer la coordination entre les procédures visées par la présente recommandation et les activités d'organismes nationaux traitant de questions analogues.

9. Lorsque cela paraît approprié après consultation avec les organisations représentatives, l'autorité compétente devrait produire un rapport annuel sur le fonctionnement des procédures visées par la présente recommandation.

5

RECOMMANDATION CONCERNANT LA CONDITION DU PERSONNEL ENSEIGNANT¹

(Extraits)

Adoptée par la Conférence intergouvernementale spéciale sur la condition du personnel enseignant, Paris, 5 octobre 1966

Relations entre les enseignants et l'ensemble de l'enseignement

75. Afin que les enseignants puissent s'acquitter de leurs devoirs, les autorités devraient établir et appliquer régulièrement une procédure de consultation avec les organisations d'enseignants sur des questions telles que la politique de l'enseignement, l'organisation scolaire et tous changements survenant dans l'enseignement.

¹ Le Comité conjoint OIT/UNESCO d'experts sur l'application de la Recommandation concernant la condition du personnel enseignant a été créé par décision du Conseil d'administration du BIT à sa 167^e session (novembre 1966) et de la Conférence générale de l'UNESCO à sa quatorzième session (1966). Il a été dûment constitué conformément aux décisions du Conseil exécutif de l'UNESCO à sa 77^e session (octobre-novembre 1967) et du Conseil d'administration du BIT à sa 170^e session (novembre 1967). Ses premiers membres ont été nommés aux sessions du printemps de 1968 des organes de l'OIT (172^e session du Conseil d'administration) et de l'UNESCO (78^e session du Conseil exécutif). Il a tenu sa première session en septembre 1968.

Les organes directeurs des deux organisations ont assigné pour tâche au comité conjoint d'examiner les rapports périodiques présentés par les gouvernements des Etats Membres sur l'application de la recommandation de 1966 et d'en rendre compte aux organes compétents des deux-organisations, qui prennent séparément, mais parallèlement, les mesures qu'ils jugent appropriées. Dans le cas de l'UNESCO, le rapport est soumis à la Conférence générale par l'intermédiaire du Conseil exécutif et de son Comité sur les conventions et recommandations tandis que, dans le cas de l'OIT, il est soumis à la Commission de l'application des conventions et recommandations de la Conférence internationale du Travail par l'intermédiaire du Conseil d'administration.

Droit syndical de l'OIT

76. Les autorités et les enseignants devraient reconnaître l'importance de la participation des enseignants, par l'intermédiaire de leurs organisations ou par d'autres moyens, aux efforts visant à améliorer la qualité de l'enseignement, aux recherches pédagogiques, ainsi qu'à la mise au point et à la diffusion de méthodes nouvelles et améliorées.

77. Les autorités devraient favoriser la constitution et l'activité de groupes d'études chargés d'encourager, dans chaque établissement ou dans un cadre plus large, la coopération d'enseignants d'une même discipline, et tenir dûment compte des avis et suggestions de ces groupes.

78. Le personnel administratif et tout autre personnel chargé de certaines fonctions en rapport avec l'enseignement devraient s'efforcer d'établir de bonnes relations avec les enseignants, qui devraient adopter la même attitude à leur égard.

¹ (Continuation de la note.)

Après avoir tenu sa première session en 1968, le comité conjoint s'est réuni en sessions ordinaires en 1970, 1976, 1982 et 1988.

Composition et durée du mandat des membres du comité conjoint

Le comité conjoint est composé de 12 experts indépendants nommés et agissant à titre personnel, dont six sont désignés par l'OIT et six par l'UNESCO. Ils sont choisis pour leur compétence dans les principaux domaines couverts par la recommandation et leur connaissance des problèmes que peut poser son application. Les membres viennent de toutes régions géographiques, compte dûment tenu des différences de systèmes éducatifs et socio-économiques et, dans la mesure du possible, d'une répartition équitable entre hommes et femmes. Il ne peut être nommé plus d'un membre par pays. Les membres du comité ne perçoivent pas d'honoraires pour leur participation à ses travaux; les deux organisations prennent à leur charge leurs frais de voyage et de séjour correspondant à leur participation aux sessions spéciales et ordinaires.

Mandat du comité conjoint

Le comité conjoint a pour mandat:

- conformément aux procédures établies, d'examiner:
 - i) les rapports des gouvernements sur l'application de la Recommandation de 1966 concernant la condition du personnel enseignant;
 - ii) des études et rapports du BIT et de l'UNESCO sur des aspects particuliers de la recommandation de 1966 et sur les activités menées pour la faire mieux connaître et améliorer l'application de ses dispositions dans les domaines identifiés par le comité conjoint;
 - iii) des rapports des organisations nationales représentant les enseignants et leurs employeurs, et des organisations internationales non gouvernementales similaires dotées soit du statut d'observateur auprès de l'OIT, soit du statut consultatif auprès de l'UNESCO, sur l'application de la Recommandation de 1966 concernant la condition du personnel enseignant.

Ces études et rapports sont préparés à l'initiative du comité conjoint.

de rendre compte de l'application de la recommandation sur la base de l'examen des rapports et études aux organes compétents de l'OIT et de l'UNESCO, afin qu'ils prennent les mesures, séparées mais parallèles, qu'ils jugent appropriées;

- de recommander aux organes compétents de l'OIT et de l'UNESCO des initiatives visant à promouvoir la connaissance et à améliorer l'application de la recommandation.

Droits des enseignants

79. Il conviendrait d'encourager la participation des enseignants à la vie sociale et publique dans l'intérêt des enseignants eux-mêmes, de l'enseignement et de la société tout entière.

80. Les enseignants devraient être libres d'exercer tous les droits civiques dont jouit l'ensemble des citoyens et devraient être éligibles à des charges publiques.

81. Lorsqu'une charge publique contraint un enseignant à quitter son poste, il devrait conserver ses droits d'ancienneté ainsi que ses droits à pension et pouvoir, à l'expiration de son mandat, reprendre son poste ou obtenir un poste équivalent.

82. Les traitements et les conditions de travail des enseignants devraient être déterminés par la voie de négociations entre les organisations d'enseignants et les employeurs.

¹ (Continuation de la note.)

Allégations

La recommandation de 1966 n'est pas un instrument juridique contraignant et le rôle du comité conjoint n'est pas celui d'un organe judiciaire. Néanmoins, une part importante de la tâche du comité conjoint consiste à examiner des renseignements sur les problèmes posés par l'application de la recommandation et à encourager les gouvernements, les organisations d'employeurs et d'enseignants à adopter les mesures propres à améliorer la condition de la profession enseignante. Le comité conjoint continuera à suivre la pratique adoptée depuis sa deuxième session ordinaire en 1970 et approuvée par les organes dirigeants de l'OIT et de l'UNESCO, qui permet aux organisations nationales et internationales d'enseignants de lui soumettre des allégations concernant la non-application des dispositions de la recommandation dans tel ou tel pays.

Pour être recevable, une allégation doit avoir un rapport avec les dispositions de la recommandation, émaner d'une organisation nationale ou internationale d'enseignants et ne pas relever de la compétence d'autres organes de l'OIT ou de l'UNESCO institués pour examiner l'application de conventions ou d'autres instruments internationaux.

Lorsqu'il reçoit une allégation, le secrétariat du comité conjoint la communique au gouvernement du pays en cause pour observations. Ces observations sont ensuite communiquées à l'organisation ou aux organisations à l'origine de l'allégation pour qu'elles présentent des observations additionnelles, lesquelles sont à leur tour communiquées au gouvernement pour lui permettre de faire connaître ses observations finales éventuelles. L'allégation et toutes les observations des parties sont alors soumises au comité conjoint pour qu'il les examine soit lors d'une session ordinaire, soit lors d'une session spéciale. Au cas où un gouvernement invité à formuler des observations sur une allégation présentée par une organisation d'enseignants omet d'y réagir dans un délai raisonnable après la communication initiale et un rappel, l'allégation peut être soumise au comité conjoint accompagnée d'une note indiquant que le gouvernement n'y a pas répondu. Les vues du comité conjoint sont consignées dans son rapport.

Les rapports du comité conjoint sont soumis au Conseil d'administration du BIT qui est invité à transmettre les rapports de ses sessions ordinaires à la Commission de l'application des conventions et recommandations de la Conférence internationale du Travail, et au Comité du Conseil exécutif de l'UNESCO sur les conventions et recommandations, pour transmission à la Conférence générale.

[Les paragraphes ci-dessus sont extraits de l'annexe 1 du rapport du Comité conjoint OIT/UNESCO d'experts sur l'application de la Recommandation concernant la condition du personnel enseignant, session spéciale, Paris, 22-26 juillet 1991 (CEART/SP/1991/12).]

Droit syndical de l'OIT

83. Des procédures devraient être établies, par voie de réglementation ou par voie d'accord entre les intéressés, pour garantir aux enseignants le droit de négocier, par l'intermédiaire de leurs organisations, avec leurs employeurs, publics ou privés.

84. Des organismes paritaires appropriés devraient être établis afin de régler les conflits relatifs aux conditions d'emploi des enseignants qui surviendraient entre ceux-ci et leurs employeurs. Au cas où les moyens et les procédures établis à cet effet seraient épuisés, ou au cas où il y aurait rupture des négociations entre les parties, les organisations d'enseignants devraient avoir le droit de recourir aux autres moyens d'action dont disposent normalement les autres organisations pour la défense de leurs intérêts légitimes.

116. Les enseignants devraient être rétribués sur la base d'échelles de traitements établies en accord avec leurs organisations professionnelles. Les enseignants qualifiés, en cours de période probatoire ou employés à titre temporaire, ne devraient en aucun cas être rétribués à un taux inférieur à celui des titulaires.

123. 1) Les échelles de traitements des enseignants devraient être revues périodiquement pour tenir compte de facteurs tels que l'augmentation du coût de la vie, l'élévation du niveau de vie national provenant de l'accroissement de la productivité, ou une hausse générale des salaires et des traitements.

2) Là où il existe une échelle mobile des traitements automatiquement indexée sur le coût de la vie, l'indice devrait être fixé avec la participation des organisations d'enseignants et toute indemnité de cherté de vie devrait être considérée comme faisant partie intégrante de la rémunération dont il est tenu compte pour le calcul de la pension.

124. Aucun système de rémunération d'après le mérite ne devrait être instauré ni appliqué sans l'avis préalable et le consentement des organisations d'enseignants intéressées.

6

DÉCLARATION DE PRINCIPES TRIPARTITE SUR LES ENTREPRISES MULTINATIONALES ET LA POLITIQUE SOCIALE¹

(Extraits)

(Adoptée par le Conseil d'administration du Bureau international du Travail à sa 204^e session (Genève, novembre 1977)²

Le Conseil d'administration du Bureau international du Travail:

Par les présentes, approuve la déclaration ci-après qui sera dénommée Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la

¹Dans la «Procédure pour l'examen des différends relatifs à l'application de la Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale par interprétation de ses dispositions» (adoptée par le Conseil d'administration du Bureau international du Travail à sa 232^e session (Genève, mars 1986), les deux premiers paragraphes affirment ce qui suit:

1. L'objet de la procédure est d'interpréter les dispositions de la Déclaration lorsque cela est nécessaire pour résoudre un désaccord relatif à leur signification, survenant lors d'une situation concrète, entre des parties à l'intention desquelles la Déclaration est préconisée.

2. La procédure ne devrait en aucune manière faire double emploi ou entrer en conflit avec des procédures nationales ou des procédures de l'OIT en vigueur. Ainsi, elle ne peut être invoquée:

- a) en ce qui concerne la législation et la pratique nationales;
- b) en ce qui concerne les conventions et recommandations internationales du travail;
- c) en ce qui concerne les questions relevant de la procédure en matière de liberté syndicale.

Ce qui précède signifie que les questions relevant de la législation et de la pratique nationales devraient être examinées par des organismes nationaux appropriés; que les questions relatives aux conventions et recommandations internationales du travail devraient l'être conformément aux diverses procédures prévues aux articles 19, 22, 24 et 26 de la Constitution de l'OIT, ou encore à la demande de gouvernements sollicitant du Bureau une interprétation officielle, et que les questions concernant la liberté syndicale devraient être étudiées conformément aux procédures spéciales de l'OIT applicables en la matière.

²*Bulletin officiel* (Genève, BIT), 1978, vol. LXI, série A, n° 1, pp. 51-58.

Droit syndical de l'OIT

politique sociale, adoptée par le Conseil d'administration du Bureau international du Travail, et invite les gouvernements des Etats Membres de l'OIT, les organisations d'employeurs et de travailleurs intéressées et les entreprises multinationales exerçant leurs activités sur leurs territoires à respecter les principes qu'elle contient.

1. Les entreprises multinationales jouent dans les économies de la plupart des pays et dans les relations économiques internationales un rôle important, qui intéresse de plus en plus les gouvernements ainsi que les employeurs et les travailleurs et leurs organisations respectives. Ces entreprises peuvent, grâce à leurs investissements directs internationaux et par d'autres moyens, apporter au pays du siège comme au pays d'accueil des bénéfices tangibles en contribuant à l'utilisation plus efficace du capital, des techniques et de la main-d'œuvre. Dans le cadre des politiques de développement instaurées par les gouvernements, elles peuvent aussi contribuer largement à la promotion du bien-être économique et social, à l'amélioration des niveaux de vie et à la satisfaction des besoins essentiels, à la création, directement ou indirectement, de possibilités d'emploi et à la jouissance des droits fondamentaux de l'homme, y compris la liberté syndicale dans le monde entier. Mais les progrès réalisés par les entreprises multinationales dans l'organisation de leurs activités hors du cadre national peuvent conduire à des concentrations abusives de puissance économique et donner lieu à des conflits avec les objectifs des politiques nationales et avec les intérêts des travailleurs. En outre, la complexité des entreprises multinationales et le fait qu'il est difficile de discerner clairement la diversité de leurs structures, de leurs opérations et de leurs politiques suscitent parfois des préoccupations dans les pays du siège, dans les pays d'accueil ou dans les uns et les autres.

Politique générale

8. Toutes les parties que la présente Déclaration concerne devraient respecter les droits souverains des Etats, observer les législations et réglementations nationales, tenir dûment compte des pratiques locales et se conformer aux normes internationales pertinentes. Elles devraient respecter la Déclaration universelle des droits de l'homme et les pactes internationaux correspondants que l'Assemblée générale des Nations Unies a adoptés, de même que la Constitution de l'Organisation internationale du Travail et ses principes en vertu desquels la liberté d'expression et d'association est une condition indispensable d'un progrès soutenu. Elles devraient également tenir les engagements pris librement par elles, en conformité de la législation nationale et des obligations internationales acceptées.

9. Les gouvernements qui n'ont pas encore ratifié les conventions n^{os} 87, 98, 111 et 122 sont instamment priés de le faire et, en tout état de cause, d'appliquer dans la plus large mesure possible, dans le cadre de leur politique nationale, les principes énoncés dans ces conventions et dans les recommandations n^{os} 111, 119 et 122³. Sans préjudice de l'obligation incombant aux gouvernements de faire observer les conventions ratifiées par eux, dans les pays où les conventions et recommandations citées au présent paragraphe ne sont pas observées, toutes les parties devraient s'en inspirer dans leur politique sociale.

Relations professionnelles

40. Les entreprises multinationales devraient appliquer, en matière de relations professionnelles, des normes qui ne soient pas moins favorables que celles qu'appliquent des employeurs comparables dans le pays en cause.

Liberté syndicale et droit d'organisation

41. Les travailleurs employés tant par les entreprises multinationales que par les entreprises nationales devraient jouir, sans distinction d'aucune sorte, du droit, sans autorisation préalable, de constituer des organisations de leur choix ainsi que celui de s'affilier à ces organisations, à la seule condition de se conformer aux statuts de ces dernières⁴. Ils devraient également bénéficier d'une protection adéquate contre les actes de discrimination tendant à porter atteinte à la liberté syndicale en matière d'emploi⁵.

42. Les organisations représentant les entreprises multinationales ou les travailleurs employés par elles devraient bénéficier d'une protection adéquate contre tous actes d'ingérence des unes à l'égard des autres soit directement, soit par leurs agents ou membres, dans leur formation, leur fonctionnement et leur administration⁶.

43. Lorsque les circonstances locales s'y prêtent, les entreprises multinationales devraient donner leur appui à des organisations d'employeurs représentatives.

44. Les gouvernements qui ne le font pas encore sont instamment priés d'appliquer les principes de la convention n° 87, article 5, étant donné

³ Convention (n° 87) concernant la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948; convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949; convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958; convention (n° 22) sur la politique de l'emploi, 1964; recommandation (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958; recommandation (n° 119) sur la cessation de la relation de travail, 1963; recommandation (n° 122) sur la politique de l'emploi, 1964.

⁴ Convention n° 87, art. 2.

⁵ Convention n° 98, art. 1.1.

⁶ Convention n° 98, art. 2.1.

Droit syndical de l'OIT

l'importance qu'il y a, en relation avec les entreprises multinationales, à permettre aux organisations représentant ces entreprises ou les travailleurs qu'elles emploient de s'affilier à des organisations internationales d'employeurs et de travailleurs de leur choix.

45. Là où les gouvernements des pays d'accueil offrent des avantages particuliers pour attirer les investissements étrangers, ces avantages ne devraient pas se traduire par des restrictions quelconques apportées à la liberté syndicale des travailleurs ou à leur droit d'organisation et de négociation collective.

46. Les représentants des travailleurs des entreprises multinationales ne devraient pas être empêchés de se réunir pour se consulter et échanger leurs points de vue, étant entendu que le fonctionnement des opérations de l'entreprise et les procédures normales régissant les relations avec les représentants des travailleurs et leurs organisations n'en pâtissent pas.

47. Les gouvernements ne devraient pas apporter de restrictions à l'entrée de représentants d'organisations d'employeurs et de travailleurs qui viennent d'autres pays et sont invités par des organisations locales ou nationales intéressées aux fins de consultations sur des questions d'intérêt commun, du seul fait qu'ils sollicitent l'entrée dans cette capacité.

Négociation collective

48. Les travailleurs employés par les entreprises multinationales devraient avoir le droit, conformément à la législation et à la pratique nationales, de faire reconnaître des organisations représentatives de leur propre choix aux fins de la négociation collective.

49. Des mesures appropriées aux conditions nationales devraient, si nécessaire, être prises pour encourager et promouvoir le développement et l'utilisation les plus larges de procédures de négociation volontaire entre les employeurs ou leurs organisations et les organisations de travailleurs en vue de régler les conditions d'emploi par le moyen de conventions collectives⁷.

50. Les entreprises multinationales, de même que les entreprises nationales, devraient fournir aux représentants des travailleurs les moyens nécessaires pour aider à mettre au point des conventions collectives efficaces⁸.

51. Les entreprises multinationales devraient faire en sorte que les représentants dûment autorisés des travailleurs employés par elles puissent, dans chacun des pays où elles exercent leur activité, mener des négociations avec les représentants de la direction qui sont autorisés à prendre des décisions sur les questions en discussion.

⁷ Convention n° 98, art. 4.

⁸ Convention (n° 135) concernant les représentants des travailleurs, 1971.

52. Lors des négociations menées de bonne foi avec les représentants des travailleurs sur les conditions d'emploi, ou lorsque les travailleurs exercent leur droit de s'organiser, les entreprises multinationales ne devraient pas menacer de recourir à la faculté de transférer hors du pays en cause tout ou partie d'une unité d'exploitation en vue d'exercer une influence déloyale sur ces négociations ou de faire obstacle à l'exercice du droit d'organisation; elles ne devraient pas non plus déplacer des travailleurs de leurs filiales dans des pays étrangers pour nuire aux négociations de bonne foi engagées avec les représentants des travailleurs ou à l'exercice par les travailleurs de leur droit de s'organiser.

53. Les conventions collectives devraient comporter des dispositions en vue du règlement des conflits auxquels pourraient donner lieu leur interprétation et leur application, et des dispositions assurant le respect mutuel des droits et des responsabilités.

54. Les entreprises multinationales devraient fournir aux représentants des travailleurs les renseignements nécessaires à des négociations constructives avec l'entité en cause et, lorsque cela est conforme à la législation et à la pratique locales, elles devraient également fournir des informations de nature à leur permettre de se faire une idée exacte et correcte de l'activité et des résultats de l'entité ou, le cas échéant, de l'entreprise dans son ensemble⁹.

55. Les gouvernements devraient fournir aux représentants des organisations de travailleurs, à leur demande et pour autant que la législation et la pratique le permettent, des informations sur les branches dans lesquelles opère l'entreprise qui puissent leur être utiles pour définir des critères objectifs dans le cadre de la négociation collective. A cet égard, tant les entreprises multinationales que les entreprises nationales devraient répondre constructivement aux gouvernements qui leur demandent des informations pertinentes sur leurs activités.

Consultation

56. Dans les entreprises tant multinationales que nationales, des systèmes élaborés d'un commun accord par les employeurs, les travailleurs et leurs représentants devraient prévoir, conformément à la législation et à la pratique nationales, des consultations régulières sur les questions d'intérêt mutuel. Ces consultations ne devraient pas se substituer aux négociations collectives¹⁰.

⁹ Recommandation (n° 129) sur les communications dans l'entreprise, 1967.

¹⁰ Recommandation (n° 94) concernant la collaboration sur le plan de l'entreprise, 1952; recommandation (n° 129) sur les communications dans l'entreprise, 1967.

Examen des réclamations

57. Les entreprises multinationales, comme les entreprises nationales, devraient respecter le droit des travailleurs qu'elles emploient de faire examiner toutes leurs réclamations de manière conforme aux dispositions suivantes: tout travailleur qui, agissant individuellement ou conjointement avec d'autres travailleurs, considère avoir un motif de réclamation devrait avoir le droit de présenter cette réclamation sans subir de ce fait un quelconque préjudice et de faire examiner cette réclamation selon une procédure appropriée ¹¹. Cela est particulièrement important lorsque les entreprises multinationales opèrent dans des pays qui n'observent pas les principes des conventions de l'OIT relatifs à la liberté syndicale, au droit d'organisation et de négociation collective et au travail forcé ¹².

Règlement des conflits du travail

58. Les entreprises multinationales, tout comme les entreprises nationales, devraient, de concert avec les représentants et les organisations des travailleurs qu'elles emploient, s'efforcer d'instituer un mécanisme de conciliation volontaire et adapté aux circonstances nationales, pouvant comporter des dispositions relatives à l'arbitrage volontaire, afin de contribuer à prévenir et à régler les conflits du travail entre employeurs et travailleurs. Ce système de conciliation volontaire devrait comporter l'égalité de représentation des employeurs et des travailleurs ¹³.

¹ Recommandation (n° 130) sur l'examen des réclamations, 1967.

² Convention (n° 29) sur le travail forcé, 1930; convention (n° 105) sur l'aboi il forcé, 1957; recommandation (n° 35) sur la contrainte indirecte au travail, 1930.

³ Recommandation (n° 92) sur la conciliation et l'arbitrage volontaires, 1951.

7

RÉSOLUTIONS ADOPTÉES PAR LA CONFÉRENCE INTERNATIONALE DU TRAVAIL

RÉSOLUTION CONCERNANT L'INDÉPENDANCE DU MOUVEMENT SYNDICAL¹

(Adoptée le 26 juin 1952)

Attendu qu'à ses récentes sessions la Conférence internationale du Travail a formulé, dans des conventions et recommandations internationales, des principes visant à l'établissement de la liberté syndicale et de bonnes relations professionnelles;

¹ En plus des deux résolutions reproduites dans les pages suivantes, la Conférence internationale du Travail a adopté plusieurs autres résolutions sur les droits syndicaux et les relations professionnelles:

- Résolution concernant la consultation et la collaboration entre employeurs et travailleurs sur le plan de l'entreprise (1952);
- Résolution concernant l'abrogation des lois dirigées contre les organisations syndicales de travailleurs dans les Etats Membres de l'Organisation internationale du Travail (1957);
- Résolution sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, y compris la protection des délégués syndicaux à tous les échelons (1961);
- Résolution concernant la liberté syndicale (1964);
- Résolution concernant l'action de l'Organisation internationale du Travail dans le domaine des droits de l'homme, notamment en ce qui concerne la liberté syndicale (1968);
- Résolution sur les répercussions sociales de l'automatisation et des autres progrès de la technique (1972); etc.

Des résolutions sur les droits syndicaux et les relations professionnelles ont aussi été adoptées lors de conférences régionales, au sein de commissions d'industrie et au sein d'organismes similaires (voir, par exemple, *Normes internationales et principes généraux* 1944-1973, Bureau international du Travail, Genève, 1975, Série relations professionnelles, n°44, pp. 51-77).

Droit syndical de l'OIT

Attendu que l'existence d'un mouvement syndical stable, libre et indépendant est une condition indispensable à l'établissement de bonnes relations professionnelles et devrait contribuer à améliorer, dans tous les pays, les conditions sociales en général; Attendu que les relations entre le mouvement syndical et les partis politiques doivent inévitablement varier selon les pays, et

Attendu que toute affiliation politique ou action politique de la part des syndicats dépend des conditions particulières prévalant dans chaque pays;

Considérant néanmoins qu'à cet égard il y a lieu d'énoncer certains principes indispensables pour la protection de la liberté et de l'indépendance du mouvement syndical et la sauvegarde de sa mission fondamentale, qui est d'assurer le développement du bien-être économique et social de tous les travailleurs,

La Conférence internationale du Travail, réunie en sa 35^e session, adopte, ce vingt-sixième jour de juin 1952, la présente résolution:

1. L'objectif fondamental et permanent du mouvement syndical est le progrès économique et social des travailleurs.

2. Les syndicats ont également un rôle important à jouer en participant aux efforts déployés dans chaque pays en vue de promouvoir le développement économique et social et le progrès de l'ensemble de la population.

3. A ces fins, il est indispensable de préserver, dans chaque pays, la liberté et l'indépendance du mouvement syndical afin de mettre ce dernier en mesure de remplir sa mission économique et sociale indépendamment des changements politiques qui peuvent survenir.

4. L'une des conditions de cette liberté et de cette indépendance est que les syndicats soient constitués, quant à leurs membres, sans considération de race, d'origine nationale ou d'affiliation politique et s'efforcent d'atteindre leurs objectifs syndicaux en se fondant sur la solidarité et les intérêts économiques et sociaux de tous les travailleurs.

5. Lorsque les syndicats décident, en se conformant aux lois et usages en vigueur dans leurs pays respectifs et à la volonté de leurs membres, d'établir des relations avec des partis politiques ou d'entreprendre une action politique conforme à la Constitution pour favoriser la réalisation de leurs objectifs économiques et sociaux, ces relations ou cette action politique ne doivent pas être de nature à compromettre la continuité du mouvement syndical ou de ses fonctions sociales et économiques, quels que soient les changements politiques qui peuvent survenir dans le pays.

6. Lorsqu'ils s'efforcent d'obtenir la collaboration des syndicats pour l'application de leur politique économique et sociale, les gouvernements devraient avoir conscience que la valeur de cette collaboration dépend dans

une large mesure de la liberté et de l'indépendance du mouvement syndical, considéré comme facteur essentiel pour favoriser le progrès social, et ils ne devraient pas chercher à transformer le mouvement syndical en un instrument politique qu'ils utiliseraient pour atteindre leurs objectifs politiques. Ils ne devraient pas non plus essayer de s'immiscer dans les fonctions normales d'un syndicat, en prenant prétexte de ses rapports librement établis avec un parti politique.

RÉSOLUTION CONCERNANT LES DROITS SYNDICAUX ET LEURS RELATIONS AVEC LES LIBERTÉS CIVILES

(Adoptée le 25 juin 1970)

La Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail,

Considérant que le Préambule de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail proclame que l'affirmation du principe de la liberté syndicale est l'un des objectifs de l'Organisation;

Considérant que la Déclaration de Philadelphie, partie intégrante de la Constitution, proclame que la liberté d'expression et d'association est une condition indispensable d'un progrès soutenu, et fait référence à d'autres droits de l'homme fondamentaux inhérents à la dignité humaine;

Considérant que l'Organisation internationale du Travail a établi les normes fondamentales de la liberté d'association à des fins syndicales dans la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, et la convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949;

Considérant que, sans indépendance nationale et liberté politique, il ne peut y avoir pleinement et véritablement de droits syndicaux;

Considérant que les syndicats, lorsqu'ils jouissent pleinement de tous leurs droits, sont un facteur essentiel pour atteindre les objectifs de progrès économique, social et culturel contenus dans la Constitution de l'OIT;

Considérant que les droits des organisations de travailleurs et d'employeurs et des êtres humains en général s'épanouissent dans un climat de progrès économique et social;

Considérant que la promotion des droits des organisations de travailleurs et d'employeurs est liée au développement national, tant social qu'économique, ainsi qu'à la législation nationale, régionale et internationale;

Considérant qu'aux termes de l'article 8 de la convention sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, les travailleurs, les employeurs et leurs organisations sont tenus, dans l'exercice des droits qui leur sont reconnus par ladite convention, de respecter la légalité,

mais que la législation nationale ne doit pas porter atteinte ni être appliquée de manière à porter atteinte aux garanties prévues par la convention, ces principes devant également être respectés lorsque les syndicats prennent des responsabilités dans l'intérêt du bien commun;

Rappelant les appels antérieurement lancés par la Conférence en vue du renforcement de l'action et des procédures de l'Organisation internationale du Travail visant à protéger les droits syndicaux, et en particulier la résolution concernant la liberté syndicale, adoptée le 9 juillet 1964, et la résolution concernant l'action de l'Organisation internationale du Travail dans le domaine des droits de l'homme, notamment en ce qui concerne la liberté syndicale, adoptée le 24 juin 1968;

Considérant l'évolution intervenue dans divers domaines et le fait que la présente session de la Conférence a eu à examiner le problème de la protection des représentants des travailleurs et des facilités à leur accorder;

Regrettant que quarante-cinq Membres de l'Organisation internationale du Travail n'aient pas encore ratifié la convention sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, et que trente-deux Membres n'aient pas encore ratifié la convention sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949, et déplorant que certains de ces Etats violent et enfreignent les principes énoncés dans ces instruments;

Déplorant aussi que, parmi les Etats Membres qui ont ratifié ces conventions, certains ne les appliquent pas encore pleinement et d'autres les violent;

Considérant que les organes de contrôle de l'OIT, et en particulier le Comité de la liberté syndicale du Conseil d'administration, ont adopté, sur la base des normes existantes, des décisions concernant les violations des droits syndicaux, se référant notamment à des libertés civiles spécifiques;

Considérant que les possibilités de protéger les droits syndicaux seraient renforcées si l'OIT donnait la plus large publicité à ces décisions;

Considérant que la question de la protection des libertés civiles en tant que telles rentre dans la compétence des Nations Unies sur la base de la Déclaration universelle des droits de l'homme, du Pacte international relatif aux droits civils et politiques et du Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels, et que la ratification et l'application rapides de ces pactes sont de la plus haute importance pour le renforcement de la protection des droits syndicaux;

Considérant qu'il existe des principes fermement établis et universellement reconnus, qui définissent les garanties fondamentales des libertés civiles et qui doivent constituer un idéal commun à atteindre par tous les peuples et par toutes les nations, principes énoncés en particulier dans la Déclaration universelle des droits de l'homme et dans les pactes internationaux relatifs aux droits de l'homme, mais que le respect des normes établies par les pactes ne deviendra une obligation liant les Etats que lorsque ces pactes auront été ratifiés et seront entrés en vigueur;

Considérant que la guerre, la domination coloniale ou néocoloniale et la discrimination raciale constituent des obstacles majeurs au bien-être des travailleurs et une entrave flagrante à l'action de l'Organisation internationale du Travail;

Considérant que des mesures prises au niveau international en vue d'une meilleure protection de certaines libertés civiles déterminées par les Nations Unies renforceraient l'action de l'Organisation internationale du Travail visant à protéger les droits syndicaux:

1. Reconnaît que les droits conférés aux organisations de travailleurs et d'employeurs doivent se fonder sur le respect des libertés civiles qui ont été énoncées notamment dans la Déclaration universelle des droits de l'homme et dans le Pacte international relatif aux droits civils et politiques, et que l'absence de ces libertés civiles enlève toute signification au concept des droits syndicaux.

2. Met un accent particulier sur les libertés civiles suivantes, définies dans la Déclaration universelle des droits de l'homme, qui sont essentielles à l'exercice normal des droits syndicaux:

- a) le droit à la liberté et à la sûreté de la personne ainsi qu'à la protection contre les arrestations et les détentions arbitraires;
- b) la liberté d'opinion et d'expression, et en particulier le droit de ne pas être inquiété pour ses opinions et celui de chercher, de recevoir et de répandre, sans considération de frontières, les informations et les idées par quelque moyen d'expression que ce soit;
- c) la liberté de réunion;
- d) le droit à un jugement équitable par un tribunal indépendant et impartial;
- e) le droit à la protection des biens des syndicats.

3. Réaffirme la compétence spécifique de l'OIT au sein du système des Nations Unies dans le domaine de la liberté syndicale et des droits syndicaux (principes, normes, procédures de contrôle) et des libertés civiles qui s'y rattachent.

Droit syndical de l'OIT

4. Souligne la responsabilité qui incombe aux Nations Unies de protéger et de promouvoir les droits de l'homme en général, les droits politiques et les libertés civiles dans le monde entier.

5. Exprime sa profonde inquiétude au sujet des violations répétées des droits syndicaux et d'autres droits de l'homme et condamne ces violations.

6. Invite fermement tous les Etats Membres qui ne l'ont pas fait à ratifier et à appliquer le Pacte international relatif aux droits civils et politiques et le Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels, et prie l'Organisation des Nations Unies d'insister dans ce sens.

7. Invite le Conseil d'administration à poursuivre énergiquement les efforts de l'OIT en vue de la décolonisation totale dans le sens de la Déclaration adoptée à ce sujet par les Nations Unies.

8. Invite le Conseil d'administration à étendre et à intensifier ses efforts en vue d'éliminer les pratiques discriminatoires tenant à la race, à la couleur, au sexe, à la religion, à la nationalité et à l'opinion politique et syndicale qui sont encore appliquées dans plusieurs pays, y compris les pays et territoires soumis à un régime colonial ou à une domination étrangère, quelle qu'en soit la forme.

9. Réaffirme sa foi dans les principes qui ont inspiré la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, et la convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949, et insiste fermement auprès des Etats Membres qui ne l'ont pas encore fait pour qu'ils ratifient ces conventions et, en attendant la ratification, qu'ils garantissent que les principes incorporés dans ces conventions soient observés et qu'ils respectent les principes consacrés dans ces conventions lors de l'adoption de leur législation nationale.

10. Invite le Conseil d'administration à prendre, aussitôt que possible, en vertu de la résolution de 1964, les mesures nécessaires en vue d'inclure dans la Constitution de l'OIT les principes essentiels contenus dans ces conventions sur la liberté syndicale.

11. Invite le Conseil d'administration à charger le Directeur général de publier et de distribuer largement sous une forme concise les décisions prises jusqu'ici par le Comité de la liberté syndicale.

12. Invite le Conseil d'administration à assurer une plus large connaissance des principes et des normes de l'OIT relatifs aux droits syndicaux, notamment par des conférences régionales, des cycles d'études, des programmes d'éducation ouvrière et patronale, etc.

13. Invite le Directeur général du BIT à exprimer le soutien de l'OIT à l'action des Nations Unies dans le domaine des droits de l'homme et à attirer l'attention des organes concernés des Nations Unies sur la relation qui existe entre droits syndicaux et libertés civiles.

14. Invite le Conseil d'administration à déployer tous ses efforts en vue de renforcer les procédures de l'OIT destinées à assurer l'observation par les Etats Membres des principes de l'OIT concernant la liberté syndicale et les droits syndicaux.

15. Invite le Conseil d'administration à charger le Directeur général d'entreprendre de nouvelles recherches approfondies et de préparer des rapports sur la législation et la pratique dans les domaines rentrant dans la compétence de l'OIT, concernant la liberté d'association, les droits syndicaux et les libertés civiles ayant un rapport avec ceux-ci, en vue d'étudier de nouvelles mesures destinées à assurer le respect total et universel des droits syndicaux au sens le plus large.

A cet effet, une attention particulière devrait être donnée aux questions suivantes:

- droit des syndicats à exercer leurs activités au sein des entreprises et autres lieux de travail;
- droit des syndicats à négocier les salaires et toutes les autres conditions de travail;
- droit de participation des syndicats dans les entreprises et dans l'économie générale;
- droit de grève;
- droit de participer pleinement aux activités syndicales nationales et internationales;
- droits à l'inviolabilité des locaux syndicaux, ainsi que de la correspondance et des conversations téléphoniques;
- droit à la protection des fonds et biens syndicaux contre les interventions des autorités publiques;
- droit des syndicats à accéder aux moyens de communication de masse;
- droit à la protection contre toute discrimination en matière d'affiliation et d'activité syndicale;
- droit d'accéder à des procédures de conciliation et d'arbitrage volontaire;
- droit à l'éducation ouvrière et au perfectionnement.

16. Invite le Conseil d'administration, compte tenu des recherches et des rapports préparés par le BIT, à inscrire à une prochaine session de la Conférence internationale du Travail la question ou les questions qui pourront faire l'objet de l'adoption de nouveaux instruments en vue d'élargir les droits syndicaux, compte tenu des libertés civiles qui sont la condition de leur exercice.

