

PARTIE III

INSTRUMENTS DE L'OIT

MECANISMES DE L'OIT APPLICABLES AUX DROITS DES TRAVAILLEURS MIGRANTS

Par Alejandra M. Varela

6.1. Introduction à l'Organisation internationale du travail (OIT)

6.1.1. Mandat

L'Organisation internationale du travail (OIT) est une agence spécialisée des Nations unies. Les organisations non gouvernementales du domaine des droits de la personne oublient souvent de s'intéresser aux activités de l'OIT, présumant que l'OIT s'occupe exclusivement des normes internationales du travail et non pas des droits de la personne. Ce n'est pas le cas. Les droits du travail *sont* des droits de la personne, au même titre que les droits des femmes sont des droits de la personne. Pour la plupart, les droits du travail constituent des droits économiques et sociaux et ils sont aussi essentiels à l'intégrité et au développement des individus que le sont les droits civils et politiques. En fait, le mandat de l'OIT – tel que stipulé dans sa Constitution et dans la Déclaration qui y est annexée (dite *Déclaration de Philadelphie*) – consiste à promouvoir la justice sociale, les droits du travail et les droits de la personne reconnus au plan international.

6.1.2. Structure

L'Organisation internationale du travail se distingue de toutes les autres organisations internationales de par sa structure tripartite. Cela signifie que trois parties distinctes sont représentées au sein de son organe principal et participent à la prise de décisions, y compris la formulation des normes internationales du travail et le contrôle de leur application. Ces trois parties sont les gouvernements des États membres de l'OIT, les représentants des travailleurs et les représentants des employeurs.

L'OIT se compose de trois appareils principaux :

- i. la Conférence internationale du travail
- ii. le Conseil d'administration
- iii. le Bureau international du travail

i. La Conférence internationale du travail

La Conférence internationale du travail siège en juin de chaque année à Genève, en Suisse. C'est dans le cadre de ce forum que l'on discute des questions relatives au travail et à d'autres enjeux sociaux et que l'on formule et adopte les normes internationales du travail.

On qualifie souvent la Conférence internationale du travail de *parlement international du travail*. Elle ressemble à l'Assemblée générale des Nations unies, mais s'en différencie par sa structure tripartite. La Conférence se compose de représentants des gouvernements, des employeurs et des travailleurs délégués par les États membres de l'OIT, accompagnés de leurs conseillers techniques. Chacun des États membres a droit à deux délégués gouvernementaux, un délégué des travailleurs et un délégué des employeurs. Les délégués des employeurs et des travailleurs ont droit de parole et droit de vote, mais ils représentent leur organisation respective plutôt que leur État. Ils peuvent être en désaccord l'un avec l'autre, ou s'opposer à la position de leur gouvernement. Les organisations internationales, dont les ONG, sont aussi représentées à la Conférence par l'entremise d'observateurs.

ii. Le Conseil d'administration

Le Conseil d'administration est l'organe exécutif de l'OIT, élu par la Conférence internationale du travail. Le Conseil d'administration formule les politiques de l'OIT, établit l'ordre du jour de la Conférence internationale du travail, élit le Directeur général et établit le programme général de l'OIT de même que le budget soumis à la Conférence internationale du travail.

Composé de représentants des gouvernements, des travailleurs et des employeurs, le Conseil d'administration se réunit trois fois l'an à Genève. Il compte 56 membres titulaires, dont 28 représentent les gouvernements, 14 les organisations de travailleurs et 14 les organisations d'employeurs. Dix des sièges gouvernementaux sont réservés en permanence à des États *dont l'importance industrielle est la plus considérable*, soit le Brésil, la Chine, la France, l'Allemagne, l'Inde, l'Italie, le Japon, la Fédération de Russie, le Royaume-Uni et les États-Unis. Le Conseil d'administration compte également 66 membres adjoints, dont 28 représentent des gouvernements, 19 des travailleurs et 19 des employeurs. Les autres membres titulaires représentant des gouvernements et tous les membres adjoints représentant des gouvernements sont élus par la Conférence internationale du travail tous les trois ans, alors que les représentants des travailleurs et ceux des employeurs sont élus respectivement par les délégués des travailleurs et ceux des employeurs siégeant à la Conférence internationale du travail.

Le Conseil d'administration compte plusieurs comités, dont les suivants qui sont d'intérêt particulier pour les travailleurs migrants :

- Comité de la liberté syndicale (CFA);
- Commission des questions juridiques et des normes internationales du travail (LILS);
- Sous-commission sur les entreprises multinationales (MNE);
- Commission de l'emploi et de la politique sociale (ESP); et
- Groupe de travail sur la dimension sociale de la mondialisation (WP/SDL).

iii. Le Bureau international du travail

Le Bureau international du travail constitue le secrétariat permanent de l'OIT. Ses activités sont supervisées par le Conseil d'administration et le Directeur général. Le siège social du Bureau se trouve à Genève, mais il compte quelque 40 bureaux partout dans le monde. Le Bureau régional de l'OIT pour l'Asie et le Pacifique (ROAP) est situé à Bangkok, en Thaïlande. En voici les coordonnées :

Bureau régional de l'OIT pour l'Asie et le Pacifique (ROAP)
P.O. Box 2-340
Bangkok 10200, THAÏLANDE
Téléphone : (662) 288-1725 Télécopieur : (662) 280-1735
Courriel : apwebeditor@ilo.org

6.1.3. Les organisations non gouvernementales (ONG) et l'OIT

L'exceptionnelle structure tripartite de l'OIT permet aux acteurs non gouvernementaux de participer davantage à ses activités qu'à celles des autres appareils internationaux. Il n'est cependant pas possible à un particulier de se prévaloir directement des mécanismes de l'OIT, puisque c'est là une prérogative réservée aux gouvernements, aux organisations de travailleurs et aux organisations d'employeurs, de même qu'aux délégués de l'Organisation Internationale du travail.

Pour pouvoir accéder aux mécanismes de l'OIT, les individus et organisations intéressés peuvent former leurs propres syndicats ou travailler en collaboration avec des syndicats nationaux ou internationaux. Ils peuvent aussi travailler de concert avec des organisations d'employeurs.

Les organisations non gouvernementales internationales peuvent aussi demander à être représentées à la Conférence internationale du travail. Pour avoir droit à une telle

représentation, l'ONG doit respecter certains critères, dont « démontrer le caractère international de sa composition et de ses activités ». Elle doit aussi présenter des documents et de l'information au Directeur général du Bureau international du travail au moins un mois avant l'ouverture de la Conférence internationale du travail. Pour plus de détails, consultez la note d'information relative à la Conférence internationale du travail portant sur la *Représentation des organisations non gouvernementales à la Conférence internationale du travail* ou communiquer avec le Service des relations officielles par téléphone, télécopieur ou courriel :

Téléphone : 41-22-799-7732

Télécopieur : 41-22-799-8944

Courriel : RELOFF@ilo.org

6.1.4. L'OIT et les travailleurs migrants

i. L'engagement de longue date de l'OIT à la protection des travailleurs migrants

La protection des travailleurs migrants fait partie des priorités de l'OIT depuis sa fondation. Le préambule de la Constitution de l'OIT mentionne que le mandat de l'OIT inclut « la protection des intérêts des travailleurs employés dans un pays autre que le leur. » Cet engagement à l'endroit des travailleurs migrants a été réitéré récemment en 1998 dans la *Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail et son suivi*, dont le préambule indique que « l'OIT doit porter une attention spéciale aux problèmes des personnes ayant des besoins sociaux particuliers... notamment les travailleurs migrants. »

L'OIT est sensible aux difficultés des travailleurs migrants en raison de leur vulnérabilité particulière, à la fois dans la société du pays destinataire et dans celle de leur propre pays. À cause de l'isolement social auquel ils se butent souvent, les travailleurs migrants ont du mal à défendre leurs droits de manière efficace, ce qui en font des cibles de choix pour ceux qui pratiquent la discrimination et l'exploitation dans les pays destinataires. En outre, les gouvernements des pays exportateurs de main-d'œuvre sont souvent réticents à protéger les intérêts de leurs ressortissants qui partent travailler à l'étranger, craignant que des protestations trop vigoureuses incitent les pays destinataires à aller chercher ailleurs la main-d'œuvre dont ils ont besoin.

L'OIT a tenté de protéger les travailleurs migrants de plus d'une façon. En premier lieu, on convient généralement qu'à moins de mention du contraire, les instruments de l'OIT s'appliquent à tous les travailleurs, y compris aux travailleurs migrants.¹ Ces

derniers bénéficient donc autant que les autres travailleurs des activités de l'OIT portant sur l'établissement de normes générales. En second lieu, l'OIT a aussi inclus dans ses instruments généraux des dispositions destinées à assurer une protection particulière aux travailleurs migrants. Afin de mieux protéger les intérêts particuliers des travailleurs migrants, l'OIT a finalement adopté une série de conventions et de recommandations portant précisément sur des questions d'intérêt particulier pour ce groupe de travailleurs. Voici les 4 principales conventions :

- la *Convention sur les travailleurs migrants (révisée)*, 1949 (N° 97);
- la *Recommandation sur les travailleurs migrants (révisée)*, 1949 (N° 86);
- la *Convention sur les travailleurs migrants (dispositions complémentaires)*, 1975 (N° 143); et
- la *Recommandation sur les travailleurs migrants* (N° 151).

En 1999, ces instruments ont fait l'objet d'un étude d'ensemble entreprise par la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations.² Cette étude constitue une source d'information précieuse sur les normes prévues aux instruments de l'OIT et sur la façon dont elles sont – et dont elles devraient être – appliquées.

ii. Qui est considéré comme travailleur migrant au titre des instruments de l'OIT?

Le terme de « travailleur migrant » est défini dans la *Convention sur les travailleurs migrants (révisée)*, 1949 (N° 97) et dans la *Convention sur les travailleurs migrants (dispositions complémentaires)*, 1975 (N° 143) :

Une personne qui émigre d'un pays vers un autre pays [ou qui a émigré d'un pays vers un autre pays] en vue d'occuper un emploi autrement que pour son propre compte; il inclut toute personne admise régulièrement en qualité de travailleur migrant.

Certaines catégories de travailleurs ne sont pas couvertes par ces deux conventions³, mais, de manière générale, c'est ainsi que l'OIT définit le « travailleur migrant ».

Cela signifie que les quatre instruments de l'OIT se rapportant spécifiquement à la migration :

- se concentrent sur les travailleurs migrants plutôt que sur les migrants en général. Toutefois, les réfugiés et les personnes déplacées sont couverts par leurs dispositions à titre de travailleurs employés à l'extérieur de leur propre

pays. En outre, certaines dispositions portant sur des droits dépassant les limites strictes du rapport d'emploi s'appliquent également aux membres de la famille légalement autorisés à accompagner le migrant.

- s'appliquent exclusivement aux travailleurs qui franchissent les frontières internationales et non pas à ceux qui se déplacent à l'intérieur du pays en vue d'occuper un emploi.
- excluent de l'application de certaines dispositions les migrants en situation irrégulière dans le pays destinataire. C'est le cas pour la Convention N° 97, la Recommandation N° 86 et la 2^e Partie de la Convention N° 143. La 1^{re} Partie de la Convention N° 143 et plusieurs dispositions de la Recommandation N° 151 protègent cependant les droits des migrants en situation irrégulière.
- n'établissent aucune distinction entre les travailleurs qui prévoient s'installer de manière permanente dans le pays d'accueil et ceux qui ont émigré pour un emploi saisonnier ou à court terme, même si ces derniers jouissent d'une protection additionnelle en vertu de certaines dispositions qui s'appliquent exclusivement à leur cas.⁴

6.2. Le système de contrôle de l'Organisation internationale du travail

L'OIT ne se contente pas d'établir des normes en matière de droits de la personne, elle surveille également leur mise en œuvre par l'entremise de mécanismes divers. Le système de contrôle de l'OIT comporte essentiellement trois groupes de mécanismes :

- un système de contrôle régulier, fondé sur l'étude de rapports périodiques soumis par les gouvernements sur les conventions de l'OIT ratifiées et non ratifiées;
- un système de contrôle spécial (aussi appelé *procédure de grief*), incluant le dépôt de réclamations ou de plaintes contre les États parties aux conventions de l'OIT, de même que les procédures relatives à la liberté syndicale qui s'appliquent à tous les États membres de l'OIT; et
- des mécanismes *ad hoc* portant habituellement sur un thème ou un pays en particulier.

6.2.1. Système de contrôle régulier

Le système de contrôle régulier de l'OIT (ou système de rapport) est unique en son genre, en ce sens qu'il exige que les États membres soumettent des rapports non seulement sur les mesures adoptées pour l'application des conventions qu'ils ont ratifiées, mais aussi sur :

- les mesures adoptées pour soumettre aux autorités compétentes les conventions et recommandations nouvellement adoptées;⁵ et

- la position « de la législation et de la pratique » de l'État en ce qui a trait aux questions abordées dans certaines recommandations et conventions non encore ratifiées.⁶

Deux appareils de l'OIT sont essentiellement chargés de superviser l'application de toutes les conventions et recommandations de l'OIT, qu'elles soient ou non ratifiées, par les États membres de l'OIT. Il s'agit :

- de la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations et
- de la Commission de l'application des normes de la Conférence (Commission de la Conférence).

6.2.2. Les ONG et le processus de rapport

Les ONG peuvent à la fois participer au processus de rapport de l'OIT et bénéficier de leur participation à ce processus. En premier lieu, les ONG ont un rôle important à jouer dans la collecte de l'information et dans sa diffusion. Elles disposent de sources d'information – dont la connaissance directe de violations des droits de la personne – auxquelles les divers appareils chargés de l'étude des rapports des gouvernements n'ont souvent pas accès. Les ONG peuvent donc recueillir des renseignements pertinents autrement inaccessibles aux appareils de contrôle et les leur transmettre afin de broser un tableau aussi complet que possible de la situation dans un État donné. Cela permet aux ONG d'aider les appareils de contrôle à émettre des commentaires éclairés sur la façon dont un État donné se conforme effectivement à ses obligations internationales. En second lieu, les ONG peuvent aider les appareils de contrôle à consacrer leur temps, leur énergie et leurs ressources – forcément limités – à des questions particulièrement urgentes, sérieuses ou importantes. Les ONG disposent d'un contact direct avec la base qui leur permet d'établir plus facilement un ordre de priorité – un avantage dont sont dépourvus les appareils de contrôle souvent éloignés de la réalité sur le terrain.

Par ailleurs, les ONG peuvent aussi tirer profit – peut-être au centuple – des efforts investis dans le système de rapport. Les ONG peuvent, en effet, se servir de leur participation au processus de rapport comme d'un outil précieux de défense des droits. Elles peuvent utiliser l'information qu'elles en retirent pour faire honte aux gouvernements qui violent le droit international afin de les forcer à respecter leurs obligations. On peut utiliser l'information contenue dans les rapports des gouvernements ou le fait qu'un gouvernement n'a pas respecté ses obligations de produire un rapport pour attirer l'attention sur les problèmes relatifs aux droits de la personne dans un pays donné. On peut utiliser ces rapports dans le cadre de campagnes de sensibilisation à certaines questions et susciter l'intérêt des médias.

Les ONG peuvent à tout le moins utiliser le processus de rapport pour stimuler un débat public sur la question des droits de la personne.

6.2.3. Soumission des conventions et recommandations aux autorités compétentes

Un État membre de l'OIT est libre de décider s'il va ou non ratifier une convention donnée et de ce fait accepter de se soumettre à des obligations juridiques précises, mais le simple fait d'être membre de l'OIT implique certaines obligations. De manière plus précise, les articles 19(5)(b), 19(6)(b) et 19(7)(b)(i) de la Constitution de l'OIT ont force de loi pour tous les États membres de l'OIT. Ces articles exigent que le gouvernement d'un État membre de l'OIT présente les nouvelles conventions ou recommandations de l'OIT « à l'autorité ou aux autorités responsables en la matière en vue de la transformer en loi ou de prendre des mesures d'un autre ordre. »

« L'autorité de laquelle rentre la matière », soit l'autorité compétente, est l'autorité détenant le pouvoir de mettre en œuvre les instruments en question, par opposition à l'autorité qui détient uniquement le pouvoir de ratifier les conventions ou d'autoriser leur ratification, même s'il s'agit souvent d'un seul et même organe. L'autorité compétente est habituellement, mais pas nécessairement, le corps législatif.⁷

Lorsqu'il soumet aux autorités compétentes les instruments nouvellement adoptés, le gouvernement n'est aucunement obligé de recommander leur ratification ou leur mise en œuvre. Les gouvernements doivent cependant s'assurer que le corps législatif ou toute autre autorité compétente aura l'occasion de débattre de la question.⁸

Les gouvernements doivent s'acquitter de cette obligation de soumission dans l'année qui suit la clôture de la session de la Conférence internationale du travail au cours de laquelle a été adoptée la convention ou la recommandation. Le délai peut être prolongé d'un maximum de six mois (pour un total de 18 mois) si des « circonstances exceptionnelles » font qu'il est « impossible » pour le gouvernement de soumettre les nouveaux instruments aux autorités nationales compétentes pendant cette période d'un an.⁹ Les États fédératifs, comme le Canada et l'Australie, disposent de 18 mois à partir de la clôture de la session de la Conférence pour soumettre les nouvelles conventions ou recommandations « aux autorités fédérales, nationales, provinciales ou cantonales compétentes pour la promulgation d'une législation ou de toute autre mesure. »¹⁰ Les gouvernements doivent aussi faire rapport sur la façon dont ils se sont acquittés de cette obligation en vertu de la Constitution, en indiquant les décisions prises par « l'autorité compétente » à la suite de cette démarche.¹¹ Ces rapports sont

examinés par la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations et la Commission de l'application des normes de la Conférence. La Commission d'experts et la Commission de la Conférence doivent préparer un rapport sur la mesure dans laquelle les États se sont acquittés de cette obligation de soumission.¹²

L'article 30 de la Constitution de l'OIT couvre les situations où le gouvernement d'un État membre de l'OIT omet de soumettre les conventions ou recommandations de l'OIT aux autorités compétentes, tel qu'exigé par l'article 19 de la Constitution de l'OIT. Selon les termes de l'article 30, « tout autre membre [de l'OIT] a le droit de référer la question au Conseil d'administration ». Si le Conseil d'administration estime que le gouvernement en question a effectivement failli à ses obligations en vertu de la Constitution de l'OIT, « il réfèrera la question à la Conférence [internationale du travail] ». La Constitution de l'OIT ne précise pas le type d'intervention qui peut être entrepris par la Conférence internationale du travail dans un tel cas.

6.2.4. Conventions ratifiées de l'OIT

i. L'échéancier de rapport

Le système de rapport de l'OIT prévoit que les divers types de rapports gouvernementaux doivent être soumis à intervalles réguliers; il prévoit également la possibilité d'exiger des rapports supplémentaires dans le cas de problèmes graves liés à l'exécution d'une convention ratifiée par un État donné. Les rapports gouvernementaux portant sur les conventions ratifiées doivent être transmis au Bureau international du travail entre le 1^{er} juin et le 1^{er} septembre de chaque année.

Les gouvernements doivent soumettre au Bureau international du travail un premier rapport détaillé portant sur « les mesures [qu'ils ont] adoptées pour la mise en vigueur des dispositions des conventions » qu'ils ont ratifiées.¹³ Ce rapport initial doit être transmis dans l'année qui suit l'entrée en vigueur de la convention dans cet État. Il faut ensuite envoyer un deuxième rapport gouvernemental détaillé dans les deux ans qui suivent la présentation du rapport initial.

Par la suite, les gouvernements doivent soumettre périodiquement des rapports sur les conventions ratifiées (tous les deux ans ou tous les cinq ans selon le caractère de la convention). La Commission d'experts peut aussi exiger des rapports gouvernementaux détaillés à d'autres moments que ceux prévus à cet échéancier.¹⁴

De manière plus précise, les gouvernements doivent soumettre des rapports détaillés tous les deux ans sur les dix conventions de l'OIT, considérées comme prioritaires :

- Conventions N^{os} 87 et 98 sur la liberté syndicale;
- Conventions N^{os} 29 et 105 sur l'abolition du travail forcé;
- Conventions N^{os} 100 et 111 sur la discrimination dans l'emploi;
- Convention N^o 122 sur la politique de l'emploi;
- Conventions N^{os} 81 et 129 sur l'inspection du travail; et
- Convention N^o 144 sur les consultations tripartites.¹⁵

Les gouvernements doivent soumettre des rapports simplifiés tous les cinq ans sur les autres conventions qu'ils ont ratifiées. Si elle estime que cela est nécessaire, la Commission d'experts peut cependant exiger qu'un gouvernement soumette un rapport détaillé.¹⁶

Enfin, la Commission d'experts peut exiger que les gouvernements soumettent des rapports détaillés sur l'exécution des conventions ratifiées à d'autres moments que ceux prévus à l'échéancier courant, dans le cas où :

- des organisations nationales ou internationales d'employeurs ou de travailleurs ont soumis à la Commission d'experts des commentaires sur la façon dont leur gouvernement respecte les conventions ratifiées de l'OIT. Selon la réponse (ou le silence) du gouvernement mis en cause, la Commission d'experts peut décider qu'il y a lieu d'exiger un rapport gouvernemental détaillé; et/ou
- le gouvernement concerné a omis de soumettre l'un ou l'autre des rapports requis selon l'échéancier courant ou a omis de répondre aux commentaires qui lui ont été adressés par les appareils de contrôle.¹⁷

En vertu de l'article 23(2) de la Constitution de l'OIT, les gouvernements ont l'obligation d'envoyer aux organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs copie de leurs rapports relatifs à la mise en œuvre des normes internationales du travail; ces organisations peuvent transmettre leurs observations sur ces rapports à leur gouvernement ou les envoyer directement à l'OIT. Les commentaires des organisations d'employeurs ou de travailleurs inciteront habituellement la Commission d'experts à exiger un rapport du gouvernement intéressé avant la prochaine date prévue à l'échéancier.¹⁸

Les ONG doivent se tenir au courant du moment où leur gouvernement doit soumettre un rapport sur une convention donnée, afin de pouvoir participer au processus de rapport ou, du moins, rendre publique la façon dont le gouvernement s'acquitte de ses obligations relatives aux rapports.

ii. Contenu des rapports

Le genre d'information que les gouvernements doivent inclure dans leurs rapports varie selon les conventions et le type de rapport, détaillé ou simplifié.

Dans le cas des rapports détaillés, le gouvernement doit utiliser le formulaire approuvé par le Conseil d'administration pour chacune des conventions. L'information requise inclut :

- la façon dont le gouvernement interprète ses obligations et, plus précisément, son interprétation de chacun des articles de la convention;
- les conséquences de la ratification sur la législation nationale;
- les mesures que le gouvernement a adoptées, ou qu'il entend adopter, pour l'exécution des dispositions de la convention, particulièrement en matière de législation ou de réglementation;
- le libellé de ces lois ou règlements;
- l'information sur les autorités responsables de l'application des mesures adoptées par le gouvernement;
- toute exclusion, exception ou autre limitation à l'application de la convention que l'État entend invoquer;
- toute mesure adoptée, le cas échéant, à la suite des commentaires des appareils de contrôle;
- les décisions pertinentes rendues par les appareils législatifs ou administratifs; et
- tout commentaire soumis par des organisations de travailleurs ou d'employeurs sur la façon dont le gouvernement s'acquitte de ses obligations en vertu de la convention ou sur tout autre aspect du rapport du gouvernement.¹⁹

Par ailleurs, l'information requise dans les rapports simplifiés est moins détaillée et porte sur :

- l'exécution générale de la convention (particulièrement l'information requise en vertu de la convention);
- les changements éventuels apportés à la législation et aux pratiques relatives à l'exécution de la convention; et
- tout commentaire soumis par des organisations de travailleurs ou d'employeurs.²⁰

Les ONG désireuses de participer au processus de rapport ont tout intérêt à recueillir l'information mentionnée précédemment afin de pouvoir faire contrepoids à l'information erronée ou mensongère présentée dans les rapports officiels du gouvernement.

iii. Examen et suivi des rapports gouvernementaux²¹

Les rapports gouvernementaux sur les conventions ratifiées sont examinés par la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations (Commission d'experts), composée d'experts indépendants compétents dans le domaine des conditions de travail et de l'administration du travail.

La Commission d'experts examine aussi les rapports produits par les gouvernements sur l'état de la législation et de la pratique nationales en ce qui a trait à certaines conventions et recommandations non ratifiées et sur la soumission des conventions et recommandations récemment adoptées aux autorités compétentes.

La Commission dispose de plusieurs sources d'information, dont le gouvernement intéressé, les publications, les jugements rendus par les tribunaux, les conventions collectives, les conclusions des autres appareils de l'OIT, de même que les commentaires des organisations d'employeurs et de travailleurs. Ces commentaires peuvent être inclus par le gouvernement dans son rapport ou transmis directement à l'OIT par l'organisation intéressée; dans ce dernier cas, on informe le gouvernement des commentaires reçus et on lui donne l'occasion d'y répondre. Les commentaires des organisations d'employeurs ou de travailleurs peuvent porter sur l'application des conventions ratifiées ou sur tout autre aspect des normes internationales du travail abordé dans les rapports gouvernementaux.

Si la Commission en vient à la conclusion que le gouvernement ne respecte pas pleinement ses obligations en vertu d'une convention ratifiée ou ses obligations constitutionnelles en rapport avec les conventions et recommandations, elle transmet un commentaire au gouvernement, en précisant les problèmes liés à la réalisation de ses obligations et en l'enjoignant de prendre des mesures pour rectifier la situation. Ces commentaires peuvent prendre la forme d'observations ou de demandes directes.

On utilise les observations dans le cas de violations plus sérieuses des obligations, et lorsque les organisations d'employeurs ou de travailleurs ont transmis des commentaires. Ces observations sont publiées dans le rapport de la Commission.

Les demandes directes ne sont pas publiées, elles sont seulement envoyées aux gouvernements et aux organisations intéressés dans le cas d'entorses mineures de la part du gouvernement ou lorsque le gouvernement n'a pas fourni toute l'information requise.

La Commission d'experts soumet ensuite son rapport à chacune des séances annuelles de la Conférence internationale du travail, où il est examiné par une commission

tripartite, la Commission de l'application des normes de la Conférence (Commission de la Conférence).

La Commission de la Conférence tient des débats publics sur des sujets d'ensemble se rapportant à la mise en pratique des normes de l'OIT par les États membres et à la façon dont ces États s'acquittent de leurs obligations en vertu de la Constitution de l'OIT. La Commission examine également les cas individuels.

À cette étape, le gouvernement présumé avoir failli à ses obligations selon la Commission d'experts peut être invité à se présenter devant la commission de la conférence; la plupart des États acceptent de le faire, soit verbalement, soit par écrit.

La Commission de la Conférence rédige ensuite un rapport sur les manquements les plus sérieux à l'exécution pleine et entière des conventions ratifiées, auquel sont joints les explications des gouvernements (s'il y a lieu) et le résumé des délibérations sur les cas individuels (inclus en annexe).

Le rapport de la Commission de la Conférence est soumis à la Conférence internationale du travail, et les délégués en discutent lors d'une ou plusieurs sessions plénières. Une fois le rapport adopté par la Conférence, on le transmet aux gouvernements.

6.2.5. Conventions de l'OIT n'ayant pas été ratifiées et recommandations

Le Conseil d'administration peut demander aux États membres de l'OIT des rapports sur les conventions n'ayant pas été ratifiées et les recommandations, en vertu des articles 19(5)(e) et 19(6)(d) de la Constitution de l'OIT. La mesure vise à promouvoir la ratification et la mise en pratique des normes internationales du travail. Ces rapports portent sur la législation et la pratique nationales en ce qui a trait aux normes établies dans les recommandations et les conventions non ratifiées; on cherche plus précisément à savoir dans quelle mesure l'État applique (ou se propose d'appliquer) ces normes à l'échelle nationale, et à s'informer des « difficultés qui empêchent ou retardent la ratification » des conventions en question.

Le Conseil d'administration peut demander aux gouvernements de produire des rapports sur certaines conventions ou recommandations – ou certains groupes d'instruments – portant sur un thème donné. La Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations procède alors à une « étude d'ensemble » de certains instruments en se fondant sur les rapports gouvernementaux, les rapports soumis à l'OIT par les organisations d'employeurs et de travailleurs et

toute autre information dont dispose le Bureau international du travail, comme les mesures législatives et autres documents officiels. Intégrées au rapport de la Commission d'experts, ces « études d'ensemble » sont soumises à la Commission de l'application des normes de la Conférence qui en discute chaque année.²²

6.2.6. Conventions fondamentales de l'OIT²³

En juin 1998, la Conférence internationale du travail a adopté la *Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail et son suivi*. Elle stipule que tous les États membres de l'OIT doivent « respecter, promouvoir et réaliser de bonne foi » quatre principes et droits fondamentaux, et ce, qu'ils aient ou non ratifié les principales conventions où ils sont enchassés. Cette obligation découle du statut de membre de l'OIT et de l'acceptation volontaire par les États membres des principes établis dans la Constitution de l'OIT et dans la *Déclaration de Philadelphie*.

Les quatre principes et les huit conventions fondamentales s'y rapportant sont :

- la liberté d'association et le droit à la négociation collective, en vertu de la *Convention sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical* (N° 87) et la *Convention sur le droit d'organisation et de négociation collective* (N° 98);
- l'élimination de toutes les formes de travail forcé ou obligatoire, en vertu de la *Convention sur le travail forcé* (N° 29) et de la *Convention sur l'abolition du travail forcé* (N° 105);
- l'abolition du travail des enfants, en vertu de la *Convention sur l'âge minimal* (N° 138) et de la *Convention sur les pires formes de travail des enfants* (N° 182); et
- l'élimination de la discrimination dans l'emploi, en vertu de la *Convention sur l'égalité de rémunération* (N° 100) et de la *Convention concernant la discrimination (emploi et profession)* (N° 111).

La procédure de suivi annexée à cette déclaration vient compléter le système de contrôle régulier de l'OIT – elle ne s'y substitue pas. Cela signifie que si un État membre de l'OIT a ratifié l'une ou l'ensemble des conventions fondamentales, la façon dont il se conforme aux conventions ratifiées sera contrôlée à partir des mécanismes de contrôle déjà prévus.

La procédure de suivi s'applique seulement aux États membres de l'OIT qui n'ont pas ratifié l'ensemble des conventions fondamentales, et porte seulement sur les conventions non ratifiées. Cette procédure découle de l'article 19(5) de la Constitution de l'OIT qui prévoit la production de rapports gouvernementaux sur les conventions non ratifiées.

Elle exige que les États membres de l'OIT n'ayant pas encore ratifié l'ensemble des conventions fondamentales soumettent des rapports annuels simplifiés sur tout changement éventuel à la législation et à la pratique nationales en rapport avec ces conventions, et sur les efforts consentis pour se conformer aux principes fondamentaux établis dans ces conventions. Les rapports sont examinés par le Conseil d'administration et les experts qu'il a nommés.

L'OIT prépare également chaque année un rapport global, portant tour à tour sur l'un des quatre principes fondamentaux. Ce rapport global est préparé à partir des rapports annuels soumis par les États qui n'ont pas encore ratifié les conventions fondamentales et des rapports soumis par les États membres qui ont ratifié les conventions en question.

Le rapport global est soumis à la Conférence internationale du travail en vue d'une discussion tripartite.

Le Conseil d'administration s'inspire des discussions de la Conférence internationale du travail pour établir les priorités et les plans de coopération technique qu'il convient d'adopter dans le domaine pour les quatre prochaines années.

6.2.7. Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale²⁴

On demande aux gouvernements des États membres de l'OIT de faire rapport au Conseil d'administration tous les trois ans sur les conséquences de la *Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale*, adoptée par le Conseil d'administration en 1977.

6.3. Procédures spéciales de contrôle

6.3.1. Réclamations en vertu des articles 24, 25 et 26(5) de la Constitution de l'OIT²⁵

En vertu de l'article 24 de la Constitution de l'OIT, « une organisation professionnelle d'employeurs ou de travailleurs » peut transmettre une réclamation au Bureau international du travail contre un Membre de l'OIT qui « n'aurait pas assuré d'une manière satisfaisante l'exécution d'une convention à laquelle il a adhéré... »

Pour transmettre une réclamation, il doit y avoir manquement présumé à une convention de l'OIT par un État ayant ratifié la convention en question.

L'État doit être membre de l'OIT ou, s'il a cessé de l'être, être encore lié par la convention en question.²⁶

Pour déterminer si l'État a ratifié une convention donnée, on peut consulter la base de données ILOLEX sur le site Web de l'OIT. Cette base de données contient le texte de toutes les conventions de l'OIT; un lien permet de consulter les tableaux de ratification indiquant les États qui ont ratifié la convention, la date de la ratification et toute clause de souplesse invoquée en rapport avec les dispositions.

La réclamation est soumise par une « organisation revendicative d'employeurs ou de travailleurs ». En pratique, cela signifie que les réclamations peuvent être faites par des syndicats et des organisations d'employeurs.

C'est au Conseil d'administration qu'il revient de déterminer si une organisation constitue bel et bien une « organisation professionnelle d'employeurs ou de travailleurs ». Il peut s'agir d'appareils locaux, nationaux, régionaux ou internationaux, du syndicat local jusqu'à la confédération internationale de syndicats.

À moins d'être bien connue, l'organisation à l'origine de la réclamation a intérêt à soumettre une preuve de son statut d'« organisation professionnelle » de travailleurs ou d'employeurs. Cela ne signifie pas, cependant, que l'organisation doit absolument être enregistrée officiellement dans son pays pour être reconnue comme « organisation professionnelle ».

On en trouve un exemple bien concret dans le *Rapport du comité chargé d'examiner la réclamation soumise par le Conseil de coordination national des syndicats (CNS) du Chili au titre de l'article 24 de la Constitution de l'OIT, alléguant le non-respect par le Chili des conventions internationales du travail Nos 1, 2, 24, 29, 30, 35, 37, 38 et III*. Le gouvernement du Chili a demandé que l'on déclare l'irrecevabilité de la réclamation transmise par le CNS, vu l'incapacité juridique de cette organisation à transmettre une déclaration, puisqu'elle ne constituait pas une « organisation professionnelle » de travailleurs. Le CNS existait bel et bien, mais il n'était pas reconnu officiellement au Chili pour ne pas s'être conformé aux formalités requises en vertu du droit chilien, même s'il était en mesure de le faire. Le comité formé pour examiner la réclamation a conclu qu'il revenait au Conseil d'administration de juger de sa recevabilité. Le Conseil d'administration a décidé que la réclamation était recevable, reconnaissant par le fait même le statut « d'organisation professionnelle de travailleurs » du CNS. Le comité a dû se plier à cette décision et reconnaître que la non-existence du CNS sur le plan juridique au Chili n'entraînait pas « l'irrecevabilité » de sa réclamation.

L'organisation qui soumet la réclamation ne doit pas forcément être directement liée au cas. Ainsi, la Confédération internationale des syndicats libre (CISL) a déposé en 1991 une réclamation alléguant que la Yougoslavie ne respectait pas la *Convention sur la discrimination (emploi et profession), 1958* (N° 111). Cette réclamation a été jugée recevable. En pratique, la réclamation aura cependant plus de poids si elle émane d'une organisation internationale reconnue comme la CISL ou si l'organisation est liée au cas d'une manière ou d'une autre.

Il faut soumettre la réclamation par écrit à l'attention du Directeur général du Bureau international du travail à Genève, en Suisse, à l'adresse suivante :

Directeur général
Bureau international du travail
4, route des Morillons
CH 1211 Genève 22 SUISSE

La réclamation doit aussi faire directement référence à l'article 24 de la Constitution de l'OIT et à la convention ratifiée de l'OIT en question.

Pour faciliter le processus et l'accélérer, il faut étayer la réclamation avec la documentation appropriée et transmettre des renseignements aussi complets que possible.

Il n'y a aucune exigence officielle quant à la langue utilisée pour la réclamation. Notons cependant que les langues de travail de l'OIT sont l'anglais, le français, l'espagnol, l'allemand, le russe et le chinois. Pourvu que la langue soit d'usage courant, la réclamation est habituellement recevable.

Le Bureau international du travail accuse réception de la réclamation, informe le gouvernement mis en cause et porte l'affaire à l'attention du Bureau du Conseil d'administration.

Le Bureau étudie la recevabilité de la réclamation et présente ses conclusions au Conseil d'administration.

Le Conseil d'administration détermine si la réclamation respecte les exigences officielles en matière de recevabilité en se fondant sur le rapport du Bureau. Le gouvernement mis en cause est invité à envoyer un représentant qui participera aux rencontres ou délibérations à huis clos du Conseil. Ce représentant gouvernemental dispose du droit de parole, mais non du droit de vote.

L'article 2(2) du *Règlement* prévoit que pour être recevable, la réclamation doit :

- être transmise par écrit au Bureau international du travail;
- émaner d'une organisation professionnelle d'employeurs ou de travailleurs;
- se référer spécifiquement à l'article 24 de la Constitution de l'OIT;
- mettre en cause un membre de l'Organisation (ou un ex-membre toujours lié par la convention en question);
- se référer à une convention à laquelle est partie l'État membre de l'OIT mis en cause;
- indiquer de quelle façon l'État membre de l'OIT mis en cause n'a pas assuré de manière satisfaisante l'exécution de ladite convention.

Si le Conseil d'administration établit que la réclamation est recevable, il mettra sur pied un comité *ad hoc* tripartite chargé d'en examiner le bien-fondé. Ce comité « se compose de membres du Conseil d'administration choisis en nombre égal parmi les groupes des gouvernements, des employeurs et des travailleurs. » Les personnes qui représentent l'État mis en cause ou les nationaux de cet État ne peuvent pas être membres du comité *ad hoc*, pas plus que les personnes occupant un poste officiel au sein de l'organisation professionnelle à l'origine de la réclamation.²⁷

Si la réclamation est recevable et qu'elle porte sur la liberté syndicale, on peut la référer au Comité de la liberté syndicale relevant du Conseil d'administration (voir détails supplémentaires ci-après).²⁸

Le comité *ad hoc* se réunit à huis clos et toutes les étapes de la procédure sont confidentielles.²⁹

Le comité *ad hoc* tripartite examine le bien-fondé de la réclamation. À cette étape du processus, il peut :

- demander des renseignements supplémentaires à l'organisation à l'origine de la réclamation;
- communiquer la réclamation au gouvernement mis en cause sans l'inviter à y répondre;
- communiquer la réclamation et toute information transmise par l'organisation professionnelle au gouvernement mis en cause et l'inviter à y répondre;
- demander des renseignements supplémentaires au gouvernement mis en cause après avoir reçu sa réponse; et/ou
- inviter un représentant de l'organisation professionnelle à l'origine de la réclamation à se présenter devant le comité pour fournir des renseignements supplémentaires.

Ces diverses étapes comportent des délais précis qui peuvent être prolongés par le Comité.³⁰

Après avoir examiné le bien-fondé de la réclamation, le comité *ad hoc* fait rapport au Conseil d'administration.

Le rapport présenté par le comité *ad hoc* au Conseil d'administration décrit les démarches entreprises pour examiner la réclamation, présente les conclusions du Comité sur les questions soulevées et recommande une ligne de conduite.³¹

Le Conseil d'administration examine le rapport du Comité à huis clos, en invitant toutefois le gouvernement mis en cause à envoyer un représentant. Le Conseil d'administration détermine la mesure dans laquelle les allégations sont fondées et celle dans laquelle le gouvernement a pu réfuter les allégations de manière satisfaisante ou justifier ses interventions.³²

Le Bureau international du travail communique ensuite les décisions du Conseil d'administration au gouvernement mis en cause et à l'organisation professionnelle à l'origine de la réclamation.³³

Si le Conseil d'administration accepte les explications du gouvernement, cela met fin à la procédure. Il est *possible* que l'on publie les allégations et réponses des parties concernées.³⁴

Si le Conseil d'administration estime que les explications du gouvernement ne sont pas satisfaisantes, il *peut* publier la réclamation et la réponse du gouvernement, en y ajoutant ses propres constatations. Le Conseil d'administration a choisi cette ligne de conduite en 1977, au sujet d'une réclamation de la Confédération internationale des syndicats libres contre la Tchécoslovaquie sur un manquement présumé à la Convention N° 111 – la *Convention sur la discrimination (emploi et profession)*.

Par conséquent, la seule sanction imposée au gouvernement mis en cause est le verdict de non-respect de la convention en question et la possibilité que cette information soit rendue publique.

Le Conseil d'administration peut aussi décider de porter plainte sur le même cas, en vertu de l'article 26 de la Constitution de l'OIT (consultez le texte ci-après pour plus de détails à ce sujet).³⁵

Le système de contrôle régulier de l'OIT fera habituellement lui-même le suivi de la réclamation, quelle que soit la décision du Conseil d'administration sur la valeur des explications du gouvernement mis en cause. Cela signifie que la Commission d'experts et la Commission pour l'application des conventions et recommandations peuvent soulever des questions si elles estiment que le cas mérite d'être examiné plus à fond.

Pour plus de détails sur la procédure de réclamation, consultez le *Règlement relatif à la procédure à suivre pour l'examen des réclamations au titre des articles 24 et 25 de la Constitution de l'Organisation internationale du travail*.

6.3.2. Plaintes au titre des articles 26 à 29 et 31 à 34 de la Constitution de l'OIT³⁶

En vertu des articles 26(1) et (4) de la Constitution de l'OIT, « chacun des Membres [de l'OIT] pourra déposer une plainte au Bureau international du travail contre un autre Membre qui, à son avis, n'assurerait pas de manière satisfaisante l'exécution d'une convention que l'un et l'autre auraient ratifiée... La même procédure pourra être engagée par le Conseil, soit d'office, soit sur la plainte d'un délégué à la Conférence. »

De tous les mécanismes de contrôle de l'OIT, c'est la procédure relative aux plaintes qui a le caractère le plus officiel et la portée la plus étendue. On l'a cependant utilisée seulement de manière sporadique, et ce, pour diverses raisons. D'abord, parce que le simple fait d'entamer la procédure de plainte ou de menacer d'y recourir entraîne souvent le règlement du différend. En second lieu, parce que la plupart des organisations d'employeurs ou de travailleurs privilégient la participation active au système de contrôle régulier plutôt que le recours à cette procédure plus officielle. Elles estiment généralement que l'examen des rapports produits par les États constitue un moyen efficace d'assurer que les gouvernements se conforment aux normes internationales du travail. En outre, c'est pour elles un choix probablement plus rentable que le recours à la procédure de plainte. De leur côté, les gouvernements hésitent à déposer une plainte parce qu'ils craignent de se voir servir la même médecine et qu'ils redoutent les représailles, sans parler des coûts importants liés à la mise sur pied d'une Commission d'enquête. C'est pourquoi les mécanismes de plaintes de l'OIT sont utilisés de manière exceptionnelle, en dernier recours, dans les cas où il y a lieu de procéder à une enquête plus approfondie que ne le permet l'appareil de contrôle régulier.³⁷

La plainte est déposée contre un État ayant violé ses obligations en vertu d'une

convention qu'il a ratifiée. Pour déterminer si l'État a ratifié la convention en question, on peut consulter la base de données ILOLEX sur le site Web de l'OIT. Cette base de données contient le texte de toutes les conventions de l'OIT; un lien permet de consulter les tableaux de ratification indiquant les États qui ont ratifié la convention, la date de la ratification et toute clause de souplesse invoquée en rapport avec les dispositions.

En temps normal, l'État mis en cause sera aussi membre de l'OIT. On peut cependant déposer une plainte contre un État qui n'est plus membre de l'OIT, pourvu qu'il soit encore lié à certaines obligations en vertu de la convention ratifiée en question.

L'article 26 de la Constitution de l'OIT prévoit qu'une plainte peut être déposée par :

- un État membre de l'OIT qui a aussi ratifié la convention en question et qui allègue qu'un autre État partie à cette convention en viole les dispositions; (Une telle plainte a été déposée en 1986 par le gouvernement de la Tunisie qui alléguait que la Jamahiriya arabe libyenne ne respectait pas la *Convention sur la protection du salaire, 1949* (N° 95), la *Convention sur la discrimination (emploi et profession), 1958* (N° 111) et la *Convention sur l'égalité de traitement (sécurité sociale), 1962* (N° 118). C'est l'expulsion par la Libye de travailleurs migrants tunisiens et égyptiens qui a entraîné la plainte. Il n'est cependant pas nécessaire que l'État à l'origine de la plainte ou ses ressortissants aient subi directement le préjudice découlant du non-respect de la convention par le présumé coupable.)
- le Conseil d'administration, qui peut entamer la procédure d'office ou en transformant une réclamation en plainte; (Un exemple du premier cas est la procédure de plainte entamée par le Conseil d'administration sur la façon dont le Chili se conformait à ses obligations en vertu de la *Convention sur la durée du travail (industrie), 1919* (N° 1), et la *Convention sur la discrimination (emploi et profession), 1958* (N° 111), à la suite d'une résolution émise en 1974 par la Conférence internationale du travail. Un exemple de réclamation transformée en plainte est la réclamation présentée en 1985 par la Fédération mondiale des syndicats selon laquelle la République fédérale d'Allemagne n'assurait pas de manière satisfaisante l'exécution de la *Convention sur la discrimination (emploi et occupation), 1958* (N° 111); cette plainte a été référée plus tard à une Commission d'enquête en vertu de l'article 26 de la Constitution de l'OIT à la demande de l'Allemagne.)
- un délégué ou un groupe de délégués de la Conférence internationale du travail, soit des représentants d'employeurs ou de travailleurs délégués à la

Conférence. Dans ce cas, la plainte sera déposée lors d'une session de la Conférence; (Un exemple récent d'une plainte de ce genre est celle déposée en 1996 par les délégués à la 83^e session de la Conférence au sujet du non-respect par le Myanmar de la *Convention sur le travail forcé, 1930* (N^o 29). Un exemple ayant trait aux droits des travailleurs migrants est la plainte déposée en 1981 par un délégué des travailleurs du Suriname sur le non-respect par la République dominicaine de deux conventions relatives au travail forcé (N^{os} 29 et 105) et de deux conventions relatives à la liberté syndicale (N^{os} 87 et 98), dans le cas de travailleurs haïtiens embauchés dans les plantations de canne à sucre.)

La plainte doit être soumise au Directeur général du Bureau international du travail à l'adresse suivante :

Directeur général
Bureau international du travail
4, route des Morillons
CH 1211 Genève 22 SUISSE

Il n'y a aucune exigence quant à la présentation ou à la langue dans laquelle est soumise la plainte. Notons cependant que les langues de travail de l'OIT sont l'anglais, le français, l'espagnol, l'allemand, le russe et le chinois. Pourvu que la langue soit d'usage courant, la plainte devrait être jugée recevable.

Selon l'article 26(1) de la Constitution de l'OIT, la plainte doit alléguer que l'État ayant ratifié une convention donnée n'assure pas « son exécution de manière satisfaisante. » Autrement dit, la plainte est fondée sur l'échec de l'État adhérent à s'acquitter de ses obligations en vertu de cette convention.

Pour faciliter le processus et l'accélérer, il faut étayer la réclamation avec la documentation appropriée et transmettre des renseignements aussi complets que possible.

Si la plainte est admissible, le Conseil d'administration peut commencer l'examen en communiquant la plainte à l'État mis en cause et en l'invitant à transmettre ses commentaires.

Si la plainte porte sur la liberté syndicale, on peut la référer au Comité de la liberté syndicale, relevant du Conseil d'administration.

Le Conseil d'administration peut nommer une Commission d'enquête pour étudier la plainte de façon quasi judiciaire, comme le ferait un tribunal. La Commission d'enquête est indépendante et se compose de trois personnes en vue dont l'expertise est reconnue.

Même si le Conseil d'administration n'est pas obligé de nommer une Commission d'enquête, c'est ce qu'il fait le plus souvent. Par exemple, dans le cas de la *plainte déposée par le gouvernement tunisien contre le gouvernement de la Libye en 1986* le Conseil a décidé de ne pas nommer de commission. Le Conseil d'administration a reporté la mise sur pied d'une Commission d'enquête dans le but de permettre aux parties de mener des négociations avec l'aide de l'OIT. Les gouvernements tunisien et libyen en sont venus à un accord et la Commission n'a donc jamais vu le jour.

La Commission d'enquête établit sa propre procédure d'enquête sur la plainte et elle peut recueillir elle-même des preuves. Elle a besoin de ce type de flexibilité pour examiner de manière efficace des cas habituellement complexes et délicats. Toutefois, la procédure de la Commission doit être en accord avec la Constitution de l'OIT et avec les grandes orientations fournies par le Conseil d'administration. Certaines pratiques ont aussi été plus ou moins consacrées par l'usage, dont les suivantes :

- la demande de documents écrits – déclarations et preuves documentaires – aux deux parties impliquées, souvent à plusieurs reprises tout au long du processus;
- la communication de ces écrits à l'autre partie intéressée afin qu'elle émette ses commentaires;
- la demande de renseignements à des organisations non gouvernementales (particulièrement les organisations internationales d'employeurs et de travailleurs);
- la demande de renseignements à des États limitrophes ou à ceux ayant des liens économiques étroits avec l'État mis en cause, comme le prévoit l'article 27 de la Constitution de l'OIT;
- l'audition des représentants des parties en cause;
- la convocation et l'audition de témoins; et
- les visites sur le terrain dans les pays mis en cause afin de recueillir des renseignements de première main.

La Commission d'enquête étudie soigneusement la plainte en examinant les preuves présentées à l'appui, recueille des renseignements et tire ses conclusions; elle peut émettre des recommandations à l'intention des parties en cause.

En vertu de l'article 28 de la Constitution de l'OIT, la Commission d'enquête doit alors « rédiger un rapport dans lequel elle consignera ses constatations sur tous les

points de fait permettant de préciser la portée de la contestation ainsi que les recommandations qu'elle croira devoir formuler quant aux mesures à prendre pour donner satisfaction au gouvernement plaignant et quant aux délais dans lesquels ces mesures devraient être prises. »

Le Directeur général communique le rapport de la Commission d'enquête au Conseil d'administration de l'OIT, au plaignant et au gouvernement mis en cause. Le rapport sur la plainte est aussi publié dans le Bulletin officiel de l'OIT.

Le rapport de la Commission d'enquête établira si l'État mis en cause se conforme effectivement à ses obligations internationales en vertu de la convention (ou des conventions) ratifiée (s) en question. Si on juge que l'État a manqué à ses obligations, les ONG peuvent utiliser le rapport de la Commission en tant qu'outil d'éducation du public sur la situation vécue par les travailleurs dans cet État afin de faire honte au gouvernement concerné. Même si le rapport contient des constatations favorables au gouvernement mis en cause, on peut s'en servir pour susciter un débat public sur l'importance de promouvoir les droits du travail et de les protéger.

Le rapport de la Commission d'enquête peut également inclure des recommandations sur la façon dont le gouvernement mis en cause peut remplir ses obligations en vertu de la convention en question, de même qu'un échéancier de mise en œuvre de ces mesures. Les ONG peuvent se servir de ces recommandations en tant qu'outil de défense des droits : elles viennent ajouter de la crédibilité à leurs demandes, puisqu'elles émanent d'un organe international.

En vertu de l'article 29(2) de la Constitution de l'OIT, le gouvernement mis en cause dans la plainte peut référer celle-ci à la Cour internationale de justice (CIJ) s'il n'accepte pas les recommandations de la Commission. Selon les articles 31 et 32 de la Constitution de l'OIT, la CIJ peut confirmer, amender ou annuler les conclusions ou recommandations de la Commission et cette décision est sans appel. Jusqu'à maintenant, aucun gouvernement n'a fait opposition à un rapport de la Commission devant la CIJ.

Si le gouvernement mis en cause n'exécute pas les recommandations de la Commission d'enquête ou celles de la CIJ dans les délais prescrits, le Conseil d'administration peut recommander à la Conférence internationale du travail les mesures qu'il juge appropriées pour inciter le gouvernement à s'y conformer. Les termes utilisés dans l'article 33 de la Constitution de l'OIT sont larges et sans restrictions. Une telle mesure n'a cependant jamais été prise à contre un État récalcitrant.

L'article 34 de la Constitution de l'OIT permet un type d'appel pour toute action prise contre un gouvernement en vertu de l'article 33 de la Constitution de l'OIT. Selon l'article 34, le « gouvernement pris en défaut » peut demander que le Conseil d'administration mette sur pied une nouvelle Commission d'enquête pour vérifier « qu'il a pris les mesures nécessaires pour se conformer aux recommandations » de la Commission initiale ou à celles de la CIJ, selon le cas. Si on établit que le gouvernement mis en cause s'est conformé aux recommandations qui lui ont été faites, le Conseil d'administration « recommandera l'arrêt de toute action entreprise en vertu de l'article 33 ». Comme l'article 33, l'article 34 de la Constitution de l'OIT n'a lui non plus jamais été utilisé jusqu'à maintenant.

La « procédure de plainte » est aussi renforcée par le système de contrôle régulier de l'OIT. L'État ayant fait l'objet d'une plainte doit continuer à soumettre des rapports périodiques sur la/les convention(s) qu'il a ratifiée(s), en incluant de l'information sur les mesures adoptées pour exécuter les recommandations de la Commission. Ces rapports sont examinés par la Commission d'experts et la Commission pour l'application des conventions et recommandations (voir ci-après pour plus d'information). De cette façon, il est possible de surveiller les efforts accomplis par un gouvernement en vue de s'acquitter de ses obligations juridiques internationales.

6.3.3. Procédure relative à la liberté syndicale

La *Procédure à suivre pour l'examen des plaintes alléguant un manquement aux droits syndicaux*³⁸ (ou *Procédure relative à la liberté syndicale*) constitue la procédure de grief la plus fréquente à l'OIT. Elle peut être invoquée seulement si la plainte porte sur une violation présumée du droit à la liberté syndicale. Même si à première vue, cette procédure semble peu pertinente pour les travailleurs migrants elle peut, en réalité, être pour eux d'une importance capitale sur le plan pratique. En effet, l'un des moyens permettant aux travailleurs migrants de faire du lobbying afin que l'on reconnaisse leurs droits en tant qu'êtres humains et leurs droits en tant que travailleurs est de former leurs propres organisations ou syndicats, ou de collaborer avec des organisations de travailleurs déjà établies qui sont prêtes de faire pression en leur nom sur les gouvernements et les employeurs. Par conséquent, les restrictions imposées à la liberté syndicale ou leur négation par un État donné privent les travailleurs migrants d'un outil précieux pour l'amélioration de leur sort et la défense de leurs droits.

La procédure de plainte relative à la liberté syndicale a été établie pour protéger les droits syndicaux. Ces droits sont enchâssés dans la Constitution de l'OIT et dans ses conventions relatives à la liberté syndicale, dont la *Convention sur la liberté syndicale*

et la protection du droit à l'organisation 1948, (N° 87) et la Convention sur le droit à l'organisation et à la négociation collective, 1949 (N° 98).

On peut déposer une plainte alléguant une atteinte aux droits syndicaux contre un État membre de l'OIT, que cet État ait ou non ratifié la Convention N° 87 ou la Convention N° 98. Cela découle du fait qu'un État membre de l'OIT est tenu aux obligations découlant de la Constitution de l'OIT – obligations auxquelles il a consenti en toute liberté au moment d'adhérer à l'OIT. Ainsi que nous l'avons mentionné précédemment, la Constitution de l'OIT reconnaît le principe de la liberté syndicale et en fait l'un des éléments fondamentaux de son mandat.

Depuis le début des années cinquante, les affaires relatives aux violations de la liberté syndicale ont été référées à deux organes spécialisés de l'OIT : le Comité de la liberté syndicale (CFA) du Conseil d'administration et la Commission d'investigation et de conciliation en matière de liberté syndicale (FFCC).

Le CFA est un organe tripartite du Conseil d'administration de l'OIT, composé de neuf de ses membres, de neuf substituts et d'un président indépendant. Il reçoit les plaintes déposées directement par les organisations de travailleurs ou d'employeurs et par les gouvernements, et fait rapport au Conseil d'administration. Le CFA se rencontre trois fois par année.³⁹

La FFCC peut traiter les plaintes qui lui sont référées par l'État mis en cause ou par le Conseil d'administration à la suite d'une recommandation du CFA.⁴⁰ La FFCC a aussi pour mandat d'examiner les plaintes déposées contre des États n'appartenant pas à l'OIT mais qui sont membres des Nations unies, lorsque le Conseil économique et social (ECOSOC) décide de lui référer de tels cas et que l'État mis en cause y consent.⁴¹

i. Le Comité de la liberté syndicale (CFA)

La plainte soumise au CFA doit alléguer une violation précise (ou des violations précises) de la liberté syndicale.

Le principe de la liberté syndicale est vaste et il englobe plusieurs sous-catégories de droits et libertés. Pour en interpréter le sens, le CFA considère la Constitution de l'OIT et ses conventions et recommandations se rapportant à la liberté syndicale.⁴² Le principe de la liberté syndicale lie tous les États membres de l'OIT, qu'ils aient ou non ratifié les instruments en question.

La liberté syndicale englobe les principes suivants :

- le droit de former des organisations d'employeurs et de travailleurs;
- le droit pour ces organisations d'exister et de fonctionner en toute indépendance;
- le droit de se joindre, ou de s'affilier, à des groupes plus importants, comme des fédérations ou confédérations de syndicats;
- la liberté et la protection à l'égard de la discrimination antisyndicale et du harcèlement;
- le droit de mener des négociations collectives;
- le droit de faire la grève; et
- le droit aux libertés civiles fondamentales, dont la liberté d'expression, sans laquelle les droits syndicaux ne peuvent s'exercer librement.

Les plaintes peuvent être déposées au CFA par :

➤ **des organisations de travailleurs ou d'employeurs**

Cela inclut trois types d'organisations :

- les organisations nationales de travailleurs ou d'employeurs directement intéressées à l'affaire;
- les organisations internationales d'employeurs ou de travailleurs dotées du statut consultatif auprès de l'OIT⁴³ ; et
- d'autres organisations internationales d'employeurs ou de travailleurs (sans statut consultatif) quand les allégations se rapportent à des affaires affectant directement les organisations qui y sont affiliées.⁴⁴

À moins que l'organisation plaignante soit dotée du statut consultatif auprès de l'OIT ou que son statut d'organisation de travailleurs ou d'employeurs ait été reconnu par le CFA, il doit fournir au CFA des documents visant à établir son statut.

Le CFA détermine si l'organisation plaignante constitue une « organisation professionnelle d'employeurs ou de travailleurs ». Le fait qu'un groupe ne soit pas enregistré ou reconnu par le gouvernement mis en cause ne constitue pas un facteur déterminant. Le CFA peut aussi accueillir des plaintes émanant d'organisations en exil ou qui ont été dissoutes par le gouvernement. Le CFA peut cependant demander à l'organisation plaignante de fournir des renseignements supplémentaires sur des questions telles que le nombre de ses membres, ses affiliations et le texte de ses statuts avant de rendre une décision sur le caractère de l'organisation.⁴⁵

Les plaintes déposées par des appareils avec qui il est impossible de correspondre – soit que la plainte n'inclue pas l'adresse de l'expéditeur ou qu'il s'agisse d'une adresse

ou d'un appareil temporaires – ne seront pas examinées par le comité.⁴⁶

➤ **Des gouvernements alléguant des violations du principe de la liberté syndicale par d'autres gouvernements**

L'État du gouvernement à l'origine de la plainte n'a pas besoin d'avoir ratifié l'une ou l'autre des conventions de l'OIT sur la liberté syndicale. Jusqu'à présent, il n'est jamais arrivé qu'un gouvernement dépose une plainte contre un autre gouvernement en vertu de cette procédure.

On peut présenter la plainte directement à l'OIT ou par l'entremise des Nations unies. Les plaintes soumises à l'OIT doivent être transmises à l'attention du Directeur général du Bureau international du travail, à l'adresse suivante :

Directeur général
Bureau international du travail
4, route des Morillons
CH 1211 Genève 22 SUISSE

Les plaintes doivent être faites par écrit, signées par le représentant d'une organisation de travailleurs ou d'employeurs (ou celui d'un gouvernement si le plaignant est un autre gouvernement) et indiquer une adresse de retour officielle.⁴⁷

Les allégations contenues dans la plainte doivent être aussi précises que possible (c.-à-d. indiquer les manquements précis à la liberté syndicale) et l'information à l'appui doit être aussi détaillée que possible.⁴⁸ Le plaignant dispose d'un mois seulement (à partir de la date à laquelle le Directeur général accuse réception de la plainte) pour envoyer des renseignements supplémentaires à l'appui de la plainte à l'attention du Directeur général du Bureau international du travail. Ce délai peut être prolongé si le plaignant n'est pas en mesure de communiquer les preuves en question dans le délai d'un mois.⁴⁹

Pour être recevable, la plainte doit :

- provenir d'une organisation de travailleurs ou d'employeurs ou d'un autre gouvernement;
- mettre en cause un autre État membre de l'OIT, qu'il ait ou non ratifié les conventions de l'OIT se rapportant à la liberté syndicale, et cela, même sans son consentement (en vertu du fait que ce principe est enchâssé dans la Constitution de l'OIT et s'applique donc à tous les États membres); et
- alléguer une ou plusieurs violations du principe de la liberté syndicale et inclure des preuves à l'appui de ces allégations.⁵⁰

Le plaignant n'est pas obligé d'épuiser tous les recours nationaux avant que le CFA considère la plainte, même si ce dernier tiendra compte de la mesure dans laquelle on a utilisé les procédures juridiques nationales.⁵¹

On classe les plaintes selon leur niveau d'urgence. Les plus urgentes sont celles qui portent sur les libertés individuelles ou celles qui mettent des vies en danger, celles qui font état de changements imposés à la liberté d'action du mouvement syndical dans son ensemble, les cas découlant d'un état d'urgence prolongé et ceux qui impliquent la dissolution d'une organisation. On les traite en priorité, comme les cas qui ont déjà fait l'objet d'un rapport au Conseil d'administration.⁵²

Le CFA détermine la recevabilité de la plainte. Si elle est jugée recevable, le Comité informera le gouvernement mis en cause de la plainte portée contre lui en lui demandant de fournir par écrit ses observations sur les allégations. On peut inviter le plaignant à faire des commentaires sur les observations transmises par le gouvernement.⁵³

Le CFA peut décider d'entendre l'une des parties, ou les deux, au cours de séances afin d'obtenir un complément d'information. Il peut aussi communiquer avec des représentants gouvernementaux pendant la Conférence internationale du travail et demander à des représentants du Directeur général de faire des visites sur le terrain pour recueillir des preuves supplémentaires.⁵⁴

Le CFA examinera le bien-fondé de la plainte sur la base des éléments mentionnés précédemment, soit les témoignages écrits et verbaux, de même que les preuves recueillies au cours de l'enquête.

Le CFA peut procéder à l'examen de la plainte même si le plaignant demande qu'elle soit retirée. Le CFA déterminera si la demande a été faite en toute indépendance et s'assurera qu'elle ne découle pas de pressions extérieures, comme des menaces à l'endroit du ou des plaignants.⁵⁵

Si le CFA conclut qu'il n'y a pas eu violation de la liberté syndicale, ou que les violations ont cessé, il mettra fin à son examen des allégations.

Si le CFA conclut que les allégations sont fondées et qu'il y a eu violation du principe de la liberté syndicale, il formulera des recommandations aux parties impliquées en vue de remédier à la situation.⁵⁶

Le CFA peut ainsi recommander au gouvernement mis en cause d'abandonner ou d'adopter certaines pratiques, de modifier ou d'abroger certaines lois. L'organisation plaignante doit aussi s'attendre à recevoir des recommandations, puisque le CFA peut lui suggérer de modifier ses activités si elles ont « contribué au problème ».⁵⁷

Les constatations et recommandations du CFA sont contenues dans un rapport soumis au Conseil d'administration. Une fois approuvé, le rapport est publié dans le Bulletin officiel de l'OIT.⁵⁸

Le CFA peut demander que le gouvernement mis en cause continue à lui faire rapport s'il estime que ce dernier a besoin d'aide pour remplir ses obligations de respecter et de garantir la liberté syndicale.

La Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations fera son propre suivi par l'entremise du système de contrôle régulier dans les cas où l'État mis en cause a ratifié les conventions de l'OIT se rapportant à la liberté syndicale.⁵⁹

Enfin, le CFA peut recommander que le Conseil d'administration réfère une plainte relatant une atteinte aux droits syndicaux à la Commission d'investigation et de conciliation en matière de liberté syndicale (FFCC). Cela peut survenir, que l'État mis en cause ait ou non ratifié les conventions relatives à la liberté syndicale, même si dans ce dernier cas, il faut obtenir le consentement de l'État mis en cause avant de pouvoir référer la plainte.⁶⁰

ii. Commission d'investigation et de conciliation en matière de liberté syndicale (FFCC)⁶¹

La FFCC se compose de neuf membres indépendants nommés par le Conseil d'administration sur une base *ad hoc*. La FFCC est un appareil essentiellement destiné à recueillir des informations et son mandat est d'étudier les violations présumées du principe de la liberté syndicale.⁶² Même si c'est aussi le mandat du Comité de la liberté syndicale (CFA, présenté précédemment), la FFCC examine habituellement les allégations les plus graves et les plus délicates sur le plan politique. Contrairement au CFA, la FFCC détient aussi le mandat d'entamer avec les gouvernements mis en cause des discussions sur les affaires qu'on lui soumet, dans le but de régler les problèmes par entente mutuelle. Les plaintes référées à la FFCC doivent cependant porter sur la liberté syndicale.

Les individus et les organisations non gouvernementales n'ont pas accès à la procédure de la FFCC. Celle-ci traite uniquement les cas qui lui sont référés, et les

deux seules parties qui peuvent le faire sont :

- le Conseil d'administration de l'OIT; et
- le Conseil économique et social des Nations unies (ECOSOC).

Les ONG peuvent cependant faire du lobbying auprès de ces deux appareils afin qu'ils réfèrent un cas à la FFCC, en fournissant des renseignements qui viennent étayer le cas contre le gouvernement mis en cause. Comme c'est le cas avec la plupart des mécanismes de l'OIT, les ONG doivent apprendre à composer avec les limites de la structure tripartite de l'OIT. Cela exige de l'ingéniosité et de la persévérance, mais surtout la volonté de travailler en réseau avec les organisations de travailleurs (et même celles des employeurs, lorsque c'est possible) représentées à la Conférence internationale du travail et, de manière plus pointue, au Conseil d'administration de l'OIT.

Le Conseil d'administration peut décider de référer un cas à la FFCC à partir de la recommandation du CFA (qui a lui-même déjà traité du cas en question) ou de celle de la Conférence internationale du travail. Il peut aussi le faire à la demande d'un gouvernement accusé de présumées atteintes au principe de la liberté syndicale.

Le Conseil économique et social (ECOSOC) peut référer à la FFCC des allégations contre des États membres des Nations unies qui ne sont pas membres de l'OIT. C'est ce qu'il a fait dans le cas du Lesotho, des États-Unis et de l'Afrique du Sud, trois pays qui n'étaient plus membres de l'OIT au moment où on avait déposé des plaintes contre eux (depuis, ces trois États ont joint les rangs de l'OIT).

La plainte référée à la FFCC peut mettre en cause les États suivants :

- membres de l'OIT ayant ratifié les conventions de l'OIT en matière de liberté syndicale, qu'elles consentent ou non à ce que la plainte soit référée;
- membres de l'OIT n'ayant pas ratifié les conventions de l'OIT dans le domaine *et* qui consentent à ce que la plainte soit référée; et
- ceux qui ne sont pas membres de l'OIT mais qui sont membres des Nations unies *et* qui consentent à ce que l'ECOSOC réfère la plainte.

La FFCC utilise une procédure similaire à celle de la Commission d'enquête (voir l'article 26(3) de la Constitution de l'OIT).

La FFCC commence par demander l'information pertinente aux plaignants et au gouvernement mis en cause, de même qu'aux organisations nationales et internationales d'employeurs et de travailleurs. Le secrétariat de la FFCC analyse ensuite la législation nationale dans le domaine.

Par la suite, on organise à Genève des audiences au cours desquelles on rencontre les représentants des parties et les témoins. La FFCC peut convoquer des témoins et c'est elle qui décide si un témoin sera entendu et qui détermine le sujet sur lequel pourra porter son témoignage.

La FFCC peut aussi faire des visites dans le pays mis en cause et rencontrer les individus de son choix pour obtenir plus d'information.

Une fois le processus terminé, la Commission rédige son rapport final contenant ses conclusions et recommandations en vue de régler le problème qui lui a été soumis.

La FFCC ne dispose d'aucun pouvoir pour faire respecter ses recommandations. On peut cependant en surveiller l'exécution par l'entremise du CFA ou du système de contrôle régulier. En outre, la Conférence internationale du travail, le Conseil d'administration et l'ECOSOC (si c'est lui qui a référé le cas à la FFCC) peuvent aussi faire leur propre suivi.

6.4. Mécanismes *ad hoc* et mécanismes officiels

6.4.1. Enquêtes spéciales sur la discrimination

Adopté par le Conseil d'administration en 1974, ce mécanisme n'a cependant pas encore été utilisé avec succès.

Comme le suggère leur nom, ces enquêtes examinent les questions de discrimination de plus vaste portée en rapport avec les politiques gouvernementales d'un État donné plutôt que des cas individuels proprement dits (l'examen des cas vient seulement étayer l'existence d'un modèle plus systématique de discrimination).

Le Conseil d'administration a déclaré que les enquêtes se fonderaient sur les principes et définitions établis dans la *Convention sur la discrimination (emploi et profession)*, 1958 (N° 111). Voici comment cette convention définit la discrimination : « toute distinction, exclusion ou préférence fondée sur la race, la couleur, le sexe, l'appartenance religieuse, les opinions politiques, l'origine nationale ou sociale, ayant pour effet d'annuler ou de porter atteinte à l'égalité des chances ou au traitement accordé dans l'emploi ou la profession. »

Ces enquêtes sont particulièrement pertinentes pour les travailleuses migrantes, qui sont plus exposées à la discrimination fondée sur la race, la couleur, le sexe et l'origine nationale.

Une enquête spéciale sur la discrimination dans l'emploi peut être entreprise sur n'importe lequel des États membres de l'OIT, qu'il ait ou non ratifié les conventions qui s'appliquent en matière de discrimination, à la condition que l'État mis en cause accepte d'être soumis à cette enquête.

Les parties suivantes peuvent demander la tenue d'une telle enquête auprès du Directeur général du Bureau international du travail :

- le gouvernement de l'État mis en cause;
- un autre État intéressé à la situation;
- les organisations de travailleurs ou d'employeurs directement intéressées à l'affaire, ou dont les organisations affiliées sont directement intéressées dans l'affaire; et
- les organisations de travailleurs ou d'employeurs dotées d'un statut consultatif auprès de l'OIT.

Les arrangements relatifs à la tenue de l'enquête sont déterminés par le Directeur général, en consultation avec le gouvernement de l'État mis en cause. On ne peut pas encore déterminer clairement le type de procédure qui sera utilisé pour la tenue de telles enquêtes, pas plus que le type d'interventions qui pourrait en découler.⁶³

6.4.2. Études typologiques ou pratiques (relatives à l'exploitation des travailleurs migrants non couverte par les procédures prévues aux conventions)

On trouve les dispositions relatives à de telles études à l'article 3.1 de l'Annexe III du *Rapport de la réunion tripartite d'experts sur les activités futures de l'OIT dans le domaine de la migration*, qui prévoit ce qui suit :

Dans le cas où le Bureau [international du travail] est au courant de pratiques d'exploitation répandues et persistantes, ou si elles sont portées à son attention par des mandants de l'OIT, le Directeur général doit de plus :

- a) en informer le gouvernement mis en cause et lui demander ses observations sur l'affaire; et
- b) en informer le comité approprié du Conseil d'administration en vue de proposer au gouvernement mis en cause la tenue d'une étude typologique ou pratique sur le territoire relevant de la juridiction de l'État membre où l'on croit que se produit cette exploitation.

Les études typologiques et pratiques sont indépendantes des dispositions prévues aux divers instruments de l'OIT, mais elles viennent les compléter. On déclenche la procédure quand des organisations de travailleurs ou d'employeurs portent à l'attention de l'OIT des allégations selon lesquelles on s'adonne à des pratiques d'exploitation persistantes et répandues à l'endroit de travailleurs migrants dans un État donné. Les études typologiques et pratiques peuvent aussi être initiées quand un gouvernement demande conseil sur des incidents impliquant des travailleurs migrants sur son territoire. L'OIT décide alors de faire enquête sur ces allégations ou incidents.

On soumet les constatations et conclusions de telles études lors d'une rencontre officieuse entre représentants du gouvernement et représentants d'organisations de travailleurs et d'employeurs afin qu'ils en discutent.

Les études typologiques et pratiques se caractérisent par leur caractère moins officiel et moins public. Cela peut se révéler avantageux dans certaines circonstances, quand l'un ou plusieurs des mandants de l'OIT risquent d'être écartés des discussions dans le cadre de procédures plus officielles et hautement publiques entreprises en vertu des conventions de l'OIT.

6.4.3. Procédure de contacts directs⁶⁴

Le gouvernement concerné ou les appareils de contrôle de l'OIT peuvent demander qu'il y ait « contacts directs » entre l'OIT et le gouvernement, en vue d'aider ce dernier à s'acquitter de ses obligations en vertu des divers instruments de l'OIT ou à surmonter des obstacles à la ratification d'instruments donnés.

Sur réception d'une demande de ce genre, le directeur général de l'OIT nomme un représentant qui discutera de la situation avec le gouvernement concerné et les partenaires tripartites du pays. Cela suspend l'application du système de contrôle régulier de l'OIT pour le pays concerné pendant un an, le temps de trouver des solutions au problème soulevé. Cette procédure requiert le consentement du gouvernement.

Le représentant du Directeur général fait rapport à la Commission d'experts sur l'information recueillie, les conseils prodigués et toute entente intervenue avec le gouvernement en question. La Commission d'experts et la Commission de la Conférence continuent par la suite de surveiller la façon dont le gouvernement s'acquitte de ses obligations.

6.4.4. Coopération technique et services consultatifs techniques⁶⁵

Une partie substantielle des activités de l'OIT dans le domaine de la migration consiste à aider les pays d'émigration et d'immigration à élaborer des politiques et des lois qui soient conformes aux normes établies dans les divers instruments de l'OIT. Cela comprend l'aide apportée pour formuler et mettre en œuvre des mesures destinées à lutter contre les irrégularités en matière d'emploi et de migration et à protéger les droits humains fondamentaux des travailleurs migrants.

L'OIT assiste également les organisations d'employeurs et de travailleurs dans les questions relatives à la migration. Pour citer quelques exemples concrets, mentionnons la tenue d'un séminaire en Tunisie à l'intention de représentants de syndicats d'Afrique du Nord et d'Afrique de l'Ouest; l'aide accordée au ministère du Travail et des politiques sociales de la Pologne en vue d'organiser et de tenir une conférence régionale sur la migration liée à l'emploi en Europe centrale et en Europe de l'Est; les visites effectuées au Costa Rica et au Nicaragua en 1995 en vue de conseiller ces deux pays centraméricains aux prises avec des flux de migration irrégulière.

Notes de fin:

- 1 La Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations a déclaré au paragraphe 37 de l'Étude générale qu'elle a réalisée en 1999 sur quatre instruments de l'OIT s'appliquant aux travailleurs migrants que « les conventions et recommandations adoptées par la Conférence internationale du travail sont d'application générale, c'est-à-dire qu'elles s'appliquent à tous les travailleurs, indépendamment de leur citoyenneté ».
- 2 On peut consulter cette étude dans la base de données ILOLEX sur le site Web de l'OIT à l'adresse suivante : www.ilo.org
- 3 La Convention No 97 exclut de son champ d'application les travailleurs frontaliers, les membres des professions libérales et artistes venus pour un court séjour et les travailleurs de la mer, alors que la IIe partie de la Convention No 143 exclut également deux autres catégories de travailleurs, soit les personnes séjournant au pays uniquement en vue de formation ou d'études et celles admises temporairement dans un pays à la demande de leur employeur pour réaliser certaines tâches ou projets pour une période de temps limitée et définie à l'avance, et qui doivent quitter le pays une fois ces tâches ou projets complétés.
- 4 Voir, par exemple, l'article 8 de la Convention No 97 visant à protéger les travailleurs migrants et leurs familles contre l'expulsion du pays d'accueil en raison du fait que le migrant n'est pas apte au travail.
- 5 Article 19(5)(c) de la *Constitution de l'OIT*.
- 6 Articles 19(5)(e) et 19(6)(d) de la *Constitution de l'OIT*.
- 7 Bartolomei de la Cruz, p. 46.
- 8 *Ibid.* p. 47.
- 9 Articles 19(5)(b) et 19(6)(b) de la *Constitution de l'OIT*.
- 10 Article 19(7) de la *Constitution de l'OIT*.
- 11 Articles 19(5)(c), 19(6)(c) et 19(7)(b)(iii) de la *Constitution de l'OIT*.
- 12 Chiarabini, p. 529.
- 13 Article 22 de la *Constitution de l'OIT*.
- 14 Manuel sur les procédures relatives aux Conventions et recommandations internationales sur le travail [appelé ci-après le Manuel de procédure].
- 15 *Ibid.*
- 16 *Ibid.*
- 17 Chiarabini, p. 529-530.
- 18 Manuel de procédure, paragraphe 34(c)(iii).
- 19 Chiarabini, p. 531.
- 20 *Ibid.*
- 21 L'information est tirée du site Web de l'OIT à www.ilo.org et on la retrouve aussi à la VIe section du Manuel de procédure.
- 22 Site Web de l'OIT à www.ilo.org et Manuel de procédure, paragraphe 54(k).

- 23 Voir la Déclaration de l'OIT sur les principes et droits fondamentaux au travail et son suivi.
- 24 Site Web de l'OIT à www.ilo.org
- 25 Voir le Règlement relatif à la procédure à suivre pour l'examen des réclamations au titre des articles 24 et 25 de la Constitution de l'Organisation internationale du travail [ci-après appelé le Règlement], que l'on peut consulter sur le site Web de l'OIT à www.ilo.org .
- 26 Manuel de procédure, paragraphe 75.
- 27 Règlement, article 3(1).
- 28 Ibid., article 3(2).
- 29 Ibid., article 3(3).
- 30 Ibid., article 4.
- 31 Ibid., article 6.
- 32 Ibid., article 7.
- 33 Ibid., article 9.
- 34 Ibid., article 8.
- 35 Ibid., article 10.
- 36 L'information est tirée du site Web de l'OIT à www.ilo.org et de la section XI.B du Manuel de procédure.
- 37 Site Web de l'OIT à www.ilo.org .
- 38 Disponible sur le site Web de l'OIT à www.ilo.org .
- 39 Manuel de procédure, paragraphes 79, 81.
- 40 Ces plaintes peuvent être liées aux États membres qui ont ratifié les conventions de l'OIT se rapportant à la liberté syndicale et aux États qui ne l'ont pas fait, pourvu qu'ils acceptent que l'affaire soit référée.
- 41 Manuel de procédure, paragraphe 82.
- 42 En plus des Conventions No 87 et 98, voir les Conventions No 11, 135, 141 et 154. Voir aussi les recommandations suivantes de l'OIT : R91, R143, R149 et R163.
- 43 Parmi ces organisations, on retrouve entre autres la Confédération internationale des syndicats libres (CISL), la Confédération mondiale du travail (WCL), la Fédération mondiale des syndicats (WFTU), l'Organisation de l'unité des syndicats africains (OATUU) et l'Organisation internationale des employeurs (IOE).
- 44 Manuel de procédure, paragraphe 80(b).
- 45 Procédure sur la liberté syndicale, paragraphes 34 à 40.
- 46 Ibid., paragraphe 45.
- 47 Ibid., paragraphe 43.
- 48 Manuel de procédure, paragraphe 80(a).
- 49 Procédure sur la liberté syndicale, paragraphe 47 et Manuel de procédure, paragraphes 81(b) et (c).
- 50 Manuel de procédure, paragraphes 79 à 81.

- 51 Procédure sur la liberté syndicale, paragraphes 31 à 33.
- 52 Ibid., paragraphe 55.
- 53 Ibid., paragraphe 54.
- 54 Ibid., paragraphes 65-66.
- 55 Ibid., paragraphe 52.
- 56 Manuel de procédure, paragraphe 81(f).
- 57 Swepston, p. 112.
- 58 Manuel de procédure, paragraphe 81(g).
- 59 Ibid., paragraphe 81(h).
- 60 Ibid., paragraphe 81(f).
- 61 À moins d'indication contraire, l'information est tirée du site Web de l'OIT à www.ilo.org et du Manuel de procédure.
- 62 Manuel de procédure, paragraphe 82.
- 63 Swepston, pp. 114-115.
- 64 Voir le paragraphe 86 du Manuel de procédure.
- 65 L'information est tirée du site Web de l'OIT à www.ilo.org.