

Les normes de l'OIT sur la liberté syndicale et leur mise en œuvre

Jean-Michel SERVAIS *

Un reproche fréquemment adressé aux organisations internationales consiste à dire qu'elles s'en tiennent à des déclarations de principe, que les conclusions de leurs débats restent sans effet dans la pratique et que leur action est d'autant plus décevante qu'elle avait soulevé de grands espoirs. Le risque existe certes, et chacun citera des exemples, de voir telle assemblée internationale voter un texte qui n'aura jamais de suite. Mais ces situations, sans doute inévitables dans l'état actuel de la société internationale, ne doivent pas cacher toutes les autres où une activité en profondeur a permis de faire progresser la mise en œuvre de certains droits, de certaines libertés.

Il en est ainsi, à l'Organisation internationale du Travail, des méthodes établies pour protéger la liberté syndicale, notamment des procédures «révolutionnaires»¹ instituées à cet effet. Elles démontrent que, s'il ne faut pas tomber dans l'utopie de croire que la proclamation d'un droit au sein d'une institution internationale suffit à en assurer le respect, il ne convient pas non plus de faire montre d'un scepticisme que les faits contredisent.

Pour qu'une action internationale aboutisse à des résultats concrets, certaines conditions doivent se trouver réunies. Tout d'abord, les règles prescrites doivent être suffisamment claires et explicites pour que les Etats connaissent l'étendue de leurs obligations. Dans le domaine que nous avons choisi de traiter, l'OIT a inscrit le principe de la liberté syndicale dans ses textes constitutionnels ; elle a, de plus, adopté plusieurs instruments détaillés, en particulier les conventions (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, et (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949, qui contiennent les normes de base en la matière². Enfin, se fondant sur celles-ci, les organes compétents de l'Organisation ont élaboré un corps de principes que les Etats sont appelés à observer et à faire observer dans la conduite des relations professionnelles. Nous y reviendrons plus loin.

Il faut aussi, et c'est par là que nous commencerons, que l'application de ces normes et principes ne soit pas laissée à la discrétion des gouvernements.

* Bureau international du Travail.

Se pose ainsi toute la problématique du contrôle de dispositions qui ne contiennent en elles-mêmes aucune sanction. L'OIT a cherché à pallier cette absence. Elle l'a fait en construisant un réseau d'obligations pour les Etats Membres et de procédures destinées, d'une part, à promouvoir et, d'autre part, à vérifier la mise en œuvre des normes qu'elle adopte chaque année à la Conférence internationale du Travail.

Dès l'adoption d'un nouvel instrument, les gouvernements doivent soumettre à leurs autorités compétentes, normalement au parlement, la nouvelle convention ou recommandation « en vue de la transformer en loi ou de prendre des mesures d'un autre ordre » (art. 19 de la Constitution de l'OIT) et faire rapport à cet égard. Ils doivent également, à la demande du Conseil d'administration du BIT, faire rapport sur l'état de leur législation et de leur pratique dans les domaines couverts par un ou plusieurs instruments.

Ces mesures de promotion valent pour l'ensemble des normes internationales du travail. Nous verrons plus loin les développements originaux auxquels a conduit le souci d'encourager spécialement la mise en œuvre des principes de la liberté syndicale.

D'autres méthodes d'intégration des normes de l'OIT dans les législations et les pratiques nationales ont vu progressivement le jour. Par exemple, des missions ont été chargées, dans des circonstances spécifiques, de faire le point dans un pays au regard de certains instruments; plusieurs de ces missions concernaient la liberté syndicale, comme celles qui ont examiné tout récemment la situation syndicale et les relations professionnelles dans des pays européens³. Des séminaires régionaux ou nationaux, organisés par l'OIT ou avec son aide, traitent régulièrement du droit national et international du travail. Les conférences régionales et d'autres organes de l'Organisation ont contribué à populariser les normes de l'OIT et appelé à la ratification de telle ou telle convention. Des fonctionnaires du BIT, notamment les conseillers régionaux pour les normes internationales du travail, ont pris l'habitude de discuter les problèmes avec les autorités gouvernementales, mais aussi avec les représentants des associations patronales et syndicales, et de les aider, le cas échéant, à surmonter les difficultés rencontrées; des fonctionnaires nationaux de plus en plus nombreux viennent aussi à Genève en stages de formation. Des manuels ont été publiés sur ces questions.

L'autre volet de l'activité de l'OIT dans ce domaine est le contrôle de l'application des conventions. Par la ratification, les Etats prennent l'engagement de respecter celles-ci. La Constitution de l'Organisation les oblige en outre à apporter la preuve qu'il en est bien ainsi: ils sont tenus de fournir des rapports, soit périodiques, soit en réponse à des plaintes, sur la manière dont ils mettent en œuvre, en droit et dans la pratique, l'instrument ratifié. Sur cette base s'est créé peu à peu un système de contrôle très complet, et dont les composantes apparaissent comme complémentaires. Certaines des procédures permettent un examen périodique de l'application des normes de l'OIT; d'autres reposent sur le dépôt de plaintes et peuvent être soit

générales, c'est-à-dire valables pour l'ensemble de ces normes, soit propres à certains instruments, en particulier à ceux qui traitent de la liberté syndicale.

Toutes ces procédures ont eu une influence majeure sur la mise en pratique des normes internationales, dans le domaine étudié notamment⁴. Nous analyserons cependant plus en détail les méthodes de protection propres à la liberté syndicale, car elles constituent sans aucun doute un des aspects les plus avancés de l'action de l'OIT.

Les procédures de contrôle

A. Les procédures générales

La manière dont s'effectue régulièrement un contrôle de l'application de l'ensemble des normes internationales du travail (y compris par conséquent celles qui traitent du droit de s'associer au sein d'organisations professionnelles) est bien connue⁵. Rappelons brièvement qu'un Etat doit fournir périodiquement, après avoir ratifié une convention, un rapport sur la façon dont il met en pratique les règles qui y sont contenues. Il est tenu de communiquer ce rapport aux organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs du pays; ces dernières peuvent adresser à l'OIT – et elles le font en fait de plus en plus souvent – toute remarque critique qu'elles jugent utile. Une commission d'experts indépendants examine ces rapports et ces remarques, ainsi que les autres informations à sa disposition. Si des difficultés apparaissent dans la mise en œuvre d'une convention, la commission formule des commentaires et les communique directement au gouvernement intéressé et, dans les cas les plus importants, elle les publie dans le rapport qu'elle soumet chaque année à la Conférence internationale du Travail. Celle-ci constitue en son sein, à chaque session, une commission spécialement chargée de l'application des normes, où se discutent, avec un représentant du gouvernement mis en cause, les situations les plus graves et la manière de mettre un terme aux manquements constatés. Elle fait rapport à la Conférence, en séance plénière, où un cas peut encore être débattu.

Ces organes ne sont pas des tribunaux; leurs décisions ne sont pas exécutoires, mais l'impact de ces observations et de ces discussions s'est malgré tout révélé important⁶, parce que les personnalités choisies comme experts font autorité, parce que les Etats sont cités et, quand les problèmes sont graves, appelés à s'expliquer publiquement devant un forum international, parce qu'aussi les critiques formulées sont publiées et peuvent être lues par tout un chacun, ce qui n'est plaisant pour aucun gouvernement et le pousse incontestablement à agir dans le sens souhaité.

L'analyse des réclamations et des plaintes⁷ à l'encontre d'un Etat, en violation d'un instrument ratifié, constitue une autre forme de contrôle valable pour l'ensemble des conventions. Elle présente évidemment un

caractère aléatoire puisqu'elle dépend du contenu des allégations déposées, voire du simple fait que l'on ait effectivement recours à ces moyens d'action. En effet, ces procédures n'ont pas toujours été utilisées; elles le sont davantage aujourd'hui, notamment en matière de liberté syndicale⁸. Lorsqu'une organisation de travailleurs ou d'employeurs soumet une réclamation recevable, le Conseil d'administration du BIT désigne en son sein un comité tripartite – c'est-à-dire où les groupes gouvernemental, employeur et travailleur sont également représentés – pour l'examiner. Celui-ci invite le gouvernement mis en cause à répondre aux allégations et il fait rapport au Conseil qui, s'il ne s'estime pas satisfait, rend publiques la réclamation et la réponse à celle-ci. Il peut aussi saisir du cas la commission d'enquête prévue par la Constitution de l'OIT. Cette commission, composée de personnalités éminentes choisies pour leur indépendance d'esprit, peut aussi être chargée d'une affaire par le Conseil sur plainte d'un délégué à la Conférence ou d'un autre Etat ayant ratifié l'instrument considéré.

Le recours à la commission d'enquête reste exceptionnel, même si les dispositions constitutionnelles la concernant ont été invoquées plus souvent ces dernières années, en particulier dans le domaine de la liberté syndicale. Citons, pour nous limiter à des exemples récents, le cas relatif à l'emploi de travailleurs de Haïti dans les plantations de canne à sucre en République dominicaine et à l'observation, par ces deux pays, entre autres des conventions n^{os} 87 et 98. Citons également le cas qui portait sur le respect par la Pologne des deux mêmes instruments. La commission d'enquête recherche les faits, mais, relevons-le, elle ne se borne pas à cette fonction: elle tente aussi de trouver aux problèmes rencontrés une solution conforme aux normes internationales du travail qui puisse convenir au pays considéré. Son rapport est publié et communiqué au Conseil d'administration; le gouvernement est appelé à indiquer s'il accepte les recommandations qui y sont contenues ainsi que, dans la négative, s'il souhaite soumettre le rapport à la Cour internationale de justice, qui tranche alors en dernier ressort.

Remarquons qu'ici encore les procédures comportent, outre le recours éventuel à la Cour, l'intervention à la fois d'organes représentatifs tripartites et d'un organe indépendant. Ici également, la discussion internationale et la publicité du rapport ne peuvent, dans la pratique, qu'inciter le gouvernement intéressé à assurer le plein respect des conventions considérées. Bien plus, le caractère contraignant de ces recommandations se trouve renforcé par les termes de l'article 33 de la Constitution de l'OIT: si le gouvernement ne se conforme pas, dans un délai prescrit, à ces recommandations, le Conseil d'administration peut proposer à la Conférence telle mesure qui lui paraîtra opportune pour en assurer l'exécution. C'est ainsi qu'on a suggéré de transférer le bureau du BIT, s'il en existe, hors du pays considéré, de refuser d'y organiser des réunions de l'OIT, voire de lui supprimer tout ou partie de l'assistance technique apportée par l'Organisation. Celle-ci a néanmoins préféré, dans chaque cas, poursuivre le dialogue plutôt que prendre des sanctions. Elle est parvenue en général, mais dans une mesure qui varie, à

convaincre ces gouvernements d'adopter des dispositions législatives ou administratives dans le sens recommandé. Ces Etats ont en outre été invités – exemple, parmi d'autres, de la complémentarité des procédures – à fournir régulièrement des rapports sur les suites données à ces recommandations, pour examen par la commission d'experts et la commission de la Conférence pour l'application des normes. A plusieurs reprises, des missions dites de «contacts directs» (nous reviendrons sur ces termes) se sont rendues sur place pour analyser les suites données aux recommandations.

B. La procédure de plainte en violation de la liberté syndicale

La protection renforcée de la liberté syndicale, à travers des mécanismes où, a-t-on pu écrire⁹, «l'art du possible, la frontière même de l'impossible ont été poussés le plus loin», se fonde sur la conviction que des associations patronales et syndicales libres et dynamiques constituent un élément essentiel d'un développement, d'un progrès soutenus. La liberté pour les organisations professionnelles de se constituer et d'agir revêt encore une importance toute spéciale pour le fonctionnement d'une organisation composée non seulement de représentants gouvernementaux, mais aussi de ceux des organisations nationales d'employeurs et de travailleurs.

L'OIT a donc établi, après avoir conclu en 1950 un accord avec les Nations Unies, une procédure qui fait intervenir trois instances essentiellement : le Comité de la liberté syndicale, organe tripartite désigné par le Conseil d'administration, examine chacun des cas (quelque 1 300 à ce jour) et fait rapport au Conseil lui-même ; dans des circonstances exceptionnelles (cinq affaires en tout jusqu'à présent), ce dernier renvoie le dossier à une commission d'investigation et de conciliation, composée de personnalités indépendantes, qui a pour mission d'enquêter sur les faits allégués et, de nouveau, d'examiner avec le gouvernement concerné les possibilités de surmonter les difficultés rencontrées, puis qui présente son rapport au Conseil d'administration. Là encore, ces mécanismes comportent des organes tripartites comprenant des délégués gouvernementaux, patronaux et syndicaux ainsi qu'un autre organisme indépendant des intérêts en cause, et c'est à la suite d'une discussion, au sein d'un forum international, de rapports publiés que le gouvernement est, le cas échéant, prié de modifier sa législation ou sa pratique.

La procédure suivie ne requiert pas, et cela constitue une innovation, la ratification par l'Etat mis en cause de telle ou telle convention en matière de liberté syndicale¹⁰. Elle n'exige pas même le consentement de l'Etat dans le cas concret, si ce n'est pour établir une commission d'investigation et de conciliation¹¹.

Le Comité de la liberté syndicale comprend neuf membres qui viennent, en nombre égal, du groupe gouvernemental, du groupe employeur et du groupe travailleur du Conseil d'administration ; de plus, son président est aujourd'hui indépendant de ces groupes. Il se réunit trois fois par an.

Les conditions prescrites pour le dépôt des plaintes contre les gouvernements et leur examen par ce comité répondent au souci d'éviter tout formalisme excessif : un télégramme, voire une carte postale suffisent pour soumettre des allégations. On a néanmoins prévu certaines garanties. On ne pouvait accepter n'importe quelle protestation : la procédure en aurait perdu de sa crédibilité et le comité aurait vu grossir encore un volume de travail déjà considérable. Pour être recevables, les plaintes doivent émaner soit d'un Etat (possibilité restée théorique), soit d'une association d'employeurs (le cas est rare), soit d'un syndicat (presque chaque fois). Ce doit être ou une véritable organisation de travailleurs – et non un groupement éphémère comme un comité de grève – qui, étant donné qu'il s'agit d'un syndicat¹² national, a un intérêt direct à faire valoir, ou une fédération syndicale internationale, si le problème affecte un de ses affiliés, ou une des grandes confédérations professionnelles dont l'intérêt est présumé du fait qu'elles jouissent d'un statut consultatif auprès de l'OIT.

Il fallait aussi établir des garanties en faveur de l'«accusé», du gouvernement dénoncé pour des atteintes aux droits syndicaux : ce dernier jouit toujours de la possibilité de donner la dernière réplique, dans l'échange des communications entre parties. Il reçoit, pour y rétorquer, les allégations et les informations complémentaires envoyées le cas échéant par le plaignant ; ses propres commentaires ne sont plus, en règle générale, transmis aux plaignants ; si néanmoins le comité décide de le faire, les nouvelles observations des plaignants sont envoyées au gouvernement. Le comité a également le souci de protéger les gouvernements contre des accusations non fondées et il a rejeté les allégations qui n'étaient pas étayées par des preuves suffisantes.

D'une manière plus générale, il convient que les méthodes de travail du comité inspirent confiance aux Etats. Ceux-ci doivent comprendre qu'il est en fin de compte dans leur intérêt de répondre aux accusations portées contre eux, de réfuter les allégations non fondées, de relever le caractère excessif de certaines autres, d'expliquer les obstacles rencontrés à la mise en œuvre de principes de la liberté syndicale. Leur collaboration pendant l'examen d'une affaire (comme, plus tard, pour les suites données aux éventuelles recommandations), d'une part, garantit que la situation à laquelle ils font face sera dûment prise en considération et, d'autre part, constitue un gage de l'heureux dénouement de la procédure. La manière dont cette dernière fonctionne depuis plus de trente ans démontre que cet esprit de coopération a prévalu dans la très grande majorité des cas.

Le comité dispose d'ailleurs de divers moyens pour inciter un gouvernement à accepter le dialogue : appels, plus ou moins insistants, qu'il adresse au gouvernement, voire au chef de l'Etat, à travers son rapport, et donc publiquement, contacts pris par le président du comité avec les délégués du gouvernement en cause à la Conférence internationale du Travail, ou encore contacts établis avec l'aide des bureaux extérieurs du BIT. En cas d'échec, il est loisible au comité d'examiner une affaire par défaut, c'est-à-dire en

l'absence de la réponse attendue; il peut aussi donner une publicité particulière aux allégations présentées, aux recommandations formulées et à l'attitude négative du gouvernement.

Si, d'autre part, les allégations se révèlent très graves, le Directeur général du BIT peut désigner, dès la réception de la plainte, un représentant chargé d'établir sur place des contacts préalables, d'obtenir de premières informations et de souligner l'importance d'une complète collaboration aux diverses phases de la procédure.

Il fallait encore que le comité soit à même de trancher sur la base d'éléments suffisants. Il peut inviter les plaignants ou le gouvernement à fournir des renseignements complémentaires. Bien plus, si la procédure est en principe écrite et que le comité décide sur dossier, d'autres formules ont été trouvées pour obtenir des informations plus détaillées et plus précises. Il a, en particulier, invité les gouvernements intéressés à recevoir des missions dites de «contacts directs», méthode utilisée d'ailleurs aussi, et sur une large échelle, dans le cadre de l'examen périodique des conventions ratifiées. Si la réponse est positive, un représentant de l'OIT, choisi ou non parmi les fonctionnaires du Bureau, est envoyé sur place pour relever les faits et rechercher une solution. Ces missions ne consistent nullement en une espèce d'enquête internationale; elles permettent au contraire à la personne choisie pour son impartialité et son objectivité de nouer le dialogue avec les parties concernées, de discuter de manière moins formelle les problèmes rencontrés, de clarifier la situation et d'établir un climat propice à la recherche des solutions¹³.

Le comité a encore décidé, bien que plus rarement, d'entendre les parties ou l'une d'entre elles en vue d'obtenir des données plus complètes sur une affaire et, éventuellement ici encore, d'examiner les issues possibles, de tenter une conciliation sur la base des principes de la liberté syndicale.

Le rôle du comité en effet, il l'a encore rappelé tout récemment¹⁴, n'est pas de condamner un pays: il n'a pas la compétence pour le faire et il ne peut pas donner force exécutoire à ses conclusions. Il formule des recommandations qui, approuvées par le Conseil d'administration, sont transmises au gouvernement pour lui permettre de venir à bout d'une situation conflictuelle, en s'inspirant des normes de l'OIT en la matière. Toute la procédure tend à ce but, mais plus les problèmes se révèlent complexes ou graves, plus les moyens imaginés pour développer ce dialogue constructif et trouver des solutions conformes aux conventions sont élaborés. Nous venons de citer les missions de contacts directs et l'audition des parties. La coopération technique a également permis, plus d'une fois, de résoudre des difficultés dans la mise en œuvre de certains instruments, pour ne rien dire des missions effectuées par de hauts fonctionnaires du Bureau et des contacts moins formels qu'ils ont établis. Nous avons souligné aussi la mission de conciliation, à côté de celle d'investigation, de la commission à laquelle on renvoie l'affaire dans des cas exceptionnels.

Il reste que le Comité de la liberté syndicale exerce également une pression certaine pour voir aboutir ses recommandations, qu'elles soient

provisaires (lorsqu'il demande, par exemple, que soient prises des mesures urgentes) ou définitives. Il le fait, lui aussi, par des moyens de publicité : ses conclusions sont publiées (d'abord comme document du Conseil d'administration, puis dans le *Bulletin officiel* du BIT) et discutées (publiquement) au sein de cette assemblée internationale qu'est le Conseil d'administration. Ce dernier, en approuvant les recommandations, pourrait aussi adopter les autres mesures que nous avons déjà évoquées à propos des procédures générales de plainte.

Relevons d'ailleurs que la simple éventualité d'une plainte ou son dépôt ont parfois incité les parties à régler leur différend, pour éviter qu'il ne soit soumis à une instance internationale, ou à trouver, une fois la plainte présentée, un arrangement avant que la procédure entamée ne soit épuisée¹⁵.

Le comité invite enfin fréquemment le gouvernement intéressé à le tenir informé des suites données aux recommandations ou, autre exemple de la complémentarité des procédures, demande à la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations de suivre les développements de la situation dans les pays qui ont ratifié les conventions en cause.

Les principes mis en œuvre

Les divers organes que nous venons de mentionner ont fondé leurs recommandations sur les normes des conventions de l'OIT ayant trait à la liberté syndicale. Mais ces instruments ne pouvaient pas donner une réponse immédiate à tous les problèmes qui surgissent lorsque, conformément à leur mandat, la commission d'experts ou la commission de la Conférence vérifient le respect des dispositions qui y sont contenues ou lorsque le Comité de la liberté syndicale examine les plaintes dont on le saisit. Les organes de contrôle ont donc été amenés à formuler, sur la base de ces normes, des principes plus précis sur des questions concrètes. Quand des situations analogues se sont ensuite présentées, ils ont naturellement invoqué les précédents ; ainsi s'est développé progressivement un corps de principes, un véritable code de conduite dont les Etats sont invités à s'inspirer pour mettre en œuvre, dans la législation et dans la pratique, les normes sur la liberté syndicale.

Il n'est pas sans intérêt d'évoquer brièvement ces principes¹⁶ en soulignant déjà leur importance pour la mise en œuvre des droits syndicaux.

La liberté de former des organisations professionnelles et de s'y affilier

Ces libertés, consacrées par l'article 2 de la convention n° 87, paraissent rarement refusées, mais souvent encore elles font l'objet de restrictions,

notamment au détriment des travailleurs ruraux et des fonctionnaires. Cela explique l'adoption récente d'une convention et d'une recommandation qui traitent des organisations de travailleurs ruraux et de leur rôle dans le développement économique et social, ainsi que d'instruments (une convention et une recommandation également) sur la protection du droit d'organisation et les procédures de détermination des conditions d'emploi dans la fonction publique².

Les travailleurs devraient pouvoir choisir librement leur syndicat, ce qui n'est pas toujours le cas : les limitations peuvent s'avérer plus ou moins subtiles. Il peut s'agir par exemple de pressions indirectes qu'ils subissent pour ne pas adhérer à telle organisation syndicale (déclarations musclées des autorités à l'encontre d'une confédération, discrimination dans l'octroi de locaux ou de subsides, etc.). Il peut s'agir aussi des conditions à respecter pour créer un syndicat (nombre minimum d'adhérents, structure et composition de l'association, etc.) ; si les organes de contrôle ont admis certaines exigences de forme, ils ont souligné qu'elles ne devaient pas être telles qu'elles entravent la constitution d'un syndicat.

La question s'est posée de savoir si la distinction établie dans de nombreux pays entre les syndicats selon leur degré de représentativité ne prêtait pas à critique. Les organes de contrôle ont répondu négativement, une telle notion figurant d'ailleurs dans la Constitution de l'OIT pour la désignation des représentants des employeurs et des travailleurs. Mais il convient, ont-ils poursuivi, pour prévenir les abus, de vérifier si les critères choisis pour décider de cette représentativité sont objectifs, préétablis, concluants – en particulier le nombre d'affiliés – et rechercher si la priorité ou l'exclusivité accordée à certaines organisations professionnelles en matière de représentation ne risque pas de limiter substantiellement l'activité des syndicats minoritaires, et donc d'influencer les travailleurs dans le choix d'une organisation. Les avantages réservés à certains syndicats ne devraient pas dépasser une priorité dans la représentation, spécialement aux fins de négociations collectives, dans la consultation par les gouvernements, ou encore la désignation de délégués auprès de certains organismes.

Saisi de plaintes relatives au monopole syndical dans certains pays, le Comité de la liberté syndicale a déclaré apprécier pleinement le souhait d'un gouvernement de promouvoir un mouvement syndical fort et d'éviter les défauts liés à une multiplicité injustifiée de petits syndicats qui se font concurrence et dont la faiblesse peut mettre en danger l'indépendance. Il a toutefois ajouté que les gouvernements devaient, dans de tels cas, chercher à encourager les syndicats à se grouper volontairement au sein d'organisations fortes et unies, et ne pas leur imposer, par la loi, une unification qui priverait les travailleurs du libre exercice de leur droit d'association et irait ainsi à l'encontre des normes contenues dans les conventions sur la liberté syndicale.

Le principe de la libre création des organisations professionnelles suppose enfin l'absence de toute forme, directe ou indirecte, d'autorisation

préalable à leur constitution. S'il a été relativement rare qu'un syndicat se soit plaint de devoir obtenir expressément l'agrément des autorités gouvernementales, certaines conditions prévues par la loi ou par un règlement ont abouti à des situations analogues. Prenons les cas où une organisation de travailleurs, pour pouvoir fonctionner, devait recevoir, à la discrétion de l'administration, l'approbation de ses statuts ou la personnalité juridique ; parfois aussi, elle était tenue de se faire enregistrer, dans les mêmes conditions, auprès des pouvoirs publics (il est arrivé que l'enregistrement, bien que facultatif, entraînait de tels avantages que toute organisation désireuse d'exercer normalement ses activités devait remplir cette formalité). Les organes de contrôle ont vérifié dans chaque dossier si les dispositions légales ou administratives ne revenaient pas à exiger le consentement des autorités publiques.

**Le droit de se fédérer, de se confédérer,
d'adhérer à des organisations internationales d'employeurs
et de travailleurs**

La formation de fédérations ou de confédérations professionnelles (art. 5 de la convention n° 87) a soulevé peu de problèmes spécifiques ; ce sont le plus souvent ceux-là mêmes que connaissent les organisations de base. En revanche, l'adhésion aux grandes confédérations internationales a suscité les réticences de plus d'un gouvernement ; certains ont été jusqu'à l'interdire. D'autres, plus nombreux, ont rendu difficiles, voire impossibles, les relations entre les confédérations et leurs affiliés nationaux : interdiction, pour le délégué national, de se rendre à une réunion d'un syndicat international ou, pour le représentant de ce dernier, de pénétrer dans le pays, interdiction pour le syndicat international d'organiser une réunion dans le pays ou d'aider financièrement la fédération nationale, restrictions à l'échange de publications, etc.

**La protection contre les suspensions ou les dissolutions
administratives**

Un syndicat, une association patronale ou leurs membres ne jouissent pas de l'impunité et peuvent encourir des sanctions en cas de délit. Mais les autorités publiques n'ont pas, de leur côté, à user de la menace ou de leurs pouvoirs pour contrarier l'action syndicale. Dans un sens comme dans l'autre, des abus peuvent se commettre et les organes de contrôle ont estimé que, pour offrir toutes les garanties nécessaires, des mesures aussi graves que la suspension ou la dissolution des organisations professionnelles ne devaient se prendre que par la voie judiciaire. D'une manière générale d'ailleurs, nous allons le voir, ils ont souvent insisté sur le rôle des tribunaux pour la protection des droits des associations patronales et syndicales.

La suspension ou la dissolution de ces associations affectent, d'autre part, la représentation professionnelle des travailleurs ou des employeurs et le Comité de la liberté syndicale a souligné que de telles sanctions ne devaient être adoptées qu'en dernier recours, après avoir épuisé d'autres moyens moins radicaux à l'égard de l'organisation dans son ensemble ; en outre, la responsabilité pénale que pourraient encourir des syndicalistes pour avoir commis des actes répréhensibles ne devrait en aucune façon entraîner des mesures privant les syndicats eux-mêmes, ou l'ensemble de leurs dirigeants, de leurs possibilités d'action.

Le libre fonctionnement des organisations professionnelles

La gravité des situations examinées a évidemment beaucoup varié. Parmi les plus sérieuses figurent celles où un gouvernement interdit à un syndicat ou aux syndicats toute activité, ce qui revient à une interdiction des associations elles-mêmes. Quelquefois également, les autorités ont placé une ou plusieurs organisations syndicales sous leur tutelle (avec destitution des dirigeants élus, nomination d'un administrateur provisoire, voire blocage des fonds syndicaux et occupation des locaux). Le plus souvent, toutefois, les problèmes soulevés étaient plus limités. Ils ont amené les organes de contrôle à préciser, en s'inspirant de l'article 3 de la convention n° 87, les garanties de base indispensables à l'exercice normal des activités syndicales.

Une organisation syndicale a le droit d'élire librement ses dirigeants, c'est-à-dire de le faire sans pression ni approbation des pouvoirs publics ; les conditions d'éligibilité, si la loi en fixe, doivent être raisonnables. C'est aux membres, voire aux tribunaux, qu'il incombe, le cas échéant, de destituer un dirigeant, non aux autorités administratives.

Ces dernières n'ont pas non plus à contrôler l'action des syndicats. Il est évident, pour reprendre un cas déjà ancien, que la présence d'un fonctionnaire aux réunions syndicales, avec la possibilité d'enregistrer les débats ou d'y participer, a été considérée comme inacceptable. Il ressort, d'autre part, de bien des affaires que les dirigeants syndicaux ont été en butte à des mesures qui entravaient l'exercice de leur mandat, à commencer – nous y reviendrons – par l'arrestation.

L'action des organisations syndicales ne se limite pas au strict domaine professionnel, puisque le choix d'une politique générale, dans les domaines économique et social en particulier, affecte directement la condition des salariés, et les organes de contrôle de l'OIT ont fait observer qu'on ne pouvait interdire aux syndicats toute activité politique. En revanche, ils ont toujours considéré que les dispositions qui associent étroitement les syndicats à un parti politique sont incompatibles avec les principes de la liberté syndicale.

Les syndicats possèdent encore, aux termes de la convention n° 87, le droit d'élaborer leurs statuts et leurs règlements et d'organiser leur vie interne (tenue des assemblées et autres réunions, modalités de vote, contrôle

financier, etc.). Si l'on peut concevoir qu'un Etat légifère à ce propos afin d'assurer aux syndiqués de la base des garanties minimales, il convient cependant, ont dit en substance les organes de contrôle, de garder la mesure et de respecter le principe fondamental qui est de laisser aux organisations professionnelles elles-mêmes le soin de régler ces questions.

Des plaintes nombreuses ont porté sur différents aspects de la protection des biens syndicaux et sur les limites inévitables à cette protection, en cas d'irrégularités: financement des syndicats (en particulier, fixation des cotisations), contrôle de la gestion financière, saisie, blocage, confiscation des fonds, occupation et perquisition des locaux, etc. En bref, le Comité de la liberté syndicale a, une fois de plus, considéré que, si un contrôle s'avérait nécessaire puisque, répétons-le, les syndicats ne jouissent d'aucune immunité en la matière, ce contrôle devrait être judiciaire.

Dans certaines affaires, la question était moins de savoir si le gouvernement avait agi dans le respect des principes consacrés que de trouver une solution acceptable par chacune des parties à des problèmes particulièrement complexes et délicats, solution conforme, cela va sans dire, aux conventions sur la liberté syndicale. Le rôle de conciliateur qui incombe au comité est alors apparu plus nettement encore. Ainsi la dévolution des biens de l'ancienne organisation corporatiste constituait sans aucun doute, dans l'Espagne d'aujourd'hui, une pierre d'achoppement en matière de relations professionnelles. Saisi de l'affaire, le comité a souligné l'importance d'une consultation des organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs pour rechercher une destination définitive aux biens accumulés par l'ancienne organisation officielle; la solution, a-t-il ajouté, devait s'inspirer du principe de l'affectation des biens à la finalité à laquelle ils étaient destinés, et non pas être fonction du montant respectif des contributions versées par les employeurs et par les travailleurs à la défunte institution. La dévolution des avoirs confisqués à la fin de la guerre civile aux organisations de travailleurs et à certaines associations d'employeurs devait faire l'objet de négociations entre le gouvernement et les représentants des organisations professionnelles concernées, afin d'aboutir rapidement à un accord acceptable pour les intéressés.

La promotion de la négociation collective

Les droits, les garanties que nous venons d'évoquer constituent autant de conditions indispensables pour permettre aux organisations professionnelles de remplir leur rôle de promotion et de défense des intérêts de leurs membres. La négociation collective apparaît comme un moyen fondamental pour réaliser cet objectif.

La convention n° 98 demande aux Etats de développer la négociation volontaire de conventions collectives de travail et de prendre, si nécessaire, des mesures appropriées en ce sens (comme la création de comités paritaires); elle est complétée par la convention n° 154 et la recommandation

n° 163 concernant la promotion de la négociation collective. En outre, la convention n° 151 sur les relations de travail dans la fonction publique se réfère aux moyens à adopter « pour encourager et promouvoir le développement et l'utilisation les plus larges de procédures permettant la négociation des conditions d'emploi entre les autorités publiques intéressées et les organisations d'agents publics, ou de toute autre méthode permettant aux représentants des agents publics de participer à la détermination desdites conditions » (art. 7).

Dans plusieurs cas, le Comité de la liberté syndicale a insisté pour que les employeurs reconnaissent, aux fins de négociations, les organisations représentatives des travailleurs qu'ils occupent.

D'autres affaires, surtout récemment, portaient sur les limitations apportées aux négociations salariales, dans le cadre d'une politique stricte des revenus: des gouvernements ont estimé que la situation du moment exigeait des mesures de stabilisation et ont empêché, pendant des périodes plus ou moins longues, la libre détermination des salaires par les parties aux négociations. Le comité a attiré l'attention sur l'importance de l'autonomie de celles-ci, mais il ne s'est pas contenté de constater, le cas échéant, une divergence entre une certaine politique et les normes de l'OIT en la matière. Il a d'abord indiqué les limites admissibles à l'intervention autoritaire de l'Etat dans la fixation des salaires¹⁷: lesdites restrictions devraient être exceptionnelles, limitées à l'indispensable et ne pas dépasser un temps raisonnable; elles devraient s'accompagner, en outre, de garanties pour la protection du niveau de vie des travailleurs. Mais le comité n'a pas voulu en rester là et a suggéré, à plus long terme, une politique consentie des revenus: il s'est référé à des moyens visant à inciter les parties aux négociations à tenir compte volontairement dans leurs discussions de considérations relatives à la politique économique et sociale du gouvernement et à la sauvegarde de l'intérêt général. Il faut en premier lieu, a-t-il indiqué, que les objectifs reconnus comme d'intérêt général aient fait l'objet de larges consultations entre les pouvoirs publics et les organisations de travailleurs et d'employeurs, conformément aux principes énoncés dans la recommandation (n° 113) sur la consultation aux échelons industriel et national, 1960; si l'on veut, en effet, qu'employeurs et travailleurs tiennent davantage compte de l'intérêt général dans leur action, il est indispensable, a-t-il poursuivi, que leurs organisations respectives soient étroitement associées à la définition de ce qui est considéré comme l'intérêt général. Le comité a toutefois souligné que les parties devraient rester libres de leur décision finale; d'ailleurs, leur adhésion et leur concours demeurent des facteurs déterminants de l'efficacité de telles politiques.

Le droit de grève

Les conventions de l'OIT ne traitent pas, on le sait, de la grève d'une manière explicite, mais les organes de contrôle ont eu, à maintes reprises,

l'occasion de se prononcer sur ce point et de formuler ainsi un ensemble de principes. La convention n° 87, a constaté le Comité de la liberté syndicale, reconnaît aux syndicats, organisations de travailleurs ayant pour but de promouvoir et de défendre leurs intérêts professionnels (art. 10), le droit de formuler leur programme d'action et d'organiser leurs activités (art. 3), dont découle, en particulier, le droit de négocier avec les employeurs, ou celui d'exprimer leur point de vue sur des questions économiques et sociales touchant aux intérêts professionnels de leurs membres; c'est en partant du droit ainsi reconnu aux syndicats que le comité a également considéré le droit de grève comme un moyen légitime, et même essentiel, dont disposent les travailleurs pour promouvoir et défendre leurs intérêts professionnels.

Ce droit reconnu, le comité a toutefois été amené, à travers les très nombreux cas concrets qu'il a traités, à en indiquer les limites: il a admis les restrictions apportées à son exercice pour des raisons de sécurité dans les entreprises, d'une part, et, d'autre part, pendant le déroulement des procédures de conciliation et d'arbitrage volontaires, ou pendant la durée de validité d'une convention collective; il a également admis l'interdiction des grèves purement politiques, ou encore la suspension du droit de grève dans des situations de crise nationale, économique notamment, aiguë. Dans certains cas, il a suggéré, plutôt que de prohiber la grève, d'assurer un service minimum sur les lieux de travail. Il a enfin accepté l'interdiction des grèves dans la fonction publique et les services essentiels (au sens strict), mais à condition de prévoir pour les travailleurs des garanties compensatrices, sous forme de procédures de conciliation et d'arbitrage impartiales et rapides, avec la participation des intéressés; les sentences arbitrales devraient toujours avoir force obligatoire et être exécutées rapidement.

La lutte contre les pratiques antisyndicales

Quand un employeur refuse d'embaucher un travailleur syndiqué, le mute, le rétrograde, le licencie, etc., cette mesure ne constitue évidemment pas en soi une pratique discriminatoire. Elle le deviendrait si cet employeur procédait de la sorte en raison de l'affiliation ou des activités syndicales du travailleur, en bref, s'il agissait avec un mobile antisyndical.

Les conventions n° 98 (art. 1) et n° 151 (art. 4) disposent à cet effet que les travailleurs doivent bénéficier d'une protection adéquate contre tous les actes de discrimination en matière d'emploi (voir aussi l'article 1 de la convention n° 135 ainsi que l'article 5 de la convention (n° 158) sur le licenciement, 1982).

Les affaires examinées par le comité ont confirmé que les dirigeants syndicaux sont, plus que d'autres, les victimes de représailles; il en va de même des grévistes ainsi que des fondateurs d'une organisation professionnelle.

Dans un nombre appréciable de cas, une solution satisfaisante pour les parties a finalement été trouvée; bien des syndicalistes licenciés ont

notamment été réintégrés. Mais une des difficultés majeures en la matière est de démontrer – d'ailleurs tant devant les autorités nationales que devant les organismes internationaux – le caractère antisyndical des congédiements ou autres décisions de la direction de l'entreprise. Certes, le problème de la preuve n'est pas propre à ce domaine et le Comité de la liberté syndicale a souvent reçu, par exemple, des informations contradictoires des plaignants et du gouvernement concerné. Il est cependant ici particulièrement épineux puisqu'il faut établir non pas un acte mais une intention : celle de porter atteinte à la liberté syndicale dans l'emploi. Le comité, citant par exemple la recommandation n° 143 (voir aussi l'article 9 de la convention n° 158), a ainsi suggéré, parmi les moyens propres à offrir des garanties contre de telles pratiques, le renversement de la charge de la preuve, c'est-à-dire l'obligation faite à l'employeur de démontrer que la mesure prise était en réalité justifiée.

Très peu d'affaires, au contraire, ont porté sur la protection des organisations syndicales contre l'ingérence d'employeurs ou d'associations patronales (ainsi, sur la création de «syndicats maison») (voir l'article 2 de la convention n° 98 et l'article 5 de la convention n° 151).

Les méthodes adoptées pour lutter contre ces pratiques varient. Elles dépendent, dans chaque Etat, du cadre historique, social et juridique dans lequel le syndicalisme s'est développé, de la puissance des organisations professionnelles, de l'expérience de leurs dirigeants, du rôle respectif de la législation et des conventions collectives dans le système juridique concerné, etc. Les organes de contrôle vérifient essentiellement si les travailleurs bénéficiaient en fait d'une protection appropriée.

Le Comité de la liberté syndicale a par ailleurs été saisi de plaintes sur les désavantages dont auraient à souffrir les travailleurs non syndiqués, ou affiliés à un syndicat déterminé plutôt qu'à un autre, et qui seraient liés à des accords ou à des pratiques de sécurité syndicale (permettant de limiter l'emploi dans certaines professions, ou accordant d'autres bénéfices aux membres d'un syndicat déterminé). Les organes de contrôle se sont appuyés sur les débats qui ont précédé l'adoption des conventions n°s 87 et 98 pour refuser d'examiner ces allégations : il en ressort, en effet, que ces instruments ne doivent, en aucune façon, être interprétés comme autorisant ou interdisant ces clauses et ces pratiques et que de telles questions relèvent de la réglementation et des usages nationaux ; la situation serait toute différente, et incompatible avec les principes de liberté syndicale, si la sécurité syndicale ne reposait pas sur une entente, même tacite, entre les parties, mais était imposée par la loi.

La liberté syndicale et les droits de l'homme

Au-delà des difficultés ponctuelles que rencontrent les gouvernements dans la mise en pratique des principes de liberté syndicale, les organes de contrôle ont très vite constaté que la liberté syndicale ne peut vraiment se développer que dans un climat général de respect des libertés publiques. La

Conférence internationale du Travail l'a fortement souligné en 1970 dans la résolution concernant les droits syndicaux et leurs relations avec les libertés civiles.

La jouissance de certaines de ces libertés présente une importance toute spéciale pour l'exercice des droits syndicaux. Citons, en tout premier lieu, les garanties contre les exécutions sommaires, les mauvais traitements et les arrestations arbitraires; ajoutons que, sur ce dernier point, le Comité de la liberté syndicale a reçu un nombre impressionnant de plaintes; il a estimé que, si les syndicalistes ne pouvaient pas se prévaloir d'une quelconque immunité contre d'éventuelles poursuites, ils devaient cependant être jugés rapidement, selon une procédure judiciaire régulière, et qu'ils ne devaient pas être inquiétés pour des activités syndicales normales.

Mentionnons aussi l'inviolabilité des locaux syndicaux (sous réserve de perquisitions, mais menées dans les cas autorisés par la loi sur mandat d'une autorité judiciaire), du secret de la correspondance et des conversations syndicales, de la liberté de mouvement, du droit de réunion (publique et privée)¹⁸. Des problèmes spéciaux se sont posés à ce propos dans les plantations, quand les travailleurs vivent et habitent sur les terres et dans les maisons de grands propriétaires fonciers; le comité a insisté pour que les dirigeants syndicaux aient accès à ces domaines, malgré leur caractère privé, et que les travailleurs puissent y organiser des réunions.

Faut-il citer enfin la liberté d'expression, liberté de la presse syndicale et liberté de parole?

Remarques finales

Les recommandations du Comité de la liberté syndicale, comme celles des autres organes de contrôle de l'OIT, n'ont pas, nous l'avons dit, force exécutoire. Pourtant, l'Organisation peut se prévaloir de succès certains dans la mise en œuvre des normes internationales du travail, en particulier dans le domaine des droits syndicaux. Certes, des violations de ces droits se produisent quotidiennement ou presque; certes, il est quelquefois des situations qui semblent sans véritable issue, où aucune solution d'ensemble ne paraît se dégager. Néanmoins, on constate, même là, des progrès partiels, peut-être, mais très réels. Et ces affaires ne doivent pas cacher toutes celles où des syndicalistes et des dirigeants employeurs arrêtés sommairement ont été libérés (ou s'ils sont poursuivis pour des activités non syndicales, jugés dans des conditions dignes de ce nom), où des travailleurs licenciés par représailles ont été réintégrés dans leur entreprise, où une législation peu compatible avec les conventions sur la liberté syndicale a été amendée, où, plus profondément, le dialogue a repris entre les autorités gouvernementales et ces acteurs essentiels de la vie publique que sont les organisations d'employeurs et de travailleurs.

Ces succès, l'Organisation les doit à un système de contrôle qui a été conçu avec réflexion et soin et qui s'est construit progressivement. Nous

avons cherché à en mettre en relief quelques traits saillants. Un équilibre d'abord y est respecté entre les organes techniques, dont les membres sont choisis pour leur indépendance et leurs hautes qualifications personnelles, et les organismes représentatifs où siègent des délégués des gouvernements, des employeurs et des travailleurs (nul ne conteste que la participation de ces deux derniers groupes a marqué ces procédures d'une empreinte profonde et a renforcé leur efficacité). Nous avons signalé ensuite le souci de faire, à la lumière des normes de l'OIT, l'analyse objective et techniquement irréprochable d'une situation et de formuler des commentaires qui soient un appel au dialogue et à la coopération plutôt qu'une critique ou qu'une condamnation. Nous nous sommes référés enfin à l'action conjuguée de la diplomatie et de sanctions au moins morales : d'une part, des contacts sont engagés avec le gouvernement et les organisations professionnelles dans le pays mis en cause et des efforts de conciliation sont entrepris pour trouver une solution acceptable et conforme aux normes internationales du travail ; d'autre part, la publicité donnée aux rapports des organes de contrôle et leur discussion au sein de réunions internationales – pour ne rien dire des autres mesures qui, nous l'avons vu, peuvent aussi être prises – poussent aussi le gouvernement à agir dans le sens souhaité.

Beaucoup reste à faire, cela va sans dire, pour que les droits des associations patronales ou syndicales soient toujours et partout respectés. Mais n'en est-il pas ainsi de tout droit ? Il faut aussi regarder en arrière, mesurer le chemin parcouru : les réalisations que nous venons de décrire auraient paru utopiques au début de ce siècle ; des tentatives de réglementation internationale de la liberté syndicale ont échoué entre les deux guerres. Une protection internationale existe maintenant dans ce domaine. Les organes qui en sont chargés, au-delà des problèmes concrets qu'ils cherchent à résoudre, visent à permettre aux associations patronales comme aux syndicats de participer librement et réellement au dialogue social et d'apporter leur contribution à la réponse que chaque Etat doit donner aux formidables défis économiques et sociaux qui lui sont jetés aujourd'hui, et qui seront peut-être encore plus formidables demain.

Notes

¹ Pour reprendre le mot de P. Juvigny : « La protection juridique des droits de l'homme sur le plan international », *Revue internationale de sciences sociales* (Paris, UNESCO), vol. XVIII, 1966, p. 65.

² Citons aussi d'autres instruments, plus récents, qui traitent d'aspects spécifiques de la question : la convention (n° 135) et la recommandation (n° 143) concernant les représentants des travailleurs, 1971 ; la convention (n° 141) et la recommandation (n° 149) sur les organisations de travailleurs ruraux, 1975 ; la convention (n° 151) et la recommandation (n° 159) sur les relations de travail dans la fonction publique, 1978 ; la convention (n° 154) et la recommandation (n° 163) sur la négociation collective, 1981.

³ BIT: *La situation syndicale et les relations professionnelles en Hongrie; La situation syndicale et les relations professionnelles en Norvège* (Genève, 1984).

⁴ Voir sur ce point A. J. Pouyat: «Les normes et les procédures de l'OIT en matière de liberté syndicale: un bilan», *Revue internationale du Travail*, mai-juin 1982, pp. 309-325.

⁵ Nicolas Valticos: *Droit international du travail*, tome 8 du *Traité de droit du travail*, publié sous la direction de G. H. Camerlynck (Paris, Dalloz, 1983), deuxième édition.

⁶ Voir notamment E. A. Landy: *The effectiveness of international supervision. Thirty years of ILO experience* (Londres, Stevens & Sons, 1966); BIT: *L'impact des conventions et recommandations internationales du travail* (Genève, 1977).

⁷ Voir les articles 24 à 34 de la Constitution de l'OIT. Pour une analyse en profondeur de ces procédures notamment, voir K. T. Samson: «Procedural Law», dans l'ouvrage publié sous la direction de B. G. Ramcharan: *International law and fact-finding in the field of human rights* (La Haye, Martinus Nijhoff, 1982), pp. 41-63.

⁸ Pour des statistiques récentes, voir *Rapport du Directeur général à la 70^e session* (1984) de la Conférence internationale du Travail, p. 40.

⁹ Nicolas Valticos: «Les méthodes de la protection internationale de la liberté syndicale», *Recueil des cours*, Académie de droit international (Leyde, A. W. Sijthoff, 1976), 1975, vol. I, p. 85.

¹⁰ Sur les fondements juridiques de ce mécanisme, *ibid.*, p. 95.

¹¹ Quand les conditions nécessaires à l'établissement d'une commission d'enquête ne sont pas réunies.

¹² Les mêmes règles s'appliquent aux associations patronales.

¹³ Voir à ce propos Nicolas Valticos: «Une nouvelle forme d'action internationale: les «contacts directs» de l'OIT en matière d'application de conventions et de liberté syndicale», *Annuaire français de droit international* (Paris, Editions du Centre national de la recherche scientifique), XXVII, 1981, pp. 477-489.

¹⁴ 234^e rapport du Comité de la liberté syndicale, 226^e session du Conseil d'administration du BIT, doc. GB.226/5/18, paragr. 27.

¹⁵ Voir G. von Potobsky: «La protection des droits syndicaux: L'œuvre accomplie en vingt ans par le Comité de la liberté syndicale», *Revue internationale du Travail*, janv. 1972, p. 90.

¹⁶ Pour un exposé systématique de ces principes, voir BIT: *La liberté syndicale. Recueil de décisions du Comité de la liberté syndicale du Conseil d'administration du BIT* (Genève, 1976), deuxième édition. *Liberté syndicale et négociation collective. Etude d'ensemble de la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations*, Conférence internationale du Travail, 69^e session, 1983, rapport III (partie 4 B).

¹⁷ Pour un exposé détaillé de cette question, voir Alfred Pankert: «L'influence des gouvernements sur les négociations salariales: les limites fixées par les normes internationales du travail», *Revue internationale du Travail*, sept.-oct. 1983, pp. 627-639.

¹⁸ Jean-Michel Servais: «La liberté syndicale, l'inviolabilité des locaux syndicaux, le secret de la correspondance et des conversations syndicales», *Revue internationale du Travail*, mars-avril 1980, pp. 233-244.