



Education International  
Internationale de l'Éducation  
Internacional de la Educación

# Manuel des droits syndicaux de l'Internationale de l'Éducation

Un guide pratique pour les syndicats  
luttant pour leurs droits

*Cliquer à nouveau pour  
quitter le mode plein écran*

[www.ei-ie.org](http://www.ei-ie.org)



# Manuel des droits syndicaux

Un guide pratique  
pour les syndicats  
luttant pour leurs droits

## Panneau de navigation

Table des Matières

Introduction

1. Organisation internationale du Travail (OIT)
2. CEART
3. Haut-commissariat de l'ONU aux droits de l'homme
4. Union africaine
5. Conseil de l'Europe
6. Organisation des Etats américains (OEA)
7. Organes de droits humains en Asie
8. Principes généraux d'introduction de plaintes
9. Adresses
10. Ressources

## Table des Matières

<b>Introduction</b>	<b>3</b>	<b>5. Conseil de l'Europe</b>	<b>33</b>
<i>Objectif de ce manuel</i>	3	<i>Structure du Conseil de l'Europe</i>	33
<i>Les objectifs de l'Internationale de l'Education</i>	4	<i>Conférence des ONG indépendantes</i>	33
<i>La défense des droits syndicaux des organisations d'enseignants</i>	5	<i>Droits sociaux et économiques et Charte sociale européenne</i>	34
<i>L'efficacité des mécanismes internationaux</i>	5	<i>Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales</i>	34
<i>Droits syndicaux</i>	6	<i>Cour européenne des droits de l'homme</i>	35
<i>Méthodes et stratégies</i>	8	<i>Le Commissaire aux droits de l'homme</i>	35
<b>1. Organisation internationale du travail (OIT)</b>	<b>10</b>	<b>6. Organisation des Etats américains (OEA)</b>	<b>37</b>
<i>Structure de l'OIT</i>	10	<i>Structure de l'OEA</i>	37
<i>Le rôle des organisations de travailleurs et d'employeurs</i>	10	<i>La Déclaration américaine des droits et devoirs de l'homme</i>	37
<i>Normes internationales du travail</i>	11	<i>La Convention américaine relative aux droits de l'homme</i>	38
<i>Mécanismes de supervision de l'OIT</i>	13	<i>La Cour interaméricaine des droits de l'homme</i>	38
<i>Présenter des plaintes à l'OIT</i>	17	<i>La Commission interaméricaine aux droits de l'homme (CIDH)</i>	38
<b>2. CEART</b>	<b>20</b>	<b>7. Organes des droits humains en Asie</b>	<b>40</b>
<i>Recommandation concernant le statut du personnel enseignant (1966)</i>	20	<i>L'Association des nations de l'Asie du sud-est (ASEAN)</i>	40
<i>Recommandation sur la condition du personnel enseignant de l'enseignement supérieur (1997)</i>	22	<i>Association de l'Asie du Sud pour la coopération régionale (SAARC)</i>	40
<i>Procédure concernant les allégations et les rapports</i>	24	<b>8. Principes généraux d'introduction de plaintes</b>	<b>41</b>
<b>3. Haut-commissariat de l'ONU aux droits de l'homme</b>	<b>26</b>	<b>9. Adresses</b>	<b>42</b>
<i>Structure du HCDH</i>	26	<b>10. Ressources</b>	<b>43</b>
<i>Organes des droits de l'homme</i>	26		
<b>4. Union africaine</b>	<b>31</b>		
<i>Charte africaine des droits de l'homme et des peuples (Charte de Banjul)</i>	31		
<i>Commission africaine des droits de l'homme et des peuples</i>	31		
<i>Cour africaine des droits de l'homme et des peuples</i>	32		

# Manuel des droits syndicaux

Un guide pratique  
pour les syndicats  
luttant pour leurs droits

## Panneau de navigation

Table des Matières

Introduction

1. *Organisation internationale du Travail (OIT)*
2. *CEART*
3. *Haut-commissariat de l'ONU aux droits de l'homme*
4. *Union africaine*
5. *Conseil de l'Europe*
6. *Organisation des Etats américains (OEA)*
7. *Organes de droits humains en Asie*
8. *Principes généraux d'introduction de plaintes*
9. *Adresses*
10. *Ressources*

Cliquer à nouveau pour  
quitter le mode plein écran

## Introduction

*Les droits syndicaux sont des droits humains et, en tant que tels, ils sont protégés par les traités sur les droits humains. La Déclaration universelle des droits de l'homme, le Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels, la Charte européenne des droits et libertés fondamentaux, ainsi que d'autres accords, reconnaissent la liberté de réunion et d'association, le droit de négociation et d'actions collectives pour les travailleurs et le droit à l'information et à la consultation des travailleurs. Par le biais de ces instruments internationaux et régionaux, les Etats se sont engagés à garantir l'exercice des droits syndicaux. C'est dans le cadre de ces initiatives que le mouvement syndical a progressivement acquis sa reconnaissance en tant que pilier de la démocratie et baromètre du progrès et du développement d'un pays.*

## Objectif de ce manuel

En pratique, hélas, la mise en application des engagements pour la protection de ces droits n'est que trop souvent partielle, voire inexistante. Le cadre légal international prévoit que les Etats sont dans l'obligation de protéger les droits syndicaux en instaurant des systèmes qui permettent la soumission de plaintes pour violations, les procédures d'arbitrage, de réparation et de sanction. Par exemple, un gouvernement a l'obligation de protéger et de faire appliquer efficacement des mécanismes de dissuasion sur les employeurs (y compris sur le gouvernement à l'égard de ses fonctionnaires publics) qui cherchent à prendre des mesures à l'encontre des militants souhaitant créer des organisations de travailleurs. Pourtant, les organisations d'enseignants et les syndicats en général restent confrontés à des gouvernements dont les stratégies de plus en plus élaborées tentent de limiter leur pouvoir d'action par l'intermédiaire de mesures légales, administratives ou informelles.

Fort heureusement, la législation internationale protège efficacement les droits syndicaux. Les mécanismes de supervision internationaux offrent la possibilité d'intervenir lorsqu'un pays se soustrait à ses engagements vis-à-vis des droits des travailleurs. Ce manuel décrit la manière dont les organisations d'enseignants peuvent recourir à ces mécanismes lorsque les Etats tentent de neutraliser ou de faire taire les associations qui souhaitent agir au nom de leurs affiliés. Il s'agit d'un recueil d'informations pratiques sur le droit des organisations d'enseignants de pouvoir exister, d'être actives et de représenter leurs affiliés. Le manuel se

concentre sur les droits et les actions des organisations, et non sur les possibilités offertes aux militants individuels ou sur la liste des griefs formulés au nom des affiliés. Dans certaines situations, seules les personnes physiques, et non les organisations, sont autorisées à introduire une plainte auprès des organismes de défense des droits humains ; et l'objectif de ce manuel est d'expliquer de quelle manière les syndicalistes peuvent faire appel à leurs organisations d'enseignants pour obtenir un soutien de leur part dans ce type de procédure.

Certaines organisations membres de l'Internationale de l'Éducation sont pleinement conscientes de leurs droits syndicaux et diffusent régulièrement des informations sur ce thème suite à des événements ou des violations qui ont lieu dans leur pays. Toutefois, dans de nombreuses régions, les enseignants et leurs représentants demeurent des victimes ignorées et condamnées à souffrir dans l'ombre. Dans la mesure où il est impossible pour l'IE d'apporter une formation individuelle aux quelques 400 organisations membres à travers le monde, nous avons mis au point ce manuel afin de fournir aux organisations membres les informations élémentaires concernant leurs droits et les démarches qui peuvent être entreprises pour convaincre les Etats de respecter les droits syndicaux des organisations d'enseignants et d'étendre l'application de pratiques exemplaires. D'autre part, ce manuel permettra au lecteur de mieux comprendre la quantité impressionnante et les nombreuses compétences des organisations internationales qui œuvrent pour la protection de leurs droits en tant que travailleurs et syndicalistes, ainsi que le rôle de l'IE en tant que principal défenseur international de la profession enseignante.



# Manuel des droits syndicaux

*Un guide pratique  
pour les syndicats  
luttant pour leurs droits*

## Panneau de navigation

### Table des Matières

#### Introduction

1. *Organisation internationale du Travail (OIT)*
2. *CEART*
3. *Haut-commissariat de l'ONU aux droits de l'homme*
4. *Union africaine*
5. *Conseil de l'Europe*
6. *Organisation des Etats américains (OEA)*
7. *Organes de droits humains en Asie*
8. *Principes généraux d'introduction de plaintes*
9. *Adresses*
10. *Ressources*

*Cliquer à nouveau pour  
quitter le mode plein écran*

## Les objectifs de l'Internationale de l'Éducation

L'Internationale de l'Éducation est la plus grande fédération syndicale internationale à travers le monde. Relayant la voix de plus de 30 millions d'enseignants et de travailleurs de l'éducation, de la maternelle à l'université, l'IE compte 401 organisations membres actives dans 172 pays. Ses objectifs principaux définissent clairement son rôle :

### Objectifs éducatifs et sociaux

- ❖ Promouvoir le droit à l'éducation pour tous dans le monde, sans discrimination, par la mise en place et la protection de systèmes éducatifs et d'établissements universitaires et culturels ouverts, financés et réglementés par le secteur public, ayant pour finalité le développement démocratique, social, culturel et économique de la société et la préparation de tous les citoyens à une participation active et responsable dans la société.
- ❖ Favoriser les conditions politiques, sociales et économiques nécessaires à la réalisation du droit à l'éducation dans tous les pays.
- ❖ Promouvoir un concept d'éducation orienté sur la compréhension et la bonne volonté au plan international, la protection de la paix et de la liberté et le respect de la dignité humaine.
- ❖ Promouvoir la paix, la démocratie, la justice sociale et l'égalité par le biais du développement de l'éducation et en utilisant la force collective des enseignants et des travailleurs de l'éducation.
- ❖ Lutter contre toutes les formes de racisme et de préjugés ou de discrimination dans l'éducation et dans la société fondés sur le genre, l'état civil, l'orientation sexuelle, l'âge, la religion, les convictions politiques, le statut social ou économique ou encore l'origine nationale ou ethnique.
- ❖ Accorder une attention toute particulière au rôle décisif des femmes et à leur participation dans la société.

### Objectifs professionnels

- ❖ Améliorer les conditions de travail et d'emploi des enseignantes et enseignants et des travailleurs de l'éducation et promouvoir leur statut professionnel en général, en

apportant un soutien aux organisations membres.

- ❖ Soutenir et promouvoir les libertés professionnelles des enseignants et des travailleurs de l'éducation, et le droit pour leurs organisations de participer à la formulation et à la mise en œuvre des politiques éducatives.
- ❖ Promouvoir les intérêts des organisations d'enseignants et de travailleurs de l'éducation.
- ❖ Construire la solidarité et mettre en place la coopération réciproque entre les organisations membres.
- ❖ Encourager, par l'intermédiaire des organisations membres, des relations plus étroites entre les enseignants et les travailleurs de l'éducation dans tous les pays et à tous les niveaux de l'éducation.
- ❖ Promouvoir et soutenir le développement d'organisations d'enseignants et de travailleurs de l'éducation qui soient indépendantes et démocratiques, plus particulièrement dans les pays où les conditions politiques, sociales, économiques ou autres empêchent l'application des droits humains et syndicaux, la progression de leurs conditions de travail et d'emploi et l'amélioration des services éducatifs.

### Objectifs syndicaux

- ❖ Promouvoir l'unité de tous les syndicats indépendants et démocratiques dans le secteur de l'éducation et les autres secteurs, et contribuer ainsi à la poursuite du développement du mouvement syndical international.
- ❖ Rechercher et maintenir la reconnaissance des droits syndicaux des travailleurs en général et ceux des enseignants et des travailleurs de l'éducation en particulier.

Dans ce vaste horizon des droits humains, l'IE défend le droit à l'éducation, les droits des enfants (notamment la lutte contre le travail des enfants), la liberté académique, l'égalité et la non discrimination fondée sur le genre, l'origine nationale ou ethnique, l'orientation ou l'identité sexuelle, le handicap, l'âge, les convictions religieuses et les opinions politiques. Sous la bannière des droits syndicaux, l'IE encourage la ratification et l'application des conventions sur la protection des normes fondamentales du travail : la liberté de former et de s'affilier à un syndicat, le droit de grève, et le droit de négociation collective.



# Manuel des droits syndicaux

*Un guide pratique pour les syndicats luttant pour leurs droits*

## Panneau de navigation

### Table des Matières

#### Introduction

1. *Organisation internationale du Travail (OIT)*
2. *CEART*
3. *Haut-commissariat de l'ONU aux droits de l'homme*
4. *Union africaine*
5. *Conseil de l'Europe*
6. *Organisation des Etats américains (OEA)*
7. *Organes de droits humains en Asie*
8. *Principes généraux d'introduction de plaintes*
9. *Adresses*
10. *Ressources*

*Cliquer à nouveau pour quitter le mode plein écran*

## La défense des droits syndicaux des organisations d'enseignants

Dans le cadre de la thématique développée dans ce manuel – la défense des droits syndicaux des organisations d'enseignants – l'IE contribue à apporter à ses organisations membres une meilleure connaissance de leurs droits, à développer des stratégies qui élargissent le champ d'action des syndicats dans chaque pays (en exerçant des pressions pour la ratification, par leur pays, des instruments internationaux contraignants tels que les traités sur les droits humains et les conventions de l'OIT), et à responsabiliser leur pays vis-à-vis du respect des droits syndicaux fondamentaux.

Lorsque les organisations membres se trouvent confrontées à des violations de leurs droits syndicaux, l'objectif prioritaire de l'IE consiste à renouer le dialogue au niveau national. En apportant un soutien international à ses organisations membres et en pointant du doigt un pays, l'IE réussit quelquefois à rétablir le dialogue entre les autorités et les organisations d'enseignants.

Lorsque toutes les démarches pour tenter de restaurer le dialogue ont échoué, l'IE apporte un soutien à ses affiliés au moyen de lettres de protestation, d'appels d'action urgente, de missions de soutien ou d'enquête, d'entretiens avec les ambassades, de mobilisation par le biais de réseaux électroniques et, en dernier recours, elle dépose plainte auprès des organisations telles que l'OIT, le Comité d'experts du CEART, le Conseil de l'Europe, et d'autres organismes décrits dans ce manuel.

Outre l'afflux permanent de demandes de soutien urgent de la part des organisations membres, l'IE concentre également son action sur les pays qui représentent un défi à long terme et/ou systématique, au moyen d'actions de défense et d'un appui sur le plan organisationnel.

L'IE travaille également en collaboration avec l'ACTRAV (le Bureau des activités pour les travailleurs de l'OIT), la Confédération syndicale internationale (CSI), d'autres Fédérations syndicales internationales et les organisations de défense des droits humains comme Amnesty International, Human Rights Watch (Observatoire des droits humains), la Fédération internationale des droits de l'homme (FIDH) et d'autres encore.

En 1998, l'Organisation internationale du travail (voir ci-dessous : l'OIT et les Normes internationales du travail) a adopté la Déclaration relative aux principes et aux droits fondamentaux au travail, qui déclare que « l'ensemble des Membres, même lorsqu'ils n'ont pas ratifié les Conventions en question, ont l'obligation, du seul fait de leur appartenance à l'Organisation, de respecter, promouvoir et réaliser [...] les principes concernant les droits fondamentaux qui sont l'objet desdites Conventions, à savoir : (a) la liberté d'association et la reconnaissance effective du droit de négociation collective ; (b) l'élimination de toute forme de travail forcé ou obligatoire ; (c) l'abolition effective du travail des enfants ; et (d) l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession ».

## L'efficacité des mécanismes internationaux

Les mécanismes de supervision internationaux sont utilisés lorsque les pays ne respectent pas les engagements qu'ils ont pris en ratifiant les traités internationaux ou régionaux qui garantissent les droits des travailleurs. Certains pays font prévaloir les traités internationaux sur les lois nationales, tandis que d'autres requièrent une loi spécifique permettant au traité international ratifié d'avoir une force contraignante, au même titre que les lois nationales. Dans les deux cas, les Etats qui ont ratifié ou qui adhèrent à un traité international ont l'obligation, en général, de promulguer des décrets, d'amender les lois existantes ou d'introduire une nouvelle législation afin que l'application du traité puisse pleinement entrer en vigueur sur le territoire national.

Quelle est la portée de cette déclaration pour les syndicats d'enseignants qui se retrouvent confrontés à des situations dramatiques telles que le harcèlement, la détention et quelques fois l'assassinat de membres d'organisations syndicales, le refus d'enregistrement du syndicat, le favoritisme à l'égard des syndicats jaunes, les ingérences dans les activités du syndicat, la suppression ou l'interruption des réunions statutaires du syndicat, l'occupation des locaux syndicaux, les sanctions professionnelles à l'encontre des dirigeants syndicaux, le refus d'entrer dans la négociation collective, l'arbitrage forcé, la suppression des grèves par la force, etc. ?



# Manuel des droits syndicaux

*Un guide pratique pour les syndicats luttant pour leurs droits*

## Panneau de navigation

### Table des Matières

#### Introduction

1. *Organisation internationale du Travail (OIT)*
2. *CEART*
3. *Haut-commissariat de l'ONU aux droits de l'homme*
4. *Union africaine*
5. *Conseil de l'Europe*
6. *Organisation des Etats américains (OEA)*
7. *Organes de droits humains en Asie*
8. *Principes généraux d'introduction de plaintes*
9. *Adresses*
10. *Ressources*

*Cliquer à nouveau pour quitter le mode plein écran*

Cette déclaration ne peut apporter de remèdes immédiats. Les procédures d'instruction des plaintes au niveau des organismes internationaux sont en effet très longues, car elles supposent la mise en place d'une procédure de consultation de toutes les parties (y compris celle des gouvernements, vu que ces organismes sont intergouvernementaux). Dès lors, l'existence des organisations d'enseignants est quelquefois mise en péril, dans la mesure où elles ne possèdent pas toujours les moyens de pouvoir soutenir la confrontation avec les autorités pendant les deux ou trois années qui sont nécessaires pour permettre l'aboutissement des procédures internationales.

En dépit de cela, le recours aux mécanismes internationaux par les organisations d'enseignants peut s'avérer très utile pour exercer une pression sur les gouvernements afin qu'ils mettent un terme à leurs agissements illégaux, acceptent d'entamer les négociations et respectent leurs engagements internationaux. Les gouvernements détestent être le point de mire, et rares sont ceux qui accueillent avec sérénité l'idée d'être appelés par les institutions internationales comme l'OIT à devoir répondre aux graves allégations formulées par leurs propres citoyens.

Les sanctions internationales qui sont prises pour violations des droits syndicaux n'ont pas d'implications économiques ou commerciales et ne représentent pas une menace politique grave pour le pays. Néanmoins, elles mettent à mal la fierté du pays et peuvent devenir particulièrement embarrassantes. La tactique qui consiste à dénoncer publiquement des exactions se révèle parfois une arme redoutable. Au cours de ces dernières années, seuls deux pays – le Zimbabwe du Président Robert Mugabe et, dans une toute autre catégorie, l'Australie et le gouvernement conservateur de John Howard – ont cherché à contester le statut et les décisions des institutions internationales. La majorité des pays pointés du doigt par l'OIT se sont officiellement engagés à respecter les droits syndicaux. En conséquence, il appartient aux organisations de travailleurs et d'enseignants de faire tout ce qui est en leur pouvoir afin de convaincre les gouvernements de respecter leurs promesses.

## Droits syndicaux

Les instruments internationaux et régionaux protègent toute une série de droits syndicaux fondamentaux.

## Le droit à la liberté d'association

Tous les individus ont le droit de « s'associer » et de former ou de s'affilier à des organisations de travailleurs dans le but de promouvoir leurs intérêts économiques et sociaux communs. Plusieurs pays ont tenté de nuire au bon fonctionnement des organisations d'enseignants en imposant des mesures de représailles à l'encontre des personnes qui s'affilient à l'organisation de leur choix ou en les forçant à rejoindre les rangs d'une association approuvée par le gouvernement.

Dans plusieurs pays, la législation nationale ne permet pas à certaines catégories de travailleurs d'exercer leur droit à la liberté d'association. Il arrive que les enseignants, en tant que fonctionnaires de l'Etat, se voient refuser le droit de créer des syndicats et soient uniquement autorisés à former des associations professionnelles. Cette interdiction est contraire aux dispositions de la Convention 87 de l'OIT. Le Comité d'experts de l'OIT a souligné à maintes reprises que les seules exceptions prévues par la Convention 87 concernent les membres des forces de police et des forces armées. En réponse aux rapports soumis par l'Internationale de l'Éducation, le Comité d'experts de l'OIT a insisté sur le fait que « les enseignants des écoles publiques doivent pouvoir disposer d'un cadre légal qui leur permette d'exercer leur droit de former des syndicats ».

Malgré tout, les gouvernements du Lesotho, d'Erythrée, et d'Éthiopie interdisent aux enseignants employés dans le secteur public de créer ou de s'affilier à des syndicats. La Chine, l'Inde et l'Iran n'ont pas ratifié les Conventions 87 et 98 et restreignent drastiquement les droits de millions d'enseignants. Bien que le Pakistan ait ratifié la Convention 87, les organisations d'enseignants peuvent uniquement s'enregistrer en tant qu'associations professionnelles. En Thaïlande, les fonctionnaires publics sont autorisés à être membres d'associations mais le droit à la négociation collective leur est refusé. Au Bangladesh, en vertu de l'Ordonnance sur les relations de travail, il est interdit aux travailleurs du secteur public (y compris les enseignants) de former des syndicats.

Lorsque les enseignants employés par l'Etat se trouvent privés de leurs droits syndicaux ou que, dans le meilleur des cas, seul le droit de former des associations professionnelles leur est garanti, les gouvernements se rendent coupables de porter atteinte aux droits de ceux qu'ils emploient directement.

Plusieurs pays ont également tenté de réduire les possibilités pour les individus de former des associations en leur imposant des



# Manuel des droits syndicaux

*Un guide pratique  
pour les syndicats  
luttant pour leurs droits*

## Panneau de navigation

### Table des Matières

#### Introduction

1. *Organisation internationale du Travail (OIT)*
2. *CEART*
3. *Haut-commissariat de l'ONU aux droits de l'homme*
4. *Union africaine*
5. *Conseil de l'Europe*
6. *Organisation des Etats américains (OEA)*
7. *Organes de droits humains en Asie*
8. *Principes généraux d'introduction de plaintes*
9. *Adresses*
10. *Ressources*

*Cliquer à nouveau pour  
quitter le mode plein écran*

procédures d'enregistrement lourdes et partiales, en fixant très haut la barre du minimum d'affiliés requis, en classant les organisations de travailleurs dans la catégorie des associations politiques, et en refusant de reconnaître l'organisation en tant que personnalité juridique – un statut indispensable pour le fonctionnement opérationnel quotidien et les relations contractuelles. Ce statut juridique, qui autorise les associations à ouvrir un compte en banque, à engager du personnel et à louer ou à être propriétaires de locaux, est essentiel pour assurer le bon fonctionnement de l'organisation. C'est pourquoi, le refus d'accorder ce statut peut, dans la pratique, s'avérer un moyen efficace pour faire obstacle au droit d'association. Cependant, le lien entre la formation d'une association et l'obtention d'une personnalité juridique ne s'établit pas aussi clairement qu'il y paraît. Il existe en effet de nombreuses disparités au niveau des lois nationales. A cet égard, l'OIT soutient fermement que le droit à la personnalité juridique est inhérent au droit à la liberté associative, et a déclaré que ce droit était l'une des conditions qui permettent à un syndicat d'opérer dans la légalité.

Le droit d'association englobe également le droit pour les organisations nationales des travailleurs d'interagir dans des sphères plus larges, tel que le droit de s'affilier à des fédérations nationales ou internationales. Certains pays ont tenté d'empêcher que des contacts s'établissent avec l'extérieur et, en pratique, il arrive que les gouvernements prennent des mesures et refusent la délivrance de documents de voyage, violant ainsi le droit fondamental des syndicats de pouvoir participer aux réunions syndicales internationales.

Le droit d'association implique également le droit pour les organisations nationales des travailleurs d'être libres d'élaborer leurs propres règlements et leurs propres statuts, d'élire leurs représentants, de décider des programmes ou des projets, et d'entreprendre des activités légales et pacifiques. Dans certains pays, les organisations d'enseignants sont victimes de la part du gouvernement d'interventions hostiles et d'ingérence dans leur gestion interne. Plusieurs cas ont amené l'OIT à considérer que l'intervention du gouvernement visant à écarter les dirigeants syndicaux de leurs fonctions, portait gravement atteinte à la liberté d'exercer les droits syndicaux. Le refus de reconnaître la personnalité juridique et la dissolution d'un syndicat devraient faire l'objet d'un recours à un tribunal judiciaire indépendant et impartial. L'exclusion des lieux de travail et la perte des salaires octroyés par le gouvernement sont également considérées comme une ingérence hostile de la part des gouvernements dans les affaires intérieures des syndicats.

## **Droit de rassemblement pacifique**

Le droit d'organiser des rassemblements pacifiques ne peut être refusé, sauf pour des raisons de sécurité nationale ou de sûreté publique. Ce droit ne peut jamais servir à cautionner des rassemblements violents. Cependant, les normes internationales limitent le recours à la force par les autorités, tant pour le contrôle des rassemblements pacifiques que pour les non pacifiques. Les normes internationales exigent que les forces de l'ordre ne fassent usage de la violence qu'en dernier recours, dans une mesure raisonnable et proportionnelle à la menace en question, et de manière à minimiser les dégâts et les dommages pouvant être occasionnés.

## **Droit de grève**

Il ne s'agit pas d'un droit absolu, dans la mesure où d'autres intérêts sociaux peuvent être en jeu. C'est le cas notamment des fonctionnaires publics responsables de la prestation de services essentiels qui, s'ils sont interrompus, risquent de présenter une menace pour la vie, la santé ou la sécurité de la population. Plusieurs pays, par exemple, refusent d'accorder le droit de grève aux services de pompiers. Des gouvernements ont élaboré de nombreuses stratégies pour faire obstacle au droit de grève. Plusieurs pays adoptent, par exemple, la tactique du « remplacement permanent », qui consiste à remplacer les employés grévistes par de nouveaux employés, fidèles à l'employeur et qui voteront la dissolution du syndicat. Ces agissements sont contraires aux lois internationales.

Dans le service public, le droit de grève est souvent frappé d'interdiction ou rendu difficile à exercer en raison de la complexité des procédures à suivre. Certains gouvernements intègrent dans les « services essentiels » le secteur des écoles et des universités. Citons l'Allemagne qui, depuis longtemps déjà et en dépit des critiques de l'OIT, persiste dans son refus d'accorder le droit de grève à tous les fonctionnaires publics, y compris les enseignants. Au Japon et en Corée, il est interdit aux employés du secteur public de faire grève



# Manuel des droits syndicaux

*Un guide pratique  
pour les syndicats  
luttant pour leurs droits*

## Panneau de navigation

### Table des Matières

#### Introduction

1. *Organisation internationale du Travail (OIT)*
2. *CEART*
3. *Haut-commissariat de l'ONU aux droits de l'homme*
4. *Union africaine*
5. *Conseil de l'Europe*
6. *Organisation des Etats américains (OEA)*
7. *Organes de droits humains en Asie*
8. *Principes généraux d'introduction de plaintes*
9. *Adresses*
10. *Ressources*

*Cliquer à nouveau pour  
quitter le mode plein écran*

## Méthodes et stratégies

### Soutien de l'Organisation Internationale du Travail

En principe, une organisation d'enseignants qui souhaite dénoncer une violation du droit syndical peut introduire une plainte auprès de l'Organisation internationale du travail, dont les normes garantissent aux travailleurs et aux employeurs le droit de former des organisations et de négocier collectivement.

Néanmoins, l'IE recommande à ses organisations membres de la consulter au préalable, afin de déterminer si oui ou non il y a lieu de déposer une plainte. L'IE examinera alors si des violations similaires ont déjà été recensées par d'autres organisations professionnelles ou par les centrales syndicales du pays. L'IE examinera également la jurisprudence (interprétation) de l'OIT concernant les faits.

Au fil des ans, l'OIT a prononcé des décisions explicites et détaillées qui définissent la portée de la liberté d'association, quelles en sont les limites et quels sont les éléments du droit qui s'avèrent à ce point cruciaux que le simple fait de les ignorer constitue en soi un déni du droit lui-même. Par exemple, la Conférence internationale du travail met en exergue que « la liberté d'association, 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, constituent des libertés civiles nécessaires à l'exercice effectif des droits syndicaux ». L'OIT souligne également que « les activités syndicales ne sauraient se limiter aux questions strictement professionnelles ».

Dans les cas où des travailleurs ou des dirigeants syndicalistes ont été arrêtés en raison de leurs activités syndicales et où les réponses des gouvernements se bornent à réfuter semblables allégations ou à indiquer que les arrestations avaient été opérées en raison d'activités subversives, pour des raisons de sécurité intérieure ou pour des crimes de droit commun, l'OIT a toujours eu pour règle de demander aux gouvernements en question des informations aussi précises que possible sur les arrestations incriminées, en particulier au sujet des actions judiciaires et légales qui ont été entreprises et le résultat de

ces actions, pour lui permettre de procéder en connaissance de cause à l'examen des allégations. Le Comité sur la liberté d'association de l'OIT a souligné que, là où des personnes sont condamnées pour des raisons sans rapport avec l'exercice des droits syndicaux, la question échappe à sa compétence. Il a cependant souligné que le point de savoir si une telle question relève du droit pénal ou de l'exercice des droits syndicaux ne saurait être tranché unilatéralement par le gouvernement intéressé. Il appartient également au Comité de l'OIT lui-même de se prononcer à ce sujet, après examen de toutes les informations disponibles et, en particulier, du texte du jugement.

En ce qui concerne l'enregistrement et la dissolution des organisations de travailleurs, l'OIT a conclu que si un nombre minimum d'affiliés est requis pour l'enregistrement du syndicat, ce nombre doit être peu élevé, et que l'examen des demandes ne doit pas être reporté outre mesure. L'OIT a déclaré que le fait de soumettre le droit d'association à une autorisation accordée de manière purement discrétionnaire par un département ministériel est incompatible avec le principe de la liberté d'association, comme dans le cas où la législation de l'Etat impose l'unicité du mouvement syndical.

En principe, la dissolution d'une organisation de travailleurs ne peut avoir lieu que par décision souveraine de ses membres. Néanmoins, l'OIT reconnaît également qu'un syndicat peut être dissolu suite à une décision judiciaire. Si le Ministère de l'Éducation, du Travail, ou de l'Intérieur décide de supprimer l'enregistrement d'une organisation d'enseignants, le Comité sur la liberté d'association de l'OIT considère qu'il s'agit d'une violation de la Convention 87 de l'OIT sur la liberté d'association. Le Comité rappelle également que les négociations ne doivent pas être menées au nom des organisations de travailleurs par des agents négociateurs nommés ou dominés par les employeurs ou leurs organisations.

Plusieurs gouvernements ont également tenté de limiter l'octroi de financements aux associations, et en particulier lorsqu'ils proviennent de l'étranger. En ce qui concerne les syndicats, l'OIT a déclaré que les lois exigeant une autorisation officielle pour les financements en provenance de l'étranger sont susceptibles d'être incompatibles avec la Convention 87.

L'OIT souligne que le droit de grève et le droit d'organiser des réunions syndicales constituent des éléments essentiels des droits syndicaux et que, par conséquent, les mesures qui sont prises par les autorités pour faire respecter la loi ne doivent pas empêcher les syndicats d'organiser leurs réunions pendant les conflits de travail.





# Manuel des droits syndicaux

*Un guide pratique  
pour les syndicats  
luttant pour leurs droits*

## Panneau de navigation

### Table des Matières

#### Introduction

1. *Organisation internationale du Travail (OIT)*
2. *CEART*
3. *Haut-commissariat de l'ONU aux droits de l'homme*
4. *Union africaine*
5. *Conseil de l'Europe*
6. *Organisation des Etats américains (OEA)*
7. *Organes de droits humains en Asie*
8. *Principes généraux d'introduction de plaintes*
9. *Adresses*
10. *Ressources*

*Cliquer à nouveau pour  
quitter le mode plein écran*

L'OIT considère également que les gouvernements successifs ne peuvent se soustraire à la responsabilité de prendre les mesures nécessaires concernant les allégations de faits ou d'événements qui se sont produits sous le régime de leurs prédécesseurs. Le nouveau gouvernement doit tout mettre en œuvre pour remédier aux conséquences des faits sur lesquels porte la plainte.

### **Soutien du CEART et des institutions régionales**

Le Comité conjoint de l'OIT/UNESCO – le CEART (Comité d'experts sur l'application de la Recommandation concernant la condition du personnel enseignant) – peut s'avérer utile lorsque les organisations d'enseignants estiment que les statuts et les conditions de travail des enseignants ne sont pas respectés ou à la hauteur des dispositions prévues par la Recommandation concernant la condition du personnel enseignant de l'OIT/UNESCO de 1966 et la Recommandation concernant la condition du personnel enseignant de l'enseignement supérieur de l'UNESCO de 1997. Par exemple, si dans un pays, les enseignants reçoivent non pas un salaire mais de la nourriture (disons un mouton), ils peuvent faire appel au CEART. La liste des thèmes abordés est très étoffée, allant de la formation (ou l'absence de formation) à la carrière professionnelle (mutations, promotion, maintien de l'emploi) en passant par les conditions d'emploi (statut, salaires, liberté académique), les droits et les responsabilités des enseignants, la pénurie d'enseignants, etc.

Généralement, un organisme régional peut également être consulté par les syndicats de la région (par exemple, les 47 Etats européens peuvent s'adresser au Conseil de l'Europe).

### **Comment utiliser ce manuel**

Les informations figurant dans ce manuel renseignent les organisations nationales des enseignants sur la marche à suivre pour déposer auprès des institutions internationales les preuves qui attestent de violations des droits syndicaux et humains dans leur pays. Rien ne s'oppose à ce que les organisations d'enseignants se présentent de leur propre initiative directement auprès de l'une ou de l'ensemble de ces institutions. Toutefois, afin de renforcer l'efficacité des démarches pour que la plainte puisse être reçue, il est recommandé à l'organisation d'enseignants de commencer, au préalable, par consulter l'IE.

Tout d'abord, l'IE peut s'avérer utile pour procéder à une évaluation de la plainte et indiquer toute information complémentaire qu'il convient d'apporter dans le but de pouvoir soumettre une demande pertinente et convaincante.

En deuxième lieu, l'IE peut indiquer à quelle(s) institution(s) il est conseillé de s'adresser, dans quel ordre, et avec quelle insistance.

Enfin, l'approbation de la plainte par une fédération syndicale internationale fiable telle que l'IE peut fortement influencer la réception rapide d'une plainte et donner suite à un examen favorable.

Tous ces éléments sont particulièrement importants pour l'introduction de plaintes auprès de l'OIT et du CEART.

Les organisations nationales des enseignants ont également la possibilité de soumettre une plainte auprès d'un organisme régional intergouvernemental, lorsqu'il existe (voir ci-dessous). Parallèlement à cette démarche, elles peuvent également introduire une plainte auprès des Rapporteurs spéciaux de l'ONU sur le droit à l'éducation ; la torture ; les exécutions extrajudiciaires, sommaires ou arbitraires ; le racisme ; la discrimination raciale ; la xénophobie et les autres formes d'intolérance ; les questions liées aux minorités ; les populations autochtones ; les personnes déplacées dans leur propre pays ; les migrants ; la violence contre les femmes, et le trafic des êtres humains

Quelle que soit la situation, il est important pour l'IE de pouvoir être tenue informée et de pouvoir intervenir. L'IE peut, d'une part, apporter un soutien direct pour la soumission des plaintes mais, d'autre part, elle cherche également à mieux pouvoir répondre aux institutions d'arbitrage dans l'hypothèse où celles-ci s'adressent à elle en vue d'obtenir un avis consultatif ou des informations générales ou complémentaires.



# Manuel des droits syndicaux

Un guide pratique  
pour les syndicats  
luttant pour leurs droits

## Panneau de navigation

Table des Matières

Introduction

1. Organisation internationale du Travail (OIT)
2. CEART
3. Haut-commissariat de l'ONU aux droits de l'homme
4. Union africaine
5. Conseil de l'Europe
6. Organisation des Etats américains (OEA)
7. Organes de droits humains en Asie
8. Principes généraux d'introduction de plaintes
9. Adresses
10. Ressources

Cliquer à nouveau pour  
quitter le mode plein écran

## 1. Organisation internationale du travail (OIT)

L'OIT est une agence des Nations Unies et son seul organe « tripartite », représentant à la fois les travailleurs, les employeurs et les gouvernements. Créée en 1919 par le Traité de Versailles, l'OIT faisait à l'origine partie de la Société des Nations à Genève. Après la fondation des Nations Unies en 1945 et son établissement à New-York, l'OIT basée à Genève a été incorporée à l'objectif de créer des conditions de travail humaines et de lutter contre l'injustice, la discrimination, l'esclavage, le travail forcé, etc. Ces missions restent à l'ordre du jour, bien que les activités se soient étendues à des questions telles que l'égalité, le travail des enfants et le VIH/SIDA. L'OIT occupe une place prépondérante dans ce manuel, car il s'agit de l'organisme de l'ONU compétent pour établir et examiner les normes de travail internationales.

### Structure de l'OIT

Au sein du système de l'ONU, l'OIT est le seul organe tripartite. Cela signifie qu'elle se compose de représentants de gouvernements, d'organisations de travailleurs et d'employeurs. À la Conférence internationale du travail annuelle, chaque pays membre envoie deux délégués gouvernementaux, un délégué des travailleurs et un délégué représentant les employeurs. Le Conseil d'administration y est élu. Il se réunit trois fois par an pour décider des budgets et des programmes soumis à approbation lors de la Conférence annuelle. Le Conseil d'administration choisit le Directeur général, à la tête du secrétariat pour un mandat de 5 ans pour mettre en œuvre les politiques et les programmes adoptés.

Actuellement, l'OIT compte 182 membres. En intégrant librement l'OIT, tous les pays membres acceptent les principes et les droits proclamés dans sa Constitution. Tous les membres, même s'ils n'ont pas ratifié les conventions spécifiques, ont une obligation, en tant que membres, de respect, de promotion et de mise en œuvre de la Déclaration de l'OIT sur les principes et droits fondamentaux au travail, qui définit les principes en matière de :

- ✎ liberté d'association et de reconnaissance effective du droit à la négociation collective ;
- ✎ élimination de toutes les formes de travail forcé ou obligatoire ;
- ✎ abolition effective du travail des enfants ; et
- ✎ élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession.

L'OIT dispose d'une Commission d'application des normes du travail, qui analyse et évalue les cas présentés devant elle à la demande des groupes de travailleurs et d'employeurs sur la base des rapports du Comité d'experts de l'OIT.

En ce qui concerne les syndicats et les droits de l'homme, les divers organes et mécanismes de délibération de l'OIT génèrent une série de réponses ayant pour objectif de persuader les Etats membres de répondre aux questions soulevées et d'améliorer la mise en œuvre des normes.

### Le rôle des organisations de travailleurs et d'employeurs

Les organisations représentant les travailleurs et les employeurs jouent un rôle essentiel dans le système de normes internationales du travail. Ces organisations participent à la sélection des thèmes pour les nouvelles normes de l'OIT et à l'élaboration des textes. Leurs votes peuvent être déterminants pour l'adoption ou non de nouvelles normes par la Conférence internationale du travail. Si une convention est adoptée, employeurs et travailleurs peuvent encourager un gouvernement à la ratifier. Comme évoqué plus loin dans ce manuel, si un pays ratifie la convention, son gouvernement doit régulièrement faire rapport à l'OIT de la façon dont elle est appliquée dans la loi et dans la pratique. Les rapports du gouvernement doivent aussi être soumis pour révision et commentaires aux organisations de travailleurs et d'employeurs du pays. Les organisations de travailleurs et d'employeurs peuvent aussi fournir des informations utiles directement à l'OIT. Elles peuvent initier des réclamations pour violations des



# Manuel des droits syndicaux

Un guide pratique pour les syndicats luttant pour leurs droits

## Panneau de navigation

### Table des Matières

#### Introduction

1. *Organisation internationale du Travail (OIT)*
2. *CEART*
3. *Haut-commissariat de l'ONU aux droits de l'homme*
4. *Union africaine*
5. *Conseil de l'Europe*
6. *Organisation des Etats américains (OEA)*
7. *Organes de droits humains en Asie*
8. *Principes généraux d'introduction de plaintes*
9. *Adresses*
10. *Ressources*

Cliquer à nouveau pour quitter le mode plein écran

conventions de l'OIT conformément aux procédures de l'Article 24 de la Constitution de l'OIT. Les délégations de travailleurs et d'employeurs de la Conférence internationale du travail peuvent aussi introduire des plaintes contre des Etats membres en vertu de l'Article 26 de la Constitution.

## Normes internationales du travail

Les normes de l'OIT sont appelées « conventions » et « recommandations » internationales du travail. Les conventions de l'OIT sont des traités internationaux, sujets à ratification volontaire par les Etats membres de l'OIT. Les recommandations sont des instruments non contraignants esquisant des lignes de conduite sur des sujets couverts par les conventions. Les deux types de normes ont un impact concret sur les conditions de travail et les pratiques dans chaque pays du monde.

L'OIT a adopté plus de 180 conventions et 185 recommandations sur des sujets variés. Une majorité des deux-tiers des votes des délégués présents lors de la Conférence internationale du travail est nécessaire à l'adoption d'une convention ou d'une recommandation. Chaque convention adoptée est alors communiquée à tous les Etats membres de l'OIT pour « ratification », à savoir le consentement de l'autorité législative compétente en la matière. Les Etats membres s'engagent à transposer la convention dans leur législation dans un délai de 18 mois à dater de la clôture de la session de la Conférence.

Si la ratification et la transposition ne sont pas effectuées, le pays membre ne doit respecter aucune obligation, à l'exception d'un devoir de rapport. Le membre fera ainsi rapport au Directeur général de l'OIT, aux intervalles fixés par le Conseil d'administration, de l'état de sa législation et de la pratique en vigueur dans la matière traitée par la convention, décrivant l'étendue de la mise en œuvre des dispositions contenues dans la convention dans la législation, l'action administrative, les accords collectifs ou autres et les difficultés faisant obstacle ou retardant la ratification de la convention.

### Déclaration de l'OIT sur les principes et droits fondamentaux au travail

En 1998, le Conseil d'administration de l'OIT a décidé que huit conventions devaient être considérées comme des droits

fondamentaux du travail, quel que soit leur degré de transposition dans les Etats membres. Ces « Conventions fondamentales » ont été intégrées à la Déclaration de l'OIT sur les principes et droits fondamentaux au travail, un instrument de promotion (voir Annexe E). Quatre autres conventions portant sur des sujets essentiels pour les institutions et la politique du travail ont été classées comme « prioritaires ».

En vertu de l'article 22 de la Constitution de l'OIT, chaque Etat membre doit régulièrement rendre compte de ses initiatives et de ses politiques de mise en œuvre des Conventions fondamentales, qu'il les ait ratifiées ou non. L'OIT estime que, indépendamment de la ratification, un Etat membre est dans l'obligation, du fait de son statut de membre de l'OIT et de son acceptation de sa Constitution, de se plier aux principes établis dans la Déclaration de l'OIT sur les principes et droits fondamentaux au travail, ainsi qu'aux quatre conventions prioritaires. Des rapports sur les douze conventions principales sont demandés tous les deux ans, et tous les cinq ans pour les autres conventions de l'OIT.

### Conventions fondamentales

La Déclaration de l'OIT sur les principes et droits fondamentaux au travail porte sur huit conventions :

#### **C87 Convention sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948**

Les travailleurs et les employeurs ont le droit, sans autorisation préalable, de constituer des organisations de leur choix, ainsi que celui de s'affilier à ces organisations (Annexe F). Ces organisations ont le droit d'élaborer leurs statuts et règlements administratifs, d'élire librement leurs représentants, d'organiser leur gestion et leurs activités et de formuler leurs programmes. Les autorités publiques doivent s'abstenir de toute intervention dans la gestion de leurs affaires internes. Les organisations de travailleurs et d'employeurs « ont le droit de constituer des fédérations et des confédérations ainsi que celui de s'y affilier ». Tous les membres de l'OIT doivent prendre les mesures appropriées « en vue d'assurer aux travailleurs et aux employeurs le libre exercice du droit syndical ».

#### **C98 Convention sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949**

Tous les travailleurs doivent « bénéficier d'une protection adéquate contre tous actes de discrimination tendant à porter



# Manuel des droits syndicaux

Un guide pratique pour les syndicats luttant pour leurs droits

## Panneau de navigation

### Table des Matières

#### Introduction

1. *Organisation internationale du Travail (OIT)*
2. *CEART*
3. *Haut-commissariat de l'ONU aux droits de l'homme*
4. *Union africaine*
5. *Conseil de l'Europe*
6. *Organisation des Etats américains (OEA)*
7. *Organes de droits humains en Asie*
8. *Principes généraux d'introduction de plaintes*
9. *Adresses*
10. *Ressources*

Cliquer à nouveau pour quitter le mode plein écran

atteinte à la liberté syndicale en matière d'emploi » (Annexe G). La protection s'applique « en ce qui concerne les actes ayant pour but de 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 » et de « 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 ». La protection s'applique également contre « tous actes d'ingérence [par quiconque] (...), dans leur formation, leur fonctionnement et leur administration ».

Le droit de négociation collective des conditions de travail constitue un élément essentiel de la liberté d'association. Les syndicats doivent avoir le droit, à travers la négociation collective ou d'autres moyens légaux, de chercher à améliorer les conditions de vie et de travail de ceux qu'ils représentent. Tous les travailleurs du service public devraient jouir du droit de négociation, auquel il faudrait accorder la priorité pour régler les conflits liés aux conditions d'emploi. Les employeurs et les syndicats doivent négocier de bonne foi et s'efforcer de parvenir à un accord.

### C29 Convention sur le travail forcé, 1930

Le travail forcé ou obligatoire est interdit (Annexe H). Le terme travail forcé ou obligatoire désigne « tout travail ou service exigé d'un individu sous la menace d'une peine quelconque et pour lequel ledit individu ne s'est pas offert de plein gré ». La convention ne porte pas sur :

- ♦ Tout travail ou service exigé en vertu des lois sur le service militaire obligatoire et affecté à des travaux d'un caractère purement militaire » ;
- ♦ Tout travail ou service faisant partie des obligations civiques normales des citoyens » ;
- ♦ Tout travail ou service exigé d'un individu comme conséquence d'une condamnation prononcée par une décision judiciaire » ;
- ♦ Tout travail ou service exigé dans les cas de force majeure » (par ex. tremblements de terre, épidémies, inondations).

### C105 Convention sur l'abolition du travail forcé, 1957

Tout pays qui ratifie cette convention (Annexe I) s'engage à

« supprimer le travail forcé ou obligatoire et à n'y recourir sous aucune forme 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 ;
- ♦ méthode de mobilisation et d'utilisation de la main-d'œuvre à des fins de développement économique ;
- ♦ mesure de discipline du travail ;
- ♦ punition pour avoir participé à des grèves ;
- ♦ mesure de discrimination raciale, sociale, nationale ou religieuse ».

### C138 Convention sur l'âge minimum d'admission à l'emploi, 1973

Chaque signataire « s'engage à poursuivre une politique nationale visant à assurer l'abolition effective du travail des enfants et à élever progressivement l'âge minimum d'admission à l'emploi ou au travail à un niveau permettant aux adolescents d'atteindre le plus complet développement physique et mental » (Annexe J).

### C182 Convention sur les pires formes de travail des enfants, 1999

Elle contient des mesures interdisant et éliminant les pires formes de travail des enfants, telles que l'esclavage, la vente et la traite des enfants, la prostitution, la servitude pour dettes et le servage, le recrutement forcé des enfants en vue de leur utilisation dans des conflits armés, ainsi que les travaux « qui sont susceptibles de nuire à la santé, à la sécurité ou à la moralité de l'enfant ». La convention (Annexe K) s'applique « à l'ensemble des personnes de moins de 18 ans ».

### C100 Convention sur l'égalité de rémunération, 1951

Prescrit « l'application à tous les travailleurs du principe de l'égalité de rémunération entre la main-d'œuvre masculine et la main-d'œuvre féminine pour un travail de valeur égale » (Annexe L). Cela implique une égalité de rémunération pour tous les travailleurs pour un travail de valeur égale sans discrimination fondée sur le genre.



# Manuel des droits syndicaux

Un guide pratique  
pour les syndicats  
luttant pour leurs droits

## Panneau de navigation

### Table des Matières

#### Introduction

1. Organisation internationale du Travail (OIT)
2. CEART
3. Haut-commissariat de l'ONU aux droits de l'homme
4. Union africaine
5. Conseil de l'Europe
6. Organisation des Etats américains (OEA)
7. Organes de droits humains en Asie
8. Principes généraux d'introduction de plaintes
9. Adresses
10. Ressources

Cliquer à nouveau pour  
quitter le mode plein écran

### C111 Convention concernant la discrimination (emploi et profession), 1958(emploi et profession), 1958

Tout Membre ayant ratifié la convention « s'engage à formuler et à appliquer une politique nationale visant à promouvoir, par des méthodes adaptées aux circonstances et aux usages nationaux, l'égalité de chances et de traitement en matière d'emploi et de profession, afin d'éliminer toute discrimination en cette matière » (Annexe M).

### Conventions prioritaires

En 1994, le Conseil d'administration de l'OIT a désigné quatre conventions comme étant « prioritaires » du fait de leur importance dans le fonctionnement du système normatif, encourageant ainsi les Etats membres à les ratifier.

#### C81 Convention sur l'inspection du travail, 1947

Chaque pays ayant ratifié la convention doit « avoir un système d'inspection du travail dans les établissements industriels ».

#### C122 Convention sur la politique de l'emploi, 1964

Les pays ayant ratifié la convention doivent appliquer « une politique active visant à promouvoir le plein emploi, productif et librement choisi, (tendant) à garantir qu'il y aura du travail pour toutes les personnes disponibles et en quête de travail, que ce travail sera aussi productif que possible et qu'il y aura libre choix de l'emploi et que chaque travailleur aura toutes les possibilités d'acquérir les qualifications nécessaires pour occuper un emploi qui lui convienne et d'utiliser, dans cet emploi, ses qualifications ainsi que ses dons, quels que soient sa race, sa couleur, son sexe, sa religion, son opinion politique, son ascendance nationale ou son origine sociale ».

#### C129 Convention sur l'inspection du travail (agriculture), 1969

Chaque pays signataire consent à mettre en place un « système d'inspection du travail dans l'agriculture ».

#### C144 Convention sur les consultations tripartites relatives aux normes internationales du travail, 1976

Chaque Etat signataire s'engage « à 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. Les représentants des employeurs et des travailleurs seront choisis librement par leurs organisations représentatives et seront représentés sur un pied d'égalité au sein de tout organisme au moyen duquel les consultations auraient lieu. »

Les syndicats doivent poursuivre leurs efforts visant à promouvoir la ratification des Conventions de l'OIT partout dans le monde. L'IE encourage régulièrement ses organisations membres à faire pression sur leur gouvernement pour ratifier les conventions fondamentales, ainsi que d'autres conventions ayant un impact sur le quotidien des personnels (comme par exemple, la Convention 183 sur la protection de la maternité et les Conventions 107 et 169 relatives aux peuples autochtones).

## Mécanismes de supervision de l'OIT

Les conventions de l'OIT constituent des intentions et des engagements. La mise en œuvre et l'application des dispositions contenues dans les conventions dépendent des Etats membres signataires.

Afin de renforcer la mise en œuvre et l'application des conventions, qu'elles aient été ratifiées ou non par les Etats membres, l'OIT a développé des mécanismes divers d'enquête et de rapport sur les conditions de travail dans les pays membres. Ces mécanismes appartiennent à différentes catégories :

- ❖ des rapports réguliers présentés par les pays membres,
- ❖ une assistance technique fournie par des spécialistes en normes du travail basés dans les antennes de l'OIT partout dans le monde,
- ❖ des comités de supervision qui analysent l'information reçue, réceptionnent et examinent les plaintes,
- ❖ des commissions d'enquête en vertu de l'article 26,
- ❖ des interventions directes

Les utilisateurs du présent manuel se familiariseront avec tous ces mécanismes afin de pouvoir s'en servir dans ce type de situations.



# Manuel des droits syndicaux

*Un guide pratique pour les syndicats luttant pour leurs droits*

## Panneau de navigation

### Table des Matières

#### Introduction

1. *Organisation internationale du Travail (OIT)*
2. *CEART*
3. *Haut-commissariat de l'ONU aux droits de l'homme*
4. *Union africaine*
5. *Conseil de l'Europe*
6. *Organisation des Etats américains (OEA)*
7. *Organes de droits humains en Asie*
8. *Principes généraux d'introduction de plaintes*
9. *Adresses*
10. *Ressources*

*Cliquer à nouveau pour quitter le mode plein écran*

## Rapports réguliers

### Les rapports nationaux

Chaque Etat membre doit faire rapport à intervalles réguliers des mesures mises en œuvre pour appliquer les dispositions des conventions de l'OIT qu'il a ratifiées. En vertu de l'article 19 de la Constitution de l'OIT, les Etats membres doivent également faire rapport, aux intervalles fixés par le Conseil d'administration, de l'état de leur législation et sur leur pratique concernant la question qui fait l'objet des conventions qu'ils n'ont toujours pas ratifiées.

Tous les deux ans, les gouvernements doivent présenter un rapport sur les mesures prises pour appliquer les Conventions fondamentales et prioritaires.

Tous les cinq ans, les gouvernements doivent soumettre des rapports sur la mise en œuvre de toutes les conventions. Les gouvernements sont censés consulter les organisations de travailleurs et d'employeurs lorsqu'ils établissent leur rapport. Si ce n'est pas le cas, les centrales syndicales peuvent envoyer leurs propres contributions à l'OIT. L'IE collabore avec la Confédération syndicale internationale (CSI) pour s'assurer que les commentaires soumis par les organisations d'enseignants sont bien pris en compte.

En 2008, le Comité d'experts a sollicité 2 477 rapports nationaux sur l'application des conventions ratifiées par les Etats membres (article 22 de la Constitution). Il en a reçu 1 611, soit plus de 65% du total. Ce pourcentage reste stable au fil des ans.

Les rapports concernant les conventions ratifiées doivent être envoyés au Secrétariat de l'OIT entre le 1er juin et le 1er septembre de chaque année. Il s'agit d'une opportunité pour les organisations de travailleurs de jouer un rôle central dans le système tripartite, en attirant l'attention, par exemple, sur toute nouvelle législation contraire aux principes d'une convention ou sur le manque d'action gouvernementale dans l'application effective des conventions clés de l'OIT.

Le calendrier des demandes de rapports réguliers est disponible à l'adresse :

<http://webfusion.ilo.org/public/db/standards/normes/schedule/index.cfm.cfm?lang=FR>

## Rapport global

Chaque année, l'OIT publie un rapport thématique sur un des quatre principes contenus dans la Déclaration (et donc sur deux des conventions fondamentales). Par exemple :

- ◆ 2010: Travail des enfants (C138 et C182)
- ◆ 2009: Travail forcé (C29 et C105)
- ◆ 2008: Liberté syndicale (C87 et C98) : « Leçons tirées »
- ◆ 2007: Non discrimination (C100 et C111) : « L'égalité au travail : relever les défis »
- ◆ 2006: Travail des enfants (C138 et C182) : « La fin du travail des enfants : un objectif à notre portée »
- ◆ 2005: Travail forcé (C29 et C105) : « Une alliance mondiale contre le travail forcé »
- ◆ 2004: Liberté syndicale (C87 et C98) : « S'organiser pour plus de justice sociale »
- ◆ 2003: Non discrimination (C100 et C111) : « L'heure de l'égalité au travail »
- ◆ 2002: Travail des enfants (C138 et C182) : « Un avenir sans travail des enfants »
- ◆ 2001: Travail forcé (C29 et C105) : « Mettre fin au travail forcé »
- ◆ 2000: Liberté syndicale (C87 et C98) : « Votre voix au travail »

Les syndicats internationaux participent à la préparation de ce rapport. (Les organisations membres de l'IE qui veulent contribuer peuvent soumettre des rapports jusqu'au mois de juin de l'année précédant la publication du rapport.) Le rapport global de l'OIT, toujours le fruit d'un long travail de collecte d'informations, est soumis à la Conférence annuelle, où une session spéciale tripartite est organisée afin d'en discuter. Cette discussion permet à l'OIT de préparer un plan d'action pour les quatre années suivantes. En 2006, un représentant de l'IE a pris la parole lors de la session spéciale sur le travail des enfants.

## Coopération technique de l'OIT

L'OIT ne se contente pas de superviser l'application des conventions ratifiées. Elle fournit également différentes formes d'assistance technique dans lesquelles des représentants de l'OIT ou d'autres experts aident les pays à résoudre les problèmes juridiques et pratiques afin de les amener à respecter les obligations qui découlent des instruments ratifiés. L'assistance technique peut



# Manuel des droits syndicaux

Un guide pratique pour les syndicats luttant pour leurs droits

## Panneau de navigation

### Table des Matières

#### Introduction

1. *Organisation internationale du Travail (OIT)*
2. *CEART*
3. *Haut-commissariat de l'ONU aux droits de l'homme*
4. *Union africaine*
5. *Conseil de l'Europe*
6. *Organisation des Etats américains (OEA)*
7. *Organes de droits humains en Asie*
8. *Principes généraux d'introduction de plaintes*
9. *Adresses*
10. *Ressources*

Cliquer à nouveau pour quitter le mode plein écran

être apportée sous forme de missions de conseil et de contact direct, où les représentants de l'OIT rencontrent les gouvernements officiels pour discuter des problèmes d'application des normes et pour trouver des solutions. Les activités de promotion sont une autre forme d'assistance, notamment des séminaires et des ateliers nationaux, afin de sensibiliser aux normes, de développer la capacité des acteurs nationaux de les utiliser, et de fournir des conseils techniques sur leur mise en œuvre pour le bien de tous. L'OIT fournit également une assistance en vue de la préparation de lois nationales correspondant à ses normes.

Bon nombre de ces activités d'assistance technique sont menées par des spécialistes des normes internationales du travail de l'OIT qui sont affectés aux bureaux de l'OIT partout dans le monde. Ces spécialistes rencontrent les représentants des gouvernements et les organisations de travailleurs et d'employeurs pour les assister sur les nouvelles ratifications de conventions et sur les obligations de rapport, pour envisager des solutions aux problèmes soulevés par les instances de supervision et pour examiner les projets de loi de manière à en garantir la conformité aux normes internationales du travail.

Les spécialistes des normes internationales du travail sont en poste en :

- ◆ Afrique : Addis-Abeba, le Caire, Dakar, Harare, Yaoundé
- ◆ Amériques : Lima, San José, Santiago
- ◆ Caraïbes : Port of Spain
- ◆ États arabes : Beyrouth
- ◆ Asie de l'Est : Bangkok, Manille
- ◆ Asie du Sud : New Delhi
- ◆ Europe de l'Est et Asie centrale : Moscou

Ces spécialistes des normes du travail internationales de l'OIT sont également disponibles pour assister les syndicats et les associations d'enseignants et peuvent être sollicités pour obtenir des clarifications, de l'information et un soutien.

De plus, le Centre international de formation situé à Turin, en Italie, offre des formations sur les normes internationales du travail aux représentants des gouvernements, aux employeurs, aux travailleurs, aux avocats, aux juges et aux enseignants en droit, ainsi que des cours spécialisés sur les normes du travail, l'amélioration de la productivité et le développement de l'entreprise, sur les normes internationales du travail et la mondialisation ainsi que sur les droits des travailleuses.

## Comités de supervision

### Comité de la liberté syndicale (CLS)

Comme décrit plus haut, les droits syndicaux de base sont garantis par deux conventions fondamentales de l'OIT, la C87 (ratifiée par 149 pays) et la C98 (ratifiée par 159 pays). L'OIT a créé le Comité de la liberté syndicale afin d'examiner les plaintes introduites par les organisations de travailleurs et d'employeurs à l'encontre des Etats en violation de l'une ou de l'autre convention. En tant qu'organe tripartite, le CLS est composé d'un président indépendant et de trois représentants du gouvernement, trois des employeurs et trois des travailleurs.

Depuis sa création, le CLS se réunit trois fois par an et a examiné plus de 2 500 cas, développant ainsi une jurisprudence. Plus de soixante pays sur tous les continents ont adopté des mesures suite à des recommandations formulées par le Comité.

Les syndicats nationaux, régionaux ou internationaux (qu'il s'agisse de centrales syndicales, de syndicats sectoriels ou d'associations professionnelles) peuvent introduire des plaintes auprès du Comité de la liberté syndicale pour non-respect des Conventions 87 et 98 de l'OIT. Ces plaintes peuvent être introduites même si le pays concerné n'a pas ratifié les conventions en question. Les organisations de travailleurs et d'employeurs ne peuvent faire l'objet d'une plainte. Même lorsqu'un employeur est l'auteur de la violation présumée, toute plainte est introduite à l'encontre du gouvernement, partant du principe qu'il appartient à ce dernier de s'assurer que toutes les conventions ratifiées sont mises en œuvre.

(Vois plus bas : [Présenter des plaintes à l'OIT](#))

### Comité d'experts pour l'application des conventions et recommandations (CEACR)

Le Comité d'experts de l'OIT est un comité mondial de juristes spécialisés en droit du travail dont la tâche consiste à conseiller les organes de l'OIT (gouvernements, employeurs et syndicats) sur l'interaction entre la législation d'un pays et les conventions et les recommandations de l'OIT.

Le Comité d'experts a été créé en 1926 pour contrôler le nombre croissant de rapports gouvernementaux concernant les conventions ratifiées. (Le CEACR ne doit pas être confondu avec le Comité conjoint OIT/UNESCO d'experts sur l'application



# Manuel des droits syndicaux

Un guide pratique  
pour les syndicats  
luttant pour leurs droits

## Panneau de navigation

### Table des Matières

#### Introduction

1. Organisation internationale du Travail (OIT)
2. CEART
3. Haut-commissariat de l'ONU aux droits de l'homme
4. Union africaine
5. Conseil de l'Europe
6. Organisation des Etats américains (OEA)
7. Organes de droits humains en Asie
8. Principes généraux d'introduction de plaintes
9. Adresses
10. Ressources

Cliquer à nouveau pour  
quitter le mode plein écran

des recommandations concernant la condition du personnel enseignant, le CEART, décrit plus bas.) Aujourd'hui, le Comité est composé de vingt experts juridiques indépendants nommés par le Conseil d'administration pour un mandat renouvelable de trois ans. Ces experts sont issus de différentes régions géographiques, de différents systèmes judiciaires et de différentes cultures. Le CEACR est un comité technique évaluant sans parti pris et d'un point de vue technique l'application des normes du travail internationales via une analyse des divers rapports nationaux décrits plus haut. Le rapport du CEACR évalue les impacts des conventions et des recommandations, analyse les obstacles à leur mise en œuvre identifiés par les gouvernements et suggère des solutions pour les surmonter.

Les commentaires des experts sont le point de départ pour dresser la liste des cas que les syndicats souhaitent porter à l'attention de la Commission de l'application des normes de la Conférence de l'OIT en juin.

### Commission de l'application des normes de la Conférence (CAS)

Comité permanent de la Conférence internationale du travail annuelle de l'OIT, cette commission évalue les progrès mondiaux dans l'application des normes du travail. Organe tripartite, elle est composée de délégués des gouvernements, des employeurs et des travailleurs.

La Commission a trois missions principales : l'évaluation des politiques normatives, l'étude globale des développements dans l'ensemble des pays et l'étude de questions prioritaires particulières identifiées par le Groupe des travailleurs.

Le rapport annuel du Comité d'experts est examiné par la Commission d'application des normes de la Conférence sur la base d'une liste de pays et de cas établie conjointement par les groupes des travailleurs et des employeurs.

Les gouvernements visés par les commentaires sont invités à y répondre devant la Commission et à fournir des informations sur le sujet. Dans de nombreux cas, la Commission formule des conclusions qui invitent les gouvernements à prendre des mesures spécifiques pour résoudre le problème ou à accepter des missions ou une assistance technique de la part de l'OIT.

Les débats et les conclusions concernant les cas examinés par la Commission sont publiés dans son rapport. Les cas

Le **rapport annuel du CEACR**, soumis à au Conseil d'administration de l'OIT lors de la réunion de mars, se compose de trois parties :

La première partie est le rapport général décrivant dans quelle mesure les Etats membres ont respecté leurs obligations constitutionnelles en matière de normes internationales du travail.

La deuxième partie contient des observations sur des pays en particulier concernant l'application des conventions ratifiées par sujet : liberté syndicale et négociation collective ; égalité des chances ; travail des enfants ; travail forcé, sécurité et santé sur le lieu de travail ; salaires ; protection de la maternité ; droits des peuples autochtones ; travailleurs migrants ; etc.

La troisième partie consiste en une étude générale en profondeur des performances des Etats membres dans un domaine particulier. Ces dernières années, les sujets traités ont été les clauses du travail dans les contrats publics (2008), le travail forcé (2007), l'inspection du travail (2006) et les horaires de travail (2005).

(Les rapports annuels du CEACR depuis 1987 jusqu'à l'heure actuelle sont accessibles à l'adresse suivante : <http://www.ilo.org/ilolex/french/ceacrrepsq.htm>)

particulièrement inquiétants sont mis en lumière dans des « paragraphes spéciaux ». Le rapport est publié sur le site de l'OIT dans un espace réservé à la Conférence internationale du travail. Il est activé quelques heures ou quelques jours (en fonction des langues) après la clôture des discussions, dans la section consacrée aux « rapports provisoires » : <http://www.ilo.org/public/french/standards/relm/ilc>

### Commission d'investigation et de conciliation sen matière de liberté syndicale

La Commission d'investigation et de conciliation en matière de liberté syndicale est un organe permanent et la plus haute instance des mécanismes de protection de la liberté d'association. Elle a été créée en 1950 et ses membres sont indépendants. Elle est chargée d'examiner toute plainte concernant des infractions présumées aux droits syndicaux portées à son attention par le Conseil d'administration de l'OIT. Bien qu'il s'agisse essentiellement d'une commission d'investigation, elle est autorisée à discuter avec le gouvernement impliqué des possibilités de trouver un accord permettant de rectifier le tir





# Manuel des droits syndicaux

Un guide pratique  
pour les syndicats  
luttant pour leurs droits

## Panneau de navigation

### Table des Matières

#### Introduction

1. *Organisation internationale du Travail (OIT)*
2. *CEART*
3. *Haut-commissariat de l'ONU aux droits de l'homme*
4. *Union africaine*
5. *Conseil de l'Europe*
6. *Organisation des Etats américains (OEA)*
7. *Organes de droits humains en Asie*
8. *Principes généraux d'introduction de plaintes*
9. *Adresses*
10. *Ressources*

Cliquer à nouveau pour  
quitter le mode plein écran

## Commissions d'enquête en vertu de l'article 26

En vertu de l'article 26 de la Constitution de l'OIT, une Commission d'enquête peut être sollicitée lorsqu'un Etat membre est accusé de violations graves et répétées et a refusé à plusieurs reprises d'y mettre un terme.

Une plainte en vertu de l'article 26 peut être déposée par :

- ✦ un autre Etat membre qui a également ratifié la même convention,
- ✦ un délégué de la Conférence internationale du travail de juin,
- ✦ le Conseil d'administration lui-même.

Sur réception d'une plainte, le Conseil d'administration peut former une Commission d'enquête composée de trois membres indépendants, qui a la charge de mener une enquête exhaustive sur la plainte, de déterminer les faits et de formuler des recommandations sur les mesures à prendre pour résoudre les problèmes soulevés dans la plainte.

La constitution d'une Commission d'enquête est le plus haut niveau de procédure d'investigation de l'OIT. À ce jour, onze Commissions d'enquête ont été établies. En 2004, la Commission d'enquête de l'OIT a déclaré que l'indépendance syndicale avait été mise à mal en Biélorussie. En 1998, une de ces commissions a fait état d'une pratique généralisée et systématique du travail forcé en Birmanie (Myanmar). Auparavant, des délégués avaient déposé plainte lors de la Conférence internationale du travail de 1982 contre le gouvernement polonais qui, sous couvert de la loi martiale décrétée à l'époque, avait suspendu les activités du syndicat Solidarnosc et avait incarcéré ou licencié nombre de ses membres et dirigeants. Sur la base des conclusions de cette commission, l'OIT et de nombreux pays et organisations ont enjoint la Pologne de trouver une solution. Pour Lech Walesa, responsable de Solidarnosc à l'époque et plus tard Président de la Pologne, « la Commission d'enquête nommée par l'OIT après l'imposition de la loi martiale dans mon pays a contribué de façon significative aux changements qui ont amené la démocratie en Pologne »

Lors de la Conférence internationale du travail de juin 2008, le Groupe des travailleurs a appelé à l'envoi d'une Commission d'enquête de l'OIT au Zimbabwe afin d'enquêter sur les allégations de torture et d'assassinat de syndicalistes par les forces de sécurité et les hommes de main à la solde du régime de Mugabe.

## Interventions directes

### Action en vertu de l'article 33

Lorsqu'un pays refuse de suivre les recommandations d'une Commission d'enquête, le Conseil d'administration peut prendre des mesures en vertu de l'article 33 de la Constitution de l'OIT. Cet article stipule que « si un Membre quelconque ne se conforme pas dans le délai prescrit aux recommandations éventuellement contenues soit dans le rapport de la Commission d'enquête, soit dans la décision de la Cour internationale de Justice, selon le cas, le Conseil d'administration pourra recommander à la Conférence la mesure qui lui paraîtra opportune pour assurer l'exécution de ces recommandations. » En 2000, l'article 33 a été invoqué pour la première fois dans l'histoire de l'OIT lorsque le Conseil d'administration a demandé à la Conférence internationale du travail de prendre des mesures pour amener la Birmanie à abolir le travail forcé.

### Demande d'intervention directe du Directeur général de l'OIT

En cas de violation de la C87 ou de la C98, le Directeur général de l'OIT peut être saisi sans délai pour intervenir auprès des autorités du pays concerné. Pour ce faire, les faits doivent être particulièrement graves et nécessiter une intervention urgente (par exemple la détention arbitraire de délégués syndicaux, des menaces de mort, etc.).

## Présenter des plaintes à l'OIT

Deux options principales se présentent aux organisations internationales de travailleurs pour informer et solliciter le soutien de l'OIT : le Comité d'experts et le Comité de la liberté syndicale.

### Commentaires au Comité d'experts pour l'application des conventions and recommandations

Les gouvernements membres de l'OIT sont tenus de faire rapport au CEACR de manière régulière, ainsi que sur sollicitation spéciale le cas échéant. En vertu du principe de tripartisme, les gouvernements sont censés impliquer les travailleurs et les employeurs dans la rédaction de ces rapports, via des consultations et en les encourageant à



# Manuel des droits syndicaux

*Un guide pratique pour les syndicats luttant pour leurs droits*

## Panneau de navigation

### Table des Matières

#### Introduction

1. *Organisation internationale du Travail (OIT)*
2. *CEART*
3. *Haut-commissariat de l'ONU aux droits de l'homme*
4. *Union africaine*
5. *Conseil de l'Europe*
6. *Organisation des Etats américains (OEA)*
7. *Organes de droits humains en Asie*
8. *Principes généraux d'introduction de plaintes*
9. *Adresses*
10. *Ressources*

*Cliquer à nouveau pour quitter le mode plein écran*

commenter les rapports soumis. Au cas où les gouvernements ignoreraient leurs partenaires sociaux, les organisations syndicales internationales telles que l'Internationale de l'éducation et la Confédération syndicale internationale (CSI) aideront à coordonner la transmission de commentaires au CEACR.

La date butoir pour l'envoi de contributions à l'OIT pour les rapports annuels est fixée à la fin du mois d'août de chaque année. Il s'agit d'une opportunité pour les organisations de travailleurs de jouer un rôle important dans le système tripartite, en attirant l'attention, par exemple, sur toute nouvelle législation contraire aux principes d'une convention ou sur le manque d'action gouvernementale pour l'application effective des conventions clés de l'OIT. Les gouvernements nationaux sont supposés respecter les principes des conventions même s'ils ne les ont pas ratifiées. La contribution active des enseignants et de leurs syndicats dans l'élaboration du rapport de l'OIT constitue dès lors une opportunité réelle pour les syndicats de soulever des questions qui concernent les enseignants.

### Plaintes auprès du Comité de la liberté syndicale

Comme décrit plus haut, ce comité reçoit et examine les plaintes à l'encontre de tout gouvernement membre (en tant que garant responsable) par les organisations de travailleurs ou d'employeurs.

Une plainte auprès de l'OIT ne peut être introduite que lorsque l'organisation de travailleurs nationale a épuisé tous les recours possibles au niveau local.

Afin de monter un dossier solide, l'IE conseille vivement aux organisations d'enseignants de consulter ou de communiquer avec l'IE avant d'envoyer leur plainte. Ceci non seulement en raison de la complexité de la procédure, mais aussi parce que l'IE peut appuyer la plainte et aider à son suivi auprès de l'OIT. L'IE peut également s'associer avec la CSI pour obtenir un soutien supplémentaire. Idéalement, une plainte déposée par un syndicat d'enseignants membre de l'IE devrait être appuyée par la centrale syndicale nationale, par l'IE et enfin par la CSI.

Si le Comité déclare la plainte recevable, à savoir estime que les faits décrits par la partie plaignante violent clairement la C87 ou la C98, voire les deux, il contacte le gouvernement. Le Comité informera le gouvernement national qu'une organisation syndicale a introduit une plainte et le gouvernement se verra octroyer un

Tant que l'affaire est en cours auprès du Comité, le syndicat national peut faire pression sur le gouvernement de plusieurs façons. Par exemple, il peut utiliser les médias pour rendre publics :

- ❖ le fait qu'une plainte a été introduite auprès de l'OIT,
- ❖ le fait (si c'est le cas) que le gouvernement n'a pas répondu aux demandes d'informations du Comité,
- ❖ en temps voulu, les recommandations de l'OIT, accompagnées d'un appel au gouvernement à les mettre en œuvre

délaï pour commenter les questions soulevées par le syndicat. Pendant ce temps, l'organisation aura l'occasion de fournir toutes les informations pertinentes complémentaires. Si le Comité en vient à la conclusion que les normes ou les principes ont en effet été violés, il en fait rapport au Conseil d'administration et formule des recommandations quant à la manière de remédier à la situation. Le gouvernement est alors invité à rendre compte de l'application de ces recommandations.

Le syndicat peut également faire rapport au Comité de toutes actions, ou absence d'actions, du gouvernement à la suite des recommandations.

### Introduction et suivi

La plainte doit être déposée par courrier. Dans le cas d'une transmission par fax, l'original doit être envoyé par courrier sans délai. Les plaintes transmises par courriel ne sont pas recevables.

Une fois la plainte enregistrée par le Comité, l'OIT contactera votre organisation pour accuser réception des documents. Entre-temps, un numéro de dossier aura été assigné à la plainte. Il est extrêmement important que votre organisation conserve ce numéro, pour les références futures et le suivi. Si vous ne recevez pas ce numéro rapidement, lisez attentivement la réponse de l'OIT ou contactez l'IE pour obtenir une assistance.

Il est essentiel de suivre les plaintes que vous avez déposées. Le Département de la liberté syndicale de l'OIT peut être amené à vous demander des informations complémentaires. Veuillez y être attentif car toute absence de réponse de la part du plaignant est souvent considérée comme un mauvais signe. À tout moment,



# Manuel des droits syndicaux

*Un guide pratique  
pour les syndicats  
luttant pour leurs droits*

## Panneau de navigation

*Table des Matières*

*Introduction*

- 1. Organisation internationale  
du Travail (OIT)*
- 2. CEART*
- 3. Haut-commissariat de l'ONU  
aux droits de l'homme*
- 4. Union africaine*
- 5. Conseil de l'Europe*
- 6. Organisation des Etats  
américains (OEA)*
- 7. Organes de droits  
humains en Asie*
- 8. Principes généraux  
d'introduction de plaintes*
- 9. Adresses*
- 10. Ressources*

des informations complémentaires peuvent être communiquées, en mentionnant la référence de la plainte.

Vous trouverez les conclusions et les recommandations du Comité de la liberté syndicale dans ses rapports. Ceux-ci sont publiés trois fois par an, après chaque réunion (en mars, en juin et en novembre).

Veuillez adresser vos plaintes à :

M. Juan Somavia  
Directeur général  
Organisation internationale du travail  
4 route des Morillons  
1211 Genève  
SUISSE  
FAX : +41.22.799.85.53

# Manuel des droits syndicaux

Un guide pratique  
pour les syndicats  
luttant pour leurs droits

## Panneau de navigation

### Table des Matières

#### Introduction

1. Organisation internationale du Travail (OIT)
2. CEART
3. Haut-commissariat de l'ONU aux droits de l'homme
4. Union africaine
5. Conseil de l'Europe
6. Organisation des Etats américains (OEA)
7. Organes de droits humains en Asie
8. Principes généraux d'introduction de plaintes
9. Adresses
10. Ressources

Cliquer à nouveau pour  
quitter le mode plein écran

## 2. CEART (Comité conjoint OIT/UNESCO d'experts sur l'application des recommandations concernant la condition du personnel enseignant)

*Le CEART a été fondé pour veiller à la mise en œuvre de la Recommandation OIT/UNESCO concernant le statut du personnel enseignant adoptée en 1966. En 1999, sa mission a été étendue au suivi de la Recommandation de 1997 sur la condition du personnel enseignant de l'enseignement supérieur.*

Ni la Recommandation de 1966, ni celle de 1997 ne sont contraignantes et le rôle du Comité conjoint n'est pas judiciaire. Toutefois, un des rôles importants du CEART est de prendre en compte les informations concernant les problèmes liés à l'application des recommandations et d'encourager les gouvernements et les organisations d'employeurs et de travailleurs à adopter des mesures visant à améliorer la condition de la profession enseignante.

Le CEART est composé de 12 experts indépendants nommés par l'UNESCO et l'OIT pour des mandats renouvelables de six ans. Les membres agissent en leur capacité personnelle. Les critères de sélection comprennent : l'indépendance par rapport aux gouvernements, aux associations d'employeurs et aux organisations syndicales et la compétence dans les domaines essentiels de la recommandation. La composition du Comité s'efforce également de respecter un équilibre entre les différentes régions géographiques, les systèmes éducatifs, les domaines d'expertise et les sexes.

Le CEART examine les rapports et les études présentés par les gouvernements, par les organisations nationales représentant les enseignants et leurs employeurs, par l'OIT et l'UNESCO et par les organisations gouvernementales et non gouvernementales telles que l'IE qui rédige un rapport sur les thèmes de l'ordre du jour de chaque réunion.

Les sessions du Comité se tiennent tous les trois ans, en alternance entre les sièges de l'UNESCO à Paris et de l'OIT à Genève. La durée des sessions varie entre trois jours et demi et cinq jours ouvrables. Ces sessions sont fermées au public mais associent depuis 2000 les parties prenantes intéressées, y compris des représentants de l'IE sur invitation du Comité conjoint.

Les rapports publiés depuis la session de 1997 peuvent être consultés sur le site du CEART : <http://www.ilo.org/public/french/dialogue/sector/techmeet/ceart/recs.htm>. Des rapports imprimés

peuvent également être obtenus auprès du secrétariat conjoint.

Les organisations d'enseignants peuvent informer le CEART de tout cas de non-respect des dispositions de l'une ou l'autre recommandation.

### Recommandation concernant le statut du personnel enseignant (1966)

Cette recommandation, adoptée le 5 octobre 1966 par les Etats membres de l'UNESCO et de l'OIT, définit les normes communes relatives au statut des enseignants, indépendamment de la diversité des lois, des règles et des traditions nationales.

Cette recommandation est d'autant plus pertinente à l'heure où le secteur de l'éducation est soumis à une libéralisation de plus en plus grande et à des menaces de marchandisation.

L'IE estime que l'application des dispositions de la Recommandation de 1966 devrait être rendue obligatoire dans tous les pays.

### Points forts de la Recommandation de 1966

La Recommandation de 1966 définit les normes concernant le statut des enseignants dans certains domaines clés de la profession :

#### Preparation for the profession

« En fixant la politique d'accès à la formation des futurs enseignants, on devrait se régler sur le besoin de doter la société d'un nombre suffisant d'enseignants possédant les qualités morales, intellectuelles et physiques nécessaires, ainsi que les connaissances et la compétence voulues. » (Art. 11)



# Manuel des droits syndicaux

Un guide pratique pour les syndicats luttant pour leurs droits

## Panneau de navigation

### Table des Matières

#### Introduction

1. Organisation internationale du Travail (OIT)
2. CEART
3. Haut-commissariat de l'ONU aux droits de l'homme
4. Union africaine
5. Conseil de l'Europe
6. Organisation des Etats américains (OEA)
7. Organes de droits humains en Asie
8. Principes généraux d'introduction de plaintes
9. Adresses
10. Ressources

Cliquer à nouveau pour quitter le mode plein écran

L'IE pense qu'une éducation de qualité n'est possible que grâce à des enseignants de qualité qui reçoivent une formation initiale adaptée aux besoins actuels et complétée par la suite par un apprentissage tout au long de la vie, une formation sur le terrain, un développement professionnel, par l'intégration des nouvelles technologies et le travail d'équipe. La nécessité d'enseignants

de qualité est répétée à plusieurs reprises tout au long de la recommandation.

### Pénurie d'enseignants

*« Il faudrait poser en principe que toute mesure prise pour parer à une grave crise de recrutement doit être considérée comme une mesure exceptionnelle, qui ne déroge ou ne porte atteinte, en aucune manière, aux normes professionnelles établies ou à établir, et réduit au minimum le risque de nuire aux études des élèves.*

*Certains expédients destinés à parer à la pénurie de personnel enseignant (tels que des classes à effectifs excessifs ou l'augmentation déraisonnable des heures de cours demandées aux enseignants) étant incompatibles avec les buts et objectifs de l'enseignement et préjudiciables aux élèves, les autorités compétentes devraient, de toute urgence, rendre inutile le recours à ces expédients et y mettre fin. » (Art. 141)*

L'IE reconnaît que la pénurie d'enseignants peut à long terme avoir des effets néfastes sur la qualité de l'éducation dispensée aux élèves. Pour lutter contre cette situation, l'IE recommande de rendre la profession d'enseignant plus attractive en améliorant la condition des enseignants, notamment en améliorant les salaires et les conditions de travail et en offrant une formation initiale de qualité à tous les enseignants. Aucun enseignant ne devrait se présenter devant des élèves sans avoir reçu une formation initiale au niveau de l'enseignement supérieur ainsi qu'une formation pratique.

### Emploi et carrière

*« La stabilité professionnelle et la sécurité de l'emploi sont indispensables, aussi bien dans l'intérêt de l'enseignement que dans celui de l'enseignant et elles devraient être garanties même lorsque des changements sont apportés à l'organisation de l'ensemble ou d'une partie du système scolaire. » (Art.45)*

L'IE est en faveur de la sécurité de l'emploi et de la stabilité professionnelle car elles constituent le moyen le plus sûr d'aider les enseignants à travailler sereinement, dans un sentiment de sécurité, de fournir un enseignement de grande qualité dans la continuité, exempt de toute pression inutile.

### Dialogue collectif et social

*« Il convient de reconnaître que les organisations d'enseignants peuvent contribuer grandement au progrès de l'éducation et qu'en*

### La Recommandation OIT/UNESCO sur la condition du personnel enseignant (1966)

- ✦ est la seule norme internationale applicable à « tous les enseignants des établissements publics ou privés du second degré ou d'un niveau moins élevé : établissements d'enseignement secondaire ou moyen, général, technique, professionnel ou artistique ; établissements d'enseignement primaire, écoles maternelles et jardins d'enfant ». (Article 2)
- ✦ a été adoptée par consensus le 5 octobre 1966 à Paris par une conférence intergouvernementale convoquée conjointement par l'OIT et l'UNESCO
- ✦ comprend 146 articles, groupés en treize chapitres qui établissent des normes, en particulier dans les domaines suivants :
  - ✦ La préparation à la profession enseignante
  - ✦ Le perfectionnement des enseignants
  - ✦ L'emploi et la carrière
    - ✦ L'accès à la profession enseignante
    - ✦ L'avancement et la promotion
  - ✦ La sécurité de l'emploi
  - ✦ Les procédures disciplinaires applicables en cas de faute professionnelle
    - ✦ Le service à temps partiel
  - ✦ Les droits et devoirs des enseignants
  - ✦ Les conditions favorables à l'efficacité de l'enseignement
  - ✦ Le traitement des enseignants
  - ✦ Les pénuries d'enseignants

*Le texte complet de la recommandation est disponible à l'Annexe N.*



# Manuel des droits syndicaux

Un guide pratique  
pour les syndicats  
luttant pour leurs droits

## Panneau de navigation

### Table des Matières

#### Introduction

1. Organisation internationale du Travail (OIT)
2. CEART
3. Haut-commissariat de l'ONU aux droits de l'homme
4. Union africaine
5. Conseil de l'Europe
6. Organisation des Etats américains (OEA)
7. Organes de droits humains en Asie
8. Principes généraux d'introduction de plaintes
9. Adresses
10. Ressources

Cliquer à nouveau pour  
quitter le mode plein écran

conséquence elles devraient être associées à l'élaboration de la politique scolaire. » (Art. 9)

« 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. » (Art. 83)

L'IE considère que la non-consultation des organisations d'enseignants en général est une violation évidente de l'article 9 de la recommandation. Il est indispensable pour les enseignants de pouvoir négocier leurs conditions de travail et de pouvoir revendiquer des normes d'éducation les plus élevés par le biais des organisations qui les représentent. C'est pour cette raison que l'IE appelle tous les gouvernements à reconnaître les syndicats d'enseignants établis dans le respect des normes internationales et nationales. Les points de vue de ces syndicats sont, de manière générale, le fruit d'un processus démocratique qui détermine une politique ensuite présentée par leurs représentants élus.

### Droits et devoirs des enseignants

« Tous les efforts doivent être faits pour favoriser, dans l'intérêt des élèves, la coopération entre parents et enseignants, mais les enseignants devraient être protégés contre toute ingérence abusive ou injustifiée des parents dans les domaines qui sont essentiellement de la compétence professionnelle des enseignants. » (Art. 67)

Tous les enseignants et enseignantes devraient avoir un comportement personnel irréprochable et les plus hauts standards d'éthique professionnelle vis-à-vis des élèves, des autres membres du personnel, des parents et de la communauté. L'IE définit ces principes fondamentaux dans une Déclaration sur l'éthique professionnelle adoptée en 2001. Cette déclaration constitue un engagement individuel et collectif des enseignants envers toutes les personnes impliquées dans l'éducation et envers la société en général. Ces devoirs doivent cependant être rééquilibrés en garantissant à tous les enseignants l'exercice de leur profession sans ingérence dans leur vie professionnelle et leur responsabilité éducative, tout en reconnaissant le droit légitime des parents à être informés et d'exercer leurs responsabilités parentales.

Enfin, l'IE est en faveur de l'adoption de normes claires dans tous les pays, permettant ainsi une coopération équilibrée entre parents et enseignants, dans le respect du besoin pour les enseignants d'accomplir leurs responsabilités professionnelles.

## Recommandation sur la condition du personnel enseignant de l'enseignement supérieur (1997)

La Recommandation de 1997 sur la condition du personnel enseignant de l'enseignement supérieur représente la reconnaissance formelle par les Etats membres de l'UNESCO de la nécessité de traiter les problèmes courants concernant la condition du personnel enseignant de l'enseignement supérieur dans tous les pays, via l'application de règles communes, sans aucune exception, en dépit de la diversité des lois, des règles et des traditions.

Le fait que le secteur de l'enseignement supérieur soit actuellement soumis aux pressions du marché et aux menaces de commercialisation prouve le besoin urgent de la diffusion, de la publication et de l'application à grande échelle de la recommandation.

L'IE enjoint tous les pays à appliquer la Recommandation de 1997.

### Points forts de la Recommandation de 1997

La Recommandation de l'UNESCO de 1997 insiste tout particulièrement sur les points suivants :

#### Libertés académiques

« L'exercice des libertés académiques doit être garanti aux enseignants de l'enseignement supérieur, ce qui englobe la liberté d'enseignement et de discussion en dehors de toute contrainte doctrinale, la liberté d'effectuer des recherches et d'en diffuser et publier les résultats, le droit d'exprimer librement leur opinion sur l'établissement ou le système au sein duquel ils travaillent, le droit de ne pas être soumis à la censure institutionnelle et celui de participer librement aux activités d'organisations professionnelles ou d'organisations académiques représentatives. » (Art. 27)

Les libertés académiques sont indispensables au développement et à la diffusion du savoir. L'Etat et la société doivent tous deux garantir au personnel académique les conditions lui permettant d'exercer sa mission sans craindre des mesures restrictives ou répressives, sans risque pour son indépendance, sa carrière et sa vie. Ces conditions supposent un climat démocratique.

# Manuel des droits syndicaux

Un guide pratique pour les syndicats luttant pour leurs droits

## Panneau de navigation

### Table des Matières

#### Introduction

1. Organisation internationale du Travail (OIT)
2. CEART
3. Haut-commissariat de l'ONU aux droits de l'homme
4. Union africaine
5. Conseil de l'Europe
6. Organisation des Etats américains (OEA)
7. Organes de droits humains en Asie
8. Principes généraux d'introduction de plaintes
9. Adresses
10. Ressources

Cliquer à nouveau pour quitter le mode plein écran

### Recommandation de l'UNESCO sur la condition du personnel enseignant de l'enseignement supérieur (1997)

- ✦ est la seule norme internationale s'appliquant au personnel enseignant de l'enseignement supérieur, défini comme « l'ensemble des personnes attachées à des établissements ou programmes d'enseignement supérieur qui sont engagées dans des activités d'enseignement et/ou d'étude et/ou de recherche et/ou de prestation de services éducatifs aux étudiants ou à l'ensemble de la communauté. » (Article 1, f)
- ✦ a été adoptée par consensus par la Conférence générale de l'UNESCO le 11 novembre 1997, à l'issue d'années de préparation conjointe de l'UNESCO et de l'OIT.
- ✦ comprend 77 articles répartis en 10 chapitres qui couvrent les domaines suivants :
  - ✦ Droits et libertés :
  - ✦ Libertés académiques
  - ✦ Autogestion et collégialité
  - ✦ Devoirs et responsabilités du personnel
  - ✦ Conditions d'emploi :
  - ✦ Accès à la profession
  - ✦ Sécurité de l'emploi
  - ✦ Evaluation et discipline
  - ✦ Négociation des conditions d'emploi
  - ✦ Traitements, charge de travail, avantages sociaux, santé et sécurité

Le texte complet de la recommandation est disponible à l'Annexe O.

### Collégialité

« Les enseignants de l'enseignement supérieur devraient avoir le droit et la possibilité de participer, sans discrimination d'aucune sorte et selon leurs compétences, aux travaux des organes directeurs des établissements d'enseignement supérieur, y compris le leur, et de critiquer le fonctionnement de ces établissements, tout en respectant le droit de participation des autres secteurs de la communauté universitaire ; les enseignants devraient également avoir le droit d'élire la majorité des représentants au sein des instances académiques de l'établissement. » (Art. 31)

L'IE estime que le système collégial doit être maintenu même si l'ouverture vers le monde économique est indispensable. L'IE s'insurge contre la tendance consistant à considérer que les universités ne peuvent plus être gérées par un système collégial de gouvernance et déplore la nomination directe de recteurs, de doyens et de chefs de département.

### Sécurité de l'emploi

« La sécurité de l'emploi dans la profession, y compris le régime de la permanence lorsqu'il existe ou le cas échéant son équivalent fonctionnel, devrait être préservée car elle est essentielle tant pour l'enseignement supérieur que pour son personnel enseignant. [...] Le régime de la permanence, lorsqu'il existe, ou le cas échéant son équivalent fonctionnel, devrait être préservé dans la mesure du possible, même si des changements interviennent dans l'organisation ou au sein de l'établissement d'enseignement supérieur ou du système d'enseignement, et devrait être accordé après une période probatoire d'une durée raisonnable à ceux qui satisfont à des critères objectifs et bien définis en matière d'enseignement et/ou d'étude et/ou de recherche ayant l'agrément d'une instance académique, et/ou d'activités péri-universitaires ayant l'agrément de l'établissement d'enseignement supérieur. » (Art. 46)

L'IE s'inquiète de la multiplication des contrats à court terme et appuie la décision de la Cour suprême du Canada disposant que les personnels académiques « doivent pouvoir disposer d'une grande sécurité d'emploi afin de jouir de la liberté nécessaire au maintien de l'excellence académique qui devrait être le signe distinctif de l'université ».

### Négociation collective et dialogue social

« Il convient de reconnaître que les organisations qui représentent le personnel enseignant de l'enseignement supérieur constituent une force qui peut contribuer grandement au progrès de l'éducation et qu'en conséquence elles devraient être associées, avec les autres partenaires et parties intéressées, à l'élaboration de la politique de l'enseignement supérieur. » (Art. 8)

« Le personnel enseignant de l'enseignement supérieur devrait jouir du droit à la liberté syndicale et l'exercice de ce droit devrait être activement encouragé. La négociation collective ou toute procédure équivalente devrait être encouragée conformément aux normes établies par l'Organisation internationale du travail. » (Art. 52)



# Manuel des droits syndicaux

Un guide pratique  
pour les syndicats  
luttant pour leurs droits

## Panneau de navigation

### Table des Matières

#### Introduction

1. *Organisation internationale du Travail (OIT)*
2. *CEART*
3. *Haut-commissariat de l'ONU aux droits de l'homme*
4. *Union africaine*
5. *Conseil de l'Europe*
6. *Organisation des Etats américains (OEA)*
7. *Organes de droits humains en Asie*
8. *Principes généraux d'introduction de plaintes*
9. *Adresses*
10. *Ressources*

Cliquer à nouveau pour  
quitter le mode plein écran

L'IE estime que le manque de consultation des organisations d'enseignants est une violation manifeste de l'article 8 de la recommandation. Il est indispensable que le personnel académique puisse négocier ses conditions d'emploi en s'appuyant sur les normes existantes.

## Procédure concernant les allégations et les rapports

Dans le but de contrôler l'application de ces deux recommandations, le CEART a établi une procédure permettant aux organisations d'enseignants nationales et internationales de soumettre des communications concernant la non-application des dispositions de ces recommandations dans un pays donné.

Lorsque le secrétariat du CEART reçoit une communication considérée comme contenant une allégation et qu'il estime faire partie de son domaine de compétence, il peut demander des informations complémentaires à l'organisation. Il enverra ensuite l'allégation au groupe de travail permanent sur les allégations.

La communication originale et toutes informations supplémentaires seront communiquées au gouvernement du pays en question afin qu'il puisse les commenter, dans un délai fixé par le Comité conjoint. Les commentaires émis seront à leur tour envoyés à l'organisation pour observations complémentaires, lesquelles seront également communiquées au gouvernement qui fera le cas échéant ses ultimes remarques. Si le gouvernement auquel il a été demandé de faire part de ses observations concernant une allégation soumise par une organisation d'enseignants ne répond pas, dans un délai raisonnable, à la communication originale et à un rappel, l'allégation

pourra alors être soumise au CEART, accompagnée d'une note mentionnant que le gouvernement n'a pas répondu aux demandes.

La communication originale et les observations de toutes les parties seront ensuite soumises au Comité conjoint pour examen lors de sa prochaine session. Si nécessaire, des informations concernant l'allégation seront glanées auprès de sources disponibles selon les termes de son mandat. Le résumé de l'opinion du CEART sera inclus dans son rapport.

### Transmission du rapport

Les rapports du CEART sont transmis au Conseil d'administration de l'OIT, qui est tenu de les faire suivre à la Commission de l'application des conventions et recommandations de la Conférence internationale du travail ainsi qu'au Comité des conventions et recommandations du Conseil exécutif de l'UNESCO en vue de leur transmission à la Conférence générale.

Il arrive que la dernière version d'un rapport concernant une allégation reçue après la dernière session du Comité conjoint soit publiée plus d'un an avant la prochaine réunion programmée. Avec l'approbation du Comité conjoint, le groupe de travail qui a préparé le rapport est autorisé à le transmettre, en tant que rapport CEART complet, pour évaluation par le Conseil d'administration de l'OIT et le Bureau exécutif de l'UNESCO. Jusqu'à présent, cette procédure a été menée par deux fois : en 1999 pour un cas concernant la République tchèque et en 2005 pour un cas concernant le Japon, cette affaire étant toujours en cours.

L'IE vous recommande vivement de consulter ou de prendre contact avec elle avant de transmettre toute plainte sous la forme d'allégation de non-respect de l'une des deux recommandations dans votre pays. Ceci non seulement en raison de la complexité

Pour pouvoir être examinée par le CEART, une allégation doit porter sur les dispositions de l'une des recommandations, émaner d'une organisation d'enseignants nationale ou internationale et ne pas tomber dans le domaine de compétence d'autres départements de l'OIT ou de l'UNESCO de suivi des conventions ou d'autres documents internationaux.





# Manuel des droits syndicaux

*Un guide pratique  
pour les syndicats  
luttant pour leurs droits*

## Panneau de navigation

*Table des Matières*

*Introduction*

- 1. Organisation internationale  
du Travail (OIT)*
- 2. CEART*
- 3. Haut-commissariat de l'ONU  
aux droits de l'homme*
- 4. Union africaine*
- 5. Conseil de l'Europe*
- 6. Organisation des Etats  
américains (OEA)*
- 7. Organes de droits  
humains en Asie*
- 8. Principes généraux  
d'introduction de plaintes*
- 9. Adresses*
- 10. Ressources*

de la procédure, mais aussi parce que l'IE peut appuyer votre plainte et aider à son suivi auprès du CEART.

Contacts :

### **CEART**

*Organisation internationale du travail*  
Spécialiste du secteur de l'éducation  
Département des activités sectorielles  
Bureau International du Travail  
CH-1211 Genève 22  
Suisse  
Tél. : +41.22 799-7143  
Fax : +41.22 799-7046

ou

### **CEART**

*UNESCO*  
Chef de section  
Section pour la formation des enseignants  
Division de l'enseignement supérieur de l'UNESCO  
7, place de Fontenoy  
75352 Paris 07 SP  
France



# Manuel des droits syndicaux

Un guide pratique  
pour les syndicats  
luttant pour leurs droits

## Panneau de navigation

### Table des Matières

#### Introduction

1. Organisation internationale du Travail (OIT)
2. CEART
3. Haut-commissariat de l'ONU aux droits de l'homme
4. Union africaine
5. Conseil de l'Europe
6. Organisation des Etats américains (OEA)
7. Organes de droits humains en Asie
8. Principes généraux d'introduction de plaintes
9. Adresses
10. Ressources

Cliquer à nouveau pour  
quitter le mode plein écran

## 3. Haut-commissariat de l'ONU aux droits de l'homme

Le Haut-commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme (HCDH) est l'agence en charge du système de promotion et de protection des droits humains des Nations Unies. Cette agence de l'ONU joue un rôle clé dans les problèmes relatifs aux droits humains, en soulignant leur importance au niveau national et international, en favorisant et en coordonnant les actions de promotion des droits humains via le système des Nations Unies et en soutenant les organismes de défense des droits humains et les organes qui veillent au respect des traités. Les priorités du HCDH intègrent les principes de la Déclaration de Vienne et du Programme d'action de la Conférence mondiale de 1993 sur les droits humains, ainsi que de la Charte des Nations Unies.

### Structure du HCDH

Le HCDH est dirigé par un Haut-commissaire qui a le rang de Sous-secrétaire général. Son siège se situe au Palais Wilson à Genève, en Suisse, un bâtiment chargé d'histoire. Le Haut-commissaire (actuellement Mme Navanethem Pillay, nommée le 28 juillet 2008) est responsable des activités du HCDH, conseille le Secrétaire général de l'ONU sur les politiques des Nations Unies dans le domaine des droits de l'homme, veille à ce qu'un soutien financier et administratif soit apporté aux projets, aux activités, aux organes et aux instances faisant partie du programme des droits humains et représente le Secrétaire général lors des événements de défense des droits humains.

Le HCDH se compose de quatre services, en plus du Bureau exécutif du Haut-commissariat, ainsi que de plusieurs unités et d'un service dépendant du Haut-commissaire adjoint :

- ✦ Service des traités et de la Commission
- ✦ Service des procédures spéciales
- ✦ Service de la recherche et du droit au développement
- ✦ Service du développement des capacités et des opérations sur le terrain

### Organes des droits de l'homme

L'Organisation des Nations Unies pour la promotion et la protection des droits humains est composée de deux principaux types

Le HCDH a des représentants régionaux en Thaïlande, au Chili, en Éthiopie, au Kazakhstan, au Liban, en Afrique du Sud et au Cameroun. Des bureaux ayant des missions de surveillance sont ouverts entre autres en Afghanistan, en Colombie, au Cambodge, au Burundi et en République démocratique du Congo.

d'organes : les organes créés en vertu de la Charte de l'ONU, dont l'ancienne Commission des droits de l'homme, et les organes créés en vertu des traités internationaux des droits humains. La plupart de ces organes sont soutenus par le secrétariat du Service des traités et de la Commission du HCDH.

#### Organes de la Charte

- ✦ Conseil des droits de l'homme (CDH), anciennement Commission des droits de l'homme (CDH)
- ✦ Procédures spéciales assumées par le Conseil des droits de l'homme
- ✦ Examen périodique universel

#### Organes de traités

Il existe huit organes chargés de surveiller la mise en œuvre des principaux instruments internationaux relatifs aux droits humains :

- ✦ Comité des droits de l'homme (HRC)
- ✦ Comité des droits économiques, sociaux et culturels (CESCR)
- ✦ Comité pour l'élimination de la discrimination raciale (CERD)
- ✦ Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes (CEDAW)



# Manuel des droits syndicaux

*Un guide pratique  
pour les syndicats  
luttant pour leurs droits*

## Panneau de navigation

### Table des Matières

#### Introduction

1. *Organisation internationale du Travail (OIT)*
2. *CEART*
3. *Haut-commissariat de l'ONU aux droits de l'homme*
4. *Union africaine*
5. *Conseil de l'Europe*
6. *Organisation des Etats américains (OEA)*
7. *Organes de droits humains en Asie*
8. *Principes généraux d'introduction de plaintes*
9. *Adresses*
10. *Ressources*

*Cliquer à nouveau pour  
quitter le mode plein écran*

- ◆ Comité contre la torture (CAT)
- ◆ Comité des droits de l'enfant (CRC)
- ◆ Comité des travailleurs migrants (CMW)
- ◆ Comité des droits des personnes handicapées (CDPH)

Les trois organes soulignés sont particulièrement intéressants pour les lecteurs du présent manuel. Vous en trouverez la description ci-dessous.

### Conseil des droits de l'homme

Le 15 mars 2006, la Résolution 60/251 de l'Assemblée générale des Nations Unies a entériné le remplacement de la Commission des droits de l'homme par le Conseil des droits de l'homme (CDH). Le nouveau CDH est un organe subsidiaire de l'Assemblée générale et a pour mission de promouvoir le respect universel de la protection de tous les droits humains et de toutes les libertés fondamentales, tout en abordant également les cas de violation des droits humains et en faisant des recommandations. Le nouveau CDH réaffirme l'indivisibilité, l'universalité et l'interdépendance de tous les droits humains.

Lors de sa création, l'ancien Secrétaire général de l'ONU Kofi Annan, a déclaré : « Il faudra que les travaux du Conseil se démarquent nettement de ceux de son prédécesseur, notamment dans la manière dont ses membres mettront au point et appliqueront la procédure d'examen périodiques universels; dans leur volonté d'aborder de front les questions difficiles et d'en débattre lorsqu'il le faudra pour remédier à des violations des droits humains ou, mieux, les prévenir. Les membres du Conseil doivent refuser de s'embarquer dans des pugilats politiques ou d'avoir recours aux basses manœuvres, et penser toujours à ceux qui ne peuvent jouir de leurs droits. »

Le Conseil est composé de 47 Etats membres élus pour un mandat de trois ans par l'Assemblée générale. Les Etats africains disposent de 13 sièges, les Etats asiatiques de 13, l'Europe de l'Est de 6, l'Amérique latine et les Caraïbes de 8 et l'Europe occidentale et les autres Etats de 7 sièges. Le président actuel du CDH est M. Doru Costea, Représentant permanent de la Roumanie à l'ONU.

<http://www2.ohchr.org/french/bodies/hrcouncil/>

### Procédures spéciales

Special procedures are the mechanisms established by the Les « procédures spéciales » désignent les mécanismes établis par la Commission des droits de l'homme et grâce auxquels le Conseil des droits de l'homme aborde les situations spécifiques des pays ou des problèmes thématiques dans toutes les parties du monde. Actuellement, 29 mandats thématiques et 9 mandats de pays sont en cours. Le HCDH fournit à ces mécanismes un soutien en personnel, en moyens logistiques et en recherche afin de les aider dans la conduite de leurs mandats.

Le système de procédures spéciales de l'ONU a réussi à rapprocher le débat intergouvernemental sur les droits de l'homme de la réalité du terrain. Ces dernières années, les experts en droits humains des Nations Unies ont porté à la connaissance de la communauté internationale plusieurs questions telles que les violences policières, les exécutions sommaires, les crimes d'honneur à l'encontre des femmes, la souffrance des enfants des rues, la persécution des minorités ethniques dans de nombreuses sociétés, le rôle des acteurs non gouvernementaux dans les violations des droits humains, le lien entre extrême pauvreté et respect des droits humains et l'impact des violations des droits humains sur la société civile.

Les procédures spéciales peuvent consister en un travail individuel – il s'agit alors d'un Rapporteur spécial, d'un Représentant spécial du Secrétaire général, d'un Représentant de la Commission des droits de l'homme ou d'un expert indépendant – ou être menées par des groupes de travail composés habituellement de cinq membres. Les mandats des procédures spéciales sont établis et définis par la résolution qui les crée. Les personnes mandatées sous couvert de procédures spéciales agissent en leur capacité propre et ne perçoivent aucun salaire ni aucune autre rétribution financière pour leur travail. Le statut indépendant des personnes mandatées garantit leur impartialité.

Parmi leurs activités, la plupart des personnes mandatées reçoivent des informations sur des allégations spécifiques de violations des droits humains et envoient des appels urgents ou des lettres d'allégation aux gouvernements pour leur demander des clarifications. En 2005, plus d'un millier de communications ont été envoyées aux gouvernements.

Les titulaires de mandat se rendent également sur place si la procédure spéciale en question le nécessite, à l'invitation du pays concerné ou sur la base d'une invitation permanente. En août 2008,



# Manuel des droits syndicaux

*Un guide pratique pour les syndicats luttant pour leurs droits*

## Panneau de navigation

### Table des Matières

#### Introduction

1. *Organisation internationale du Travail (OIT)*
2. *CEART*
3. *Haut-commissariat de l'ONU aux droits de l'homme*
4. *Union africaine*
5. *Conseil de l'Europe*
6. *Organisation des Etats américains (OEA)*
7. *Organes de droits humains en Asie*
8. *Principes généraux d'introduction de plaintes*
9. *Adresses*
10. *Ressources*

*Cliquer à nouveau pour quitter le mode plein écran*

62 pays avaient lancé des invitations permanentes aux procédures spéciales. Après leur visite, les titulaires de mandat de procédures spéciales rédigent un rapport de mission rendant compte de leurs conclusions et de leurs recommandations.

### Mandats thématiques et nationaux

Actuellement, il existe 38 Rapporteurs spéciaux, Représentant spéciaux, experts indépendants et groupes de travail dans le cadre des mandats nationaux et thématiques suivants :

#### Pays

- ♦ Burundi - Akich Okola, Expert indépendant sur les droits de l'homme (2005- )
- ♦ Cambodge - Yash Ghai, Représentant spécial du Secrétaire général pour les droits de l'homme (2005- )
- ♦ Haïti - Michel FORST, Expert indépendant sur les droits de l'homme (2008- )
- ♦ Libéria - Charlotte Abaka, Expert indépendant sur les droits de l'homme (2003- )
- ♦ Myanmar - Tomas Ojea Quintana, Rapporteur spécial sur les droits de l'homme (2008- )
- ♦ Corée du Nord - Vitit Muntarbhorn, Rapporteur spécial sur les droits de l'homme (2005- )
- ♦ Territoires palestiniens - Richard Falk, Rapporteur spécial sur les droits de l'homme (2008- )
- ♦ Somalie - Shamsul Bari, Expert indépendant sur les droits de l'homme (2008- )
- ♦ Soudan - Sima Samar, Rapporteur spécial sur les droits de l'homme (2005- )

#### Thèmes

- ♦ Logement adéquat - Raquel Rolnik (2008- )
- ♦ Personnes de descendance africaine - Peter Lesa Kasanda (2002- )
- ♦ Détention arbitraire - Manuela Carmena Castrillo (2003- )
- ♦ Vente d'enfants, prostitution infantile et pornographie infantile - Najat M'jid Maala (2008- )
- ♦ Droit à l'éducation - Vernor Muñoz Villalobos (2004- )
- ♦ Disparitions forcées ou involontaires - Santiago Corcuera (2004- )

- ♦ Exécutions extrajudiciaires, sommaires ou arbitraires - Philip Alston (2004- )
- ♦ Droits de l'homme et extrême pauvreté - Magdalena Sepúlveda Carmona (2008- )
- ♦ Droit à l'alimentation - Olivier De Schutter (2008- )
- ♦ Effets de la dette extérieure et autres obligations financières internationales des Etats sur les droits humains - Cephas Lumina (2008- )
- ♦ Liberté d'opinion et d'expression - Frank La Rue Lewy (2008- )
- ♦ Liberté de culte ou de croyances - Asma Jahangir (2004- )
- ♦ Santé physique et mentale - Anand Grover (2008- )
- ♦ Défenseurs des droits de l'homme - Margaret Sekaggya (2008- )
- ♦ Indépendance des juges et des avocats - Leandro Despouy (2003- )
- ♦ Droits humains des peuples indigènes - James Anaya (2008- )
- ♦ Droits humains des personnes déplacées dans leur propre pays - Walter Kälin (2004- )
- ♦ Utilisation de mercenaires comme moyen d'empêcher l'exercice du droit des peuples à disposer d'eux-mêmes - José Luis Gómez del Prado (2004- )
- ♦ Droits humains des migrants - Jorge Bustamante (2005- )
- ♦ Questions relatives aux minorités - Gay McDougall (2005- )
- ♦ Racisme, discrimination raciale, xénophobie et intolérance qui y est associée - Githu Muigai (2008- )
- ♦ Formes contemporaines d'esclavage - Gulnara Shahinian (2007- )
- ♦ Droits humains et solidarité internationale - Rudi Muhammad Rizki (2005- )
- ♦ Promotion et protection des droits de l'homme dans la lutte antiterroriste - Martin Scheinin (2005- )
- ♦ Torture - Manfred Nowak (2004- )
- ♦ Droits de l'homme et mouvements de déversements illicites de produits et déchets toxiques et nocifs - Okechukwu Ibeanu (2004- )
- ♦ Trafic d'êtres humains - Joy Ngozi Ezeilo (2008- )
- ♦ Droits de l'homme et corporations transnationales et autres sociétés commerciales - John Ruggie (2005)
- ♦ Violence contre les femmes - Yakin Ertürk (2003- )



# Manuel des droits syndicaux

*Un guide pratique  
pour les syndicats  
luttant pour leurs droits*

## Panneau de navigation

### Table des Matières

#### Introduction

1. *Organisation internationale du Travail (OIT)*
2. *CEART*
3. *Haut-commissariat de l'ONU aux droits de l'homme*
4. *Union africaine*
5. *Conseil de l'Europe*
6. *Organisation des Etats américains (OEA)*
7. *Organes de droits humains en Asie*
8. *Principes généraux d'introduction de plaintes*
9. *Adresses*
10. *Ressources*

*Cliquer à nouveau pour  
quitter le mode plein écran*

## Introduire des plaintes selon des procédures spéciales

Certains rapporteurs spéciaux sont habilités par leurs mandats à recevoir des informations de sources différentes : gouvernements, organisations intergouvernementales, ONG, victimes présumées de violations des droits humains et témoins. Lorsqu'ils reçoivent des informations crédibles à propos d'une violation de droits humains qui s'inscrit dans le cadre de leur mandat, ils interviennent directement auprès du gouvernement. L'intervention peut concerner une violation ayant déjà eu lieu, en cours ou sur le point de se produire si rien n'est fait. La décision d'intervenir est prise à la discrétion du titulaire de mandat de la procédure spéciale.

Les critères de recevabilité porteront généralement sur la fiabilité de la source, la cohérence interne des informations reçues, la précision des détails factuels contenus dans les informations et la portée du mandat en lui-même. Cependant, il faut souligner que les critères et la procédure appliqués aux plaintes individuelles diffèrent, il est donc nécessaire que la plainte soit déposée conformément aux exigences établies par chaque titulaire de mandat.

Les plaintes ne doivent revêtir aucune forme particulière. Les organisations d'enseignants doivent aider leurs membres à remplir des plaintes de ce type. La demande doit être écrite et signée. Elle doit comporter des informations personnelles de base (nom, nationalité et date de naissance) et indiquer l'Etat partie contre lequel la plainte est déposée. Une plainte introduite au nom d'une personne doit apporter la preuve du consentement de cette dernière ou établir clairement l'impossibilité d'obtenir ledit consentement. Tous les faits sur lesquels la plainte s'appuie devraient être consignés dans l'ordre chronologique. Il est impératif de relater les faits de la manière la plus complète possible et de faire figurer dans la plainte la totalité des informations pertinentes.

Les diverses voies de recours épuisées par l'organisation dans le pays doivent être détaillées. Il faut également signaler si l'affaire a été portée devant un autre organe international d'enquête ou de règlement de conflit. Toutes ces informations doivent être fournies dans l'une des langues de travail du secrétariat, à savoir l'anglais, le français, l'espagnol ou le russe. En outre, tous les documents pertinents pour la plainte et ses arguments, en particulier les décisions administratives et judiciaires portant sur la plainte pour les autorités nationales, doivent être présentés. Il peut également s'avérer utile de joindre des copies des lois nationales concernées.

Si des informations essentielles manquent à la plainte, le secrétariat sollicitera des détails complémentaires. Le processus est confidentiel mis à part la transmission de la plainte au Conseil économique et social. Ainsi, si des cas de violations dans un pays donné ne sont toujours pas résolus lors des premières étapes de la procédure, ils peuvent être portés à l'attention de la communauté internationale par le biais du Conseil économique et social.

Les plaintes peuvent être adressées à :

*HCDH-UNOG*  
8-14 Avenue de la Paix  
1211 Genève 10  
Suisse  
Fax : +41 22 917 90 06  
[urgent-action@ohchr.org](mailto:urgent-action@ohchr.org)

L'IE vous recommande vivement de consulter ou de contacter son Unité des droits humains et syndicaux avant d'envoyer votre plainte. Ceci non seulement en raison de la complexité de la procédure, mais aussi parce que l'IE peut appuyer votre plainte et aider à son suivi dans le cadre du mandat des procédures spéciales.

## Comité des droits de l'homme

Le Comité est l'un des sept organes de traités des droits de l'homme affiliés à l'ONU. Le Comité des droits de l'homme est un groupe composé de dix-huit experts qui se réunit trois fois par an à Genève ou à New-York pour examiner les rapports que les Etats membres des Nations Unies publient tous les cinq ans sur leur respect du Pacte international relatif aux droits civils et politiques (Annexe C) et du deuxième Protocole facultatif se rapportant au Pacte visant à abolir la peine de mort. De plus, le Comité est compétent pour examiner les plaintes individuelles et interétatiques concernant des violations présumées du Pacte par des Etats parties au Protocole.

Le Comité des droits de l'homme publie aussi son interprétation des dispositions relatives aux droits humains, sous la forme d'observations générales concernant des questions thématiques ou ses méthodes de travail.

Ce comité peut prendre en considération des communications individuelles concernant des Etats parties au second Protocole facultatif se rapportant au Pacte international relatif aux droits civils



# Manuel des droits syndicaux

Un guide pratique pour les syndicats luttant pour leurs droits

## Panneau de navigation

### Table des Matières

#### Introduction

1. Organisation internationale du Travail (OIT)
2. CEART
3. Haut-commissariat de l'ONU aux droits de l'homme
4. Union africaine
5. Conseil de l'Europe
6. Organisation des Etats américains (OEA)
7. Organes de droits humains en Asie
8. Principes généraux d'introduction de plaintes
9. Adresses
10. Ressources

Cliquer à nouveau pour quitter le mode plein écran

et politiques. Le Protocole a été ouvert à la signature à New-York le 19 décembre 1966. 109 Etats membres des Nations Unies font partie du Protocole facultatif tandis que 35 d'entre eux en sont signataires. Liste des ratifications : <http://www2.ohchr.org/english/bodies/ratification/5.htm>

## Autres organes de traités

Les autres Comités de traités sont :

### Le Comité des droits économiques, sociaux et culturels

Ce comité a la charge de surveiller la mise en application du Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels. Les Etats parties ont le devoir de transmettre à intervalles réguliers des rapports concernant la mise en application des droits. Ils doivent publier un premier rapport dans les deux années suivant l'adhésion au Pacte puis tous les cinq ans.

### Le Comité pour l'élimination de la discrimination raciale

Le CERD est un organe d'experts indépendants qui examine l'application de la Convention relative à l'élimination de toute forme de discrimination raciale par ses Etats parties. Les Etats doivent présenter un premier rapport dans un délai d'un an après l'adhésion à la Convention, puis tous les deux ans. En plus de la procédure de présentation des rapports, la Convention établit trois autres mécanismes par le biais desquels le Comité remplit ses fonctions de surveillance : la procédure d'alerte précoce, l'examen des plaintes interétatiques et l'examen des plaintes individuelles.

### La Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'encontre des femmes

La CEDAW (Annexe D) définit les critères constitutifs de la discrimination à l'encontre des femmes et établit un programme d'action nationale pour y mettre fin. En ratifiant la Convention, les Etats s'engagent à prendre une série de mesures visant à mettre fin à toutes les formes de discrimination à l'encontre des femmes. Les pays qui ont ratifié ou adhéré à la Convention s'engagent à présenter des rapports nationaux, au moins tous les quatre ans, sur les mesures prises pour honorer leurs obligations en vertu du traité.

### Comité contre la torture

Ce comité examine la mise en œuvre de la Convention contre la torture et autres peines ou traitements cruels, inhumains ou dégradants par ses Etats parties. Tous les Etats parties doivent présenter un premier rapport dans un délai d'un an après leur adhésion à la Convention, puis tous les quatre ans. De plus, le Comité peut également examiner, dans certaines circonstances, les plaintes ou les communications provenant d'individus pour violation de leurs droits garantis par la Convention, entamer des enquêtes et examiner les plaintes interétatiques.

### Le Comité des droits de l'enfant

Ce comité examine la mise en œuvre par les Etats parties de la Convention relative aux droits de l'enfant (Annexe B) et de deux autres protocoles facultatifs à la Convention concernant la participation des enfants aux conflits armés, à la traite des enfants, à la prostitution infantile et à la pornographie infantile. Tous les Etats parties doivent présenter un premier rapport dans un délai de deux ans après leur adhésion à la Convention, puis tous les cinq ans.

### Le Comité des travailleurs migrants

Ce comité est un organe d'experts indépendants qui examine l'application de la Convention internationale sur la protection des droits de tous les travailleurs migrants et des membres de leur famille par ses Etats parties. Tous les Etats parties doivent présenter un premier rapport dans un délai d'un an après leur adhésion à la Convention, puis tous les cinq ans.



# Manuel des droits syndicaux

Un guide pratique  
pour les syndicats  
luttant pour leurs droits

## Panneau de navigation

### Table des Matières

#### Introduction

1. Organisation internationale du Travail (OIT)
2. CEART
3. Haut-commissariat de l'ONU aux droits de l'homme
4. Union africaine
5. Conseil de l'Europe
6. Organisation des Etats américains (OEA)
7. Organes de droits humains en Asie
8. Principes généraux d'introduction de plaintes
9. Adresses
10. Ressources

Cliquer à nouveau pour  
quitter le mode plein écran

## 4. Union africaine

*L'Union africaine (UA) est l'organisation gouvernementale continentale qui permet aux cinquante-trois Etats africains d'adopter des positions coordonnées dans des domaines généraux au sein des forums internationaux et de défendre les intérêts de l'Afrique. Créée en 2001, l'UA a été conçue pour remplacer à la fois la Communauté économique africaine (CEA) et l'Organisation de l'unité africaine (OUA). Le but ultime de l'UA est d'introduire une monnaie unique et une force commune de défense, ainsi que d'autres institutions étatiques, telles qu'un conseil des ministres de l'UA. L'objectif de l'Union est de garantir la démocratie, le respect des droits humains et une économie viable en Afrique, en particulier en mettant fin aux conflits internes et en créant un réel marché commun.*

La Commission de l'UA est actuellement présidée par Jean Ping et son siège est situé à Addis-Ababa, en Éthiopie. L'UA compte huit commissaires qui s'occupent principalement des problèmes relatifs au commerce, aux ressources et à la sécurité. Il n'y a aucun commissaire en charge des problèmes relatifs aux droits humains.

L'UA est dirigée par une assemblée des chefs d'Etats et par le Parlement panafricain. Gertrude Mongella est la Présidente actuelle du Parlement panafricain.

### Charte africaine des droits de l'homme et des peuples (Charte de Banjul)

La Charte de Banjul (Annexe P) est un instrument international relatif aux droits de l'homme qui a pour but de promouvoir et de protéger les droits humains et les libertés fondamentales sur le continent africain. On trouve parmi ses sections clés :

*« Toute personne a droit à la jouissance des droits et libertés reconnus et garantis dans la présente Charte sans distinction aucune, notamment de race, d'ethnie, de couleur, de sexe, de langue, de religion, d'opinion politique ou de toute autre opinion, d'origine nationale ou sociale, de fortune, de naissance ou de toute autre situation. » (Art. 2)*

*« Tout individu a droit à la liberté et à la sécurité de sa personne. Nul ne peut être privé de sa liberté sauf pour des motifs et dans des conditions préalablement déterminés par la loi; en particulier nul ne peut être arrêté ou détenu arbitrairement. » (Art. 6)*

*« Toute personne a le droit de constituer librement des associations avec d'autres, sous réserve de se conformer aux règles édictées par la loi. » (Art. 10,1)*

*« Toute personne a le droit de se réunir librement avec d'autres. Ce droit s'exerce sous la seule réserve des restrictions nécessaires édictées par les lois et règlements, notamment dans l'intérêt de la sécurité nationale, de la sûreté d'autrui, de la santé, de la morale ou des droits et libertés des personnes. » (Art. 11)*

*« Toute personne a le droit de travailler dans des conditions équitables et satisfaisantes et de percevoir un salaire égal pour un travail égal. » (Art. 15)*

### Commission africaine des droits de l'homme et des peuples

La Commission africaine des droits de l'homme et des peuples (ACHPR) est un organe quasi judiciaire chargé d'interpréter la Charte de Banjul, d'examiner les plaintes pour violation de la Charte et de mener d'autres activités de promotion des droits humains et collectifs sur le continent africain.

La Commission se réunit deux fois par an, généralement en mars/avril et en octobre/novembre. Une de ces réunions a lieu en règle générale à Banjul (Gambie), lieu d'implantation du secrétariat de la Commission, tandis que l'autre peut se tenir dans n'importe quel Etat africain.

L'ACHPR est composée de onze membres élus à bulletin secret lors de l'Assemblée de l'UA. Ces membres, élus pour un mandat de six ans renouvelable, sont « choisis parmi les personnalités africaines jouissant de la plus haute considération, connues pour leur haute moralité, leur intégrité et leur impartialité, et possédant une compétence en matière de droits de l'homme et des peuples » (Art. 31). En choisissant ces personnes, une attention particulière est portée aux « personnes ayant une expérience en matière de droit ». La Commission est actuellement



# Manuel des droits syndicaux

*Un guide pratique pour les syndicats luttant pour leurs droits*

## Panneau de navigation

### Table des Matières

#### Introduction

1. *Organisation internationale du Travail (OIT)*
2. *CEART*
3. *Haut-commissariat de l'ONU aux droits de l'homme*
4. *Union africaine*
5. *Conseil de l'Europe*
6. *Organisation des Etats américains (OEA)*
7. *Organes de droits humains en Asie*
8. *Principes généraux d'introduction de plaintes*
9. *Adresses*
10. *Ressources*

*Cliquer à nouveau pour quitter le mode plein écran*

L'ACHPR dispose d'un Rapporteur spécial sur la situation des défenseurs des droits humains en Afrique. La rapporteuse peut être contactée au Secrétariat de la Commission africaine sur les droits de l'homme et des peuples. Dans son dernier rapport, la Commissaire Reine Alapini-Gansou a relevé qu'elle avait « identifié, parmi les sujets d'inquiétude, le harcèlement et les arrestations injustifiées que subissent plusieurs défenseurs des droits de l'homme. Je voudrais attirer l'attention de notre Commission sur l'urgence de certains cas précis comme la Guinée, le Zimbabwe, la République démocratique du Congo et la République centrafricaine ». Elle ajoute : « En conclusion, je voudrais attirer l'attention de tous les participants, c'est-à-dire les Etats et les ONG, sur les possibilités offertes par le mandat qui vient de leur être confié en mettant à leur disposition un questionnaire pour l'évaluation de la situation des défenseurs des droits de l'homme sur le continent. Il s'agit d'une opportunité offerte à tous les participants de renforcer les relations existantes entre eux et le mandat. »

dirigée par Mme Salamata Sawadogo.

Les membres doivent jouir d'une totale indépendance dans l'accomplissement de leurs devoirs et agir de leur propre chef (c'est-à-dire qu'ils ne représenteront pas leur Etat d'origine). Cependant, aucun Etat membre ne peut avoir plus d'un représentant à la Commission. Les membres choisissent parmi eux un président et un vice-président qui exerceront tous deux un mandat de deux ans renouvelable.

#### **La Commission a sous sa responsabilité trois grands domaines :**

- ❖ La promotion des droits humains ;
- ❖ La protection des droits des peuples ; et
- ❖ L'interprétation de la Charte africaine des droits de l'homme et des peuples.

Dans ce but, la Commission a le pouvoir de « rassembler de la documentation, faire des études et des recherches sur les problèmes africains dans le domaine des droits de l'homme et des peuples, organiser des séminaires, des colloques et des conférences, diffuser des informations, encourager les organismes nationaux et locaux s'occupant des droits de l'homme et des peuples et, le cas échéant, donner des avis ou faire des recommandations aux gouvernements » (Art. 45).

## Cour africaine des droits de l'homme et des peuples

Cette cour régionale légifère sur le respect des Etats de l'Union africaine de la Charte de Banjul sur les droits de l'homme et des peuples. Elle fusionne actuellement avec la Cour africaine de justice suite à une décision des Etats membres de l'UA lors d'un sommet de l'Union africaine en juin 2004.

Cette Cour se situe à Arusha, en Tanzanie. Arusha a également été sélectionnée en 1996 pour accueillir le Tribunal pénal international pour le Rwanda, qui est toujours en fonction.

Le 22 janvier 2006, le Conseil exécutif de l'UA a élu les onze premiers juges de la Cour africaine des droits de l'homme et des peuples. La Cour a tenu sa première réunion du 2 au 5 juillet 2006.

#### **La procédure de dépôt des plaintes**

Lorsqu'une plainte émane d'une personne (personne physique ou morale, privée ou publique, africaine ou internationale) et non d'un Etat partie de la Charte, l'affaire est examinée par la Commission à la demande de la majorité de ses membres. La Commission ne traite les cas qu'après s'être assurée que les conditions de recevabilité sont bien réunies. La Commission ne traite un cas qu'après avoir vérifié que tous les recours locaux ont été épuisés, sauf s'il apparaît de manière évidente à la Commission que cette procédure est prolongée de manière injustifiée.

Après avoir étudié la plainte et épuisé toutes les possibilités de parvenir à un règlement amiable, la Commission transmet un rapport accompagné des recommandations qu'elle juge utiles à l'Assemblée des Chefs d'Etat et de gouvernement, qui rend la décision finale.

Commission africaine des droits de l'homme et des peuples  
P O Box 673, Banjul, Gambie  
Tél. : 220 39 29 62  
Fax : 220 39 07 64  
[achpr@achpr.org](mailto:achpr@achpr.org)





# Manuel des droits syndicaux

Un guide pratique pour les syndicats luttant pour leurs droits

## Panneau de navigation

### Table des Matières

#### Introduction

1. Organisation internationale du Travail (OIT)
2. CEART
3. Haut-commissariat de l'ONU aux droits de l'homme
4. Union africaine
5. Conseil de l'Europe
6. Organisation des Etats américains (OEA)
7. Organes de droits humains en Asie
8. Principes généraux d'introduction de plaintes
9. Adresses
10. Ressources

Cliquer à nouveau pour quitter le mode plein écran

## 5. Conseil de l'Europe

*Le Conseil de l'Europe a été créé en 1949. Il regroupe actuellement 47 pays. L'adhésion est ouverte à tous les pays européens qui acceptent le principe de la primauté du droit et qui garantissent à leurs citoyens le respect des droits humains et des libertés fondamentales. En 1950, le Conseil a ratifié le premier instrument juridique international protégeant les droits humains, la Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales.*

### Structure du Conseil de l'Europe

Le Conseil de l'Europe comprend quatre piliers :

#### Le Comité des ministres

Organe de décision du Conseil de l'Europe, il réunit les ministres des Affaires étrangères de tous les Etats membres ou leurs représentants diplomatiques permanents à Strasbourg.  
[http://www.coe.int/T/CM/aboutCM\\_fr.asp](http://www.coe.int/T/CM/aboutCM_fr.asp)

#### L'Assemblée parlementaire

L'Assemblée parlementaire est composée de 626 représentantes et représentants élus par les gouvernements nationaux des Etats membres. Les délégations nationales doivent être représentatives de leur parlement. La taille des pays détermine le nombre de leurs représentants et leur nombre de voix. Les représentants sont autorisés à mener des enquêtes, à formuler des recommandations et des conseils. <http://assembly.coe.int/>

#### Le Congrès des pouvoirs locaux et nationaux

La Chambre des pouvoirs locaux et la Chambre des régions sont toutes deux des organes consultatifs nommés par les représentants choisis par les Etats membres. Le Congrès compte actuellement 630 membres regroupés en fonction des alliances ou des tendances idéologiques. La tâche principale du Congrès est d'envoyer des rapporteurs chaque année pour qu'ils fassent rapport sur la situation démocratique au niveau local et régional dans ses Etats membres, ainsi que d'observer les élections qui se tiennent en Europe. Il conseille également le Comité des ministres et l'Assemblée parlementaire sur les problèmes locaux et régionaux. [http://www.coe.int/T/Congress/Default\\_fr.asp](http://www.coe.int/T/Congress/Default_fr.asp)

#### Conférence des ONG indépendantes

En 1952, le Conseil de l'Europe reconnaissait l'importance des organisations non gouvernementales (ONG) et offrait aux ONG nationales et internationales indépendantes l'occasion d'accéder à un statut participatif. De leur côté, les ONG promeuvent les activités du Conseil de l'Europe au sein de leurs associations. Les ONG peuvent conseiller ou même offrir une représentation en justice aux citoyens ou aux groupes qui souhaitent déposer une plainte devant la Cour européenne des droits de l'homme. Ils peuvent également déposer des plaintes collectives en association avec le Comité européen des droits sociaux en alléguant de violations de la Charte sociale européenne.  
<http://www.coe.int/T/F/ONG/Public/>

### Conférence des ONG indépendantes

L'IE jouit d'un statut participatif au sein du Conseil de l'Europe et participe à la Conférence plénière annuelle des ONG. La Conférence approuve le rapport annuel d'activités du Comité de liaison et est informée des rapports annuels des comités thématiques et transversaux. Chaque année, la Conférence dégage les orientations générales de l'action à mener en vue d'améliorer le fonctionnement du système participatif dans le cadre du Conseil de l'Europe. Elle détermine les objectifs de la Comité de liaison pour l'année à venir.

Afin de mieux répondre aux changements au sein du Conseil de l'Europe, la Conférence des OING vient d'approuver un réexamen de ses structures opérationnelles. Elle établira cinq comités thématiques et deux comités transversaux. Les cinq comités thématiques seront : les droits humains, la société civile et la démocratie, la cohésion sociale et l'éradication de la pauvreté, la



# Manuel des droits syndicaux

*Un guide pratique pour les syndicats luttant pour leurs droits*

## Panneau de navigation

### Table des Matières

#### Introduction

1. *Organisation internationale du Travail (OIT)*
2. *CEART*
3. *Haut-commissariat de l'ONU aux droits de l'homme*
4. *Union africaine*
5. *Conseil de l'Europe*
6. *Organisation des Etats américains (OEA)*
7. *Organes de droits humains en Asie*
8. *Principes généraux d'introduction de plaintes*
9. *Adresses*
10. *Ressources*

*Cliquer à nouveau pour quitter le mode plein écran*

culture, la science et l'éducation, et le développement territorial durable. Les deux comités transversaux seront consacrés à l'égalité des genres et à l'Europe face aux défis mondiaux.

L'IE est active dans les comités transversaux et dans trois comités thématiques : culture, science et éducation, droits de l'homme (qui couvre les droits humains, économiques et la Charte sociale européenne) et société civile et démocratie. Dans le cadre de ses activités en comité, l'IE se concentre non seulement sur les thèmes liés à l'éducation, mais aussi à l'éducation et au dialogue interculturel, à l'éducation pour la citoyenneté et à la gouvernance démocratique dans les écoles.

L'IE joue également un rôle d'observateur au sein du Comité directeur de l'enseignement supérieur et de la recherche.

## Droits sociaux et économiques et Charte sociale européenne

La Charte sociale européenne garantit les droits sociaux et économiques (Annexe Q). Elle a été adoptée en 1961 et révisée en 1996. Le Comité européen pour les droits sociaux est l'organe responsable du suivi de l'application de la Charte par les Etats parties.

### Suivi de la Charte sociale européenne via les rapports nationaux

Avant le 10 octobre de chaque année, les Etats parties doivent soumettre un rapport national sur l'application de la Charte dans leur pays. Depuis 2007, un thème est traité chaque année. Il existe quatre thèmes : (1) l'emploi, la formation et l'égalité des chances ; (2) la santé, la sécurité sociale et la protection sociale ; (3) le droit du travail ; (4) les enfants, la famille et les migrants. Chaque thème est donc traité tous les quatre ans.

Les organisations de la société civile et les syndicats ont l'occasion d'interpeller leur gouvernement sur le projet de rapport avant qu'il soit envoyé et, une fois envoyé, peuvent le contester.

### Plaintes collectives

Les ONG bénéficiant d'un statut participatif au sein du Conseil de l'Europe sont autorisées à déposer des plaintes auprès du

Comité européen des droits sociaux. La plainte est examinée par le Comité qui, si les conditions formelles sont remplies, décide de sa recevabilité.

Une fois la réclamation déclarée recevable, une procédure écrite débute avec échange de communications entre les parties. Éventuellement, le Comité peut décider d'organiser une audition publique. Le Comité adopte ensuite une décision sur le bien-fondé de la réclamation. Il la transmet aux parties et au Comité des ministres dans un rapport, lequel est rendu public au plus tard quatre mois après sa transmission.

Enfin, le Comité des ministres adopte une résolution. Le cas échéant, il peut recommander à l'Etat concerné de prendre des mesures spécifiques pour mettre la situation en conformité avec la Charte sociale européenne.

## Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales

Cette convention (Annexe R), également appelée Convention européenne des droits de l'homme, a été inspirée par la Déclaration universelle des droits de l'homme de 1948 et est entrée en vigueur en 1953. Tous les Etats membres du Conseil de l'Europe sont parties à la Convention et de nouveaux membres devraient ratifier la Convention dès que possible.

La Convention a été amendée à de nombreuses reprises par le biais de l'adoption de protocoles. Ainsi le Protocole 6 abolit-il la peine de mort, sauf en temps de guerre. Le Protocole 14 amende le système de contrôle de la Convention. Adopté en 1994, le Protocole 11 garantit aux individus un accès direct à la Cour européenne des droits de l'homme. Le Protocole 11 a également élargi la Cour, en lui octroyant des fonctions et des pouvoirs auparavant détenus par l'ancienne Commission des droits de l'homme. En ratifiant le Protocole 11, tous les Etats contractants acceptent que la juridiction de la Cour statue sur des poursuites engagées à leur encontre par des particuliers.



# Manuel des droits syndicaux

Un guide pratique  
pour les syndicats  
luttant pour leurs droits

## Panneau de navigation

### Table des Matières

#### Introduction

1. *Organisation internationale du Travail (OIT)*
2. *CEART*
3. *Haut-commissariat de l'ONU aux droits de l'homme*
4. *Union africaine*
5. *Conseil de l'Europe*
6. *Organisation des Etats américains (OEA)*
7. *Organes de droits humains en Asie*
8. *Principes généraux d'introduction de plaintes*
9. *Adresses*
10. *Ressources*

Cliquer à nouveau pour  
quitter le mode plein écran

## Cour européenne des droits de l'homme

La Cour européenne des droits de l'homme, dans sa forme actuelle, a vu le jour en vertu du Protocole 11, le 1er novembre 1998. Les 47 juges (un par pays contractant) de la Cour européenne sont élus pour un mandat de six ans renouvelable par l'Assemblée parlementaire à partir d'une liste de trois candidats présentée par chaque pays. Les juges ne représentent pas leur pays ; ils se doivent d'être indépendants et impartiaux. La mission de la Cour est de protéger et de veiller à la mise en œuvre de la Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales. Elle rend des jugements sur des réclamations déposées à l'encontre d'un Etat membre par un autre Etat membre ou par des citoyens d'un pays membre.

Toute personne qui estime que ses droits ont été violés en vertu de la Convention européenne des droits de l'homme par un Etat contractant peut introduire une requête devant la Cour. Les décisions de la Cour sont juridiquement contraignantes et la Cour a le pouvoir d'octroyer des dommages et intérêts. L'établissement d'une cour chargée de protéger les particuliers contre les violations des droits humains est une innovation pour une convention internationale sur les droits de l'homme, permettant aux particuliers de jouer un rôle actif sur la scène internationale (traditionnellement, seuls les Etats sont considérés comme des acteurs en droit international).

<http://www.echr.coe.int/ECHR/FR/Header/The+Court/Introduction/Information+documents/>

### Procédure de requête

Tout Etat membre ou particulier s'estimant victime d'une violation en vertu de la Convention peut introduire une réclamation directement devant la Cour en remplissant un formulaire de requête : <http://www.echr.coe.int/ECHR/FR/Header/Applicants/Information+for+applicants/Application+form/>

Les langues officielles de la Cour sont l'anglais et le français mais le formulaire peut être rempli dans l'une des langues officielles du pays d'origine. Les motifs de dépôt d'une plainte sont les violations :

- ✘ du droit à la vie ;
- ✘ du droit à un procès équitable en matière civile et pénale ;
- ✘ du droit au respect de la vie privée et familiale ;

- ✘ de la liberté d'expression ;
- ✘ de la liberté de pensée, de conscience et de religion ;
- ✘ du droit au respect des biens ;
- ✘ du droit de vote et de se présenter à des élections.

Les actes suivants sont, en particulier, interdits :

- ✘ la torture et les peines ou traitements inhumains ou dégradants ;
- ✘ la détention arbitraire et illégale ;
- ✘ la discrimination dans la jouissance des droits et libertés reconnus par la Convention ;
- ✘ l'expulsion ou le refoulement par un Etat de ses propres ressortissants ;
- ✘ la peine de mort ;
- ✘ et l'expulsion collective d'étrangers

Le dépôt d'une plainte doit répondre à plusieurs critères. La nationalité du requérant n'est pas prise en compte mais la requête ne peut être déposée que contre un pays qui a ratifié la Convention. Les plaintes ne peuvent concerner des particuliers ou des institutions privées. Seules les victimes directes d'une violation présumée peuvent déposer une plainte, et ce dans un délai de six mois après épuisement de tous les recours nationaux.

Toutes les requêtes doivent parvenir par courrier, ou en remplissant le formulaire, et envoyées à :

Cour européenne des droits de l'homme  
Conseil de l'Europe  
F-67075 Strasbourg Cedex  
FRANCE

## Le Commissaire aux droits de l'homme

Le Commissaire aux droits de l'homme est une institution indépendante au sein du Conseil de l'Europe. Sa mission est de promouvoir et de sensibiliser au respect des droits humains dans les 47 pays du Conseil. L'initiative de créer cette institution a été prise par le Conseil des ministres en 1997. Thomas Hammarberg a été élu Commissaire aux droits de l'homme et a pris ses fonctions le 1er



# Manuel des droits syndicaux

*Un guide pratique  
pour les syndicats  
luttant pour leurs droits*

## Panneau de navigation

### Table des Matières

#### Introduction

1. *Organisation internationale du Travail (OIT)*
2. *CEART*
3. *Haut-commissariat de l'ONU aux droits de l'homme*
4. *Union africaine*
5. *Conseil de l'Europe*
6. *Organisation des Etats américains (OEA)*
7. *Organes de droits humains en Asie*
8. *Principes généraux d'introduction de plaintes*
9. *Adresses*
10. *Ressources*

avril 2006. Le Commissaire est soutenu par un bureau et assisté par une dizaine de conseillers.

Le Commissaire a pour mission d'encourager le respect effectif des droits humains et d'aider les Etats membres à mettre en œuvre les normes du Conseil de l'Europe en la matière, de promouvoir l'éducation et la sensibilisation aux droits humains, de déceler d'éventuelles insuffisances dans le droit et la pratique, de faciliter les activités des bureaux nationaux des médiateurs et d'autres structures chargées des droits humains. Le Commissaire centre ses travaux sur la promotion des réformes visant à améliorer l'avancement des droits de l'homme et leur protection ainsi que sur la prise d'initiative en cas de violations des droits humains.

Le Commissaire s'attache à dialoguer en permanence avec les Etats membres et effectue des missions officielles dans les différents pays pour évaluer la situation des droits humains sous tous ses aspects. Ses rapports sont soumis au Comité des ministres et à l'Assemblée parlementaire du Conseil de l'Europe. Ultérieurement, ils sont publiés et largement diffusés.

En sa qualité d'institution non judiciaire, le Commissaire ne peut être saisi de plaintes individuelles. Toutefois, il peut tirer des conclusions et prendre des initiatives de plus vaste ampleur, sur la base d'informations fiables relatives à des violations des droits humains dont sont victimes des citoyens.

[http://www.coe.int/t/commissioner/default\\_fr.asp](http://www.coe.int/t/commissioner/default_fr.asp)

#### *Bureau du Commissaire aux droits de l'homme*

Conseil de l'Europe  
F-67075 Strasbourg Cedex,  
FRANCE  
Tél. : + 33 (0)3 88 41 34 21  
Fax : + 33 (0)3 90 21 50 53

[commissioner.humanrights@coe.int](mailto:commissioner.humanrights@coe.int)

# Manuel des droits syndicaux

Un guide pratique  
pour les syndicats  
luttant pour leurs droits

## Panneau de navigation

Table des Matières

Introduction

1. Organisation internationale du Travail (OIT)
2. CEART
3. Haut-commissariat de l'ONU aux droits de l'homme
4. Union africaine
5. Conseil de l'Europe
6. Organisation des Etats américains (OEA)
7. Organes de droits humains en Asie
8. Principes généraux d'introduction de plaintes
9. Adresses
10. Ressources

Cliquer à nouveau pour  
quitter le mode plein écran

## 6. Organisation des Etats américains (OEA)

L'OEA se compose de 35 Etats membres : les nations indépendantes d'Amérique du Nord, centrale et du Sud et des Caraïbes. Le gouvernement de Cuba, Etat membre, est suspendu de participation depuis 1962 ; seuls 34 pays y participent donc activement. Les nations d'autres régions du monde y participent en qualité d'observateurs permanents. L'OEA est le principal forum multilatéral de la région pour le renforcement de la démocratie, la promotion des droits humains et la mise en commun de problèmes tels que la pauvreté, le terrorisme, les drogues illicites et la corruption. Elle joue un rôle important, menant à bien les mandats établis par les dirigeants du continent lors des Sommets des Amériques. L'OEA utilise quatre langues officielles : l'anglais, l'espagnol, le portugais et le français.

### Structure de l'OEA

Les pays membres définissent les politiques et les objectifs principaux via l'Assemblée générale, qui réunit les ministres des Affaires étrangères du continent au cours d'une session régulière une fois par an. Les actions en cours sont décidées par le Conseil permanent, composé d'ambassadeurs nommés par les Etats membres.

Le Secrétariat général de l'OEA exécute les programmes et les politiques définis par les organes politiques. José Miguel Insulza, le Secrétaire général, qui a entamé son mandat en mai 2005, a restructuré le Secrétariat général de manière à traiter les priorités établies par les Etats membres de manière plus efficace. Quatre secrétariats spécialisés coordonnent les efforts de l'OEA dans plusieurs vastes domaines. Le Secrétariat aux questions politiques concentre ses efforts sur la promotion de la démocratie, le renforcement de la gouvernance démocratique et la prévention des crises démocratiques. Le Secrétariat exécutif au développement intégré promeut le développement social et durable, l'éducation, la culture, les sciences et technologies, le commerce et le tourisme.

D'autres bureaux et agences – tels que les organes interaméricains des droits de l'homme et le Département aux Sommets des Amériques – dépendent directement du Secrétaire général de l'OEA. Le Secrétaire général adjoint supervise les secrétariats des Commissions interaméricaines des femmes, et de l'Institut interaméricain des enfants, entre autres.

### La Déclaration américaine des droits et devoirs de l'homme

La Déclaration américaine des droits et devoirs de l'homme a été le premier instrument international concernant les droits humains à vocation générale, préfigurant la Déclaration universelle des droits de l'homme. La Déclaration a été adoptée en avril 1948 par la 9e Conférence internationale des Etats américains, qui a également adopté la Charte de l'Organisation des Etats d'Amérique, créant ainsi l'OEA.

Le premier chapitre de la Déclaration dresse un catalogue des droits civils et politiques dont doivent jouir les citoyens des nations signataires, ainsi que les droits économiques, sociaux et culturels qui leur sont dus.

Quoiqu'à présent supplantés par les dispositions de la Convention américaine des droits de l'homme (en vigueur depuis le 18 juillet 1978), les termes de la Déclaration sont toujours appliqués dans les Etats n'ayant pas ratifié la Convention. Bien que n'étant à proprement parler qu'une déclaration et non un traité juridiquement contraignant, la jurisprudence de la Cour interaméricaine des droits de l'homme et de la Commission interaméricaine des droits de l'homme la considère comme une source d'obligations internationales pour les Etats membres de l'OEA.



# Manuel des droits syndicaux

*Un guide pratique  
pour les syndicats  
luttant pour leurs droits*

## Panneau de navigation

### Table des Matières

#### Introduction

1. **Organisation internationale du Travail (OIT)**
2. **CEART**
3. **Haut-commissariat de l'ONU aux droits de l'homme**
4. **Union africaine**
5. **Conseil de l'Europe**
6. **Organisation des Etats américains (OEA)**
7. **Organes de droits humains en Asie**
8. **Principes généraux d'introduction de plaintes**
9. **Adresses**
10. **Ressources**

*Cliquer à nouveau pour  
quitter le mode plein écran*

## La Convention américaine relative aux droits de l'homme

La Convention américaine relative aux droits de l'homme (Annexe S), tout comme ses deux protocoles supplémentaires, est entrée en vigueur le 18 juillet 1978 et a été ratifiée à ce jour par 24 des 35 pays membres de l'OEA. Il s'agit d'un instrument sur les droits humains plus détaillé que la Déclaration. Voici certaines de ses dispositions essentielles :

*« Nul ne peut faire l'objet d'une détention ou arrestation arbitraire. » (Art.7, Para. 3)*

*« Toute personne a droit à la liberté de pensée et d'expression. » (Art. 13, Para. 1)*

*« Le droit de réunion pacifique et sans armes est reconnu. L'exercice de ce droit ne peut faire l'objet que des seules restrictions qui, prévues par la loi, sont nécessaires dans une société démocratique dans l'intérêt de la sécurité nationale, de la sûreté publique et de l'ordre public ou pour protéger la santé ou la moralité publiques, ou les droits ou les libertés d'autrui. » (Art.15)*

*« Toute personne a le droit de s'associer librement à d'autres à des fins idéologiques, religieuses, politiques, économiques, professionnelles, sociales, culturelles, sportives ou à toute autre fin. » (Art. 16, Para. 1)*

## La Cour interaméricaine des droits de l'homme

La Cour interaméricaine des droits de l'homme est une institution judiciaire autonome basée à San José, au Costa Rica. Elle forme avec la Commission interaméricaine des droits de l'homme le système de protection des droits de l'homme de l'OEA, qui sert à garantir et à promouvoir les droits et libertés fondamentales aux Amériques.

La Cour a été établie en 1979 avec comme objectif de faire appliquer et d'interpréter les dispositions de la Convention américaine relative aux droits de l'homme. Ses deux fonctions principales sont donc de juger et de conseiller. En vertu de la première, elle auditionne et rend des jugements sur des cas précis

de violation des droits humains qui lui sont présentés. En vertu de la seconde, elle émet des avis dans des cas afférents à l'interprétation des lois qui sont portés à son attention par les organes ou les Etats membres de l'OEA.

## La Commission interaméricaine aux droits de l'homme (CIDH)

La CIDH est l'un des deux organes du système interaméricain de promotion et de protection des droits humains. Le siège de la Commission est installé à Washington, D.C. La CIDH est un organe autonome de l'OEA. Elle est composée de sept membres qui agissent en toute indépendance, sans représenter de pays en particulier. Les membres de la CIDH sont élus par l'Assemblée générale de l'OEA. Il s'agit d'un organe permanent qui se réunit lors de sessions ordinaires et spéciales plusieurs fois par an.

### Procédure de plainte auprès de la CIDH

Le Secrétariat exécutif de la Commission a préparé un formulaire pour faciliter le dépôt, par les victimes de violations, les membres de leur famille, les organisations de la société civile ou toute autre personne, de plaintes pour violation des droits humains par des Etats membres de l'OEA.

[https://www.cidh.oas.org/cidh\\_apps/manual\\_pdf/MANUAL2002\\_F.pdf](https://www.cidh.oas.org/cidh_apps/manual_pdf/MANUAL2002_F.pdf)

Les requêtes adressées à la Commission doivent contenir les éléments suivants : le nom, la nationalité et la signature de la personne ou des personnes à l'origine de la dénonciation ; ou au cas où le requérant est une entité non gouvernementale, le nom et la signature de son ou de ses représentants légaux ; si le requérant souhaite que son identité ne soit pas révélée à l'Etat ; une description des faits ou de la situation dénoncés, en spécifiant la date et le lieu des violations présumées ; si possible le nom de la victime ou de toute autorité publique ayant connaissance des faits ou de la situation dénoncés ; l'Etat que la victime juge responsable, par action ou par omission, de la violation de tout droit humain reconnu par la Convention américaine relative aux droits de l'homme ou tout autre instrument applicable, même si aucune mention spécifique n'est faite des articles qui sont supposés avoir été violés ; toute action entreprise pour épuiser les



# Manuel des droits syndicaux

*Un guide pratique  
pour les syndicats  
luttant pour leurs droits*

## Panneau de navigation

*Table des Matières*

*Introduction*

- 1. Organisation internationale  
du Travail (OIT)*
- 2. CEART*
- 3. Haut-commissariat de l'ONU  
aux droits de l'homme*
- 4. Union africaine*
- 5. Conseil de l'Europe*
- 6. Organisation des Etats  
américains (OEA)*
- 7. Organes de droits  
humains en Asie*
- 8. Principes généraux  
d'introduction de plaintes*
- 9. Adresses*
- 10. Ressources*

*Cliquer à nouveau pour  
quitter le mode plein écran*

recours nationaux ; et une mention indiquant si la requête a été soumise à toute autre procédure de règlement internationale.

### **Le formulaire doit être envoyé à la :**

*Commission interaméricaine aux droits de l'homme  
1889 F Street, N. W.  
Washington, D.C. 20006  
USA  
Fax : 1-202-458-3992  
[cidhoea@oas.org](mailto:cidhoea@oas.org)*



# Manuel des droits syndicaux

Un guide pratique  
pour les syndicats  
luttant pour leurs droits

## Panneau de navigation

### Table des Matières

#### Introduction

1. *Organisation internationale du Travail (OIT)*
2. *CEART*
3. *Haut-commissariat de l'ONU aux droits de l'homme*
4. *Union africaine*
5. *Conseil de l'Europe*
6. *Organisation des Etats américains (OEA)*
7. *Organes de droits humains en Asie*
8. *Principes généraux d'introduction de plaintes*
9. *Adresses*
10. *Ressources*

Cliquer à nouveau pour  
quitter le mode plein écran

## 7. Organes des droits humains en Asie

*Le débat sur les droits humains dans les pays asiatiques tourne souvent autour de concepts comme le point de vue asiatique et la non ingérence. Des violations des droits humains évidentes sont à peine mentionnées lors des sommets intergouvernementaux. Certains gouvernements asiatiques ont ratifié quelques instruments de droits de l'homme internationaux, mais un réel engagement n'est pas reflété dans la constitution nationale ou la loi. Cela dit, des événements positifs sont récemment intervenus dans le contexte de l'ASEAN.*

### L'Association des nations de l'Asie du sud-est (ASEAN)

L'Association des nations de l'Asie du sud-est (ASEAN) est une organisation géopolitique et économique de 10 pays formée en 1967 par l'Indonésie, la Malaisie, les Philippines, Singapour et la Thaïlande. ASEAN a maintenant 10 Etats membres (les cinq déjà mentionnés, ainsi que Brunei Darussalam, le Cambodge, le Laos, Myanmar (Birmanie) et le Vietnam), avec un pays candidat (Timor Leste) et un pays observateur (Papouasie-Nouvelle-Guinée).

Depuis 2007, ASEAN dispose d'une Charte (Annexe T) qui prévoit l'instauration d'un organe des droits humains, consacrant ainsi un engagement envers les droits humains internationaux et les principes humanitaires. Des dix pays de l'ASEAN, seulement quatre - l'Indonésie, la Malaisie, la Thaïlande et les Philippines - ont établi des institutions nationales de défense des droits humains.

Cet organe des droits humains de l'ASEAN devrait aider les Etats à aborder les questions de droits humains communes et transnationales et des défis tels que la protection des migrants, les déplacements de force et le trafic. Cet organe des droits humains fournira aussi aux citoyens et organisations syndicales des pays de l'ASEAN des mécanismes de dénonciation.

Les termes de référence de ce nouvel organe de droits de l'homme doivent encore être déterminés.

### Association de l'Asie du Sud pour la coopération régionale (SAARC)

L'Association de l'Asie du Sud pour la coopération régionale (SAARC) est composée de 8 pays : l'Afghanistan, le Bangladesh, le

Bhutan, l'Inde, les Maldives, le Népal, le Pakistan et le Sri Lanka. Le Secrétariat de SAARC est établi à Kathmandu, au Népal.

En 1985, la charte de SAARC a été signée par les gouvernements de Bangladesh, Bhutan, Inde, Maldives, Népal, Pakistan et Sri Lanka. Les objectifs de la Charte sont d'améliorer la coopération des pays dans un esprit d'amitié, de confiance et de compréhension ; améliorer la qualité de vie des gens; accélérer la croissance économique, les programmes sociaux et le développement culturel; renforcer l'indépendance des Etats de la région; et promouvoir la collaboration dans les domaines économiques, sociaux, techniques et scientifiques. La notion de «droits humains» n'est pas même mentionnée dans la charte du SAARC, et la promotion des droits humains encore moins.

Peu de tentatives ont été faites par SAARC pour évoquer des questions de droits humains. Les gouvernements membres de SAARC se méfient de la notion même de droits de l'homme, même si leurs représentants dans les forums internationaux attestent de leur engagement de promouvoir et de protéger des droits humains. Les pays SAARC ont, par exemple, signé la Convention sur les droits de l'enfant et tous, sauf les Maldives, ont signé la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'encontre des femmes. La constitution de tous les Etats membres garantit les droits fondamentaux de leurs citoyens, mais ces droits sont empêtrés de contradictions et exceptions.

Les législations de presque tous les pays de l'Asie du Sud n'ont pas de dispositions sur les procédures judiciaires, ce qui aboutit le plus souvent à des arrestations arbitraires, attaques et meurtres d'innocents. A la lumière de ces problèmes de droits humains, l'Asie du Sud serait mal inspirée de rester la seule région du monde qui ne s'est pas dotée d'instrument régional pour traiter des droits humains.



# Manuel des droits syndicaux

*Un guide pratique  
pour les syndicats  
luttant pour leurs droits*

## Panneau de navigation

### Table des Matières

#### Introduction

1. *Organisation internationale du Travail (OIT)*
2. *CEART*
3. *Haut-commissariat de l'ONU aux droits de l'homme*
4. *Union africaine*
5. *Conseil de l'Europe*
6. *Organisation des Etats américains (OEA)*
7. *Organes de droits humains en Asie*
8. *Principes généraux d'introduction de plaintes*
9. *Adresses*
10. *Ressources*

## 8. Principes généraux d'introduction de plaintes

Chaque organisation a ses propres règles. Toutefois, vous trouverez ci-dessous une liste regroupant les principaux conseils à suivre lors de l'introduction d'une plainte :

### Approche

- ◆ Une organisation d'enseignants doit avant tout contacter l'IE afin de recevoir conseils et soutien.
- ◆ Seul un petit nombre d'institutions accepte les plaintes déposées par des particuliers.
- ◆ Le cas échéant, sollicitez un formulaire de demande. Si ce formulaire existe, il doit être rempli scrupuleusement et lisiblement et renvoyé dans les meilleurs délais

### Rédaction

- ◆ Les plaintes seront rédigées de préférence dans une langue officielle internationale.
- ◆ Fournissez un bref résumé des faits et de vos plaintes.
- ◆ Mettez en avant le droit/la convention/l'article qui, selon vous, a été violé.
- ◆ Mettez en avant les recours nationaux que vous avez déjà épuisés en joignant des copies des décisions rendues par les autorités publiques concernées.
- ◆ Joignez autant de documents ayant trait à vos griefs que possible (ces documents ne vous seront pas retournés, n'envoyez donc que des copies).
- ◆ Lors de la rédaction de la plainte, gardez à l'esprit qu'elle sera généralement communiquée au gouvernement du pays pour commentaire.

### Soumission

- ◆ Ne vous déplacez jamais en personne pour déposer votre plainte. L'affaire ne sera pas examinée plus rapidement et aucun conseil juridique ne vous sera dispensé.
- ◆ La plainte peut être envoyée par fax, à condition que l'original soit envoyé par courrier.
- ◆ Les originaux doivent porter une signature (pas de signature électronique).



# Manuel des droits syndicaux

*Un guide pratique  
pour les syndicats  
luttant pour leurs droits*

## Panneau de navigation

Table des Matières

Introduction

1. Organisation internationale du Travail (OIT)
2. CEART
3. Haut-commissariat de l'ONU aux droits de l'homme
4. Union africaine
5. Conseil de l'Europe
6. Organisation des Etats américains (OEA)
7. Organes de droits humains en Asie
8. Principes généraux d'introduction de plaintes
9. Adresses
10. Ressources

*Cliquer à nouveau pour  
quitter le mode plein écran*

## 9. Adresses

### Internationale de l'éducation

Internationale de l'éducation  
5 bd du Roi Albert II  
B-1210 Bruxelles  
Belgique  
Tél. : + 32 2 224 0611  
Fax : +32 2 224 0606

*Dominique Marlet*  
Coordinatrice Senior Droits Humains et Syndicaux  
Tél : +32 2 224 06 80  
[dominique.marlet@ei-ie.org](mailto:dominique.marlet@ei-ie.org)

### Organisation internationale du travail

4 route des Morillons  
1211 Genève  
Suisse  
Fax : +41.22.799.85.33

### CEART

*Organisation internationale du travail*  
Spécialiste du secteur de l'éducation  
Département des activités sectorielles  
Bureau international du travail  
CH-1211 Genève 22  
Suisse  
Tél. : +41.22 799-7143  
Fax : +41.22 799-7046

### CEART

*UNESCO*  
Chef de section  
Section pour la formation des enseignants  
Division de l'enseignement supérieur de l'UNESCO,  
7, place de Fontenoy  
75352 Paris 07 SP  
France

### Haut Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme

Palais Wilson,  
Bureau des Nations Unies à Genève  
1211 Genève 10,  
Suisse  
Tél. : (41 22) 917 90 00  
fax : (41 22) 917 90 11  
[urgent-action@ohchr.org](mailto:urgent-action@ohchr.org)

### Commission africaine des droits de l'homme et des peuples

P O Box 673,  
Banjul,  
Gambie  
Tél. : 220 39 29 62  
Fax : 220 39 07 64  
[achpr@achpr.org](mailto:achpr@achpr.org)

### Cour européenne des droits de l'homme

Monsieur le Greffier du  
Conseil de l'Europe  
F-67075 Strasbourg Cedex  
France

### Commission interaméricaine aux droits de l'homme

1889 F Street, N. W.  
Washington, D.C. 20006  
USA  
Fax : 1-202-458-3992  
[cidhoea@oas.org](mailto:cidhoea@oas.org)



# Manuel des droits syndicaux

*Un guide pratique  
pour les syndicats  
luttant pour leurs droits*

## Panneau de navigation

### Table des Matières

#### Introduction

1. Organisation internationale du Travail (OIT)
2. CEART
3. Haut-commissariat de l'ONU aux droits de l'homme
4. Union africaine
5. Conseil de l'Europe
6. Organisation des Etats américains (OEA)
7. Organes de droits humains en Asie
8. Principes généraux d'introduction de plaintes
9. Adresses
10. Ressources

## 10. Ressources

- |  |   |
|--|---|
| <p>A. Déclaration universelle des droits de l'homme des Nations Unies<br/><a href="http://www.unhchr.ch/udhr/lang/frn.htm">http://www.unhchr.ch/udhr/lang/frn.htm</a></p> <p>B. Convention des Nations Unies relative aux droits de l'enfant<br/><a href="http://www2.ohchr.org/french/law/crc.htm">http://www2.ohchr.org/french/law/crc.htm</a></p> <p>C. Pacte international des Nations Unies relatif aux droits civils et politiques<br/><a href="http://www2.ohchr.org/french/law/ccpr.htm">http://www2.ohchr.org/french/law/ccpr.htm</a></p> <p>D. Convention des Nations Unies sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes<br/><a href="http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/text/fconvention.htm">http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/text/fconvention.htm</a></p> <p>E. Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail<br/><a href="http://www.ilo.org/public/french/employment/skills/hrdr/instr/decla.htm">http://www.ilo.org/public/french/employment/skills/hrdr/instr/decla.htm</a></p> <p>F. Convention 87 de l'OIT sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical<br/><a href="http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convdf.pl?C087">http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convdf.pl?C087</a></p> <p>G. Convention 98 de l'OIT sur le droit d'organisation et de négociation collective<br/><a href="http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convdf.pl?C098">http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convdf.pl?C098</a></p> <p>H. Convention 29 de l'OIT sur le travail forcé<br/><a href="http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convdf.pl?C029">http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convdf.pl?C029</a></p> <p>I. Convention 105 de l'OIT sur l'abolition du travail forcé<br/><a href="http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convdf.pl?C105">http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convdf.pl?C105</a></p> <p>J. Convention 138 de l'OIT sur l'âge minimum d'admission à l'emploi<br/><a href="http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convdf.pl?C138">http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convdf.pl?C138</a></p> <p>K. Convention 182 de l'OIT sur les pires formes de travail des enfants<br/><a href="http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convdf.pl?C182">http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convdf.pl?C182</a></p> | <p>L. Convention 100 de l'OIT sur l'égalité de rémunération<br/><a href="http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convdf.pl?C100">http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convdf.pl?C100</a></p> <p>M. Convention 111 de l'OIT concernant la discrimination (emploi et profession),<br/><a href="http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convdf.pl?C111">http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convdf.pl?C111</a></p> <p>N. Recommandation OIT/UNESCO sur la condition du personnel enseignant (1966)<br/><a href="http://portal.unesco.org/fr/ev.php-URL_ID=13084&amp;URL_DO=DO_TOPIC&amp;URL_SECTION=201.html">http://portal.unesco.org/fr/ev.php-URL_ID=13084&amp;URL_DO=DO_TOPIC&amp;URL_SECTION=201.html</a></p> <p>O. Recommandation de l'UNESCO sur la condition du personnel enseignant de l'enseignement supérieur (1997)<br/><a href="http://portal.unesco.org/fr/ev.php-URL_ID=13144&amp;URL_DO=DO_TOPIC&amp;URL_SECTION=201.html">http://portal.unesco.org/fr/ev.php-URL_ID=13144&amp;URL_DO=DO_TOPIC&amp;URL_SECTION=201.html</a></p> <p>P. Charte africaine des droits de l'homme et des peuples (Charte de Banjul)<br/><a href="http://www.achpr.org/francais/info/charter_fr.html">http://www.achpr.org/francais/info/charter_fr.html</a></p> <p>Q. Charte sociale européenne<br/><a href="http://conventions.coe.int/Treaty/FR/Treaties/Html/163.htm">http://conventions.coe.int/Treaty/FR/Treaties/Html/163.htm</a></p> <p>R. Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales<br/><a href="http://conventions.coe.int/Treaty/fr/Treaties/Html/005.htm">http://conventions.coe.int/Treaty/fr/Treaties/Html/005.htm</a></p> <p>S. Convention américaine sur les droits de l'homme<br/><a href="http://www.oas.org/juridico/English/treaties/b-32.html">http://www.oas.org/juridico/English/treaties/b-32.html</a></p> <p>T. Charte de l'Association des nations de l'Asie du sud-est<br/><a href="http://www.aseansec.org/21069.pdf">http://www.aseansec.org/21069.pdf</a></p> |
|--|---|

# Manuel des droits syndicaux de l'Internationale de l'Éducation

## Un guide pratique pour les syndicats luttant pour leurs droits

*Le Manuel des droits syndicaux de l'IE montre comment les organisations d'enseignants peuvent attirer l'attention du monde entier sur les menaces locales à la liberté syndicale, à la négociation collective et aux autres droits des travailleurs. Il décrit les mécanismes internationaux susceptibles d'exhorter des pays à respecter leurs engagements en matière de droits humains et syndicaux. Le manuel, qui est spécifique aux organisations d'enseignants, s'avère un outil pratique pour l'ensemble du mouvement syndical.*



Education International  
Internationale de l'Éducation  
Internacional de la Educación

### Siège de l'IE

5 bd du Roi Albert II  
1210 Bruxelles, Belgique  
Tél.: +32-2 224 06 11  
Fax: +32-2 224 06 06  
[headoffice@ei-ie.org](mailto:headoffice@ei-ie.org)  
[www.ei-ie.org](http://www.ei-ie.org)

**L'Internationale de l'Éducation** est la voix de la profession enseignante à travers le monde. Fédération mondiale ayant 401 syndicats membres dans 172 pays et territoires, elle représente 30 millions d'enseignants et de travailleurs de l'éducation du pré-scolaire à l'universitaire.

[www.ei-ie.org](http://www.ei-ie.org)

*Cliquer à nouveau pour  
quitter le mode plein écran*