

CONFÉRENCE INTERNATIONALE
DU TRAVAIL

CENT DEUXIÈME SESSION
GENÈVE, 2013

COMPTE RENDU DES TRAVAUX

SÉANCE PLÉNIÈRE
RAPPORTS DES COMMISSIONS
RÉSOLUTIONS
DÉLÉGATIONS

BUREAU INTERNATIONAL DU TRAVAIL
GENÈVE

interprétées comme un aveu de faiblesse. Il en va ainsi de la décision de sortir de la liste le cas de la Colombie, malgré le fait que ce cas y figure depuis bien avant 2012 et n'a pu être examiné depuis 2009, dans un contexte de violation systématique des conventions n^{os} 87 et 98 et d'un climat d'impunité au profit des responsables d'assassinats de syndicalistes. Cette session de la Conférence a été l'occasion de contacts entre l'ensemble des parties intéressées sous la direction du Directeur général du BIT qui ont permis de constater la volonté de tous de poursuivre le dialogue en Colombie au sein de la commission de concertation tripartite. Beaucoup reste encore à faire mais un signal positif a été donné, et le rapport de la commission devrait en prendre note et celle-ci devrait être tenue informée de manière adéquate des suites données aux contacts précités.

- 231.** D'autres concessions faites par les membres travailleurs ont porté sur la question de l'interprétation de la convention n^o 87 dans le but de ne pas voir se reproduire l'échec de 2012, qui aurait pu être fatal au travail de la commission. L'année 2013 est, par conséquent, une année charnière, dont le déroulement ne devrait se reproduire ni être généralisé; ces concessions n'ayant pas toujours été comprises au sein du groupe des travailleurs lui-même mais également du groupe des employeurs, tant ce dernier a persévéré à vouloir rouvrir la question du mandat de la commission d'experts et du fondement juridique du droit de grève. La volonté des membres travailleurs a été d'examiner les cas liés à l'application de la convention n^o 87 avec modération, en rappelant les principes importants qu'elle contient, au-delà de la question de la grève et du mandat des experts. Nombre de cas ont ainsi rappelé que la liberté syndicale est un droit de l'homme, une condition préalable à des négociations collectives et à un dialogue social sains au profit des employeurs, des travailleurs et de la paix sociale. La pression exercée par les membres employeurs a contraint les membres travailleurs à faire des concessions jusque dans leurs derniers retranchements au risque de compromettre l'objectif de parvenir à des conclusions pour l'ensemble des cas. Néanmoins, la convention n^o 87 représente l'un des instruments internationaux dans lesquels les membres travailleurs retrouvent le fondement du droit de grève ou celui de mener des actions revendicatives qui sont souvent la seule et ultime arme dont disposent les travailleurs dont on ne veut pas entendre l'appel ni respecter les droits garantis par la loi. Or la source de ce droit est niée en dehors du droit national. Néanmoins, si un gouvernement ne veut pas assurer le respect des droits des travailleurs contenus dans des sources internationales, va-t-il envisager de légiférer au plan national pour leur reconnaître la possibilité d'utiliser une arme contre lui-même à travers sa politique économique et/ou sociale? Un tel raisonnement entraîne un déséquilibre des forces en présence en faveur des gouvernements et une guerre contre les syndicats et le dialogue social décrétée par un petit groupe d'acteurs qui se trompe de modèle social. Or nulle économie n'est productive sans un travail de qualité garantissant une adhésion des travailleurs au projet industriel de leur employeur. Des travailleurs non respectés ne respectent pas leur travail!
- 232.** Comme en 2012, lorsque les membres employeurs avaient demandé l'apposition d'un avertissement dans le rapport de la commission d'experts, en 2013, les membres travailleurs ont dû accepter que les conclusions de certains cas relatifs à l'application de la convention n^o 87 portent ainsi la mention selon laquelle «la commission n'a pas examiné le droit de grève dans ce cas, les employeurs ne partageant pas l'avis qu'il existe un droit de grève reconnu dans la convention». Il faut souligner à ce propos que la commission ne s'est jamais prononcée dans ses conclusions sur le fondement du droit de grève et que les membres employeurs sont seuls à être en désaccord sur ce point. Si les membres employeurs souhaitent aller plus loin dans leur contestation du mandat de la commission d'experts et du droit de grève, ils devront rechercher une solution dans d'autres outils offerts par la Constitution de l'OIT comme le recours à son article 37(2). A cet égard, tout reste envisageable sauf un nouveau blocage et une nouvelle guerre d'usure.

promotion des droits des travailleurs lorsqu'une réponse institutionnelle globale est apportée par l'OIT, soutenue par un consensus tripartite.

Concernant le travail relatif aux cas individuels, la commission a poursuivi ses efforts pour parvenir à un équilibre entre les cas de différentes régions.

Cette année, les cas étaient répartis comme suit: Afrique, sept cas; Etats arabes, un cas; Amériques, cinq cas; Asie et Pacifique, sept cas; Europe, six cas.

Comme les années précédentes, la plupart des cas sélectionnés concernaient l'application des conventions fondamentales (21 cas).

De plus, pour la première fois depuis 2008, la commission a inclus un cas de progrès dans ses discussions: l'application, par l'Islande, de la convention (n° 159) sur la réadaptation professionnelle et l'emploi des personnes handicapées, 1983.

Les conclusions de la commission sur tous ces cas constituent un cadre de référence efficace permettant de guider les Etats Membres dans le respect de leurs engagements au titre des conventions ratifiées. Une fois encore, la commission a mis l'accent sur la coopération et l'assistance techniques du BIT pour aider les Etats Membres à mettre en œuvre les normes internationales du travail.

La commission a décidé d'inclure dans son rapport des paragraphes spéciaux sur les cas suivants: l'application par le Bélarus et les Fidji de la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948; et l'application par l'Ouzbékistan de la convention (n° 182) sur les pires formes de travail des enfants, 1999. Les résultats obtenus soulignent notamment la capacité remarquable de la commission de s'acquitter, par le dialogue, de son mandat fondamental tout en répondant aux défis actuels. Ainsi, elle apporte une contribution durable permettant à l'OIT d'assumer efficacement ses responsabilités fondamentales.

Participer à ces travaux a été pour moi une expérience enrichissante. J'aimerais remercier la présidente, M^{me} Rial, qui est absente, et les vice-présidents employeur et travailleur, M^{me} Regenbogen, qui est aussi absente, et M. Leemans, pour leurs compétences, leur efficacité et leur esprit de coopération qui ont permis à cette commission de mener à bien ses travaux.

Je recommande à la Conférence d'adopter le rapport de la Commission de l'application des normes.

Original anglais: M. KLOOSTERMAN (employeur, Etats-Unis)

Au nom du groupe des employeurs, je souhaite aussi saluer le rapport de la Commission de l'application des normes présenté ce jour en séance plénière et je recommande son adoption.

Nous, les employeurs, pensons que la Conférence a été un franc succès cette année. Ce succès permet de réfléchir aux événements de l'année dernière. L'an dernier, vous vous en souviendrez, la commission n'a examiné aucun cas. Au lieu de tenir un discours qui souligne les succès de la Conférence, comme je le ferai cette année, l'an dernier dans son discours mon collègue s'est focalisé sur les préoccupations que les employeurs avaient eues vis-à-vis de la commission d'experts, de son mandat et de l'interprétation que les experts avaient donnée à certaines normes, notamment l'opinion selon laquelle la convention n° 87 contient un large droit de grève. Je tâcherai de ne pas m'appesantir sur ces questions car nous préférierions nous concentrer sur ce qui s'est passé cette année et sur l'avenir.

Mon dernier commentaire, je l'espère, à propos du passé, est que les événements de l'an dernier ont montré que le système de contrôle des normes de l'OIT rencontre quelques problèmes, mais nous voulons nous concentrer sur comment résoudre ces problèmes. Certes, des solutions provisoires ont été trouvées à certaines questions cruciales, et nous sommes persuadés qu'une démarche bien plus consensuelle dans les travaux de cette commission est possible, mais des efforts continus doivent être consentis pour remettre le système sur les rails et pour assurer sa résilience et sa pérennité à l'avenir.

Passons maintenant à cette année et à l'avenir. Cette année, à la différence de l'an dernier, la commission a examiné des cas. Comme vous l'avez constaté, la commission a examiné 25 cas et un cas de progrès, celui de l'Islande. En septembre de l'an dernier, les employeurs et les travailleurs, ensemble, se sont engagés à ce qu'il y ait une liste de cas cette année. Je suis heureux de déclarer que nous avons tenu cette promesse. Ainsi, nous pouvons quitter Genève en étant fiers de ce qui a été accompli.

La liste restreinte des cas a été parachevée dès le jeudi de la première semaine. Ceci a donné aux gouvernements bien assez de temps pour préparer les cas qu'ils allaient présenter à la commission. Le compromis qui nous a permis d'arriver à ce résultat a été le fruit de négociations difficiles, mais nous y sommes parvenus. Toutefois, nous devons trouver des moyens de rendre l'élaboration de la liste moins difficile à l'avenir. Ainsi, en plus des cas faisant l'objet d'une double note de bas de page qui sont analysés par la commission tous les ans, il serait peut-être utile d'envisager des critères automatiques dans le processus de sélection, tels qu'un système de rotation, ou l'idée de couvrir tous les Etats Membres dans un nombre déterminé d'années.

La discussion que nous avons eue de ces 25 cas et du cas de progrès a été exhaustive et constructive. Elle a été dirigée par la détermination de chacune des parties d'arriver à des évaluations objectives et justes. Nous sommes parvenus à des conclusions qui ont fait l'objet d'un consensus pour tous les cas, et ces conclusions contiennent des messages clairs aux gouvernements quant à ce que la commission attend d'eux pour qu'ils respectent mieux leurs obligations. Cela a-t-il été facile? Non!

Une question qui demeure controversée est celle des cas relatifs à la convention n° 87 où il est question du droit de grève. J'en ai déjà parlé. Nous savons tous que la commission d'experts a établi que la convention n° 87 contient un large droit de grève. Tout le monde sait que le groupe des employeurs est en désaccord avec ce point.

Cette année, huit des 25 cas ont porté sur la convention n° 87 et, sur ces huit, sept incluaient ce droit de grève interprété de façon unilatérale. Faute de consensus en la matière, se mettre d'accord sur les conclusions concernant ces cas peut s'avérer difficile.

Ainsi, cette année, la commission a adopté une démarche novatrice. Pour la première fois, les conclusions des cas relatifs à la convention n° 87 où il était question du droit de grève ont fait l'objet d'une clarification. Je vous en donne lecture: «La commission n'a pas abordé le droit de grève dans ce cas, les employeurs n'étant pas d'accord avec le fait que la convention n° 87 reconnaisse le droit de grève.»

Cette formulation n'est sûrement pas parfaite. C'est un compromis absolu et c'est très probablement un compromis qui doit servir d'exemple, mais

cette formulation rend deux points transparents, qui ne l'étaient pas dans le passé. Premièrement, au sein de la Commission de l'application des normes il n'y a pas d'accord sur le fait que la convention n° 87 reconnaît un droit de grève. Deuxièmement, en raison de l'absence de consensus sur cette question, la commission reconnaît que nous ne sommes pas en mesure de demander aux gouvernements de changer leur droit interne et leurs pratiques en matière de grève.

En février de cette année, nous avons tenu la dernière réunion de notre série de discussions informelles sur la marche à suivre, et certains représentants de la commission d'experts étaient présents. Ils ont contesté la position de la présente commission qui, selon eux, exprimait clairement notre point de vue. Ils se sont demandé si la Commission de l'application des normes assurait un contrôle approprié des cas qui nous sont soumis puisque nos conclusions évitaient de faire mention des domaines controversés. Ainsi, cette année, nous avons indiqué clairement qu'il n'y avait pas de consensus quant à la question de savoir si la convention n° 87 comprend ce large droit de grève, tel qu'affirmé par les experts. Nous espérons qu'à l'avenir les experts tiendront compte du point de vue de la présente commission. Une divergence de vues sur un sujet aussi important entre les deux principaux organes de contrôle de l'OIT n'est pas bénéfique.

Le groupe des employeurs réitère sa disponibilité à discuter de la question de l'action syndicale au sens large au sein de l'OIT, le but étant de mieux comprendre la situation dans les Etats Membres et de voir si un nombre suffisant d'éléments d'entente est réuni pour entamer une activité normative au niveau international.

Cette année, la commission d'experts a également publié une étude d'ensemble, intitulée *La négociation collective dans la fonction publique*. De manière générale, c'est une très bonne étude et nous félicitons la commission d'experts pour son travail ardu dans l'élaboration de cette étude.

Pendant les travaux de la présente commission, le groupe des employeurs a toutefois formulé quelques commentaires assez critiques à l'égard d'une partie du contenu de cette étude d'ensemble, notamment certaines des interprétations des conventions n°s 151 et 154. En tant que groupe, nous avons exprimé ces commentaires en toute bonne foi, l'idée étant d'identifier les problèmes et de promouvoir un consensus au sein de la commission d'experts et de la Commission de l'application des normes. Par ailleurs, ce sont les experts qui nous avaient demandé de formuler ces commentaires lors de la réunion de février. Nous saluons fort bien la réaction constructive du président de la commission d'experts, le professeur Yokota, qui a estimé que les points relevés par les employeurs, je le cite, «provoquent véritablement la réflexion et sont juridiquement intéressants». Depuis cette discussion, nous avons été critiqués aléatoirement par plusieurs personnes au sein de l'Organisation. De vieux clichés de guerres et de batailles essoufflées ont été utilisés pour nous dire que nous étions brutaux, violents, que nous avions lancé une «attaque frontale». C'est un discours rhétorique qui n'est guère constructif. Nous avons critiqué un document, on nous a demandé de le faire, et c'est tout ce que nous avons fait. Il n'y a donc ni bataille, ni guerre, ni violence. Allons de l'avant.

Je mentionnerai l'un de nos commentaires relatifs à l'étude d'ensemble. Nous avons demandé aux

experts d'inclure une simple déclaration dans les futures études et les futurs rapports, indiquant que le contenu des documents constitue le point de vue des experts et pas nécessairement le point de vue consensuel des mandants tripartites. Si vous lisez les paragraphes 6, 7 et 8 de l'étude d'ensemble, vous constatez que les experts ont répondu à notre préoccupation. Nous pensons que l'intention des experts était de nous donner une réponse constructive. Nous nous félicitons qu'ils écoutent nos préoccupations et qu'ils réagissent, cependant nous estimons que le résultat n'est pas satisfaisant. Le paragraphe 8 de l'étude d'ensemble renvoie à la déclaration faite par les experts en 1990 en vertu de laquelle leurs points de vue doivent être considérés comme juridiquement contraignants, à moins qu'ils ne soient contredits par la Cour internationale de Justice. Sur le plan historique, je suis désolé de revenir sur le passé, mais le fait est que le groupe des employeurs s'est toujours dissocié de cette déclaration depuis 1990, et c'est notre dissentiment vis-à-vis de cette déclaration d'il y a vingt-trois ans qui a déclenché cette polémique. De ce fait, déterrer cette déclaration n'est point constructif, mais il nous tarde d'approfondir ce débat avec les experts, avec les partenaires sociaux, avec les gouvernements, avec le Bureau, en vue de trouver une solution plus claire et plus transparente.

Le groupe des employeurs a présenté six propositions au cours de la discussion générale, et nous pensons qu'elles pourraient peut-être rendre le système de contrôle de l'application des normes de l'OIT plus efficace.

Je vais brièvement les passer en revue: i) une coopération plus étroite entre la Commission de l'application des normes, la commission d'experts et le Bureau; ii) une approche plus participative lors de l'élaboration du rapport de la commission d'experts; iii) parer aux manquements à l'envoi de rapports de façon plus viable; iv) améliorer la visibilité du système de contrôle en réduisant le nombre d'observations; v) évaluer les progrès dans l'application des conventions ratifiées de façon plus tangible; et vi) revitaliser les observations générales en y ayant recours dans l'activité de contrôle de l'application des normes.

Les employeurs invitent les gouvernements et les travailleurs à examiner de façon constructive ces propositions et, le cas échéant, à ajouter leurs propres propositions. Un dialogue impliquant l'Organisation dans son ensemble doit être promu afin que la réflexion sur les réformes concrètes à introduire puisse commencer dans les organes appropriés de l'OIT sans retard.

Je présenterai encore quelques considérations à propos de cas graves qui touchent les employeurs et qui n'ont pas été examinés cette année. Ces cas concernent: l'Etat plurinational de Bolivie vis-à-vis de la convention (n° 131) sur la fixation des salaires minima, 1970; la Serbie vis-à-vis de la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948; l'Uruguay vis-à-vis de la convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949; et la République bolivarienne du Venezuela, également vis-à-vis de la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948.

Le cas de la Bolivie se pose depuis de nombreuses années. Le gouvernement relève chaque année le salaire minimum par décret, en l'absence de quelque consultation que ce soit, ne serait-ce

qu'avec l'organisation d'employeurs la plus représentative. Nous pensons que c'est une violation flagrante des dispositions de la convention n° 131, et nous espérons que les experts inviteront le gouvernement à remédier à cette violation sans retard.

Le cas de la Serbie est tout aussi inquiétant. Le gouvernement a créé une commission indépendante formée d'arbitres rémunérés par le gouvernement. L'objectif, certes louable, est le règlement pacifique des conflits du travail. Malheureusement, il existe également un organe représentatif et qui fonctionne bien, créé en vertu de la législation du travail, au sein duquel siègent les organisations de travailleurs et d'employeurs les plus représentatives. Nous appuyons l'association des employeurs de Serbie et partageons leur préoccupation concernant le respect de l'application de la convention n° 87.

En ce qui concerne l'Uruguay et la convention n° 98, dans les conclusions d'une discussion précédente au sein de la Commission de l'application des normes, nous avons demandé au gouvernement de modifier la loi n° 18566 relative à la négociation collective, mais rien n'a visiblement été fait. Nous attirons l'attention des organes de contrôle de l'OIT sur l'absence d'un engagement fort du gouvernement de l'Uruguay et en ce qui concerne son non-respect flagrant des décisions des organes de contrôle.

Pour finir, la violation de la convention n° 87 par la République bolivarienne du Venezuela est un problème que nous connaissons tous. Nous estimons qu'aucun progrès n'a été accompli. Par conséquent, nous demandons aux organes de contrôle de l'OIT et au Bureau de consentir de gros efforts afin qu'une mission de haut niveau puisse se rendre dans le pays sans retard et, en tout cas, avant la session d'octobre du Conseil d'administration.

En conclusion, voici maintenant une nouvelle donne. Je le dis parce qu'au cours de l'année écoulée tout le monde nous a demandé quand allions-nous revenir à la normale après les événements de l'an dernier. Nous n'allons pas revenir à la normale que nous connaissons; nous avons maintenant une nouvelle donne. Alors bienvenue à cette nouvelle donne! C'est une donne positive en ce sens que la commission fonctionne – et elle a bien fonctionné cette année –, et nous espérons qu'elle continuera à bien fonctionner à l'avenir.

Nous voulons dire clairement à tout le monde dans cette enceinte que les employeurs appuient le système de contrôle de l'OIT. Nous sommes engagés à 100 pour cent à maintenir un système de contrôle efficace et nous voulons que ce système soit conforme à la Constitution de l'OIT. Nous voulons qu'il soit envié par tous les autres organismes internationaux.

Nous nous réjouissons du dialogue soutenu et constructif que nous avons eu avec les travailleurs, les gouvernements et avec le Bureau ces dernières semaines et cette dernière année.

Nous tenons à remercier le Bureau de son excellent appui de nos travaux. Une fois encore, merci à M^{me} Doumbia-Henry et à son excellente équipe. M^{me} Doumbia-Henry a même pu sourire quelquefois cette année, ce qui n'avait pas tellement été le cas l'an dernier.

Merci à notre présidente, M^{me} Rial, en son absence, je sais qu'elle a dû rentrer dans son pays. M^{me} Rial a très bien dirigé les travaux de la commission cette année, et nous l'en remercions. Nous remercions notre rapporteur, M. Katjaimo, qui cette

année a veillé à ce que les travaux de la commission fassent l'objet de procès-verbaux fidèles. Je tiens également à remercier tous mes collègues du groupe des employeurs, M^{me} Regenbogen, qui a été notre porte-parole au début de la Conférence, et au nom de laquelle je présente ce discours. Je remercie mes collègues Sandra D'Amico, Alberto Echavarría, Juan Mailhos et Paul Mackay pour leur aide précieuse dans la préparation et dans la présentation des cas que nous avons entendus cette année. J'exprime toute ma gratitude à l'OIE pour son appui, notamment Roberto Suárez Santos, Maria Paz Anzorreguy, Alessandra Assenza et Catalina Perafan. Nous nous félicitons de tout le travail réalisé par ACT/EMP, Christian Hess et Sanchir Tugschi-meg.

Enfin, et surtout, je souhaite remercier M. Leemans, notre collègue travailleur, et son équipe parce que, comme je l'ai dit à plusieurs reprises, nous avons eu une année intéressante, une année constructive, et je tiens à les remercier de leur collaboration constructive sur des dossiers particulièrement ardu.

M. LEEMANS (*vice-président travailleur de la Commission de l'application des normes*)

Je voudrais, pour commencer, présenter, au nom du groupe des travailleurs, nos condoléances au gouvernement de l'Inde suite au décès soudain de M. Vikas.

En 2012, la Commission de l'application des normes avait clôturé prématurément ses travaux sur un constat de carence inquiétant pour la commission elle-même et pour le devenir des mécanismes de contrôle. Tout s'était mal passé; pas de liste, pas d'examen des cas individuels et pas de conclusions, mais aussi l'impossibilité de porter des conclusions communes à la commission de la discussion récurrente, qui portait l'année passée notamment sur le respect, la promotion et la mise en œuvre des principes et droits fondamentaux au travail.

Les employeurs ont qualifié ultérieurement les événements de juin 2012 de point de rupture, signifiant ainsi que le statu quo n'était pas envisageable mais estimant que leur participation au système n'était pas compromise à condition qu'il soit réparé. Je cite ici le rapport sommaire des consultations tripartites qui se sont déroulées les 19 et 20 février 2013.

Au cours de ces consultations, les gouvernements ont rappelé qu'ils comptaient sur le fait qu'une liste des cas serait dressée par les partenaires sociaux, ce à quoi ils se sont alors engagés. Et, dès lors, mon premier objectif, au nom du groupe des travailleurs de la Commission de l'application des normes, était de trouver un accord avec les employeurs sur la liste des 25 cas à traiter au cours de cette session de notre commission.

Et, très sincèrement, au cours des mois d'avril et mai 2013, tout a été mis en œuvre, tant du côté des travailleurs que du côté des employeurs, pour permettre de garantir le fonctionnement normal de la Commission de l'application des normes.

Je dois reconnaître que des réunions très constructives ont été organisées entre porte-parole des deux groupes, avec la ferme volonté de pouvoir présenter très vite une liste de cas individuels permettant de se mettre aussi vite au travail.

Pour ce faire, la condition était qu'aucun veto ne serait opposé par l'une ou l'autre des parties au moment du choix des cas proposés. Il était clair que

l'on s'attendait à pouvoir parler de toutes les conventions, en respectant comme toujours un équilibre géographique thématique entre conventions fondamentales, prioritaires ou plus techniques et, en effet, nous avons eu une liste dès le 6 juin.

Mon second objectif était d'avoir des conclusions basées sur un consensus entre employeurs et travailleurs. C'est ce que les gouvernements attendaient de nous, et c'est d'ailleurs la seule hypothèse de travail censée pour que les organes de contrôle fonctionnent sur la base tripartite.

Avoir des conclusions consensuelles supposait quand même deux choses, pour le groupe des travailleurs au moins.

Premièrement, que les questions liées aux incidents survenus en 2012, dans le cadre de la seule Commission de l'application des normes, soient mises de côté eu égard au processus engagé soit officiellement au Conseil d'administration, soit en marge de celui-ci, avec l'aide de personnalités de haut niveau, d'accord d'en parler, mais là où cela est adéquat.

Et, deuxièmement, que nous puissions aborder tous les cas repris sur la liste négociée avec les employeurs, et cela dans un climat très prometteur mentionné ci-avant.

Et bien, il nous faut nous réjouir de ce que la discussion sur les cas individuels ait pu avoir lieu. Il faut donc se montrer satisfait de ce que toutes les conventions visées dans la liste des cas individuels aient pu être abordées, y compris l'un des deux cas de progrès.

Il convient d'apprécier positivement le fait qu'il a été possible de présenter à la Commission pour la discussion récurrente sur le dialogue social des conclusions unanimes sur l'étude d'ensemble. L'articulation des travaux entre la Commission de l'application des normes et ceux de la Commission pour la discussion récurrente reste un point essentiel qui avait été compromis en 2012, mais la procédure a été rétablie cette année.

De notre point de vue, la contribution de notre commission aux travaux de la Commission pour la discussion récurrente doit être vue comme l'expression d'une volonté tripartite forte de réaffirmer l'importance de la négociation collective dans tous les secteurs, privé et public, en ce temps de crise et de tentative de réforme du droit du travail, fondée notamment sur des politiques d'austérité.

Mais je dois souligner que ce résultat n'a pas été obtenu sans mal. Osons l'affirmer très clairement, les travailleurs ont accepté de faire des concessions. Ils avaient à cœur de sauver le mécanisme de contrôle à travers le rôle de la commission des experts en synergie avec la Commission de l'application des normes. C'est en effet ce rôle qui est essentiellement attaqué.

Depuis le premier jour, le groupe des travailleurs a insisté sur le fait qu'il veut donner toutes leurs chances au processus de consultation en cours, qui focalise tous les espoirs pour une sortie vers le haut. Il n'était pas question de mélanger les thèmes. Donc, le groupe des travailleurs a fait cette année non seulement des efforts, mais des concessions très importantes. Ces concessions ne peuvent pas être portées à notre débit ou analysées en dehors de cette enceinte comme un aveu de faiblesse. En d'autres termes encore, cette situation de concession est unique et ne pourra pas se reproduire chaque année.

Premier type de concession: nous avons fait des concessions quand il s'est agi de sortir le cas de la Colombie de la liste des 25 cas individuels. Ce n'était pas évident d'accepter la disparition d'un cas qui n'a plus été traité dans la Commission de l'application des normes depuis 2009, malgré la violation systématique des droits des travailleurs et de leurs représentants et malgré les violences commises envers les syndicalistes et dirigeants syndicaux, encore aujourd'hui menacés et en danger de mort.

Nous savons qu'au cours de cette Conférence des contacts ont eu lieu entre toutes les parties intéressées, sous la direction de M. Guy Ryder, Directeur général. Et la volonté de toutes les parties semble être de continuer le dialogue en Colombie et de valoriser au maximum l'opportunité que représente la Commission de concertation tripartite comme lieu de dialogue. Beaucoup reste encore à faire, mais un signal positif a été donné au cours de cette Conférence. C'est prometteur. En tant que porte-parole du groupe des travailleurs, j'ai exprimé le souhait que le rapport de notre commission prenne note des promesses et que les suites des contacts soient aussi communiquées à notre commission en 2014 selon la formule la plus adéquate.

Second type de concession: nous avons fait des concessions portant sur la question de l'interprétation de la convention n° 87. Ces concessions n'ont peut-être pas toujours été comprises au sein de notre groupe lui-même. Sans doute, l'ampleur a-t-elle été sous-évaluée par le groupe des employeurs, qui a voulu, cent fois, mille fois, rouvrir le débat du mandat des experts et celui relatif à la question du fondement juridique du droit de grève.

Les concessions avaient pour but unique de ne pas renouveler l'échec de 2012. En ce sens, 2013 est une année charnière, dont le déroulement ne sera pas généralisable.

Sur notre liste, il y avait neuf cas de convention n° 87, que nous avons abordés avec modération, en nous efforçant de rappeler tout ce que cette convention fondamentale contient comme principes importants et qui dépassent la question de la grève et du mandat interprétatif des experts. C'est dans ce but que de nombreux cas de convention n° 87 ont commencé par une déclaration de principe rappelant que la convention en question est avant tout une convention utile aux travailleurs et aux employeurs et rappelant que la liberté syndicale est un droit de l'homme, de tous les hommes, condition préalable à la négociation collective et à un dialogue social sain au profit des employeurs et travailleurs et de la paix sociale.

Il nous a fallu aller plus loin sous la pression des employeurs, sous peine de ne pas atteindre l'un de nos objectifs, qui était d'avoir des conclusions pour tous les cas. Les lecteurs attentifs des rapports des travaux de notre commission trouveront dans les conclusions de six cas sur les neuf relatifs à la discussion sur la convention n° 87 le commentaire suivant: «La commission n'a pas examiné le droit de grève dans ce cas, les employeurs ne partageant pas l'avis qu'il existe un droit de grève reconnu dans la convention n° 87.»

Le droit de grève existe, mais il serait une compétence réservée au seul législateur national? Pré-tendre régir le droit de grève au seul niveau national met le gouvernement de l'Etat Membre concerné dans un rapport de force forcément déséquilibré à

son seul profit. Je redis ici ce que j'ai déjà dit à plusieurs reprises, cette histoire est celle d'une guerre nationale contre les syndicats et contre le dialogue social.

En raisonnant ainsi, les employeurs nient tout bonnement des textes tels que l'article 8.1.2 du Pacte international des droits économiques, sociaux et culturels, l'article 6.4 de la Charte sociale européenne de 1961 et le Protocole additionnel à la Convention américaine sur les droits humains en matière de droits économiques, sociaux et culturels.

Il est intéressant de rappeler que le Comité européen des droits sociaux, à travers les mécanismes de contrôle de l'application de la Charte sociale européenne, a élaboré un recueil de la jurisprudence, qui reprend non seulement en détail les points soulevés par la commission d'experts et le Comité de la liberté syndicale, mais qui va même plus loin.

Les organes de contrôle tripartites de l'OIT reconnaissent le droit de grève, qu'ils considèrent comme un instrument fondamental des organisations de travailleurs pour la défense de leurs intérêts économiques et sociaux.

Hormis la commission d'experts, qui considère actuellement le droit de grève comme un corollaire indissociable du droit de s'organiser, il faut pointer les différents avis du Comité de la liberté syndicale, dont la composition est tripartite. Il a reconnu un tel droit lors de sa réunion de 1952.

Le Comité de la liberté syndicale, pour sa part, fonde le droit de grève sur le texte des conventions en matière de liberté syndicale mais aussi sur le fait qu'il s'agit d'un droit généralement accepté et reconnu dans les différents Etats Membres. Le Comité de la liberté syndicale n'est pas lié par les textes des conventions, et il base ses recommandations de manière plus large sur les principes internationaux en matière de liberté syndicale.

Je soulignerai au passage que le groupe des employeurs a, à plusieurs reprises, utilisé la référence au Comité de la liberté syndicale lors du traitement de bon nombre de cas devant notre commission.

Donc, seuls les employeurs sont en désaccord avec le constat qu'il existe un droit de grève reconnu dans la convention n° 87; pas les travailleurs! La grève constitue un droit collectif, elle est considérée comme une activité des organisations de travailleurs au sens de l'article 3. C'est bien clair pour nous.

Encore une fois, qu'il soit dit que l'essentiel pour nous, en cette année 2013, était de mettre tout en œuvre pour respecter, à travers la finalisation du travail sur les 25 cas choisis, le mandat de l'OIT pour la promotion de la justice sociale et de tous les droits des travailleurs.

Si le groupe des employeurs veut aller plus loin dans sa contestation du mandat des experts et du droit de grève, il lui appartiendra de rechercher lui-même une solution dans d'autres outils offerts par la Constitution de l'OIT et, pourquoi pas, dans le cadre de l'article 37.2 de la Constitution.

Rien n'est fermé, tout est imaginable, sauf un nouveau blocage, et le groupe des travailleurs attend des propositions pour solutionner le problème comme les employeurs viennent de l'indiquer il y a quelques instants.

Pour ce qui concerne les conclusions adoptées par notre commission pour les 26 cas examinés, j'insisterai notamment sur trois cas qui feront l'objet d'un paragraphe spécial dans le rapport de notre commission. Il s'agit du cas de l'Ouzbékistan, pour la convention n° 182, qui était en outre repris

par les doubles notes de bas de page du rapport des experts. Il s'agit du cas du Bélarus pour la convention n° 87 et du cas des Fidji pour la convention n° 87 également.

Au-delà de l'application d'un paragraphe spécial, il est bon de noter que, pour ces trois cas, des conclusions constructives et axées sur des actions très concrètes ont été prises par notre commission.

Je prendrai l'exemple de l'Ouzbékistan qui a accepté de s'engager largement dans une coopération technique avec l'OIT. Ces conclusions sont très orientées vers l'action, avec le fait qu'une mission de surveillance de haut niveau sera organisée sur place pendant la récolte du coton. Cette mission bénéficiera d'une totale liberté de mouvement et de l'accès libre à toutes les situations et à toutes les personnes concernées en temps opportun, y compris dans les champs de coton.

Notre commission a instamment prié le gouvernement de poursuivre ses efforts pour entreprendre, dans un très proche avenir, une table ronde avec l'OIT, le PNUD, l'UNICEF, la Commission européenne et les organisations nationales et internationales de travailleurs et d'employeurs.

Notre espoir est grand que le gouvernement mettra tout en œuvre pour lutter efficacement contre le travail des enfants et que, dès leur prochaine session, les experts pourront porter un regard positif sur le cas de l'Ouzbékistan en relation avec la convention n° 182.

Pour le Bélarus, notre commission a également choisi la voie d'un travail très ciblé puisqu'elle a invité le gouvernement à accepter une mission de contacts directs avec la volonté d'obtenir un panorama complet de la situation des droits syndicaux dans le pays et d'aider le gouvernement à mettre en œuvre les recommandations de la commission d'enquête de 2004. Notre seul regret est que le gouvernement a clairement indiqué vouloir réfléchir quant au caractère acceptable ou au bien-fondé des conclusions de notre commission.

Pour le cas des Fidji, nous voyons avec plaisir que le gouvernement a déclaré être favorable à une nouvelle mission de contacts directs, et le groupe des travailleurs espère que cette visite pourra avoir lieu au plus vite de façon à ce qu'il en soit rendu compte au Conseil d'administration en octobre 2013. Nous noterons cependant que le gouvernement des Fidji a repris la parole après le prononcé des conclusions pour émettre ses réserves, en signalant qu'il communiquera ses commentaires ultérieurement. Nous souhaitons pour tous les travailleurs des Fidji, toujours gravement harcelés et menacés, qu'ils ne soient pas une nouvelle fois privés de liberté dès leur retour au pays.

L'examen de nos conclusions montre qu'elles sont orientées vers l'action et non vers la dénonciation. Quelques missions de contacts directs ont été décidées avec, à chaque fois, une mission bien détaillée et ciblée sur des solutions pratiques à apporter sur le terrain.

Je pense ici spécialement au cas de l'Arabie saoudite, où la mission aura pour but d'évaluer la situation de terrain en matière de discrimination et d'aider les parties sur place à continuer de réaliser des avancées tangibles.

Dans notre approche, une telle mission doit être capable de travailler sur les terrains juridique et législatif et de toucher à la réalité quotidienne des personnes intéressées, y compris via des interviews. De nombreuses missions d'assistance technique ont