

Du droit de «se coaliser» au droit de s'organiser

Dès 1750 environ, les travailleurs avaient commencé à s'organiser en Europe. Les gouvernements et les employeurs avaient réagi rapidement; des lois et des règlements furent adoptés pour restreindre ces activités.

08/01/2009

Dès 1750 environ, les travailleurs avaient commencé à s'organiser en Europe. Les gouvernements et les employeurs avaient réagi rapidement; des lois et des règlements furent adoptés pour restreindre ces activités. En Grande-Bretagne par exemple, la loi sur les coalitions de 1799 est demeurée en vigueur pendant vingt-cinq ans, réglementant et même interdisant les organisations de travailleurs, entre autres.

Mais au fil du temps, le droit de «se coaliser» a gagné du terrain. Le Traité de Versailles et la Constitution originale de l'OIT en 1919 ont reconnu «le principe de la liberté d'association pour tous objets non contraires aux lois» parmi les principes fondateurs de l'OIT.

Cependant, la nouvelle Organisation n'a pas immédiatement réussi à adopter des normes pour matérialiser ce droit malgré plusieurs tentatives à la fin des années 1920. L'erreur flagrante de la convention (no 11) sur le droit d'association (agriculture) adoptée en 1921 fut de n'avoir pas défini le droit à la liberté d'association.

Les choses ont changé quand l'OIT a adopté ses conventions fondamentales nos 87 et 981 recouvrant la liberté syndicale, le droit de s'organiser et de négociation collective en 1948 et 1949.

Soixante ans plus tard, les deux conventions ont été ratifiées respectivement par 149 et 159 des 183 Etats Membres de l'OIT. Elles ont aussi été transcrites dans les constitutions et les législations nationales.

Associées à une liberté syndicale forte, des pratiques de négociation collective bien ancrées assurent aux employeurs et aux travailleurs un poids égal dans les négociations et un résultat juste et équitable. La négociation collective permet aux deux parties de négocier une relation de travail équitable et prévient des conflits sociaux coûteux.

En 1951, l'OIT a ajouté un mécanisme de traitement des plaintes entièrement original qui autorise les organisations de travailleurs et d'employeurs à déposer des plaintes alléguant de violations du principe fondamental de la liberté d'association contenu dans la Constitution de l'OIT, même quand les conventions concernées n'ont pas été ratifiées par les Etats Membres visés. Le travail du Comité de la liberté syndicale de l'OIT et d'autres mécanismes de contrôle garantissent que la liberté syndicale, en tant que droit humain fondamental, est respectée dans le monde entier. Le mécanisme est même accessible dans le cas de plaintes contre des Etats non membres.

Il est important de noter que les conventions comprennent des droits pour les travailleurs et pour les employeurs: un nombre certes limité mais significatif de cas portés devant les organes de contrôle de l'OIT ont vigoureusement défendu ces derniers.

Des pratiques de négociation collective bien établies sont l'un des éléments qui ont permis à la République de Corée d'atténuer la crise financière asiatique et le mécanisme de traitement des plaintes susmentionné a permis à l'Afrique du Sud de réaliser une transition relativement pacifique vers la période de l'après-apartheid. Les normes de l'OIT favorisent la négociation collective et contribuent à garantir que de bonnes relations de travail profitent à tous.

Le principe de la liberté d'association est au cœur des valeurs de l'OIT: il est consacré par la Constitution de l'OIT (1919), la Déclaration de l'OIT de Philadelphie (1944) et la Déclaration de l'OIT relative aux principes et aux droits fondamentaux au travail (1998). C'est aussi un droit proclamé par la Déclaration universelle des droits de l'homme (1948).

