



Organisation
internationale
du Travail

Le système de contrôle de l'OIT: UN GUIDE POUR LES MANDANTS



CONTRÔLE RÉGULIER

Les normes internationales du travail (NIT) sont étayées par un système de contrôle unique, composé d'experts juridiques indépendants et d'organes tripartites

Le contrôle régulier aide les Etats Membres à donner effet aux NIT pour la poursuite du travail décent et du développement durable.



PROCÉDURES SPÉCIALES

Les normes internationales du travail (NIT) sont étayées par un système de contrôle unique, composé d'experts juridiques indépendants et d'organes tripartites

Les procédures spéciales permettent aux mandants de soulever auprès de l'OIT des manquements allégués dans la manière dont les Etats donnent effet aux NIT ou réalisent les principes fondamentaux de l'OIT.

Le système de contrôle de l'OIT:

Un guide pour les mandants

Depuis 1919, [l'Organisation internationale du Travail \(OIT\)](#) établit et développe un système de [normes internationales du travail \(NIT\)](#) sur un ample éventail de questions qui se posent quotidiennement dans le monde du travail, ainsi qu'un système de contrôle unique faisant progresser la mise en œuvre effective des NIT au niveau national.

La [Déclaration du centenaire de l'OIT sur l'avenir du travail \(2019\)](#) a réaffirmé que l'élaboration, la promotion, la ratification et le contrôle des NIT revêtent une importance fondamentale pour l'Organisation. Dans son deuxième centenaire l'OIT doit, de ce fait, posséder et promouvoir un corpus clairement défini, solide et à jour de NIT et améliorer la transparence. Les NIT doivent également refléter les évolutions du monde du travail, protéger les travailleurs et tenir compte des besoins des entreprises durables, et être soumises à un contrôle efficace et faisant autorité. L'OIT doit aider ses Etats Membres à ratifier et à appliquer ces normes de façon effective.

La pandémie de COVID-19 n'a pas suspendu l'application des NIT, qui sont restées le socle fiable et éprouvé pour des réponses stratégiques même en temps de crise. Alors que l'accent est mis sur une reprise de la crise du COVID-19 centrée sur l'humain qui soit inclusive, durable et résiliente, le respect des NIT et la promotion de leur ratification, de leur application et de leur contrôle devraient être renforcés. Dans un [Appel mondial à l'action \(2021\)](#) pour une telle reprise centrée sur l'humain, les gouvernements, les organisations de travailleurs et d'employeurs se sont collectivement engagés à accorder une attention particulière aux domaines où de graves lacunes ont été révélées par la crise.

Inspiré par cette vision, ce guide présente le fonctionnement du système de contrôle de l'application des NIT. Il vise à assurer la transparence des pratiques établies dans l'ensemble du système de contrôle, en garantissant ainsi un niveau de connaissances égal pour les gouvernements, les employeurs, les travailleurs et leurs organisations. Le tripartisme faisant partie intégrante du système de contrôle, le guide n'explique pas seulement les principales étapes de chaque procédure, mais donne également des détails sur chaque étape du point de vue de chaque groupe de mandants.

Le guide est un outil en évolution, qui sera mis à jour régulièrement pour refléter l'évolution du système de contrôle en vue de réaliser le progrès et la justice sociale.



Contrôle régulier

Les normes internationales du travail (NIT) sont étayées par un système de contrôle unique, composé d'experts juridiques indépendants et d'organes tripartites

Le contrôle régulier aide les Etats Membres à donner effet aux NIT pour la poursuite du travail décent et du développement durable.

Avec les rapports sur les nouvelles NIT, les conventions non ratifiées et les recommandations

Article 19

Les Etats Membres présentent des rapports sur comment mettre en œuvre les NIT récemment adoptées par la Conférence internationale du Travail ainsi que sur celles adoptées auparavant.

Les Etats Membres de l'OIT prennent en considération la mise en œuvre des NIT adoptées par la Conférence internationale du Travail.

- ▶ Lorsque la Conférence internationale du Travail adopte une nouvelle convention, une nouvelle recommandation ou un nouveau protocole.

► 1. La Conférence internationale du Travail adopte de nouveaux instruments

I: Les NIT sont adoptées par la Conférence internationale du Travail.

Les NIT sont [adoptées](#) par la Conférence internationale du Travail par une majorité des deux tiers de voix. Elles prennent la forme de conventions ou protocoles qui sont contraignants pour les Etats Membres quand ils sont ratifiés, de recommandations qui donnent des orientations non contraignantes. Les protocoles sont utilisés pour réviser partiellement les conventions existantes et sont ouverts à la ratification par les Etats Membres déjà parties à la convention en question ou qui la ratifient en même temps, et alors liés par elle. Cliquez ici pour voir un [glossaire](#) (en anglais) avec les définitions des termes fréquemment utilisés en matière de NIT.

La liste ci-dessous montre le calendrier d'action pour l'adoption des NIT, selon la procédure de double discussion. Pour en savoir plus sur la procédure d'élaboration de normes, une [présentation sous forme de diagramme](#) est également disponible.

Novembre (année 1) et mars (année 2)

► Conseil d'administration

- Le Conseil d'administration examine l'ordre du jour de la Conférence internationale du Travail de l'année 4 et inscrit le sujet à l'ordre du jour pour l'élaboration de normes en vue d'une double discussion.
- En cas d'urgence spéciale ou d'autres circonstances particulières, le Conseil d'administration peut décider de soumettre une question relative à l'élaboration de normes à la Conférence internationale du Travail en vue d'une simple discussion.

Novembre-décembre (année 2)

► Bureau

- Le rapport blanc sur la législation et la pratique, avec le questionnaire sur le contenu d'un éventuel instrument, est mis à disposition sur le site web de l'OIT, à la page de la session pertinente de la Conférence internationale du Travail.

Novembre-décembre (année 2) jusqu'à juin (année 3)

► Etats Membres

- Les Etats parties à la convention n°144 tiennent des consultations efficaces avec les organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs sur les réponses au questionnaire.

Avant le 30 juin (année 3)

► Etats Membres

- Les réponses au questionnaire sont envoyées au Bureau.

► Organisation d'employeurs et de travailleurs

- Les organisations d'employeurs et de travailleurs qui souhaitent transmettent leurs réponses directement au Bureau.

Janvier-février (année 4)

► Bureau

- Le rapport jaune, avec les réponses au questionnaire et les conclusions proposées, est mis à disposition sur le site web de l'OIT à la page de la session pertinente de la Conférence internationale du Travail.

Janvier-février (année 4) jusqu'à mai (année 4)

▶ Etats Membres

- Se préparent pour la première discussion à la Conférence internationale du Travail.

▶ Organisation d'employeurs et de travailleurs

- Se préparent pour la première discussion à la Conférence internationale du Travail.

Juin (année 4)

▶ Conférence internationale du Travail

- Première discussion de l'instrument proposé à la Conférence internationale du Travail.

▶ Etats Membres

- Participent, le cas échéant, aux travaux de la commission technique.

▶ Organisation d'employeurs et de travailleurs

- Participent, le cas échéant, aux travaux de la commission technique.

Août-septembre (année 4)

▶ Bureau

- Le rapport brun avec le projet de l'instrument proposé, rédigé sur la base de la première discussion à la Conférence internationale du Travail, est mis à disposition sur le site web de l'OIT à la page de la session pertinente de la Conférence internationale du Travail.

▶ Etats Membres

- Les Etats parties à la convention n°144 tiennent des consultations efficaces avec les organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs sur le projet proposé.

Avant le 30 novembre (année 4)

▶ Etats Membres

- Les commentaires sur le projet de l'instrument sont envoyés au Bureau.

▶ Organisation d'employeurs et de travailleurs

- Les organisations d'employeurs et de travailleurs qui souhaitent transmettent leurs commentaires sur le projet de l'instrument directement au Bureau.

Février-mars (année 5)

▶ Bureau

- Le rapport bleu avec le texte révisé, à la lumière des commentaires reçus, est mis à disposition sur le site web de l'OIT à la page de la session pertinente de la Conférence internationale du Travail.

Février-mars (année 5) jusqu'à mai (année 5)

▶ Etats Membres

- Se préparent pour la deuxième discussion à la Conférence internationale du Travail.

▶ Organisation d'employeurs et de travailleurs

- Se préparent pour la deuxième discussion à la Conférence internationale du Travail.

Juin (année 5)

▶ Conférence internationale du Travail

- Deuxième discussion de l'instrument proposé à la Conférence internationale du Travail et adoption à la majorité des 2/3.

▶ Etats Membres

- Participent, le cas échéant, aux travaux de la commission technique, et votent en séance plénière.

▶ Organisation d'employeurs et de travailleurs

- Participent, le cas échéant, aux travaux de la commission technique, et votent en séance plénière.

T: Tous les trois mandants de l'OIT sont impliqués dans l'adoption des NIT à la Conférence internationale du Travail.

L'engagement des gouvernements et des organisations d'employeurs et de travailleurs – le [tripartisme](#) – dans la promotion du plein emploi productif et librement choisi et du travail décent pour tous a toujours été au cœur de l'OIT et, dès le départ, les NIT ont été un moyen primaire par lequel l'OIT promeut la justice sociale.

Les trois mandants sont ainsi entièrement impliqués dans l'élaboration de NIT, et surtout:

- lorsque le Conseil d'administration décide d'inscrire un point relatif à l'élaboration de normes à l'ordre du jour de la Conférence internationale du Travail;
- au cours des consultations nationales précédant chacune des deux discussions sur l'élaboration de normes à la Conférence internationale du Travail; et
- lorsque la Conférence internationale du Travail adopte les NIT.

G: Tous les trois mandants de l'OIT sont impliqués dans l'adoption des NIT à la Conférence internationale du Travail.

L'engagement des gouvernements et des organisations d'employeurs et de travailleurs – le [tripartisme](#) – dans la promotion du plein emploi productif et librement choisi et du travail décent pour tous a toujours été au cœur de l'OIT et, dès le départ, les NIT ont été un moyen primaire par lequel l'OIT promeut la justice sociale.

Les trois mandants sont ainsi entièrement impliqués dans l'élaboration de NIT, et surtout:

- lorsque le Conseil d'administration décide d'inscrire un point relatif à l'élaboration de normes à l'ordre du jour de la Conférence internationale du Travail;
- au cours des consultations nationales précédant chacune des deux discussions sur l'élaboration de normes à la Conférence internationale du Travail; et
- lorsque la Conférence internationale du Travail adopte les NIT.

E: Tous les trois mandants de l'OIT sont impliqués dans l'adoption des NIT à la Conférence internationale du Travail.

L'engagement des gouvernements et des organisations d'employeurs et de travailleurs – le [tripartisme](#) – dans la promotion du plein emploi productif et librement choisi et du travail décent pour tous a toujours été au cœur de l'OIT et, dès le départ, les NIT ont été un moyen primaire par lequel l'OIT promeut la justice sociale.

Les trois mandants sont ainsi entièrement impliqués dans l'élaboration de NIT, et surtout:

- lorsque le Conseil d'administration décide d'inscrire un point relatif à l'élaboration de normes à l'ordre du jour de la Conférence internationale du Travail;
- au cours des consultations nationales précédant chacune des deux discussions sur l'élaboration de normes à la Conférence internationale du Travail; et
- lorsque la Conférence internationale du Travail adopte les NIT.

► 2. Les gouvernements soumettent les nouveaux instruments à leurs autorités compétentes

I: Les Etats Membres sont tenus de considérer la mise en œuvre des NIT dans le délai de douze, ou exceptionnellement dix-huit, mois à partir de leur adoption par la Conférence internationale du Travail.

En vertu de [l'article 19, paragraphes 5-7, de la Constitution de l'OIT](#), quand les instruments sont adoptés à une session de la Conférence internationale du Travail ils doivent être communiqués à tous les Etats Membres en vue de la ratification dans le cas des conventions et pour examen en vue de leur mise en œuvre dans le cas des recommandations. Dans tous les cas, les Etats Membres devront soumettre les instruments nouvellement adoptés à l'autorité ou aux autorités dans la compétence desquelles rentre la matière, en vue de les transformer en loi ou de prendre des mesures d'un autre ordre. Cela doit être fait le plus tôt possible, c-à-d dans un délai d'un an ou, par suite de circonstances exceptionnelles, dans les dix-huit mois après la clôture de la session de la Conférence internationale du Travail à laquelle l'instrument a été adopté.

Les Etats Membres sont également obligés d'informer le Directeur général, en envoyant une communication au Bureau, sur la soumission aux autorités nationales compétentes dans les délais prévus.

Selon la pratique établie, le Bureau:

- envoie les copies des NIT nouvellement adoptées aux gouvernements, immédiatement après leur adoption par la Conférence internationale du Travail;
- envoie copies de ces documents aux organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs;
- adresse à tous les gouvernements qui n'ont pas fourni les informations une lettre de rappel, un an après la clôture de la Conférence internationale du Travail à laquelle les NIT ont été adoptées; et
- envoie un deuxième rappel, lorsque 18 mois se sont écoulés depuis la clôture de la session pertinente de la Conférence internationale du Travail et les informations n'ont pas encore été fournies.

La liste des NIT en attente de soumission dans chaque pays est disponible dans les [profils par pays](#) de la base de données NORMLEX.

T: Les organisations de travailleurs défendent leurs intérêts.

Chaque Etat Membre a sa pratique de soumission. Les organisations de travailleurs défendront les intérêts de leurs membres en ce qui concerne la mise en œuvre des instruments nouvellement adoptés.

Les gouvernements consulteront les organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs là où la [convention \(n° 144\) sur les consultations tripartites relatives aux normes internationales du travail, 1976](#), a été ratifiée. Chaque Etat partie à la convention s'engage à mettre en place des procédures qui garantissent des consultations efficaces entre les représentants du gouvernement, des employeurs et des travailleurs en ce qui concerne les activités relatives aux normes. Ces consultations doivent être entreprises à des intervalles appropriés fixés par accord, et au moins une fois par an. Les représentants des employeurs et des travailleurs doivent être librement choisis par les organisations les plus représentatives. En vertu de l'article 5, paragraphe 1 b), de la convention n° 144, les Etats qui ont ratifié cette convention sont tenus de procéder à des consultations efficaces sur la soumission des NIT aux autorités nationales compétentes. Ces organisations doivent disposer suffisamment à temps de tous les éléments nécessaires pour former leur opinion avant que les gouvernements ne finalisent leurs décisions relatives à la mise en œuvre des NIT récemment adoptées.

G: Les gouvernements soumettent les nouvelles NIT adoptées aux autorités compétentes.

Les gouvernements soumettent les nouvelles NIT aux autorités nationales compétentes pour leur examen. Le Conseil d'administration a adopté un [Mémorandum sur l'obligation de soumettre les conventions et recommandations aux autorités compétentes](#) pour clarifier les buts et les objectifs de la soumission, la nature de l'obligation, et comment la respecter. Il vaut la peine de souligner quelques points:

- le but essentiel de la soumission est de promouvoir des mesures à l'échelle interne pour la mise en œuvre des conventions et recommandations. En outre, s'agissant de conventions, la procédure vise aussi à promouvoir leur ratification;
- les gouvernements demeurent entièrement libres de proposer toute action qu'ils jugeraient appropriée en ce qui concerne les nouvelles NIT. La soumission vise principalement à favoriser une décision rapide et responsable par chaque Etat Membre à l'égard des instruments adoptés par la Conférence internationale du Travail;
- le but de l'obligation de soumission, qui est un élément fondamental du système des NIT, est de porter les nouveaux instruments à la connaissance du public;
- l'autorité nationale compétente doit être normalement l'Assemblée nationale, car, dans la plupart des pays, il s'agit de l'autorité à même de «légiférer», comme indiqué dans la Constitution de l'OIT;
- l'obligation de la soumission s'applique à tous les instruments adoptés par la Conférence internationale du Travail, sans exception et sans distinction aucune, et également aux protocoles; et
- l'exécution de la procédure de soumission est un moment important de dialogue parmi les autorités gouvernementales, les partenaires sociaux, et les parlementaires.

Les gouvernements consulteront les organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs là où la [convention \(n° 144\) sur les consultations tripartites relatives aux normes internationales du travail, 1976](#), a été ratifiée. Chaque Etat partie à la convention s'engage à mettre en place des procédures qui garantissent des consultations efficaces entre les représentants du gouvernement, des employeurs et des travailleurs en ce qui concerne les activités relatives aux normes. Ces consultations doivent être entreprises à des intervalles appropriés fixés par accord, et au moins une fois par an. Les représentants des employeurs et des travailleurs doivent être librement choisis par les organisations les plus représentatives. En vertu de l'article 5, paragraphe 1 b), de la convention n°144, les Etats qui ont ratifié cette convention sont tenus de procéder à des consultations efficaces sur la soumission des NIT aux autorités nationales compétentes.

Les Etats Membres qui n'ont pas ratifié la convention n°144 peuvent se référer à ses dispositions pertinentes ainsi qu'à celles de la [recommandation \(n° 152\) sur les consultations tripartites relatives aux activités de l'Organisation internationale du Travail, 1976](#).

E: Les organisations d'employeurs défendent leurs intérêts.

Chaque Etat Membre a sa pratique de soumission. Les organisations d'employeurs représenteront les intérêts de leurs membres en ce qui concerne la mise en œuvre des instruments nouvellement adoptés.

Les gouvernements consulteront les organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs là où la [convention \(n° 144\) sur les consultations tripartites relatives aux normes internationales du travail, 1976](#), a été ratifiée. Chaque Etat partie à la convention s'engage à mettre en place des procédures qui garantissent des consultations efficaces entre les représentants du gouvernement, des employeurs et des travailleurs en ce qui concerne les activités relatives aux normes. Ces consultations doivent être entreprises à des intervalles appropriés fixés par accord, et au moins une fois par an. Les représentants des employeurs et des travailleurs doivent être librement choisis par les organisations les plus représentatives. En vertu de l'article 5, paragraphe 1 b), de la convention n° 144, les Etats qui ont ratifié cette convention ont l'obligation de tenir des consultations efficaces sur la soumission des NIT aux autorités nationales compétentes. Ces organisations doivent disposer suffisamment à temps de tous les éléments nécessaires pour former leur opinion avant que les gouvernements ne finalisent leurs décisions relatives à la mise en œuvre des NIT récemment adoptées.

► 3. Les gouvernements font rapport sur la soumission de nouveaux instruments

I: Les informations sur la soumission doivent être communiquées entre douze et dix-huit mois après l'adoption de nouvelles NIT.

Dans les délais prescrits par [l'article 19 de la Constitution de l'OIT](#), les gouvernements envoient les informations sur la soumission au Bureau (NORM_REPORT@ilo.org) en utilisant le questionnaire fourni pour obtenir les informations sur les mesures prises, disponible à la fin du Mémorandum sur la soumission. Les gouvernements sont tenus d'envoyer des copies de la communication aux organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs, comme le prévoit [l'article 23, paragraphe 2, de la Constitution de l'OIT](#).

Selon la pratique établie, quand le Bureau reçoit les informations concernant la soumission des instruments aux autorités compétentes, il vérifie si les informations et les documents pertinents ont été fournis, y compris les réponses à tout commentaire de la CEACR ou aux observations de la CAN sur la soumission. Si non, il demandera au gouvernement intéressé d'envoyer ce qui manque. Les informations fournies seront examinées quant au fond par les organes de contrôle pertinents.

T: Les travailleurs et leurs organisations participent au contrôle de l'obligation de soumission des nouvelles NIT adoptées.

Les informations sur la soumission aux autorités nationales compétentes communiquées au Bureau sont transmises, comme le prévoit [l'article 23, paragraphe 2, de la Constitution de l'OIT](#), aux organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs. Ce fait et les noms des organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs auxquelles ont été transmises les informations et toutes les observations reçues de celles-ci concernant l'effet donné ou à donner aux instruments soumis devront être également communiqués par le gouvernement intéressé au Bureau. Ces informations sont demandées dans le questionnaire inclus dans le [Mémoire](#) du Conseil d'administration. La partie VIII du Mémoire et les points VI et XI du questionnaire sont particulièrement pertinents.

Les employeurs, les travailleurs et leurs organisations participent au contrôle par la CAN du respect de l'obligation de soumettre les nouveaux instruments adoptés par la Conférence internationale du Travail, lors de l'examen des «cas de manquement grave par les Etats Membres à respecter leurs obligations de faire rapport et les autres obligations liées aux normes» comme prévu par la Constitution de l'OIT. La CAN identifie les cas pour la discussion sur la base de différents critères, y compris l'absence de toute indication sur quelles mesures ont été prises pour soumettre les instruments adoptés au cours des sept dernières sessions de la Conférence internationale du Travail aux autorités compétentes, conformément à l'article 19 de la Constitution de l'OIT.

G: Les informations sur la soumission sont examinées régulièrement par la CEACR et la CAN.

Les informations sur la soumission envoyées par les gouvernements sont reçues par la CEACR, qui contrôle le respect par les Etats Membres de cette obligation. Les informations par les gouvernements sur la soumission des NIT aux autorités compétentes, le manquement à la soumission et/ou le manquement à faire rapport sur la soumission sont enregistrées dans le rapport de la CEACR qui est disponible sur le site web de l'OIT. Les annexes IV, V et VI donnent des détails sur le respect de cette obligation constitutionnelle. Dans la base de données NORMLEX on peut trouver tous les [commentaires de la CEACR sur la soumission](#).

La CAN choisit pour la discussion les cas les plus graves de manquement à s'acquitter des obligations de faire rapport et des autres obligations liées aux normes, y compris celles sur la soumission aux autorités nationales compétentes. Les gouvernements intéressés sont invités à fournir des informations et à expliquer les retards de soumission lors d'une séance spéciale. Les [discussions et conclusions](#) de la CAN sont disponibles dans le rapport de la CAN sur le site web de l'OIT.

E: Les employeurs et leurs organisations participent au contrôle de l'obligation de soumission des nouvelles NIT adoptées.

Les informations sur la soumission aux autorités nationales compétentes communiquées au Bureau sont transmises, comme le prévoit [l'article 23, paragraphe 2, de la Constitution de l'OIT](#), aux organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs. Ce fait – et les noms des organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs auxquelles ont été transmises les informations et toutes les observations reçues de celles-ci concernant l'effet donné ou à donner aux instruments soumis – devront être également communiqués par le gouvernement au Bureau. Ces informations sont demandées dans le questionnaire inclus dans le Mémorandum du Conseil d'administration. La partie VIII du Mémorandum et les points VI et XI du questionnaire sont particulièrement pertinents.

Les employeurs, les travailleurs et leurs organisations participent au contrôle par la CAN du respect de l'obligation de soumettre les nouveaux instruments adoptés par la Conférence internationale du Travail, lors de l'examen des «cas de manquement grave par les Etats Membres à respecter leurs obligations de faire rapport et les autres obligations liées aux normes» comme prévu par la Constitution de l'OIT. La CAN identifie les cas pour la discussion sur la base de différents critères, y compris l'absence de toute indication sur quelles mesures ont été prises pour soumettre les instruments adoptés au cours des sept dernières sessions de la Conférence internationale du Travail aux autorités compétentes, conformément à l'article 19 de la Constitution de l'OIT.

Avec les rapports sur les nouvelles NIT, les conventions non ratifiées et les recommandations

Article 19

Les Etats Membres présentent des rapports sur comment mettre en œuvre les NIT récemment adoptées par la Conférence internationale du Travail ainsi que sur celles adoptées auparavant.

Les Etats Membres de l'OIT prennent en considération la mise en œuvre des NIT adoptées par la Conférence internationale du Travail.

- ▶ Quand le Conseil d'administration choisit les conventions et les recommandations sur lesquelles sont demandés des rapports en vue de la préparation d'une étude d'ensemble.

► 1. Le Conseil d'administration choisit les instruments

I: Le Conseil d'administration demande aux Etats Membres de considérer les mesures qu'ils prennent pour mettre en œuvre les conventions qu'ils n'ont pas ratifiées et les recommandations.

L'article 19, paragraphes 5-7, de la Constitution de l'OIT autorise le Conseil d'administration à demander aux Etats Membres quelle est la position de leur législation et de leur pratique concernant les questions qui font l'objet des conventions non ratifiées et des recommandations. Il est demandé aux Etats Membres de montrer dans quelle mesure ils ont donné suite ou se proposent de donner suite à toute disposition de l'instrument ou des instruments sélectionnés. Dans la pratique, une série d'instruments sur une question particulière est souvent sélectionnée par le Conseil d'administration pour faire rapport chaque année.

Les rapports et l'«étude d'ensemble» suivante qui en synthétise et analyse le contenu, préparée par la CEACR, sont utiles pour promouvoir la ratification, inciter les pays à faire le point sur la ratification et la mise en œuvre des instruments, y compris en donnant effet à leur contenu même en l'absence de ratification (également pour reconnaître dûment les efforts entrepris), guider la mise en œuvre des instruments et évaluer l'impact et la pertinence des NIT.



De plus amples informations sur les études d'ensemble, qui permettent de clarifier la portée des instruments, d'analyser les difficultés signalées par les gouvernements comme faisant obstacle à leur application ou à leur ratification, et d'identifier les moyens pour surmonter ces difficultés, sont disponibles dans [l'aide à la recherche de la bibliothèque du Bureau](#). Le Conseil d'administration fait habituellement sa sélection d'instruments, lors de sa réunion d'octobre/novembre, sur la base suivante:

- seul un petit nombre d'instruments sur un sujet donné est sélectionné afin de permettre un examen approfondi des instruments sélectionnés et de ne pas surcharger les administrations nationales qui doivent préparer les rapports; et
- les sujets choisis sont d'intérêt courant.

T: Le groupe des travailleurs exprime ses opinions dans la sélection du thème.

Au sein du Conseil d'Administration le groupe des travailleurs exprime ses opinions lors de la sélection des conventions et recommandations, en vue de la préparation d'une étude d'ensemble par la CEACR chaque année.

Conformément à la pratique établie, les propositions sont coordonnées avec les autres processus de l'OIT, tels que les discussions annuelles récurrentes dans la Conférence internationale du Travail, dans le cadre du suivi à la [Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable, 2008](#), sur les objectifs stratégiques de l'OIT, à savoir: principes et droits fondamentaux au travail; emploi; protection sociale; et dialogue social et tripartisme.

G: Les gouvernements sont impliqués dans la sélection du sujet.

Conformément à la pratique établie, le Bureau consulte informellement les mandants pour déterminer les sujets sur lesquels ils voudraient voir des informations des Etats Membres au terme de [l'article 19 de la Constitution de l'OIT](#). Par exemple, les gouvernements sont intéressés à mieux comprendre le contenu des instruments et des pratiques nationales pertinentes dans les autres pays. Les propositions sont coordonnées avec les autres processus, tels que les discussions annuelles récurrentes dans la Conférence internationale du Travail, dans le cadre du suivi à la [Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable, 2008](#), sur les objectifs stratégiques de l'OIT, à savoir: principes et droits fondamentaux au travail; emploi; protection sociale; et dialogue social et tripartisme. Les [propositions](#) présentées au Conseil d'administration sont disponibles sur le site web de l'OIT.

E: Le groupe des employeurs défend ses intérêts dans la sélection du thème.

Au sein du Conseil d'Administration le groupe des employeurs exprime ses opinions lors de la sélection des conventions et recommandations en vue de la préparation d'une étude d'ensemble par la CEACR chaque année.

Conformément à la pratique établie, les propositions sont coordonnées avec les autres processus de l'OIT, tels que les discussions annuelles récurrentes dans la Conférence internationale du Travail, dans le cadre du suivi de la [Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable, 2008](#), sur les objectifs stratégiques de l'OIT, à savoir: principes et droits fondamentaux au travail; emploi; protection sociale; et dialogue social et tripartisme.

► 2. Les gouvernements préparent et envoient les rapports

I: La législation et la pratique sont résumées dans un rapport basé sur le formulaire de rapport approuvé par le Conseil d'administration, qui est envoyé au Bureau.

Le Conseil d'administration approuve un formulaire que les gouvernements doivent utiliser quand ils feront rapport sur les instruments précédemment sélectionnés en vertu de [l'article 19 de la Constitution de l'OIT](#) pour la préparation d'une étude d'ensemble. Cela est normalement fait lors de sa réunion de mars. La demande de rapports des gouvernements est normalement faite par le Bureau en septembre et les gouvernements sont tenus d'envoyer leurs rapports au Bureau au plus tard le 28 février de l'année suivante. Le formulaire de rapport pertinent est annexé à la demande. Ce formulaire comprend également des questions liées à l'impact des instruments couverts, aux perspectives de ratification et aux besoins en matière d'assistance technique.

Les [formulaires de rapport](#) sont disponibles dans la base de données NORMLEX où il est aussi possible de voir les listes de rapports demandés pour les études d'ensemble dans les [profils par pays](#).

Copie de la demande de rapports est envoyée aux organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs.

T: Les organisations de travailleurs promeuvent souvent la mise en œuvre et la ratification.

La mise en œuvre des NIT concerne directement les travailleurs et leur permet d'améliorer les droits et les conditions sur le lieu de travail. Les organisations de travailleurs attachent une grande importance à leur implication dans la préparation des rapports en vertu de [l'article 19 de la Constitution de l'OIT](#).

Les organisations de travailleurs peuvent envoyer directement au Bureau leurs observations sur la position de leur législation et de leur pratique en ce qui concerne les instruments sélectionnés avant le 30 juin de chaque année. Ces organisations sont invitées à le faire par courriel (ORGS-CEACR@ilo.org).

G: Les gouvernements considèrent la politique, la législation, et la pratique dans le domaine concerné.

La préparation d'un rapport en vertu de [l'article 19 de la Constitution de l'OIT](#) donne aux gouvernements la possibilité d'examiner de près leurs politiques, lois, et pratiques relatives aux instruments sélectionnés. Les gouvernements consulteront les organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs comme prévu au paragraphe 5 e) de la [recommandation \(n° 152\) sur les consultations tripartites relatives aux normes internationales du travail, 1976](#). Quand un pays a ratifié la ou les conventions sélectionnées pour la préparation d'une étude d'ensemble, il donnera les informations sur la mesure dans laquelle il a donné suite à la recommandation ou aux recommandations sélectionnées. Le formulaire de rapport relatif indique normalement qu'il n'est pas nécessaire de répéter les informations déjà fournies dans les rapports en vertu de [l'article 22 de la Constitution de l'OIT](#) en liaison à la ou aux conventions ratifiées.

Les gouvernements doivent envoyer les copies des rapports aux organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs, comme le prévoit [l'article 23, paragraphe 2, de la Constitution de l'OIT](#), et au Bureau aussi (NORM_REPORT@ilo.org), en temps utile pour respecter le délai prévu.

La CEACR contrôle le respect par les Etats Membres de l'OIT de l'obligation de faire rapport sur les conventions non ratifiées et les recommandations dans son [rapport annuel](#), qui est disponible sur le site web de l'OIT.

La CAN examine les cas de manquement grave aux obligations de faire rapport, y compris celles prévues par [l'article 19 de la Constitution de l'OIT](#). Ses discussions et conclusions sont disponibles dans le [rapport de la CAN](#) sur le site web de l'OIT.

E: Les organisations d'employeurs considèrent les options.

La mise en œuvre des NIT concerne les employeurs directement. Grâce à elle, les organisations d'employeurs ont la possibilité de demander des améliorations des réglementations et pratiques nationales. Les organisations d'employeurs attachent souvent une grande importance à leur implication dans la préparation des rapports en vertu de [l'article 19 de la Constitution de l'OIT](#).

Les organisations d'employeurs peuvent envoyer directement au Bureau leurs observations sur la position de leur législation et leur pratique en ce qui concerne les instruments sélectionnés avant le 30 juin de chaque année. Ces organisations sont invitées à le faire par courriel (ORGS-CEACR@ilo.org).

Contrôle régulier

Avec les rapports sur les conventions ratifiées

Article 22

Les gouvernements présentent des rapports sur les mesures prises pour mettre en œuvre les conventions qu'ils ont ratifiées.

► 1. Les gouvernements préparent et envoient les rapports

I: Les rapports sur les conventions ratifiées sont dus tous les trois ou six ans en fonction de la convention.

En vertu de [l'article 22 de la Constitution de l'OIT](#), les Etats Membres sont tenus de présenter régulièrement des rapports sur les mesures prises pour mettre à exécution les conventions qu'ils ont ratifiées. Chaque année environ 2000 rapports sur les conventions ratifiées sont demandés par le Bureau sur plus de 8200 ratifications de conventions et protocoles enregistrées le 1er septembre 2021. Tous les rapports font l'objet d'une analyse par la CEACR pendant ses sessions entre la fin de novembre et le début de décembre de chaque année. Un système d'échelonnement des demandes de rapports a été établi pour gérer cette charge de travail.

Les rapports sont demandés tous les trois ans pour les conventions fondamentales et de gouvernance et tous les six ans pour toutes les autres conventions. Toutefois, des rapports sur l'application des conventions ratifiées peuvent être demandés à des intervalles plus rapprochés, c-à-d en dehors de la périodicité ordinaire. Les pays sont repartis en trois groupes pour les demandes de rapports sur les conventions fondamentales et de gouvernance (A-F, G-N et O-Z) et en six groupes pour les demandes de rapports sur les conventions techniques (A-B, C-F, G-K, L-N, O-S et T-Z), selon l'ordre alphabétique de leurs noms.

Le système de demande de rapports regroupe aussi les conventions qui concernent le même sujet dans la même année. Par exemple, les rapports sur toutes les conventions sur la durée du travail sont demandés dans la même année à un pays particulier. Aucun rapport n'est demandé sur les conventions qui ont été abrogées, les conventions qui ont été retirées, les conventions qui ne sont pas entrées en vigueur, les conventions sur les articles finaux et les conventions mises à l'écart.

Les conventions mises à l'écart sont des conventions qui ne sont plus à jour. La ratification des conventions mises à l'écart n'est plus encouragée et leur publication dans les documents, les études et les travaux de recherche du Bureau a été interrompue. La mise à l'écart signifie également que des rapports sur l'application de ces conventions ne sont plus demandés. Toutefois, le droit d'invoquer les dispositions relatives aux réclamations en vertu de [l'article 24 de la Constitution de l'OIT](#) et aux plaintes en vertu de [l'article 26 de la Constitution de l'OIT](#) est resté intact. Les organisations d'employeurs et de travailleurs restent libres de faire des commentaires conformément aux procédures de contrôle régulier et la CEACR d'examiner ces commentaires et de demander, le cas échéant, des rapports en vertu de [l'article 22 de la Constitution de l'OIT](#). Enfin, la mise à l'écart n'a aucune incidence sur le statut de ces conventions dans les systèmes juridiques des Etats Membres qui les ont ratifiées. En 1998, le Conseil d'administration a décidé de mettre à l'écart 25 conventions et de reporter la mise à l'écart de 10 conventions. Depuis lors, la Conférence internationale du Travail a abrogé ou retiré un certain nombre de ces instruments, tandis que les propositions visant à abroger ou à retirer les conventions restantes mises à l'écart sont progressivement examinées par le [groupe de travail tripartite du mécanisme d'examen des normes](#).

Ce système permet à tout le monde de savoir quand les [rapports sur les conventions ratifiées seront demandés en général](#) et [en particulier à quel Etat Membre](#).

Cliquez ici pour voir un [glossaire](#) de termes et jargon relatifs à la préparation des rapports. Pour en savoir plus sur la procédure de l'article 22, une [présentation sous forme de diagramme](#) est également disponible.

T: Les organisations de travailleurs peuvent formuler des observations sur l'application des conventions ratifiées.

En vertu de [l'article 23, paragraphe 2, de la Constitution de l'OIT](#), les Etats Membres sont tenus de communiquer aux organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs copies des rapports envoyés au Bureau. Cette obligation vise à permettre aux organisations d'employeurs et de travailleurs de participer pleinement au contrôle de l'application des NIT. Les organisations d'employeurs et de travailleurs peuvent formuler des observations sur l'objet des rapports et sur le respect des obligations découlant des conventions ratifiées. Cliquez [ici](#) pour voir une [liste de contrôle](#) pour aider les partenaires sociaux à décider comment ils participeront.

Dans certains cas, les gouvernements transmettent les observations faites par les organisations d'employeurs et de travailleurs avec leurs rapports, en ajoutant parfois leurs commentaires. Toutefois, dans la plupart des cas, les observations des organisations d'employeurs et de travailleurs sont envoyées directement au Bureau qui, conformément à la pratique établie, les transmet aux gouvernements intéressés pour en obtenir les commentaires de manière à assurer le plein respect de la procédure.

Les observations des organisations d'employeurs et de travailleurs envoyées directement au Bureau doivent indiquer clairement l'intention de les soumettre à la CEACR et doivent être signées. Elles doivent parvenir au Bureau au plus tard le 1er septembre de chaque année. Ces organisations sont invitées à soumettre leurs observations par courriel (ORGS-CEACR@ilo.org).

Pour des raisons de transparence, la CEACR tient compte, dans son rapport annuel, des observations des organisations d'employeurs et de travailleurs. L'annexe III de son rapport énumère toutes les observations reçues sur l'application des conventions ratifiées. Dans les [profils par pays](#) de la base de données NORMLEX il est aussi possible de voir la liste des «Observations faites par les organisations de travailleurs et d'employeurs (Art. 23)» dans chaque pays.

Nombre d'observations reçues par an des organisations de travailleurs (depuis 2009)



Comment la CEACR traite les observations des organisations d'employeurs et de travailleurs sur les conventions ratifiées

La CEACR rappelle systématiquement que la contribution des organisations d'employeurs et de travailleurs est essentielle pour son évaluation sur l'application des conventions dans la législation et la pratique nationales et, dans le cadre de l'examen régulier de ses méthodes de travail, a développé une pratique pour traiter les observations des organisations d'employeurs et de travailleurs.

Lorsque la CEACR constate que les observations n'entrent pas dans le champ d'application de la convention ou ne contiennent pas d'informations de nature à enrichir son examen de l'application de la convention, elle n'en fait pas mention dans ses commentaires. Sinon, les observations reçues de ces organisations peuvent être examinées dans un commentaire, qui prend la forme, selon le cas, d'une observation ou d'une demande directe.

Pour une année pendant laquelle le rapport est dû

Lorsque les observations ne sont pas communiquées avec le rapport du gouvernement, elles doivent être reçues par le Bureau le 1er septembre au plus tard, afin de laisser au gouvernement concerné un délai raisonnable pour répondre et permettre ainsi à la CEACR d'examiner les questions soulevées à sa session la même année. Les observations qui sont reçues après ne seront pas examinées au fond en l'absence de réponse du gouvernement, sauf dans des cas exceptionnels, c-à-d les ceux dans lesquels les allégations sont suffisamment étayées et où la situation doit être traitée d'urgence, que ce soit parce qu'ils portent sur des questions de vie ou de mort ou parce que des droits humains fondamentaux sont en jeu ou encore parce que l'inaction pourrait occasionner un dommage irréparable. En outre, les observations se rapportant à des propositions ou projets de loi peuvent également être examinées par la CEACR en l'absence de réponse du gouvernement, dès lors que cet examen pourrait être d'une certaine utilité pour le pays à ce stade de proposition ou de projet.

Pour une année pendant laquelle aucun rapport n'est dû

Lorsque les observations reçues reprennent simplement celles faites les années précédentes, ou portent sur des questions déjà soulevées par la CEACR, elles seront examinées conformément au cycle régulier, c-à-d l'année où le rapport du gouvernement est dû. Dans ce cas, il ne sera pas demandé de rapport au gouvernement en dehors de ce cycle. Toutefois, lorsque les observations répondent aux critères des cas exceptionnels, tels que définis au paragraphe précédent, la CEACR les examine pendant l'année de leur réception, même en l'absence de réponse du gouvernement concerné.

En outre, lorsque les observations sur une convention technique répondent aux critères définis ci-dessous, la CEACR réexaminera l'application l'année pendant laquelle aucun rapport n'est dû. Les critères sont les suivants:

- la gravité du problème et ses effets préjudiciables sur l'application de la convention;
- la persistance du problème; et
- la pertinence et la portée de la réponse du gouvernement dans ses rapports ou l'absence de réponse aux questions soulevées par la CEACR, notamment les cas de refus caractérisé et répété de la part d'un Etat à se conformer à ses obligations.

La CEACR prie, donc, le Bureau d'envoyer une notification aux gouvernements que indiquera que les observations reçues sur une convention technique seront examinées à sa prochaine session, que le gouvernement y ait ou pas répondu. Tout en prévenant suffisamment à l'avance les gouvernements, la procédure permet d'éviter de différer davantage l'examen de questions importantes.

G: Les gouvernements transmettent les rapports demandés par le Bureau sur les conventions ratifiées. Les rapports sont détaillés ou simplifiés.

Les premiers rapports des gouvernements sur les conventions récemment ratifiées doivent être détaillés. Ils doivent répondre à chaque question d'un formulaire de rapport développé pour chaque convention spécifique et approuvé par le Conseil d'administration. Ces [formulaires de rapport](#) reproduisent les dispositions de fond des conventions qui appellent des informations et contiennent des questions précises sur certaines dispositions. Un [commentaire général](#) sur la structure et le contenu de ces formulaires de rapport est disponible aux mandants de l'OIT. Les rapports suivants sont simplifiés et donnent des informations sur les changements apportés à la législation et à la pratique dans l'application de la convention ratifiée. Afin de clarifier davantage la distinction entre les deux types de rapports et de faciliter leur soumission, le Conseil d'administration a approuvé récemment un formulaire pour les rapports simplifiés. Cliquez ici pour voir le nouveau [formulaire de rapport intégré pour les rapports simplifiés](#).

Tous les rapports, détaillés ou simplifiés, doivent:

- indiquer les organisation d'employeurs et de travailleurs auxquelles copies des rapports ont été envoyées, comme le prévoit [l'article 23, paragraphe 2, de la Constitution de l'OIT](#);
- inclure le texte de toutes observations faites par les organisations d'employeurs et de travailleurs, si ces observations n'ont pas déjà été transmises au Bureau;
- inclure tous commentaires que le gouvernement souhaite faire au sujet des observations reçues; et
- répondre aux commentaires des organes de contrôle sur l'application de la convention concernée. Les rapports demandés à chaque pays d'année en année sont listés dans la base de données NORMLEX, avec les commentaires de la CEACR auxquels doivent être données des réponses.

Des rapports détaillés doivent également être fournis lorsque les organes de contrôle en font expressément la demande ou, sur initiative de l'Etat Membre, si des changements importants sont intervenus dans l'application d'une convention ratifiée, par exemple l'adoption d'une nouvelle législation substantielle.

Tous les rapports sur les conventions ratifiées doivent parvenir au Bureau chaque année entre le 1er juin et le 1er septembre au plus tard. Les gouvernements sont invités à les soumettre par courriel (NORM_REPORT@ilo.org) et peuvent les soumettre par lots.

Au reçu des rapports des gouvernements, le Bureau vérifie s'ils contiennent les informations et les documents requis dans les commentaires de la CEACR ou dans les conclusions de la CAN. Si tel n'est pas le cas, le Bureau, sans entrer dans le fond de l'affaire, attirera l'attention du gouvernement intéressé sur la nécessité de donner une réponse. Le Bureau écrit aussi aux gouvernements intéressés lorsque les rapports ne sont pas accompagnés des copies des textes législatifs pertinents, des statistiques ou d'autre documentation en question et quand ils ne sont pas disponibles, et il leur demande d'envoyer cette documentation. Des rappels sont envoyés aux gouvernements qui ne transmettent pas leurs rapports à temps.

En outre, selon une nouvelle pratique établie, la CEACR émet des «appels d'urgence» aux gouvernements en utilisant les critères suivants:

- défaut d'envoi des rapports pour la troisième année consécutive;
- absence de réponse à des observations graves et urgentes d'organisations d'employeurs et de travailleurs pendant plus de deux ans; et
- absence de réponse à des répétitions relatives à un projet de législation lorsque sont survenus des faits nouveaux.

En conséquence, la répétition des commentaires précédents sera limitée à un maximum de trois ans, après quoi l'application de la Convention sera examinée en substance par la CEACR sur la base d'informations publiquement

disponibles, même si le gouvernement n'a pas envoyé de rapport, assurant ainsi un examen de l'application des conventions ratifiées au moins une fois dans le cadre du cycle régulier de rapports.

Cliquez ici pour voir [diagramme](#) et une [liste de contrôle](#) qui peuvent aider les gouvernements avec l'obligation de faire rapport au titre de [l'article 22 de la Constitution de l'OIT](#), y inclus quand ils ont besoin de suivre les conclusions de la CAN concernant les conventions qu'ils ont ratifiées.

Dans le contexte de l'Initiative sur les normes, le Conseil d'administration a récemment demandé au Bureau de mettre en place un projet pilote visant à établir des rapports de référence concernant la [convention \(n° 187\) sur le cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail, 2006](#), et d'autres conventions techniques. Ce projet vise, entre autres, à permettre aux Etats Membres de s'acquitter plus facilement de leurs obligations en matière de présentation des rapports et à améliorer l'efficacité, la qualité et l'efficience.

E: Les organisations d'employeurs peuvent formuler des observations sur l'application des conventions ratifiées.

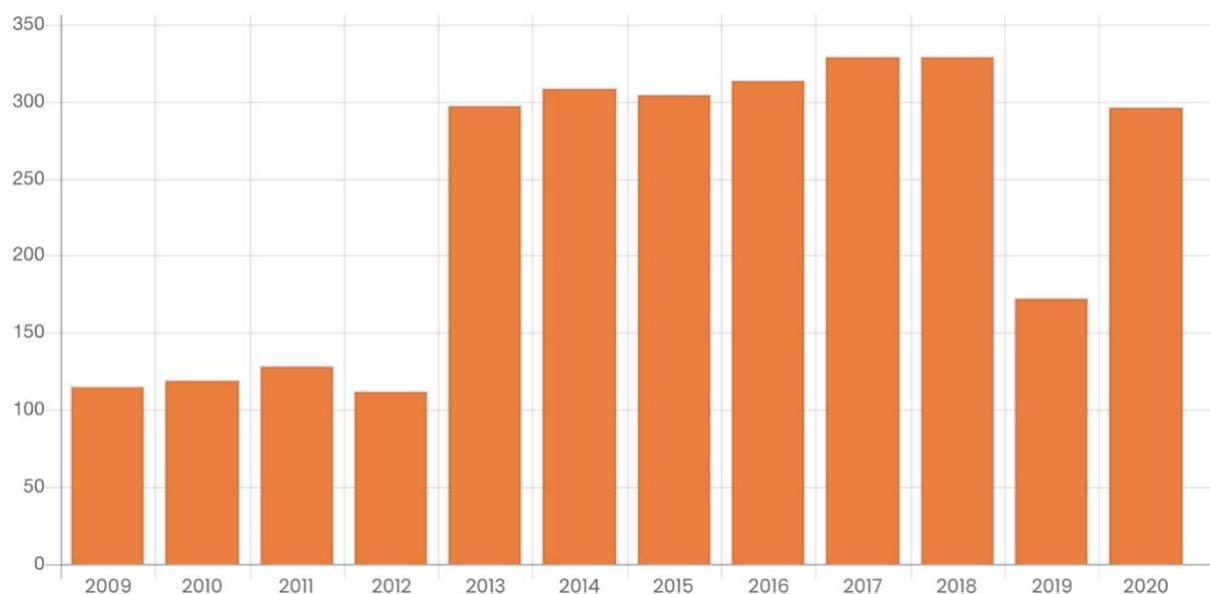
En vertu de [l'article 23, paragraphe 2, de la Constitution de l'OIT](#), les Etats Membres sont tenus de communiquer aux organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs copies des rapports envoyés au Bureau. Cette obligation vise à permettre aux organisations d'employeurs et de travailleurs de participer pleinement au contrôle de l'application des NIT. Les organisations d'employeurs et de travailleurs peuvent formuler des observations sur l'objet des rapports et sur le respect des obligations découlant des conventions ratifiées. Cliquez ici pour voir une [liste de contrôle](#) pour aider les partenaires sociaux à décider comment ils participeront.

Dans certains cas, les gouvernements transmettent les observations faites par les organisations d'employeurs et de travailleurs avec leurs rapports, en ajoutant parfois leurs commentaires. Toutefois, dans la plupart des cas, les observations des organisations d'employeurs et de travailleurs sont envoyées directement au Bureau qui, conformément à la pratique établie, les transmet aux gouvernements intéressés pour en obtenir les commentaires, de manière à assurer le plein respect de la procédure.

Les observations des organisations d'employeurs et de travailleurs envoyées directement au Bureau doivent indiquer clairement l'intention de les soumettre à la CEACR et doivent être signées. Elles doivent parvenir au Bureau le 1er septembre au plus tard chaque année. Les organisations sont invitées à soumettre leurs observations par courriel (ORGS-CEACR@ilo.org).

Pour des raisons de transparence, la CEACR tient compte, dans son rapport annuel, des observations des organisations d'employeurs et de travailleurs. L'annexe III de son rapport énumère toutes les observations reçues sur l'application des conventions ratifiées. Dans les [profils par pays](#) de la base de données NORMLEX il est aussi possible de voir les listes des «Observations faites par les organisations d'employeurs et de travailleurs (Art. 23)» dans chaque pays.

Nombre d'observations reçues par an des organisations d'employeurs (depuis 2009)



Comment la CEACR traite les observations des organisations d'employeurs et de travailleurs sur les conventions ratifiées

La CEACR rappelle systématiquement que la contribution des organisations d'employeurs et de travailleurs est essentielle pour son évaluation sur l'application des conventions dans la législation et la pratique nationales et, dans le cadre de l'examen régulier de ses méthodes de travail, a développé une pratique pour traiter les observations des organisations d'employeurs et de travailleurs.

Lorsque la CEACR constate que les observations n'entrent pas dans le champ d'application de la convention ou ne contiennent pas d'informations de nature à enrichir son examen de l'application de la convention, elle n'en fait pas mention dans ses commentaires. Sinon, les observations reçues de ces organisations peuvent être examinées dans un commentaire, qui prend la forme, selon le cas, d'une observation ou d'une demande directe.

Pour une année pendant laquelle le rapport est dû

Lorsque les observations ne sont pas communiquées avec le rapport du gouvernement, elles doivent être reçues par le Bureau le 1er septembre au plus tard, afin de laisser au gouvernement concerné un délai raisonnable pour répondre et permettre ainsi à la CEACR d'examiner les questions soulevées à sa session la même année. Les observations qui sont reçues après ne seront pas examinées au fond en l'absence de réponse du gouvernement, sauf dans des cas exceptionnels, c-à-d les ceux dans lesquels les allégations sont suffisamment étayées et où la situation doit être traitée d'urgence, que ce soit parce qu'ils portent sur des questions de vie ou de mort ou parce que des droits humains fondamentaux sont en jeu ou encore parce que l'inaction pourrait occasionner un dommage irréparable. En outre, les observations se rapportant à des propositions ou projets de loi peuvent également être examinées par la CEACR en l'absence de réponse du gouvernement, dès lors que cet examen pourrait être d'une certaine utilité pour le pays à ce stade de proposition ou de projet.

Pour une année pendant laquelle aucun rapport n'est dû

Lorsque les observations reçues reprennent simplement celles faites les années précédentes, ou portent sur des questions déjà soulevées par la CEACR, elles seront examinées conformément au cycle régulier, c-à-d l'année où le rapport du gouvernement est dû. Dans ce cas, il ne sera pas demandé de rapport au gouvernement en dehors de ce cycle. Toutefois, lorsque les observations répondent aux critères des cas exceptionnels, tels que définis au paragraphe précédent, la CEACR les examine pendant l'année de leur réception, même en l'absence de réponse du gouvernement concerné.

En outre, lorsque les observations sur une convention technique répondent aux critères définis ci-dessous, la CEACR réexaminera l'application l'année pendant laquelle aucun rapport n'est dû. Les critères sont les suivants:

- la gravité du problème et ses effets préjudiciables sur l'application de la convention;
- la persistance du problème; et
- la pertinence et la portée de la réponse du gouvernement dans ses rapports ou l'absence de réponse aux questions soulevées par la CEACR, notamment les cas de refus caractérisé et répété de la part d'un Etat à se conformer à ses obligations.

La CEACR prie, donc, le Bureau d'envoyer une notification aux gouvernements que indiquera que les observations reçues sur une convention technique seront examinées à sa prochaine session, que le gouvernement y ait ou pas répondu. Tout en prévenant suffisamment à l'avance les gouvernements, la procédure permet d'éviter de différer davantage l'examen de questions importantes.

► 2. La CEACR examine les rapports des gouvernements et les autres informations

I: Sur la base de l'examen des rapports et d'autres informations, la CEACR fait des commentaires aux gouvernements.

Chaque année la CEACR se réunit pour discuter l'application des conventions ratifiées sur la base des rapports des gouvernements, des observations formulées par les organisations d'employeurs et de travailleurs, et d'autres informations disponibles.

La CEACR est un organe indépendant établi par la Conférence internationale du Travail en 1926; ses membres sont nommés par le Conseil d'administration. Depuis 1979, elle est composée de vingt membres. La CEACR a progressivement atteint un large équilibre de genre. En 2020 elle était composée de 11 hommes et 9 femmes. Chaque zone géographique est représentée par cinq experts issus d'un large éventail de systèmes juridiques. Cliquez ici pour voir la [liste complète des membres de la CEACR](#).

Mandat

La CEACR est constituée de juristes ayant pour mission d'examiner l'application des conventions et recommandations par les Etats Membres de l'OIT. Comme indiqué dans son rapport annuel, *«la commission d'experts procède à une analyse impartiale et technique de la façon dont les conventions sont appliquées dans la législation et la pratique par les Etats Membres, en gardant à l'esprit les diverses réalités nationales et les différents systèmes juridiques. Ce faisant, elle examine la portée juridique, le contenu et la signification des dispositions des conventions. Ses avis et recommandations ont un caractère non contraignant, leur objet étant de guider l'action des autorités nationales. Ils tirent leur valeur persuasive de la légitimité et de la rationalité du travail de la commission qui est basé sur son impartialité, son expérience et son expertise. Le rôle technique de la commission et son autorité morale sont largement reconnus, en particulier du fait qu'elle poursuit sa tâche de contrôle depuis plus de quatre-vingt-dix ans et en raison de sa composition, de son indépendance et de ses méthodes de travail qui se fondent sur un dialogue continu avec les gouvernements et prennent en compte les informations fournies par les organisations d'employeurs et de travailleurs. Cela se reflète dans l'intégration des avis et recommandations de la commission dans les législations nationales, dans des instruments internationaux et dans les décisions des tribunaux»* ⁽¹⁾.

Pratique établie concernant la sélection et la nomination des membres de la CEACR

Les membres de la CEACR sont d'éminents experts juridiques issus des différentes traditions juridiques du monde, afin de faire bénéficier la CEACR d'une expérience de première main des différents systèmes juridiques, économiques et sociaux. Ils sont nommés par le Conseil d'administration sur recommandation de son Bureau, sur proposition du Directeur général.

Les critères et la procédure de nomination au sein de la CEACR ont bénéficié d'une certaine continuité, bien que le nombre d'experts et l'équilibre géographique qu'ils représentaient aient évolué rapidement en réponse à la charge de travail croissante de la CEACR et à la diversification des membres de l'OIT. La sélection et la nomination des membres de la CEACR sont basées sur des critères et comprennent les éléments suivants, sans qu'il y ait de hiérarchie entre eux:

- connaissance de l'OIT et sensibilisation à ses activités;

¹ BIT: [Addendum au Rapport de 2020 de la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations](#), Rapport III/Addendum (partie A), 2021, paragr. 43.

- compétence juridique et universitaire reconnue;
- expertise en droit du travail, droits de l'homme et droit international;
- aptitude à assumer le caractère intrinsèquement administratif des fonctions combiné à l'acuité intellectuelle qu'elles requièrent;
- aptitude à contribuer aux travaux de la CEACR en tenant compte du contexte économique et culturel des différents pays;
- sensibilité et ouverture à l'opinion des mandants tripartites de l'OIT;
- capacité à influencer ou à enrichir le débat sur les travaux de l'OIT dans le pays de résidence de l'expert;
- aptitude à travailler au sein de la CEACR en faisant preuve des qualités personnelles requises pour l'exécution de ce type de fonctions, compte tenu de leur contexte international;
- équilibre de genre au sein de la CEACR; et
- compétences linguistiques.

Ces critères de sélection sont conformes à la pratique internationale établie et suivie pour la sélection des experts siégeant au sein des [organes de traités des Nations Unies relatifs aux droits de l'homme](#).

- Les membres des organes de traités sont **indépendants**, c'est-à-dire qu'ils siègent à titre personnel et qu'ils sont reconnus comme impartiaux.
- Les membres des organes de traités sont des **experts reconnus dans le domaine des droits de l'homme et/ou dans le domaine couvert par le traité**.
- Les membres des organes de traités doivent être des personnes de **haute moralité**.
- La **participation géographique équitable** dans la composition des organes de traités devra être dûment prise en compte.
- Une **représentation équilibrée de genre** devra également être assurée au sein de chaque commission.

Ces critères de sélection ont été fixés en tenant dûment compte de la nature particulière de la CEACR et des NIT. Au cours des travaux ayant précédé l'adoption de la résolution de 1926, le président et rapporteur de la Commission de l'article 408 avait expliqué que la méthode de désignation des membres de la commission d'experts devait être laissée à la discrétion du Conseil d'administration, mais que ces membres «*devraient essentiellement être choisis sur la base de leurs qualifications spécialisées et sur aucune autre, quelle qu'elle soit*»⁽²⁾ En règle générale, les experts choisis sont des hauts magistrats ou des universitaires chevronnés.

La CEACR conduit ses travaux en toute indépendance et dans le respect des principes d'objectivité et d'impartialité⁽³⁾. Ces principes ont été jugés dès le début d'une importance cruciale pour que les travaux de la commission jouissent du plus haut degré d'autorité et de crédibilité. La Conférence internationale du Travail et le Conseil d'administration se sont systématiquement attachés à les promouvoir, car ils constituent la pierre angulaire du fonctionnement de la commission d'experts comme du système de contrôle de l'OIT dans son ensemble. Les nominations à la CEACR ont toujours été faites à titre personnel parmi des personnes reconnues comme impartiales et possédant les compétences techniques et l'indépendance requises. Pour préserver ces caractéristiques essentielles, l'identification des candidats présentant le profil voulu a toujours été confiée, depuis la création de la commission d'experts, au Directeur général et au Bureau. Celui-ci met en oeuvre avec constance et rigueur le processus de sélection.

² Compte rendu des travaux de la Conférence internationale du Travail, huitième session, 1926, page 241. Le Bureau avait indiqué que les membres de la Commission devraient «posséd[er] une connaissance approfondie des conditions du travail et de l'application de la législation du travail. Ces membres devraient être des personnalités indépendantes et on devrait les choisir de manière à ce qu'elles représentent, dans la mesure du possible, les divers degrés du développement industriel et les formes différentes des méthodes industrielles qui se rencontrent parmi les États Membres de l'Organisation».

³ BIT: [Assurer le respect des normes internationales du travail: le rôle essentiel de la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations de l'OIT](#) (2019), page 24.

- Tout d’abord, le Bureau établit ensuite une liste de candidats présentant le profil voulu, sur la base des critères susmentionnés, en ne retenant que des personnalités indépendantes éminentes qui présentent le plus haut degré de compétence technique et d’intégrité morale.
- Une fois que des informations suffisantes ont été recueillies, le Bureau prend contact avec les candidats potentiels et organise des entretiens avec ceux qui sont intéressés.
- Un résumé de chacun des entretiens est fourni au Directeur général, qui soumet un rapport au bureau du Conseil d’administration dans lequel il formule un commentaire sur chaque candidat entendu.
- À l’issue de l’examen de ce rapport, le bureau sélectionne un candidat dont il proposera la nomination au Conseil d’administration.
- Les experts sont nommés par le Conseil d’administration pour un mandat renouvelable de trois ans. Les experts ne peuvent siéger plus de quinze années au total, soit un mandat de trois ans renouvelable quatre fois.

Le Conseil d’administration a établi des processus similaires pour la nomination d’autres membres indépendants des organes de contrôle tels que le président du Comité de la liberté syndicale et les membres des commissions d’enquête.

Pour en savoir plus sur la CEACR et son mandat, consultez la page correspondante du [site web de l’OIT](#) et ses [rapports](#).

Les commentaires de la CEACR sur le respect par les Etats Membres de leurs obligations relatives aux normes prennent la forme soit d’observations soit de demandes directes. En général, les observations sont utilisées dans les cas les plus graves ou les plus persistants de manquement aux obligations. Elles soulignent des divergences importantes entre les obligations découlant d’une convention et la législation et/ou la pratique correspondantes des Etats Membres. Elles peuvent porter sur l’absence de mesures visant à donner effet à une convention ou à agir de manière appropriée à la suite de demandes de la CEACR. Elles peuvent aussi, le cas échéant, mettre en valeur un cas de progrès. Les observations sont reproduites dans le [rapport annuel de la CEACR](#), qui est ensuite considéré par la CAN en juin chaque année et sont disponibles en ligne dans la base de données NORMLEX. Les [demandes directes](#) portent sur des questions de nature technique ou contiennent des demandes d’éclaircissements de certains points lorsque l’information disponible ne permettent pas d’apprécier pleinement dans quelle mesure les obligations sont remplies. Elles sont également utilisées pour formuler des commentaires sur les premiers rapports fournis par les gouvernements quant à l’application des conventions. Les demandes directes ne sont pas publiées dans le rapport de la CEACR, mais sont communiquées directement au gouvernement intéressé et sont disponibles en ligne dans la base de données NORMLEX. À la fin de ses commentaires, la CEACR indique par des notes de bas de page les cas où, du fait de la nature des problèmes rencontrés dans l’application des conventions en question, il est apparu approprié de demander au gouvernement de communiquer un rapport plus tôt que prévu («note de bas de page simple») et, dans certains cas, de fournir des données complètes à la Conférence internationale du Travail lors de sa prochaine session («note de bas de page double»). Pour en savoir plus sur les commentaires de la CEACR, y compris les cas de progrès sur lesquels elle exprime sa «satisfaction» ou son «intérêt» concernant des questions spécifiques liées à l’application des conventions ratifiées et à la nature des mesures adoptées par les gouvernements concernés, consultez les [rapports de la CEACR](#) (Partie I: rapport général) sur le site web de l’OIT.

T: Les organisations de travailleurs reçoivent copies des commentaires de la CEACR faits aux gouvernements.

En tant que conséquence naturelle de sa structure tripartite, l'OIT a été la première organisation internationale à associer directement les partenaires sociaux à ses activités. La participation des organisations d'employeurs et de travailleurs aux mécanismes de contrôle est reconnue à [l'article 23, paragraphe 2, de la Constitution de l'OIT](#), qui prévoit que les rapports et les informations présentés par les gouvernements conformément aux articles 19 et 22 doivent être communiqués aux organisations représentatives.

Dans la pratique, les organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs peuvent soumettre à leur gouvernement des observations sur les rapports concernant l'application des NIT. Elles peuvent, par exemple, attirer l'attention sur une divergence dans la législation ou la pratique concernant l'application d'une convention ratifiée. En outre, toute organisation d'employeurs ou de travailleurs peut soumettre des commentaires sur l'application des NIT directement au Bureau. Le Bureau transmettra ensuite ces commentaires au gouvernement concerné, qui aura la possibilité de répondre avant que les commentaires ne soient examinés par la CEACR, sauf dans des circonstances exceptionnelles.

Conformément à la pratique établie, en mars les organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs reçoivent les commentaires adressés à leurs gouvernements et auxquels les gouvernements devront répondre avec les rapports sur l'application des conventions ratifiées dans l'année en cours.

Ces organisations peuvent:

- considérer s'il y a des conventions sur l'application desquelles elles souhaiteront formuler des observations à la CEACR pendant le cycle de rapport régulier;
- déterminer si et comment la CEACR a tenu compte de leurs commentaires sur l'application de la convention soumis précédemment;
- se préparer aux consultations tripartites sur les questions découlant des rapports sur les conventions ratifiées comme prévu par la [convention \(n° 144\) sur les consultations tripartites relatives aux normes internationales du travail, 1976](#), si elle a été ratifiée.

Un [Manuel sur les procédures en matière de conventions et recommandations internationales du travail](#) qui décrit les procédures opérant au sein de l'OIT en relation à l'adoption et à la mise en œuvre des NIT, y compris la contribution des organisations d'employeurs et de travailleurs au système de rapport, est disponible sur le site web de l'OIT. Cliquez ici pour voir une [liste de contrôle](#) pour aider les partenaires sociaux à prendre des mesures.

G: Les gouvernements reçoivent tous commentaires faits par la CEACR relatifs à l'application des conventions ratifiées.

Conformément à la pratique établie, entre la fin de février et le début de mars les gouvernements reçoivent la [demande de rapports sur les conventions ratifiées dans l'année en cours](#), avec les commentaires de la CEACR qui leur sont adressés et une note explicative. Un [Manuel sur les procédures en matière de conventions et recommandations internationales du travail](#) qui décrit les procédures opérant au sein de l'OIT en relation à l'adoption et à la mise en œuvre des NIT est disponible sur le site web de l'OIT. Son Annexe II contient le cycle de rapport régulier jusqu'à 2025. La base de données NORMLEX présente le calendrier des rapports réguliers pour chaque Etat Membre sur une période de six ans (c-a-d l'intervalle régulier pour les rapports sur l'application des conventions techniques).

Le calendrier ci-dessous montre les pratiques du Bureau et les pratiques des gouvernements en relation au système de rapport sur les conventions ratifiées sur une année individuelle.

Février

► Bureau

- Le rapport de la CEACR est publié et disponible sur le site web de l'OIT.
- Entre la fin de février et le début de mars, le Bureau envoie aux gouvernements, par courriel, les demandes de rapports (détaillés/simplifiés) sur les conventions ratifiées dus pour l'année en cours. La communication comprend les commentaires faits par les organes de contrôle pour chaque convention et une note explicative.

► Etats Membres

- Le rapport de la CEACR est examiné, aussi pour préparer la discussion dans la CAN.

Mars

► Bureau

- Entre la fin de février et le début de mars, le Bureau envoie aux gouvernements, par courriel, les demandes de rapports (détaillés/simplifiés) sur les conventions ratifiées dus cette année. La communication comprend les commentaires faits par les organes de contrôle pour chaque convention et une note explicative.
- En mars le Bureau envoie par courriel copies des demandes de rapports sur les conventions ratifiées dus pour l'année en cours aux organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs. La communication comprend les commentaires faits par les organes de contrôle et une note concernant la contribution des organisations d'employeurs et de travailleurs au contrôle de l'application des NIT.

► Etats Membres

- Les commentaires de la CEACR sont étudiés dans le but de prendre des mesures nécessaires pour assurer la conformité.
- Les Etats parties à la convention n° 144 mènent des consultations efficaces auprès des organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs pour les questions découlant des rapports sur les conventions ratifiées qui doivent être rédigés.
- Les rapports sur les conventions ratifiées sont préparés et envoyés de manière qu'ils parviennent au Bureau entre le 1er juin et le 1er septembre, au plus tard. Les rapports peuvent être envoyés par lots.

Avril

► Etats Membres

- Les commentaires de la CEACR sont étudiés dans le but de prendre des mesures nécessaires pour assurer la conformité.
- Les Etats parties à la convention n° 144 mènent des consultations efficaces auprès des organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs pour les questions découlant des rapports sur les conventions ratifiées qui doivent être rédigés.
- Les rapports sur les conventions ratifiées sont préparés et envoyés de manière qu'ils parviennent au Bureau entre le 1er juin et le 1er septembre, au plus tard. Les rapports peuvent être envoyés par lots.

Mai

▶ Etats Membres

- Les commentaires de la CEACR sont étudiés dans le but de prendre des mesures nécessaires pour assurer la conformité.
- Les Etats parties à la convention n° 144 mènent des consultations efficaces auprès des organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs pour les questions découlant des rapports sur les conventions ratifiées qui doivent être rédigés.
- Les rapports sur les conventions ratifiées sont préparés et envoyés de manière qu'ils parviennent au Bureau entre le 1er juin et le 1er septembre, au plus tard. Les rapports peuvent être envoyés par lots.
- Les informations sont préparées pour la CAN sous forme écrite ou orale, selon le cas.

Juin

▶ Organes de contrôle

- La CAN se réunit pour examiner le rapport de la CEACR, les cas de manquement grave par les Etats Membres aux obligations de faire rapport et à d'autres obligations liées aux normes, et une sélection de cas individuels relatifs à l'application des conventions ratifiées sur lesquels les gouvernements sont invités à apporter des détails.

▶ Bureau

- Le rapport de la CAN est publié sur le site web de l'OIT dans le Compte rendu de la Conférence internationale du Travail.

▶ Etats Membres

- Participation aux séances de la CAN, dans la discussion de tous cas concernant son propre pays choisi pour être traité et, s'il convient, dans la discussion de cas concernant les autres Etats Membres.
- Les rapports sur les conventions ratifiées dus pour l'année en cours sont envoyés au Bureau.
- Les copies des rapports sur les conventions ratifiées sont communiquées aux organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs.

Juillet

▶ Bureau

- Le rapport de rapport de la CAN est publié séparément et disponible sur le site web de l'OIT.

▶ Etats Membres

- Le rapport de la CAN est examiné, pour prendre en compte toutes les mesures possibles et nécessaires et, comme il convient, faire le suivi des conclusions de la CAN. Des informations à cet égard sont fournies dans les rapports.
- Les rapports sur les conventions ratifiées dus pour l'année en cours sont envoyés au Bureau.
- Les copies des rapports sont communiquées aux organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs.

Août

▶ Etats Membres

- Le rapport de la CAN est examiné, pour prendre en compte toutes les mesures possibles et nécessaires et, comme il convient, faire le suivi des conclusions de la CAN. Des informations à cet égard sont fournies dans les rapports.
- Les rapports sur les conventions ratifiées dus pour l'année en cours sont envoyés au Bureau.
- Les copies des rapports sont communiquées aux organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs.

Septembre

▶ Bureau

- Le Bureau contrôle que les rapports contiennent toutes les réponses, les informations et tous les documents demandés. En cas contraire, le Bureau demandera de les envoyer, sans entrer dans le fond de l'affaire.
- Si le Bureau reçoit des observations directement des organisations d'employeurs et de travailleurs, il accuse réception et envoie copie au gouvernement concerné afin qu'il puisse répondre.

▶ Etats Membres

- Des informations supplémentaires sont envoyées au Bureau, si demandées.

Octobre

▶ Etats Membres

- Des informations supplémentaires sont envoyées au Bureau, si demandées.

Novembre

▶ Etats Membres

- Des informations supplémentaires sont envoyées au Bureau, si demandées.

▶ Organes de contrôle

- La CEACR se réunit entre la fin de novembre et le début de décembre pour préparer ses commentaires (observations et demandes directes) et adopter le rapport qui sera présenté au Conseil d'administration l'année suivante, pour être transmis à la Conférence internationale du Travail.

Décembre

▶ Organes de contrôle

- La CEACR se réunit entre la fin de novembre et le début de décembre pour préparer ses commentaires (observations et demandes directes) et adopter le rapport qui sera présenté au Conseil d'administration l'année suivante, pour être transmis à la Conférence internationale du Travail.

E: Les organisations d'employeurs reçoivent copies des commentaires de la CEACR faits aux gouvernements.

Conformément à la pratique établie, en mars les organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs reçoivent les commentaires adressés à leurs gouvernements et auxquels les gouvernements devront répondre avec les rapports sur l'application des conventions ratifiées dans l'année en cours.

Ces organisations peuvent:

- considérer s'il y a des conventions sur l'application desquelles elles souhaiteront formuler des observations à la CEACR pendant le cycle de rapport en cours;
- suivre le contrôle de la CEACR des conventions sur lesquelles elles ont déjà formulé des observations;
- considérer la consultation sur les questions découlant des rapports comme prévu par la [convention \(n° 144\) sur les consultations tripartites relatives aux normes internationales du travail, 1976](#), si elle a été ratifiée.

Un [Manuel sur les procédures en matière de conventions et recommandations internationales du travail](#) qui décrit les procédures opérant au sein de l'OIT en relation à l'adoption et à la mise en œuvre des NIT, y compris la contribution des organisations d'employeurs et de travailleurs au système de rapport, est disponible sur le site web de l'OIT. Cliquez ici pour voir une [liste de contrôle](#) pour aider les partenaires sociaux à prendre des mesures.

Cliquez ici pour voir une [fiche d'information](#) expliquant la pertinence de la procédure pour les entreprises. Pour plus d'informations consultez, sur le site web de l'OIT, la [page des publications sur les NIT](#) avec des ressources spécifiquement développées pour les organisations d'employeurs.

► 3. Le rapport de la CEACR est publié

I: La CEACR prépare un rapport sur le respect par les Etats Membres des obligations acceptées aux termes des conventions ratifiées et de la Constitution de l'OIT.

La CEACR prépare un rapport annuel qui est en premier lieu présenté au Conseil d'administration à sa session de mars pour la transmission à la Conférence internationale du Travail en juin. Le [rapport de la CEACR](#) est publié en février et est disponible en version papier et sur le site web de l'OIT.



Le rapport de la CEACR est traditionnellement soumis à la Conférence internationale du Travail en tant que «Rapport III», c'est-à-dire le troisième point permanent à inscrire par le Conseil d'administration à l'ordre du jour de la Conférence internationale du Travail chaque année. En tant que tel, le rapport est formé de deux volumes. Le premier volume (Rapport III (Partie A)) contient deux parties:

- Partie I: le Rapport général rend compte, d'une part, du déroulement des **travaux de la CEACR** et des questions spécifiques y relatives qu'elle a traité et d'autre part, de la mesure dans laquelle les Etats Membres s'acquittent de leurs **obligations constitutionnelles** s'agissant des NIT;
- Partie II: les observations concernant **certains pays** ont trait au respect des obligations liées à l'envoi des rapports, à l'application des conventions ratifiées groupées par sujet et à l'obligation de soumettre les nouveaux instruments aux autorités nationales compétentes.

Le second volume contient une **étude d'ensemble** (Rapport III (Partie B)) dans laquelle la CEACR examine l'état de la législation et de la pratique ayant trait à un nombre donné de conventions et de recommandations, choisies annuellement par le Conseil d'administration. Cet examen concerne l'ensemble des Etats Membres, qu'ils aient ratifié les conventions en question ou non. Les [études d'ensemble depuis 1985](#) sont disponibles sur le site web de l'OIT.

Les commentaires de la CEACR sur le respect par les Etats Membres de leurs obligations relatives aux normes prenant la forme d'observations sont publiés dans le rapport de la CEACR qui a, au début, l'index des commentaires par convention et par pays. La base de données NORMLEX inclut ces [observations ainsi que les demandes directes](#) par la CEACR.

T: Les organisations de travailleurs examinent le rapport de la CEACR et considèrent les mesures à prendre pour promouvoir le respect des obligations relatives aux normes.

Les organisations de travailleurs examinent le [rapport annuel de la CEACR](#) et considèrent les mesures qu'elles peuvent prendre pour promouvoir le respect des obligations des gouvernements relatives aux normes. Il s'agit des obligations relatives à l'application des conventions ratifiées, à la mise en œuvre des conclusions et des recommandations faites par d'autres organes de contrôle, et au respect des obligations de faire rapport et de l'obligation de soumission des NIT aux autorités compétentes.

G: Les gouvernements examinent le rapport de la CEACR et considèrent les mesures pour s'acquitter des obligations relatives aux normes.

Les gouvernements examinent le [rapport annuel de la CEACR](#) et considèrent les mesures qu'ils peuvent prendre pour s'acquitter des obligations relatives aux normes, c-à-d des obligations relatives à l'application des conventions ratifiées, à la mise en œuvre des conclusions et des recommandations faites par d'autres organes de contrôle, et au respect des obligations de faire rapport et de l'obligation de soumission des NIT aux autorités compétentes. Les gouvernements étudient les commentaires faits par la CEACR sur les conventions qu'ils ont ratifiées. Ils contrôlent si la CEACR leur a demandé de fournir des données complètes à la Conférence internationale du Travail qui se réunit en juin, car cela demandera une préparation préalable. Ils regardent les défis identifiés par la CEACR dans le respect des obligations de faire rapport et des autres obligations liées aux normes aux termes de la Constitution de l'OIT.

Des contacts peuvent être pris dans les départements gouvernementaux et avec les partenaires sociaux pour considérer les mesures à prendre pour répondre de manière substantielle aux commentaires de la CEACR. Une réponse substantielle implique des mesures pour changer la législation ou les pratiques et mieux respecter les obligations et/ou une étude de la question en cause pour mieux s'engager dans un dialogue avec la CEACR concernant la législation et la pratique et la conformité aux obligations.

E: Les organisations d'employeurs examinent le rapport de la CEACR et considèrent les mesures à prendre pour promouvoir le respect des obligations relatives aux normes.

Les organisations d'employeurs examinent le [rapport annuel de la CEACR](#) et considèrent les mesures qu'elles peuvent prendre pour promouvoir le respect des obligations relatives aux normes. Il s'agit des obligations des gouvernements relatives à l'application des conventions ratifiées, à la mise en œuvre des conclusions et des recommandations faites par d'autres organes de contrôle, et au respect des obligations de faire rapport et de l'obligation de soumission des NIT aux autorités compétentes.

► 4. La CAN discute le rapport de la CEACR et l'application des NIT

I: Une Commission permanente tripartite de la Conférence internationale du Travail est chargée d'examiner le respect par les Etats Membres des obligations relatives aux normes et de faire rapport à la Conférence internationale du Travail.

La CAN, une composante essentielle du système de contrôle de l'OIT, examine chaque année le rapport de la CEACR. Faisant suite à l'examen technique et indépendant des rapports des gouvernements et d'autres informations réalisé par la CEACR, la CAN donne aux représentants des gouvernements, des employeurs et des travailleurs l'occasion d'étudier ensemble la manière dont les Etats Membres s'acquittent de leurs obligations découlant des NIT.

Mandat

La CAN est un organe tripartite permanent de la Conférence internationale du Travail, créée en 1926. Elle est composée de centaines de membres parmi les membres des gouvernements, des employeurs et des travailleurs, ainsi que de membres suppléants. Les questions relatives à la composition de la CAN, au droit de participer à ses travaux et à la procédure de vote sont réglementées par la [partie 4 du Règlement de la Conférence internationale du Travail](#).

Chaque année la CAN élit ses membres, un président des gouvernements, deux vice-présidents – un du groupe des employeurs et un du groupe des travailleurs – et un rapporteur des gouvernements.

Conformément à l'[article 10, paragraphe 1, du Règlement de la Conférence internationale du Travail](#), la CAN doit examiner:

- le respect par les Membres de leurs obligations de communiquer des informations et des rapports en vertu des articles 19, 22, 23 et 35 de la Constitution de l'OIT;
- les cas individuels relatifs aux mesures prises par les Membres pour donner effet aux conventions auxquelles ils sont parties;
- la législation et la pratique des Membres relatives à des conventions auxquelles ils ne sont pas parties et à des recommandations choisies par le Conseil d'administration (étude d'ensemble).

Conformément à l'[article 10, paragraphe 4, du Règlement de la Conférence internationale du Travail](#), la CAN soumet un rapport à la Conférence internationale du Travail.

Conformément à la pratique établie, la CAN:

- tient une discussion sur les questions générales se rapportant à l'application des NIT et sur la manière dont les Etats Membres s'acquittent de leurs obligations liées aux normes en vertu de la Constitution de l'OIT, essentiellement fondée sur le Rapport général de la CEACR;
- discute l'étude d'ensemble préparée par la CEACR;
- examine les cas de manquement grave à l'obligation de faire rapport et à d'autres obligations liées aux normes;
- examine 24 cas individuels relatifs à l'application des conventions ratifiées.

Les cas individuels sont sélectionnés sur la base des observations publiées dans le rapport de la CEACR soumis à la Conférence internationale du Travail.

Une liste préliminaire d'environ 40 cas individuels pour une possible discussion (également connue sous le nom de «liste longue») est disponible 30 jours avant l'ouverture de la Conférence internationale du Travail. Cette pratique répond aux demandes des gouvernements d'une notification rapide pour qu'ils puissent mieux se préparer pour une possible intervention devant la CAN. Suite aux changements introduits en 2019, les gouvernements figurant sur la liste préliminaire des cas individuels ont la possibilité de soumettre de nouvelles informations écrites sur une base volontaire. Ces informations ne doivent concerner que les nouveaux éléments qui n'ont pas encore été examinés par la CEACR. Elles doivent être transmises dans l'une des trois langues de travail du Bureau au moins deux semaines avant le début de l'ouverture de la session de la Conférence internationale du Travail et ne doivent pas dépasser trois pages.

La liste finale des cas individuels est soumise à la CAN, après que les groupes d'employeurs et de travailleurs se sont rencontrés pour la discuter et la finaliser. La liste est adoptée au début des travaux de la CAN, idéalement au plus tard à sa deuxième réunion. Depuis 2007, il est d'usage de faire suivre l'adoption de la liste des cas individuels d'une séance d'information informelle pour les gouvernements, organisée par les vice-présidents employeurs et travailleurs, afin d'expliquer les critères utilisés pour la sélection des cas individuels.

Les conclusions concernant les cas individuels sont proposées par les vice-présidents et soumises par le président à la CAN pour adoption. Les conclusions sont rendues visibles sur un écran et en même temps une copie papier de ces conclusions est fournie au représentant du gouvernement concerné dans l'une des trois langues de travail, choisie par le gouvernement. Les représentants des gouvernements peuvent prendre la parole après que le président a annoncé l'adoption des conclusions

Pour en savoir plus sur les critères de sélection des cas individuels, voir le document «C.App./D.1: Travaux de la Commission», disponible sur le site web de l'OIT dans les pages concernant la Conférence internationale du Travail et en annexe aux rapports de la CAN.



Le rapport de la CAN est soumis à la Conférence internationale du Travail en séance plénière pour discussion et adoption. Il est ensuite publié sur le site web de l'OIT dans le [Compte rendu provisoire](#). Une [publication séparée](#) regroupe dans un format plus attrayant les trois parties habituelles des travaux de la CAN. La publication est structurée de la manière suivante:

- le rapport général de la CAN;
- le rapport de la CAN sur les observations et informations concernant des pays particuliers, qui reproduit également les observations de la CEACR concernant les cas individuels, afin de faciliter la lecture de la discussion de la CAN à leur sujet; et
- le rapport de la CAN: soumission, discussion et approbation.

Suite aux changements introduits en juin 2019, le rapport de la CAN est publié sous forme de compte rendu et ne résume plus la discussion.

Pour en savoir plus sur la [CAN](#), visitez le site web de l'OIT où une [présentation détaillée](#) sur les travaux de la CAN est aussi disponible.

T: Le groupe des travailleurs poursuit la discussion sur les questions d'intérêt au sein de la CAN.

Le vice-président de la CAN qui représente le groupe des travailleurs exprime normalement les soucis du groupe, suivis par les déclarations des membres des travailleurs et/ou des observateurs des organisations de travailleurs.

Le groupe des travailleurs bénéficie de son étude du rapport de la CEACR, qui est la base de travail dans la CAN. Le [Bureau des activités pour les travailleurs \(ACTRAY\)](#) soutient le groupe des travailleurs dans la CAN.

Cliquez ici pour voir une [liste de contrôle](#) pour aider les partenaires sociaux à considérer les actions possibles.

G: Les gouvernements fournissent des détails à la CAN sur le respect de leurs obligations, comme demandé.

Étant donné que les gouvernements sont les acteurs qui doivent s'acquitter des obligations relatives aux normes en vertu de la Constitution de l'OIT – telles que l'obligation de faire rapport et de donner effet aux conventions ratifiées – leurs actions font l'objet de la plupart des discussions au sein de la CAN. Un délégué membre du gouvernement à la Conférence internationale du Travail est élu – habituellement par consentement unanime – par les membres de la CAN en tant que président et un autre membre du gouvernement est élu en tant que rapporteur.

Contrairement aux groupes des employeurs et des travailleurs dans la CAN, il n'y a pas de groupement individuel de membres du gouvernement avec une fonction de coordination des positions sur les questions au sein de la CAN. Il y a, quand même, plusieurs groupements régionaux ou sous-régionaux qui expriment devant la CAN, à travers des porte-paroles individuels, des positions unifiées sur des questions. Comme pour les groupes d'employeurs et de travailleurs au sein de la CAN, ce type de coordination aide à rationaliser les travaux, en permettant de parvenir à un consensus plus facilement ou d'arriver à des conclusions sur les questions.

Au début des travaux de la CAN, la liste des 24 cas individuels à discuter est adoptée. Conformément à la pratique établie, elle comprend des cas identifiés par les groupes des employeurs et des travailleurs, en prenant en compte une ample gamme de critères, parmi lesquels la nature des commentaires de la CEACR, en particulier l'existence d'une note de bas de page.

Les gouvernements concernés par les observations dans la liste approuvée peuvent soumettre à la CAN des informations écrites dont un résumé est établi par le Bureau et communiqué à la CAN. Ces réponses écrites ont pour objet de compléter et pas de dupliquer et substituer les réponses orales fournies par le gouvernement devant la CAN. Elles doivent être fournies au Bureau au moins deux jours avant la discussion du cas et ne doivent pas dépasser cinq pages.

Les cas inclus dans la liste finale seront automatiquement inscrits par le Bureau, sur la base d'un système de rotation fondé sur l'ordre alphabétique français. Les cas sont divisés en deux groupes: le premier groupe de pays est composé des cas «avec note de bas de page double», c-à-d les cas pour lesquels la CEACR a demandé aux gouvernements de fournir des informations à la Conférence internationale du Travail, et les autres cas suivent.

Au moment désigné, le représentant du gouvernement prend la parole dans la CAN, fournit des informations verbalement ou se réfère à des informations écrites fournies, et se rend disponible à répondre aux affirmations des autres membres des gouvernements, des travailleurs, et des employeurs de la CAN. Un résumé des déclarations des gouvernements et de la discussion suivante est reproduit dans l'Annexe au rapport de la CAN à la Conférence internationale du Travail.

Sur chaque cas individuel, la CAN peut formuler des conclusions. Les conclusions, qui reflètent les recommandations consensuelles, sont proposées par les vice-présidents et soumises par le président à la CAN pour adoption. Les conclusions précisent l'action attendue des gouvernements. Elles peuvent inclure une référence aux contacts directs ou à d'autres types de mission, ainsi que l'assistance technique fournie par le Bureau. La CAN peut également demander aux gouvernements de soumettre des informations supplémentaires ou d'aborder des questions spécifiques dans leurs prochains rapports à la CEACR. Les conclusions relatives aux cas examinés sont adoptées à des séances spécialement prévues à cet effet. Les représentants des gouvernements concernés sont informés de la séance pour l'adoption des conclusions concernant leur pays et peuvent prendre la parole après que le président a annoncé l'adoption des conclusions.

Pendant la Conférence internationale du Travail, les [travaux de la CAN](#) sont suivis tous les jours à travers le *Bulletin quotidien* et la page web de la CAN.

E: Le groupe des employeurs poursuit la discussion sur les questions d'intérêt au sein de la CAN.

Le vice-président de la CAN, qui représente le groupe des employeurs, normalement donne une voix aux intérêts définis au sein du groupe, suivies par les déclarations des membres des employeurs.

Le groupe des employeurs bénéficie de son étude du rapport de la CEACR, qui est la base de travail dans la CAN. Le [Bureau des activités pour les employeurs \(ACT/EMP\)](#) soutient le groupe des employeurs dans la CAN.

Cliquez ici pour voir une [liste de contrôle](#) qui peut aider les partenaires sociaux à considérer les actions possibles.

Cliquez ici pour voir une [fiche d'information](#) expliquant la pertinence de la procédure pour les entreprises. Pour plus d'informations consultez aussi, sur le site web de l'OIT, la [page des publications sur les NIT](#) avec des ressources spécifiquement développées pour les organisations d'employeurs.

► 5. La Conférence Internationale du Travail discute et adopte le rapport de la CAN

I: La Conférence Internationale du Travail discute en plénière le rapport de la CAN, en mettant en exergue les développements les plus importants, et l'adopte. La CEACR examine le suivi des conclusions.

Le rapport détaillé de la CAN est soumis à la Conférence internationale du Travail, où il est discuté en séance plénière dans les derniers jours, par le rapporteur de la CAN. Les deux vice-présidents et le président font des déclarations à la suite desquelles les délégués peuvent faire de brèves remarques sur le rapport présenté à la plénière. Les délégués des gouvernements, des employeurs et des travailleurs ont ainsi une dernière occasion de présenter leur point de vue sur les obligations normatives ainsi que sur les cas individuels traités dans la CAN. Les conclusions de la CAN – y compris les conclusions de cas sélectionnés d'importance particulière exposées dans des paragraphes spéciaux dans la «Partie 1» (Rapport général) du rapport de la CAN – sont normalement adoptées par la Conférence internationale du Travail en séance plénière. Le rapport de la CAN et le compte-rendu de la discussion en plénière sont publiés sur le site web de l'OIT dans le [Compte rendu](#) de la Conférence internationale du Travail.

Conformément au dialogue établi entre la CAN et la CEACR, cette dernière examine le suivi des conclusions de la CAN relatives aux cas individuels sur l'application des conventions ratifiées.

T: Le groupe des travailleurs poursuit la discussion sur les questions d'intérêt en plénière.

Le vice-président de la CAN, qui représente le groupe des travailleurs, présente les points saillants de la procédure dans la CAN du point de vue du groupe. Les commentaires peuvent être faits, entre autres, sur les cas individuels qui ont été discutés dans la CAN ainsi que sur les cas que le groupe des travailleurs aurait voulu avoir inclus dans le nombre limité de cas discutés dans la CAN. Des questions plus générales relatives aux normes peuvent aussi faire l'objet des déclarations des travailleurs. Les autres délégués des travailleurs, qui parlent pour leur compte, peuvent intervenir avant l'adoption du rapport de la CAN. Parfois les déclarations sont adressées au gouvernement du délégué des travailleurs qui parle. Elles peuvent aussi être adressées à d'autres gouvernements, au groupe des employeurs ou au Bureau. Les déclarations sont souvent faites en vue du suivi que la CEACR doit donner au travail de contrôle dans la Conférence internationale du Travail et à travers d'autres mécanismes de contrôle.

Cliquez ici pour voir une [liste de contrôle](#) qui peut aider les partenaires sociaux à considérer les actions possibles avant et pendant la Conférence internationale du Travail.

G: Les gouvernements discutent les développements les plus importants et donnent des informations supplémentaires en plénière.

Les délégués des gouvernements à la Conférence internationale du Travail sont libres d'intervenir pendant la discussion du rapport de la CAN en séance plénière de la Conférence internationale du Travail. Les déclarations seront faites pour compte de leur gouvernement et peuvent aussi être faites pour compte d'autres gouvernements qui ont précédemment convenu cela. Souvent les interventions des gouvernements amplifient ou complètent les déclarations faites ou les positions prises dans la CAN, par exemple sur les informations fournies sur un cas individuel. Les interventions peuvent concerner des questions plus amples relatives aux normes, telles que les obligations de faire rapport, ou donner effet à des conventions particulières.

La séance plénière offre aux gouvernements un forum plus ample où exprimer leurs opinions et la possibilité d'influencer les auditeurs et les lecteurs. Étant donné que les actions des gouvernements font l'objet de la plupart des discussions dans la CAN et la séance plénière de la Conférence internationale du Travail, un grand soin est souvent apporté dans la préparation et la présentation des déclarations faites en séance plénière.

Les travaux relatifs aux normes issus de la réunion tripartite de la Conférence internationale du Travail en juin sont transmis à la CEACR. Les gouvernements sont souvent intéressés à examiner le plus tôt possible le rapport de la CAN et un résumé de la discussion en séance plénière, publiés tous les deux sur le site web de l'OIT dans le [Compte rendu](#) de la Conférence internationale du Travail. Cliquez ici pour voir une [liste de contrôle](#) qui peut aider les gouvernements qui ont été invités à fournir des informations sur un cas individuel examiné dans la Conférence internationale du Travail.

E: Le groupe des employeurs poursuit la discussion sur les questions d'intérêt en plénière.

Le vice-président de la CAN, qui représente le groupe des employeurs, présente les points saillants de la procédure dans la CAN du point de vue du groupe. Les commentaires peuvent être faits, entre autres, sur les cas individuels qui ont été discutés dans la CAN ainsi que sur les cas que le groupe des employeurs aurait voulu avoir inclus dans le nombre limité de cas discutés dans la CAN. Des questions plus générales sur les normes peuvent également faire l'objet des déclarations des employeurs. D'autres délégués des employeurs, qui parlent pour leur compte, peuvent intervenir avant l'adoption du rapport de la CAN, pendant la discussion sur le rapport de la CAN. Parfois les déclarations sont adressées au gouvernement du délégué des employeurs qui parle. Elles peuvent aussi être adressées à d'autres gouvernements, au groupe des travailleurs ou au Bureau. Les déclarations sont souvent faites en vue du suivi que la CEACR doit donner au travail de contrôle dans la Conférence internationale du Travail et à travers d'autres mécanismes de contrôle.

Cliquez ici pour voir une [liste de contrôle](#) qui peut aider les partenaires sociaux à considérer les actions possibles avant et pendant la Conférence internationale du Travail.



Procédures spéciales

Les normes internationales du travail (NIT) sont étayées par un système de contrôle unique, composé d'experts juridiques indépendants et d'organes tripartites

Les procédures spéciales permettent aux mandants de soulever auprès de l'OIT des manquements allégués dans la manière dont les Etats donnent effet aux NIT ou réalisent les principes fondamentaux de l'OIT.

Avec les réclamations et les plaintes sur les conventions ratifiées

Articles 24 et 26

Les mandants de l'OIT peuvent présenter des allégations d'exécution non satisfaisante des conventions ratifiées.

▶ **Article 24**

Quand les organisations d'employeurs ou de travailleurs présentent une réclamation au Bureau qu'un Etat Membre n'a pas respecté une convention ratifiée.

► 1. La réclamation est présentée par une organisation d'employeurs ou de travailleurs

I: Une réclamation peut être présentée pour l'exécution non satisfaisante d'une convention ratifiée.

[L'article 24 de la Constitution de l'OIT](#) permet à «une association professionnelle d'employeurs ou de travailleurs» de présenter une réclamation au Bureau en alléguant qu'un Etat Membre quelconque n'a pas assuré l'exécution d'une convention à laquelle ledit Membre a adhéré.

L'Etat Membre doit avoir ratifié la convention à laquelle l'allégation se réfère. Cela ne signifie pas que les allégations doivent concerner un Etat qui est au moment un Etat Membre de l'OIT, parce qu'en vertu de [l'article 1, paragraphe 5, de la Constitution de l'OIT](#), le retrait de l'Organisation n'affectera pas la continuité de la validité des obligations résultant des conventions ratifiées.

Un [Règlement relatif à la procédure à suivre pour l'examen des réclamations au titre des articles 24 et 25 de la Constitution de l'OIT](#) a été adopté par le Conseil d'administration. Avec la Note introductive, il établit la procédure suivie pour traiter les réclamations.

Nouvelles mesures concernant la procédure de réclamation

En 2018, le Conseil d'administration a pris une série de mesures pour renforcer l'efficacité et la transparence de la procédure de réclamation.

- Premièrement, une conciliation volontaire à caractère facultatif au niveau national, basée sur l'accord du plaignant et l'accord du gouvernement, conduisant à une suspension temporaire pour une période maximale de six mois de l'examen quant au fond d'une réclamation. Bien que la procédure de réclamation n'exige pas l'épuisement préalable des voies de recours nationales, des efforts pour parvenir à une conciliation au niveau national pourraient faciliter une résolution du litige à un stade précoce.
- Deuxièmement, les membres des comités tripartites ad hoc institués pour examiner les réclamations doivent recevoir toutes les renseignements et documents pertinents du Bureau 15 jours avant leurs réunions et les membres du Conseil d'administration doivent recevoir le rapport final des comités tripartites ad hoc trois jours avant la date à laquelle ils doivent procéder à l'adoption de conclusions.
- Troisièmement, le CLS examinera les réclamations qui lui sont adressées en matière de liberté syndicale et de négociation collective en créant des comités tripartites ad hoc parmi ses membres, conformément aux modalités énoncées dans le règlement du Conseil d'administration relatif à la procédure à suivre pour l'examen des réclamations au titre de l'article 24.
- Quatrièmement, toutes les mesures nécessaires seront prises pour protéger les membres des comités de toute ingérence.

Le Conseil d'administration réexaminera toutes les mesures susmentionnées au terme d'une période d'essai de deux ans.

Pour plus d'informations consultez sur le site web de l'OIT [l'aperçu de la procédure de réclamation](#), les [articles 24 et 25 de la Constitution de l'OIT](#), et la [liste des réclamations effectivement présentées](#). Pour en savoir plus sur la procédure au titre de l'article 24, une [présentation sous forme de diagramme](#) est également disponible.

T: Les organisations d'employeurs ou de travailleurs peuvent déposer une réclamation.

Les organisations d'employeurs ou de travailleurs peuvent présenter une allégation contre tout Etat, pourvu que l'Etat ait adhéré à la convention qui, selon l'allégation, n'as pas été exécutée de manière satisfaisante. Plusieurs conventions ratifiées peuvent être mentionnées dans une réclamation, pourvu que l'allégation d'exécution non satisfaisante soit démontrée.

Selon le [Règlement](#) le droit à déposer une réclamation est accordé sans restriction à «une association professionnelle d'employeurs ou de travailleurs quelconque». Aucune condition d'importance ou de nationalité de cette organisation n'est prévue. L'association professionnelle peut être une organisation strictement locale ou une organisation nationale ou internationale.

Les organisations peuvent présenter et ont présenté des allégations contre un Etat autre que celui dans lequel elles ont leur siège ou l'affiliation et dans lequel elles opèrent. Suivez ce lien pour voir un [exemple](#). Les organisations ne nécessitent pas de démontrer une liaison ou un dommage résultant de l'exécution non satisfaisante alléguée dans la réclamation.

Les individus ou les groupes ne peuvent pas présenter directement une réclamation.

Le [formulaire électronique](#) pour la présentation d'une réclamation, récemment approuvé par le Conseil d'administration, est disponible sur le site web de l'OIT. Ce formulaire traite les conditions de recevabilité et d'autres informations, telles que celles relatives à la conciliation volontaire ou à d'autres mesures qui peuvent être envisagées au niveau national.

Les organisations de travailleurs peuvent contacter le [Bureau des activités pour les travailleurs \(ACTRAV\)](#) pour être aidées dans la préparation des réclamations.

E: Les organisations d'employeurs ou de travailleurs peuvent déposer une réclamation.

Les organisations d'employeurs ou de travailleurs peuvent présenter une allégation contre tout Etat, pourvu que l'Etat ait adhéré à la convention qui, selon l'allégation, n'as pas été exécutée de manière satisfaisante. Plusieurs conventions ratifiées peuvent être mentionnées dans une réclamation, pourvu que l'allégation d'exécution non satisfaisante soit démontrée.

Selon le [Règlement](#) le droit à déposer une réclamation est accordé sans restriction à «une association professionnelle d'employeurs ou de travailleurs quelconque». Aucune condition d'importance ou de nationalité de cette organisation n'est prévue. L'association professionnelle peut être une organisation strictement locale ou une organisation nationale ou internationale.

Les organisations peuvent présenter et ont présenté des allégations contre un Etat autre que celui dans lequel elles ont leur siège ou l'affiliation et dans lequel elles opèrent. Suivez ce lien pour voir un [exemple](#). Les organisations ne nécessitent pas de démontrer une liaison ou un dommage résultant de l'exécution non satisfaisante alléguée dans la réclamation.

Les individus ou les groupes ne peuvent pas présenter directement une réclamation.

Le [formulaire électronique](#) pour la présentation d'une réclamation, récemment approuvé par le Conseil d'administration, est disponible sur le site web de l'OIT. Ce formulaire traite les conditions de recevabilité et d'autres informations, telles que celles relatives à la conciliation volontaire ou à d'autres mesures qui peuvent être envisagées au niveau national.

Les organisations d'employeurs peuvent contacter le [Bureau des activités pour les employeurs \(ACT/EMP\)](#) pour être aidées dans la préparation des réclamations. Pour plus d'informations consultez, sur le site web de l'OIT, la [page des publications sur les NIT](#) avec des ressources spécifiquement développées pour les organisations d'employeurs.

▶ 2. La réclamation est reçue et transmise au Conseil d'administration pour décision sur la recevabilité

I: La réclamation est reçue par le Bureau et transmise au Conseil d'administration pour en déterminer la recevabilité.

Le Directeur général accuse la réception de la réclamation à l'organisation qui l'a déposée et informe le gouvernement contre lequel la réclamation est présentée. Le gouvernement est aussi informé que le Conseil d'administration examinera la recevabilité de la réclamation à l'occasion de sa prochaine session, pourvu qu'il y ait au moins 45 jours avant la prochaine session du Conseil d'administration. Le Bureau prépare les documents nécessaires pour soumettre la réclamation au Conseil d'administration pour une décision sur sa recevabilité. Le Conseil d'administration ne discute pas de la réclamation quant au fond. L'article 2 du [Règlement](#) donne plus de détails.

▶ 3. Le Conseil d'administration renvoie à un comité tripartite ad hoc ou au CLS

I: Si la réclamation est recevable, le Conseil d'administration transmet la question pour l'examen.

Si une réclamation est recevable, le Conseil d'administration décidera comment examiner le fond de la réclamation. Il a plusieurs options:

- si la réclamation est recevable, un comité tripartite ad hoc est désigné pour en examiner le bien-fondé. Normalement le comité tripartite est établi, dans la mesure du possible, lors de la même session du Conseil d'administration pendant laquelle la réclamation est jugée recevable ou dans les mois qui précèdent la prochaine session du Conseil d'administration;
- si la réclamation porte sur une convention relative à la liberté syndicale et la négociation collective, le Conseil d'administration normalement la renvoie au [CLS](#) pour qu'il l'examine, selon les modalités prévues pour les réclamations;
- si la réclamation porte sur des faits et allégations similaires à ceux ayant fait l'objet d'une précédente réclamation, le Conseil d'administration peut décider de reporter la désignation du comité chargé de l'examen de la nouvelle réclamation jusqu'à ce que la [CEACR](#) ait pu examiner les suites données aux recommandations adoptées par le Conseil d'administration au sujet de la précédente réclamation. Cliquez ici pour voir un [exemple](#).

Les sessions du Conseil d'administration pendant lesquelles sont considérées les questions relatives à une réclamation se tiennent à huis clos.

T: L'organisation plaignante est informée des décisions du Conseil d'administration sur la recevabilité et le renvoi.

Si le Conseil d'administration décide que la réclamation n'est pas recevable, une lettre sera envoyée par le Bureau à l'organisation plaignante pour l'informer de la décision.

Si le Conseil d'administration décide que la réclamation est recevable et s'il désigne un comité ad hoc, cette décision sera communiquée à l'organisation plaignante. Celle-ci sera aussi informée sur les membres du comité *ad hoc* et sur le fait que tous renseignements complémentaires sur la réclamation présentée par l'organisation seront transmis au gouvernement mis en cause qui sera invité à répondre. L'organisation plaignante sera également informée si la réclamation a été renvoyée au [CLS](#) ou si une décision sur le renvoi a été reportée en raison du suivi sur les commentaires précédents de la [CEACR](#).

Les réclamations portant sur plus d'un instrument, y compris les conventions relatives à la liberté syndicale et la négociation collective, sont généralement examinées séparément, un élément étant examiné par un comité ad hoc et un autre étant renvoyé au CLS pour examen selon les modalités prévues pour les réclamations. L'organisation plaignante sera informée par conséquent.

G: Le gouvernement est informé des décisions du Conseil d'administration sur la recevabilité et le renvoi.

Si le gouvernement mis en cause n'est pas représenté auprès du Conseil d'administration, il sera invité à envoyer un représentant pour prendre part aux délibérations sur la recevabilité. Si un comité tripartite *ad hoc* est finalement désigné et fait rapport au Conseil d'administration sur les questions de fond de la réclamation, le gouvernement sera invité à envoyer un représentant pour prendre part à la procédure.

Si le Conseil d'administration décide que la réclamation n'est pas recevable, une lettre sera envoyée par le Bureau pour informer le gouvernement de la décision.

Si le Conseil d'administration décide que la réclamation est recevable et s'il désigne un comité tripartite *ad hoc*, cette décision sera communiquée au gouvernement. Celui-ci sera aussi informé sur les membres du comité ad hoc et sera invité à soumettre toute observation qu'il désire faire sur la réclamation dans le délai fixé. Le gouvernement peut aussi demander au comité ad hoc une prolongation du délai de manière à pouvoir répondre. Dans ce cas, il devra donner une justification pour cette demande.

Par conséquent, le gouvernement sera informé si la réclamation a été renvoyée au [CLS](#) ou si une décision sur le renvoi a été reportée en raison du suivi sur les commentaires précédents de la [CEACR](#).

Les réclamations portant sur plus d'un instrument, y compris les conventions relatives à la liberté syndicale et la négociation collective, sont généralement examinées séparément, un élément étant examiné par un comité ad hoc et un autre étant renvoyé au CLS pour examen selon les modalités prévues pour les réclamations. Le gouvernement sera informé par conséquent.

E: L'organisation plaignante est informée des décisions du Conseil d'administration sur la recevabilité et le renvoi.

Si le Conseil d'administration décide que la réclamation n'est pas recevable, une lettre sera envoyée par le Bureau à l'organisation plaignante pour l'informer de la décision.

Si le Conseil d'administration décide que la réclamation est recevable et s'il désigne un comité ad hoc, cette décision sera communiquée à l'organisation plaignante. Celle-ci sera aussi informée sur les membres du comité *ad hoc* et sur le fait que tous renseignements complémentaires sur la réclamation présentée par l'organisation seront transmis au gouvernement mis en cause qui sera invité à répondre. L'organisation plaignante sera également informée si la réclamation a été renvoyée au [CLS](#) ou si une décision sur le renvoi a été reportée en raison du suivi sur les commentaires précédents de la [CEACR](#).

Les réclamations portant sur plus d'un instrument, y compris les conventions relatives à la liberté syndicale et la négociation collective, sont généralement examinées séparément, un élément étant examiné par un comité ad hoc et un autre étant renvoyé au CLS pour examen selon les modalités prévues pour les réclamations. L'organisation plaignante sera informée par conséquent.

► 4. Le comité tripartite ad hoc examine en considérant la conciliation volontaire

I: Le comité tripartite *ad hoc* examine le fond de la réclamation, avec la possibilité de suspendre la procédure si les parties se déclarent disposées à tenter une conciliation volontaire, et fait rapport au Conseil d'administration.

La réclamation est examinée par un comité tripartite *ad hoc*, si le Conseil d'administration en a établi un à cette fin. Le comité ad hoc est composé de trois membres choisis en nombre égal au sein du groupe gouvernemental, du groupe des employeurs, et du groupe des travailleurs. Ne peuvent faire partie du comité aucun représentant ou ressortissant de l'État contre lequel la réclamation a été déposée, de même qu'aucune personne occupant une charge officielle au sein de l'association d'employeurs ou de travailleurs qui a déposé la réclamation. La ratification de la convention concernée est devenue une condition pour la participation des membres gouvernementaux à ces comités, à moins qu'il n'y ait au Conseil d'administration aucun membre gouvernemental titulaire ou adjoint ressortissant d'un État ayant ratifié la convention.

Le [Règlement](#) définit, entre autres, les pouvoirs du comité tripartite pendant son examen de la réclamation, essentiellement pour communiquer avec l'organisation plaignante et le gouvernement contre lequel la réclamation a été déposée.

Le comité se réunit à huis clos et l'ensemble de la procédure est confidentiel.

Pendant l'examen d'une réclamation, la CEACR suspend l'examen des questions faisant l'objet de la réclamation jusqu'à ce que le Conseil d'administration ait pris une décision. Cela peut, donc, exclure l'examen de la question par la CAN jusqu'à la fin de la procédure. Cela doit être pris en compte dans la décision d'avoir recours à une réclamation en vertu de [l'article 24 de la Constitution de l'OIT](#) ou de présenter une observation à la CEACR en vertu de [l'article 23 de la Constitution de l'OIT](#).

Récemment le Conseil d'administration a décidé que l'examen sur le fond de la réclamation peut être suspendu temporairement pendant une période maximale de six mois, de manière à permettre une conciliation volontaire à caractère facultatif ou d'autres mesures au niveau national. La suspension devrait faire l'objet de l'accord de l'organisation plaignante, tel qu'exprimé dans le [formulaire électronique](#) pour la présentation d'une réclamation, et du gouvernement.

Un rapport de l'examen de la réclamation par le comité *ad hoc* sera préparé pour le Conseil d'administration. Il fournira les informations sur les mesures qu'il a prises pour examiner la réclamation, les conclusions sur les questions que la réclamation soulève, et les recommandations quant à la décision que le Conseil d'administration doit prendre. Avant les années 2000, si la réponse du gouvernement ne paraissait pas satisfaisante, le Conseil d'administration avait le droit de rendre publique la réclamation et la réponse. Au cours des dernières années, les rapports des comités tripartites ad hoc ont été systématiquement rendus publics et sont disponibles sur le site web de l'OIT. Dans la base de données [NORMLEX](#) il est possible de chercher la phrase exacte «Rapport du comité désigné pour examiner la réclamation» pour trouver les exemples de ces rapports.

T: Normalement l'organisation plaignante fournit les renseignements.

L'organisation des travailleurs qui a déposé la réclamation donnera des renseignements complémentaires au comité tripartite *ad hoc*, si cela lui est demandé, dans le délai fixé par le comité. L'organisation plaignante peut également le faire de sa propre initiative, mais cela aura très probablement un impact sur les délais dans lesquels la réclamation sera examinée. En de rares occasions, un représentant de l'organisation plaignante peut être invité par le comité ad hoc à fournir oralement des renseignements.

G: Le gouvernement mis en cause répond de manière appropriée aux communications du comité tripartite *ad hoc*.

Après avoir communiqué la décision positive sur la recevabilité d'une réclamation au gouvernement contre lequel elle a été présentée, le Conseil d'administration invite le gouvernement à faire des observations sur la réclamation. Le comité *ad hoc* peut demander au gouvernement de fournir des renseignements complémentaires et fixe un délai pour sa réception.

Le gouvernement peut fournir ces renseignements sous forme écrite, demander que son représentant soit écouté par le comité, ou demander qu'un représentant du Directeur général se rende dans le pays pour obtenir des informations au sujet de la réclamation pour présentation au comité.

Le gouvernement peut aussi donner son accord sur la suspension de la procédure pour explorer une conciliation de la question soulevée par la réclamation.

E: Normalement l'organisation plaignante fournit les renseignements.

L'organisation d'employeurs qui a déposé la réclamation donnera des renseignements complémentaires au comité tripartite ad hoc, si cela lui est demandé, dans le délai fixé par le comité. L'organisation plaignante peut également le faire de sa propre initiative, mais cela aura très probablement un impact sur les délais dans lesquels la réclamation sera examinée. En de rares occasions, un représentant de l'organisation plaignante peut être invité par le comité ad hoc à fournir oralement des renseignements.

► 5. Le CLS examine la réclamation

Le CLS examine la réclamation qui porte sur une convention ratifiée relative à la liberté syndicale et la négociation collective.

La réclamation qui porte sur une convention ratifiée relative à la liberté syndicale et la négociation collective est examinée par le CLS conformément à la procédure d'examen des réclamations si elle lui a été renvoyée par le Conseil d'administration. La question est traitée par un comité ad hoc de trois personnes du CLS, avec une personne de chaque groupe.

Sous réserve de l'accord de l'organisation plaignante et du gouvernement, l'examen du fond de la réclamation peut être temporairement suspendu, pour une période maximale de six mois, afin de permettre une conciliation volontaire à caractère facultatif ou d'autres mesures au niveau national.

Le comité *ad hoc* au sein du CLS examine le bien-fondé de la réclamation lors de réunions séparées. L'ensemble du dossier est mis à la disposition des membres du comité *ad hoc* du CLS et ils peuvent se réunir autant de fois que nécessaire pour conclure leurs travaux. Lorsque des allégations de non-respect d'autres conventions sont formulées dans la même réclamation, des pistes sont explorées pour assurer, le cas échéant, une communication efficace entre les deux comités.

Le rapport tel que finalisé par les trois membres est présenté sous forme de rapport séparé au Conseil d'administration pour approbation. Il est examiné avec tous les autres rapports au titre de l'article 24 à la fin de la session du Conseil d'administration.

▶ 6. Suivi de la réclamation avec le contrôle régulier

I: Normalement la CEACR fait le suivi sur les recommandations du comité tripartite ad hoc et adoptées par le Conseil d'administration.

Une fois que le rapport du comité tripartite *ad hoc* a été adopté par le Conseil d'administration, normalement à la fin de sa session, il est notifié au gouvernement concerné et à l'organisation plaignante et la procédure est close. Le rapport est publié dans le [Bulletin Officiel](#) et sur le site web de l'OIT, dans les pages concernant la session pertinente du [Conseil d'administration](#).

Dans le cadre de l'Initiative sur les normes, le Conseil d'administration a demandé récemment un document régulièrement mis à jour sur l'effet donné aux recommandations des comités ad hoc afin d'en renforcer le suivi.

Les mesures prises par le gouvernement conformément aux recommandations du comité tripartite ad hoc sont examinées dans le cadre du contrôle régulier. Cela donne au gouvernement l'opportunité de soumettre les renseignements sur les développements à travers les rapports sur les conventions ratifiées pertinentes, à la CEACR de faire le suivi des développements à la lumière des recommandations, et à la CAN de considérer la question en tant que cas individuel pendant une session future de la Conférence internationale du Travail. Cliquez ici pour en savoir plus sur la [procédure de contrôle régulier](#).

▶ Sablier

La durée d'une procédure de réclamation est liée à la date de son début, à la périodicité des réunions du Conseil d'administration, aux décisions prises par le Conseil d'administration, et à la coopération de l'organisation plaignante et du gouvernement mis en cause

Le Conseil d'administration ne prend les décisions sur la recevabilité d'une réclamation, sur la possibilité de son renvoi à un comité pour l'examen, et sur le rapport sur son fond que pendant ses réunions en mars, juin et novembre. Tout comité auquel une réclamation est renvoyée ne se réunit que pendant les réunions du Conseil d'administration. Le traitement rapide d'une réclamation dépend, donc, de la possibilité d'avoir le temps suffisant pour préparer les questions pour ces réunions, les notifications, et la transmission des renseignements et des observations des parties. Dans la pratique, la procédure implique très souvent deux ou trois réunions du comité tripartite *ad hoc* pendant deux sessions, pas forcément consécutives, du Conseil d'administration.

La durée moyenne des procédures de réclamation entre 1990 et 2016 a été d'environ 20 mois.

Avec les réclamations et les plaintes sur les conventions ratifiées

Articles 24 et 26

Les mandants de l'OIT peuvent présenter des allégations d'exécution non satisfaisante des conventions ratifiées.

▶ **Article 26**

Quand les Etats Membres ayant ratifié la convention ou les délégués à la Conférence internationale du Travail présentent une plainte au Bureau affirmant qu'un Etat Membre n'a pas respecté une convention ratifiée. Le Conseil d'administration considère l'action appropriée pour assurer le respect de la convention ratifiée et peut décider à tout moment d'établir une commission d'enquête ayant pour mission d'étudier la question soulevée et de déposer un rapport à ce sujet.

► 1. La plainte sur le non-respect est déposée

I: Une plainte peut être déposée sur l'exécution non satisfaisante d'une convention ratifiée.

L'[article 26 de la Constitution de l'OIT](#) permet qu'une plainte soit déposée par un Etat Membre au Bureau lorsqu'il est allégué qu'un autre Etat Membre n'assure pas de manière satisfaisante l'exécution d'une convention que les deux ont ratifiée. Une plainte peut être également déposée par un délégué à la Conférence internationale du Travail.

Les [articles 26 à 29 et 31 à 34 de la Constitution de l'OIT](#) régissent la procédure qui donne au Conseil d'administration l'autorité de traiter une plainte et le choix de communiquer à l'Etat Membre quel est l'objet de la plainte.

À tout moment, sur réception d'une plainte ou d'office, le Conseil d'administration peut décider d'établir une commission d'enquête pour étudier la plainte et déposer un rapport à ce sujet. Aucun Règlement additionnel limite le pouvoir discrétionnaire du Conseil d'administration en ce qui concerne le moment, la forme ou le fond pour traiter une plainte.

En pratique, l'établissement d'une commission d'enquête est la procédure d'investigation de plus haut niveau, considérée comme une mesure de recours de dernière chance. Voir l'encadré ci-dessous sur la nature de la procédure et la façon dont elle est utilisée en pratique.

Nature de la procédure

Sur une période de 85 ans (1934 à 2019) depuis la soumission de la première plainte, le Conseil d'administration a traité 34 plaintes au titre de l'article 26. Toutes les plaintes sauf trois, y compris les plaintes déposées au cours des 40 dernières années, alléguaient le non-respect d'au moins une convention fondamentale.

De celles-ci, 33 procédures de plainte ont été closes à la suite soit d'une décision du Conseil d'administration soit de l'adoption des recommandations d'une commission d'enquête. Dans un cas, la procédure de plainte est encore en cours.

Au fil du temps, 13 commissions d'enquête ont été établies au total et ont remis des rapports. Cela représente moins de la moitié des plaintes déposées au titre de l'article 26. Dans tous les cas les organes de contrôle régulier ont fait le suivi des recommandations de la commission d'enquête. Pour ce qui est des plaintes qui ont été closes sans investigation par une commission d'enquête, le Conseil d'administration a demandé aux organes de contrôle régulier de faire le suivi des questions soulevées dans la plainte.

Le recours à la procédure de plainte a évolué au fil du temps. Les premières plaintes concernaient des Etats Membres individuels cherchant à résoudre les conflits bilatéraux sur le respect d'une convention de l'OIT qui ne faisait pas toujours l'objet d'un examen préalable approfondi par les organes de contrôle régulier. Dans les décennies récentes, la procédure est plus utilisée par les délégués des employeurs et des travailleurs pour soulever des cas de non-respect déjà examinés par d'autres organes de contrôle, mais suffisamment graves pour justifier l'attention multilatérale accrue et la décision juridiquement contraignante que permet la procédure.

En l'absence de Règlement, aucun autre critère de recevabilité que ceux énoncés à l'[article 26 de la Constitution de l'OIT](#) ne doit être rempli pour que le Conseil d'administration entame l'examen de la plainte, c'est-à-dire:

- la plainte doit être déposée auprès du Bureau par un Etat Membre qui a ratifié la convention qui fait l'objet de la plainte ou par un délégué à la Conférence internationale du Travail;
- l'Etat Membre contre lequel la plainte est déposée doit avoir ratifié la convention qui fait l'objet de la plainte;

- la plainte doit indiquer que, selon le plaignant, l'Etat Membre contre lequel la plainte est déposée «n'assurerait pas d'une manière satisfaisante l'exécution d'une convention» d'une convention qu'il a ratifiée.

Les membres du Conseil d'administration déterminent les étapes de la procédure à suivre pour les plaintes de manière ponctuelle. Dans certains cas, et en particulier dans la période récente, cela a permis de définir avec souplesse une approche efficace pour obtenir une réponse consensuelle et globale, associant l'orientation normative au soutien technique, à une violation alléguée, tout en assurant le respect des NIT ratifiées sans établir une commission d'enquête.

Bien que les décisions sur le renvoi éventuel à une commission d'enquête aient été prises assez rapidement au cours des décennies précédentes, il semble que ces dernières années le Conseil d'administration ait joué un rôle plus actif en considérant, comme première étape, si des mesures provisoires, telles que les missions de haut-niveau, les contacts directs, la conclusion d'accords tripartites, les accords de coopération technique ou d'autres protocoles d'accord permettraient de résoudre les problèmes soulevés dans la plainte avant de prendre une décision sur la nomination d'une commission d'enquête. Par exemple, les progrès réalisés grâce à de telles mesures provisoires dans les cas du [Bahreïn](#), des [Fidji](#) et du [Qatar](#) ont abouti à la clôture des plaintes respectives sans établir une commission d'enquête.

Les mesures intérimaires ne sont pas en tant que telles sanctionnées par la Constitution de l'OIT, mais tirent leur légitimité du pouvoir discrétionnaire accordé au Conseil d'administration en vertu de son article 26 d'établir une commission d'enquête ou de clore la procédure de plainte sans établir une commission d'enquête. En tant que telles, les mesures intérimaires devraient reposer sur un consensus selon la pratique de prise de décision établie au sein du Conseil d'administration.

La même souplesse a également généré une certaine incertitude quant à la procédure, en particulier en ce qui concerne les limites du pouvoir discrétionnaire du Conseil d'administration de reporter la décision d'établir une commission d'enquête.

En ce qui concerne les premières plaintes, le Conseil d'administration avait décidé de nommer une commission d'enquête sans discussion, ce qui donne à penser que cette décision était perçue comme résultant automatiquement de la recevabilité d'une plainte déposée. Peu à peu, la décision d'établir une commission d'enquête a été prise sur la base d'informations fournies par les plaignants ainsi que par les mandats de l'OIT. Ce processus d'échange d'informations a parfois retardé de plusieurs années la décision de nommer une commission d'enquête ou a même conduit à la décision de clore la procédure de plainte sans nommer une commission d'enquête du tout.

Pour en savoir plus sur la procédure au titre de l'article 26, une [présentation sous forme de diagramme](#) est aussi disponible.

T: Tout membre gouvernemental, des employeurs ou des travailleurs peut déposer une plainte lorsque délégué à la Conférence internationale du Travail.

Tout délégué à la Conférence internationale du Travail peut déposer une plainte. Cela donne aux délégués représentant les employeurs et les travailleurs – aussi bien qu’aux délégués représentant les gouvernements, si leurs pays ont ratifié ou non les conventions pertinentes – l’opportunité d’alléguer le non-respect. Selon la pratique établie, la plainte est lue par le(s) délégué(s) pendant la séance plénière de la Conférence internationale du Travail.

Le Conseil d’administration décide ensuite comment traiter la plainte.

À ce jour, la procédure a été utilisée par chacune des parties autorisées par la Constitution de l’OIT, même si la majorité des plaintes ont été déposées par les délégués des travailleurs ou des employeurs.

G: Tout membre gouvernemental, des employeurs ou des travailleurs peut déposer une plainte lorsque délégué à la Conférence internationale du Travail.

Tout délégué à la Conférence internationale du Travail peut déposer une plainte. Cela donne aux délégués représentant les employeurs et les travailleurs – aussi bien qu’aux délégués représentant les gouvernements, si leurs pays ont ratifié ou non les conventions pertinentes – l’opportunité d’alléguer le non-respect. Selon la pratique établie, la plainte est lue par le(s) délégué(s) pendant la séance plénière de la Conférence internationale du Travail.

Le Conseil d’administration décide ensuite comment traiter la plainte.

À ce jour, la procédure a été utilisée par chacune des parties autorisées par la Constitution de l’OIT, même si la majorité des plaintes ont été déposées par les délégués des travailleurs ou des employeurs.

E: Tout membre gouvernemental, des employeurs ou des travailleurs peut déposer une plainte lorsque délégué à la Conférence internationale du Travail.

Tout délégué à la Conférence internationale du Travail peut déposer une plainte. Cela donne aux délégués représentant les employeurs et les travailleurs – aussi bien qu’aux délégués représentant les gouvernements, si leurs pays ont ratifié ou non les conventions pertinentes – l’opportunité d’alléguer le non-respect. Selon la pratique établie, la plainte est lue par le(s) délégué(s) pendant la séance plénière de la Conférence internationale du Travail.

Le Conseil d’administration décide ensuite comment traiter la plainte.

À ce jour, la procédure a été utilisée par chacune des parties autorisées par la Constitution de l’OIT, même si la majorité des plaintes ont été déposées par les délégués des travailleurs ou des employeurs.

▶ 2. Le Bureau reçoit la plainte par les Etats Membres

I: Le Bureau reçoit la plainte déposée par un Etat Membre de l'OIT.

La Constitution de l'OIT établit qu'une plainte par un Etat Membre contre un autre Etat Membre, qui a ratifié la convention, est déposée au Bureau, en tant que secrétariat de l'Organisation.

Le Bureau présente la plainte au Conseil d'administration de manière que sa recevabilité puisse être examinée.

▶ 3. Le Conseil d'administration peut saisir la plainte à une commission d'enquête

I: Le Conseil d'administration peut décider comment traiter une plainte.

Une fois que le Conseil d'administration a déterminé la recevabilité de la plainte, il peut décider de communiquer la plainte au gouvernement mis en cause et l'inviter à faire sur la matière une déclaration qu'il jugera convenable. Cliquez ici pour voir un [exemple](#) d'une plainte qui a été en suite close.

Le Conseil d'administration peut décider d'établir une commission d'enquête composée de membres indépendants, chargée de réaliser une enquête approfondie de la plainte et de présenter un rapport sur celle-ci. Selon la pratique établie, la commission d'enquête se compose de trois membres nommés par le Conseil d'administration sur proposition du Directeur général. Les nominations sont faites en tenant compte de leur impartialité, de leur intégrité et de leur réputation. Les parties ne jouent aucun rôle dans les nominations. Les membres siègent à titre individuel et à titre personnel.

La commission d'enquête établira tous les faits du cas et formulera des recommandations quant aux mesures à prendre pour résoudre les problèmes soulevés par la plainte. La commission d'enquête est le plus haut niveau d'investigation et elle est typiquement constituée lorsqu'un Etat Membre est accusé de violations graves et répétées et a refusé à plusieurs reprises d'y apporter une solution. Dans la pratique, le Conseil d'administration ne décide pas automatiquement d'établir une commission d'enquête. À ce jour, sur 34 plaintes présentées, seulement 13 commissions d'enquête ont été établies.

La question de la composition de la commission d'enquête n'est pas réglementée dans la Constitution de l'OIT. Cependant, dans la pratique, toutes les commissions d'enquête nommées jusqu'à présent étaient composées de trois membres.

Les membres de la commission d'enquête sont choisis parmi des personnalités éminentes qui siègent à titre individuel et personnel. Il peut s'agir de juges ou d'anciens juges de la Cour internationale de Justice, de membres de la Cour Permanente d'Arbitrage, d'anciens juges d'hautes instances nationales, de professeurs de droit international, de droit du travail ou des droits de l'homme, d'anciens hauts fonctionnaires des Nations Unies et d'anciens hauts fonctionnaires du BIT. Ils sont nommés par le Conseil d'administration sur recommandation du Directeur général. Dès leur entrée en fonction, ils sont invités par le Directeur général à prendre l'engagement solennel à «accomplir leurs fonctions et à exercer leurs pouvoirs honorablement, fidèlement, impartialement, et consciencieusement». Ces termes correspondent à ceux de la déclaration faite par les juges de la CIJ.

Sept Commissions d'enquête établies à ce jour comprenaient au moins un membre de la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations. Cliquez ici pour voir un [exemple](#) de commission d'enquête avec tous les trois membres étant des membres actifs de la CEACR. À six occasions, la commission d'enquête a inclus un juge ou un ancien juge de la CIJ.

Le Conseil d'administration et la commission d'enquête ont traditionnellement reconnu le caractère judiciaire de la procédure. La toute première commission d'enquête nommée par le Conseil d'administration est mentionnée dans son rapport: «Le Conseil d'administration du B.I.T., en instituant la Commission, a mis spécialement l'accent sur le caractère judiciaire de la mission confiée à celle-ci; il a exprimé son désir qu'une «appréciation objective» des éléments du litige soit faite par un «organisme indépendant», et a prévu que les membres de la commission prononcent, avant d'entrer en fonction, une déclaration solennelle dans des termes correspondant à ceux de la déclaration faite par les juges de la Cour internationale de Justice.» (Cliquez ici pour lire le [rapport](#) de la commission d'enquête nommée pour examiner le cas du Portugal, paragr. 701). Les commissions d'enquête nommées pour enquêter sur des plaintes ultérieures se sont régulièrement référées au «caractère judiciaire de la procédure prévue à l'article 26 et aux articles suivants de la Constitution» (Cliquez ici pour lire, par exemple, le [rapport](#) de la commission d'enquête nommée pour examiner la cas du Nicaragua, paragr. 5). Dans l'une des

plaintes les plus récemment examinées, une commission d'enquête observait que «Comme l'ont souligné des commissions d'enquête antérieures, la procédure prévue aux articles 26 à 29 et 31 à 34 de la Constitution est de nature judiciaire. Les règles de procédure doivent donc sauvegarder le droit des parties à une procédure équitable, comme il est reconnu en droit international.» (Cliquez ici pour lire le [rapport](#) de la commission d'enquête nommée pour examiner le cas du Zimbabwe, paragr. 30).

Si le Conseil d'administration renvoie la plainte à une commission d'enquête, un rapport final sera préparé par cet organe, conformément à [l'article 28 de la Constitution de l'OIT](#).

Le Conseil d'administration peut aussi décider de suspendre une décision sur le renvoi en attendant les développements.

Le Conseil d'administration traite chaque plainte de manière individuelle, en suivant les développements afin de progresser vers une application effective de la ou des conventions pertinentes ratifiées. Cliquez ici pour voir un [exemple](#).

T: Les groupes des employeurs et des travailleurs sont impliqués activement dans les délibérations au sein du Conseil d'administration.

Une investigation menée par une commission d'enquête demande des ressources substantielles. La décision d'établir une commission d'enquête indépendante prend typiquement en compte la possibilité de réaliser une meilleure application des NIT par d'autres moyens. Les groupes des employeurs et des travailleurs avec les gouvernements explorent typiquement les mesures alternatives possibles avant de prendre une décision finale sur l'établissement d'une commission d'enquête.

G: Le gouvernement mis en cause peut faire une déclaration, si cela est demandé.

Si le gouvernement est invité par le Conseil d'administration à faire une déclaration sur la plainte, il a la possibilité de donner son opinion sur la question au Conseil d'administration. Par la suite, le Conseil d'administration peut décider de laisser la question au contrôle régulier de la [CEACR](#), en clôturant le cas de la plainte sans renvoyer la question à une commission d'enquête. Cliquez ici pour voir un [exemple](#).

E: Les groupes des employeurs et des travailleurs sont impliqués activement dans les délibérations au sein du Conseil d'administration.

Une investigation menée par une commission d'enquête demande des ressources substantielles. La décision d'établir une commission d'enquête indépendante prend typiquement en compte la possibilité de réaliser une meilleure application des NIT par d'autres moyens. Les groupes des employeurs et des travailleurs avec les gouvernements explorent typiquement les mesures alternatives possibles avant de prendre une décision finale sur l'établissement d'une commission d'enquête.

► 4. La commission d'enquête examine la plainte

I: Chaque commission d'enquête établit ses méthodes de travail pour examiner la plainte et prépare un rapport avec ses constatations et recommandations.

Il n'existe pas de Règlement concernant la procédure d'une commission d'enquête. Conformément à la pratique établie, le Conseil d'administration a laissé la question à la commission d'enquête, sous réserve uniquement des dispositions de la Constitution de l'OIT, de ses directives générales, et de la pratique suivie par les commissions précédentes.

Les règles les plus fréquemment adoptées par les commissions d'enquête sont les suivantes, dont certaines sont de simples expressions formelles de ce qui est déjà inhérent à la nature judiciaire de la procédure:

- la commission d'enquête accomplit sa tâche en toute objectivité, impartialité, et indépendance;
- la commission d'enquête ne se limite pas à l'examen des informations fournies par les parties mais prend toutes les mesures appropriées pour obtenir des informations aussi objectives et complètes que possible sur la question;
- les plaignants et le gouvernement concerné doivent désigner un représentant qui restera à la disposition de la commission d'enquête pendant toute la durée de son mandat;
- toutes les informations qui parviennent à la connaissance de la commission d'enquête sont confidentielles;
- les membres de la commission d'enquête, son secrétariat et toute personne comparissant devant elle jouissent des privilèges et immunités prévus par la [Convention de 1947 sur les privilèges et immunités des institutions spécialisées](#);
- la commission d'enquête détermine qui peut être présent à l'une de ses réunions, le calendrier de ses missions sur place et qui elle rencontrera pendant ces missions;
- les témoins sont désignés par les parties ou invités par la commission d'enquête et font une déclaration solennelle «invoquant leur honneur et conscience à dire la vérité, toute la vérité et rien que la vérité»;
- les témoins sont entendus en audience privée, peuvent être contre-interrogés et les informations et les preuves présentées sont traitées de manière totalement confidentielle;
- la commission d'enquête peut à tout moment adresser des questions aux témoins et se réserve le droit de rappeler des témoins;
- les représentants des parties peuvent s'interroger mutuellement; et
- les questions d'admissibilité des preuves sont déterminées par la commission d'enquête elle-même.

Dans la plupart des cas, les règles d'audition des témoins sont énoncées dans une annexe séparée du rapport de la commission d'enquête.

La Constitution de l'OIT oblige la commission d'enquête [à préparer un rapport avec ses constatations sur les points de fait et ses recommandations avec un délai déterminé.](#)

Une commission d'enquête est tenue de «mettre les faits pleinement en lumière» (Cliquez ici pour lire le [rapport](#) de la commission d'enquête chargée d'examiner le cas du Portugal, paragr. 15) en ce qui concerne les allégations d'une plainte, y compris:

- le recueil de soumissions écrites;
- la réception des preuves et le contre-interrogatoire des témoins; et
- une visite au pays concerné – si cela est permis par le gouvernement – et l'audition des parties.

La commission d'enquête prépare un rapport détaillé de son investigation.

G: Les gouvernements sont tenus de coopérer avec une commission d'enquête.

En vertu de [l'article 27 de la Constitution de l'OIT](#), tous les Etats Membres sont tenus de coopérer avec une commission d'enquête, qu'ils soient ou non directement intéressés à la plainte. Les gouvernements doivent, en particulier, «mettre à la disposition de la commission d'enquête toutes les informations en leur possession qui ont trait à l'objet de la plainte».

Dans la pratique, les anciennes commissions d'enquête ont demandé des soumissions écrites et des observations de la part:

- de l'Etat Membre contre lequel la plainte est déposée;
- du(des) plaignant(s);
- de tout autre Etat Membre intéressé ainsi que des organisations de travailleurs ou d'employeurs concernées, en particulier des organisations de travailleurs et d'employeurs ayant un statut consultatif auprès de l'OIT;
- des membres ou des anciens membres du Conseil d'administration;
- des pays voisins de l'Etat Membre concerné ou ayant des relations économiques importantes avec lui;
- des organisations internationales au sein du système des Nations Unies et des organisations régionales;
- des organisations non gouvernementales actives dans les domaines juridique, des droits de l'homme et humanitaire; et
- des entreprises privées mentionnées dans la plainte.

Conformément à la pratique établie, la commission d'enquête demande au gouvernement de l'Etat Membre concerné de lui garantir qu'aucun obstacle n'empêchera de faire comparaître devant elle les personnes qu'elle souhaite entendre et que tous les témoins bénéficieront d'une protection totale contre toute sanction ou préjudice résultant de leur présence ou des preuves devant la commission d'enquête.

► 5. Le CLS examine la plainte

I: Les plaintes renvoyées au CLS sont traitées conformément à ses procédures. Un rapport est présenté au Conseil d'administration, avec le suivi de la CEACR, selon le cas.

Le Conseil d'administration peut également décider d'envoyer la plainte au CLS et/ou à la CEACR afin d'examiner davantage les allégations et les observations relatives à leurs mandats respectifs. Le Conseil d'administration peut ensuite prendre note des conclusions de ces organes de contrôle lorsqu'il examinera la possibilité d'établir une commission d'enquête.

Dans les cas de la [Pologne](#) et du [Nicaragua](#), par exemple, l'établissement d'une commission d'enquête a été retardé en raison de l'examen des questions en litige par le CLS.

Cliquez ici pour en savoir plus sur la procédure de [plaintes au CLS](#), pour voir un [exemple](#) de renvoi d'une plainte au CLS et pour en savoir plus sur la [procédure de contrôle régulier](#).

▶ 6. Le rapport de la commission d'enquête est publié et des actions sont requises

I: Une fois que le rapport de la commission d'enquête est publié, des actions sont requises au sujet de celui-ci.

Le rapport d'une commission d'enquête est communiqué par le Bureau, qui a agi en tant que son secrétariat, au Conseil d'administration, qui en prend note, et au gouvernement mis en cause. Une fois le rapport publié dans le *Bulletin Officiel*, il est disponible en version papier et sur le [site web de l'OIT](#).

Le rapport contient les recommandations de la commission d'enquête et le délai pour leur mise en œuvre.

Comme prévu à [l'article 29 de la Constitution de l'OIT](#), dans le délai de trois mois, le gouvernement intéressé signifie au Directeur général s'il accepte ou non les recommandations contenues dans le rapport de la commission d'enquête et, au cas où il ne les accepte pas, s'il désire soumettre la plainte à la CIJ.

L'exécution des recommandations d'une commission d'enquête est suivie dans le mécanisme de contrôle régulier par la CEACR et la CAN. Cliquez ici pour en savoir plus sur la [procédure de contrôle régulier](#).

T: Lorsque la plainte a été a été déposée par les délégués des employeurs ou des travailleurs, leurs groupes respectifs deviennent des acteurs à consulter après que le Conseil d'administration a désigné une commission d'enquête et le rapport est publié.

Une fois que le Conseil d'administration agit sur une plainte présentée par les délégués des employeurs ou des travailleurs à la Conférence internationale du Travail, ces délégués ne jouent plus aucun rôle dans la procédure. Les organisations d'employeurs et de travailleurs dotées du statut consultatif auprès de l'OIT peuvent être invitées par la commission d'enquête à présenter des informations relatives au travail et au rapport d'une commission d'enquête. Les groupes d'employeurs et de travailleurs au sein du Conseil d'administration continuent d'informer le Conseil d'administration en tant que mandants. Un gouvernement qui a déposé une plainte peut la soumettre à la CIJ, mais la Constitution de l'OIT ne donne pas aux délégués plaignants l'opportunité de renvoyer leur plainte à la CIJ.

G: Le gouvernement concerné peut accepter les recommandations de la commission d'enquête ou proposer le renvoi de la plainte à la CIJ.

Tant le gouvernement plaignant que le gouvernement contre lequel la plainte a été déposée peuvent proposer de soumettre la plainte à la CIJ.

Jamais un gouvernement n'a renvoyé une plainte considérée par une commission d'enquête à la CIJ. Finalement et à des rythmes différents, tous les gouvernements contre lesquels ont été présentées les plaintes sont passés à la mise en œuvre des recommandations.

E: Lorsque la plainte a été a été déposée par les délégués des employeurs ou des travailleurs, leurs groupes respectifs deviennent des acteurs à consulter après que le Conseil d'administration a désigné une commission d'enquête et le rapport est publié.

Une fois que le Conseil d'administration agit sur une plainte présentée par les délégués des employeurs ou des travailleurs à la Conférence internationale du Travail, ces délégués ne jouent plus aucun rôle dans la procédure. Les organisations d'employeurs et de travailleurs dotées du statut consultatif auprès de l'OIT peuvent être invitées par la commission d'enquête à présenter des informations relatives au travail et au rapport d'une commission d'enquête. Les groupes d'employeurs et de travailleurs au sein du Conseil d'administration continuent d'informer le Conseil d'administration en tant que mandants. Un gouvernement qui a déposé une plainte peut la soumettre à la CIJ, mais la Constitution de l'OIT ne donne pas aux délégués plaignants l'opportunité de renvoyer leur plainte à la CIJ.

▶ 7. La CIJ décide

I: La CIJ décide sur la plainte qui lui est renvoyée.

En vertu de [l'article 31 de la Constitution de l'OIT](#) toute décision de la CIJ concernant une plainte qui lui a été renvoyée par les gouvernements mis en cause sera définitive. Dans la pratique, jamais une plainte ne lui a été renvoyée.

► 8. Le Conseil d'administration peut recommander une action à la Conférence internationale du Travail

I: Le Conseil d'administration peut recommander une action à la Conférence internationale du Travail si un gouvernement n'applique pas les recommandations d'une commission d'enquête ou de la CIJ.

En vertu de [l'article 33 de la Constitution de l'OIT](#), si un gouvernement ne se conforme pas aux recommandations d'une commission d'enquête ou à la décision de la CIJ, le Conseil d'administration peut recommander à la Conférence internationale du Travail telle mesure qui lui paraîtra opportune pour assurer l'exécution de ces recommandations.

Le Conseil d'administration a utilisé [une fois cette autorité](#), lorsque la Conférence internationale du Travail a adopté la [Résolution relative aux mesures recommandées par le Conseil d'administration au titre de l'article 33 de la Constitution de l'OIT au sujet du Myanmar](#) visant à assurer l'exécution des recommandations de la commission d'enquête établie pour examiner le respect des obligations aux termes de la [convention \(n° 29\) sur le travail forcé, 1930](#). Tous les mandants – gouvernements, employeurs et travailleurs – ont été invités à revoir leurs relations avec le Myanmar pour s'assurer que les recommandations étaient pleinement appliquées. Le suivi des recommandations a ensuite été assuré par la CAN, qui a régulièrement discuté de ce point lors d'une séance spéciale réservée à cet effet jusqu'en 2012, et par la CEACR.

[Cliquez pour en savoir plus sur la pratique suivie dans ce cas.](#)

Pratique sur l'utilisation de l'article 33 de la Constitution de l'OIT

Les dispositions de [l'article 33 de la Constitution](#) de l'OIT ne précisent pas la nature des mesures que le Conseil d'administration peut recommander à la Conférence internationale du Travail d'adopter lorsqu'un Membre manque de façon flagrante et persistante à ses obligations. Ces dispositions découlent d'un amendement à la Constitution de l'OIT adopté en 1946. Le texte de l'article 33 adopté en 1919 ne prévoyait que des sanctions économiques pouvant être imposées à un Membre en cas de manquement aux recommandations d'une commission d'enquête. La disposition initiale avait «été soigneusement élaborée en vue d'éviter l'application de sanctions, excepté en dernier lieu lorsqu'un Etat s'est refusé d'une manière flagrante et persistante à remplir les obligations que lui impose une convention». (Cliquez ici pour lire le [rapport présenté par la Commission de la législation internationale du travail](#), p. 270).

L'amendement de 1946 a élargi l'éventail des mesures qui pouvaient être recommandées, en laissant au Conseil d'administration toute latitude pour adapter son action aux circonstances du cas particulier (Rapport de la délégation pour les questions constitutionnelles, partie 1, paragr. 64).

Il est entendu que le Conseil d'administration a néanmoins de bonnes raisons de fonder sa décision sur deux critères. Le premier découle des recommandations des commissions d'enquête elles-mêmes: la mesure à prendre doit correspondre aux objectifs des recommandations de la commission d'enquête. Le second critère découle de l'article 33 lui-même et concerne le fait que les mesures doivent être jugées par le Conseil d'administration comme étant adaptées pour assurer la conformité aux recommandations de la commission d'enquête (Document GB.276/6 du Conseil d'administration, paragr. 19).

Il est également entendu que le Conseil d'administration ne peut pas proposer une décision concernant la suspension ou l'expulsion d'un Etat Membre. C'est ce que l'on peut conclure du fait que les deux amendements constitutionnels adoptés par la Conférence internationale du Travail lors de sa 48^e session en 1964 concernant la suspension ou l'expulsion d'un Membre ne sont pas entrés en vigueur parce que le nombre de ratifications était trop faible (Document GB.276/6 du Conseil d'administration, paragr. 20).

Le Conseil d'administration n'a jusqu'à présent utilisé qu'une seule fois l'autorité qui lui est conférée par l'article 33.

- En 1999, il a proposé une action qui devait aboutir à l'adoption par la Conférence internationale du Travail de deux résolutions recommandant des restrictions à la participation du Myanmar à l'Organisation et à la communauté internationale dans son ensemble.
- La commission d'enquête créée par le Conseil d'administration en 1997 pour examiner le respect par le Myanmar de la Convention (n° 29) sur le travail forcé, 1930, en réponse à une plainte contre le gouvernement du Myanmar déposée par 25 délégués des travailleurs à la Conférence internationale du Travail, a terminé ses travaux en 1998. Elle a constaté qu'il y avait de très nombreux éléments de preuve montrant que «les autorités civiles et militaires pratiquent de façon très généralisée le recours au travail forcé qui est imposé à la population civile dans tout le Myanmar» et a fait plusieurs recommandations d'action pour améliorer la situation (Cliquez ici pour lire le [rapport](#) de la commission d'enquête désignée pour examiner le cas du Myanmar, paragr. 528).
- Le Directeur général a ensuite fait savoir aux membres du Conseil d'administration en mai 1999 que «rien n'indiquait que les trois recommandations de la commission d'enquête ont été suivies».
- Compte tenu de la gravité de la situation, la Conférence internationale du Travail a adopté en 1999 une résolution déplorant la persistance de «la pratique du travail forcé – qui n'est rien d'autre qu'une forme contemporaine d'esclavage – sur le peuple du Myanmar», et décidant «que l'attitude et le comportement du gouvernement du Myanmar sont manifestement incompatibles avec les conditions et principes régissant l'appartenance à l'Organisation». Elle a également décidé «que le gouvernement du Myanmar devrait cesser de bénéficier de toute coopération ou de l'assistance technique de l'OIT, sauf l'aide directe pour l'application immédiate des recommandations de la commission d'enquête» et «que le gouvernement ... ne devrait plus dorénavant recevoir d'invitation à participer à des réunions, colloques ou séminaires organisés par l'OIT, en dehors des réunions ayant pour seul objet d'assurer l'application immédiate et entière desdites recommandations, tant qu'il n'aura pas mis en œuvre les

recommandations de la commission d'enquête» (Cliquez ici pour lire la [Résolution concernant le recours généralisée au travail forcé au Myanmar](#)).

- En mars 2000, le Conseil d'administration a soumis à la Conférence internationale du Travail, pour adoption, un certain nombre de mesures au titre de l'article 33.
- En juin 2000, la Conférence internationale du Travail a adopté une résolution recommandant: a) aux mandants de l'OIT de revoir leurs relations avec le Myanmar afin de s'assurer que ledit Membre ne peut pas profiter de ces relations «pour perpétuer ou développer le système de travail forcé ou obligatoire visé par la commission d'enquête et afin de contribuer dans la mesure du possible à la mise en œuvre de ses recommandations»; et b) aux organisations internationales de reconsidérer leur coopération avec le Myanmar «et, le cas échéant, de mettre fin le plus rapidement possible à toute activité qui pourrait avoir pour effet de conforter, directement ou indirectement, le travail forcé ou obligatoire.
- Tant que les restrictions sont restées en vigueur, la CAN a examiné la situation en ce qui concerne la mise en œuvre des recommandations de la commission d'enquête chaque année «lors d'une séance spécialement consacrée à cet effet de la Commission de l'application des conventions et recommandation» (Cliquez ici pour lire la [Résolution relative aux mesures recommandées par le Conseil d'administration au titre de l'article 33 de la Constitution de l'OIT au sujet du Myanmar](#)).
- En 2012, la Conférence internationale du Travail a décidé de lever les restrictions à la lumière des progrès réalisés par le Myanmar pour se conformer aux recommandations de la commission d'enquête (Cliquez ici pour lire la [Résolution concernant les mesures sur la question du Myanmar adoptées en vertu de l'article 33 de la Constitution de l'OIT](#)). Les progrès substantiels notés par la CAN et la CEACR au cours de la même année comprenaient:
 - i) les ordonnances émises en mars 2012 par le commandant en chef des forces de défense, avisant tous les membres du personnel des forces armées que des mesures disciplinaires strictes et rigoureuses seront prises à l'égard de ceux qui auront enrôlé des personnes n'ayant pas l'âge légal, et les ordonnances d'avril 2012 rendant la nouvelle loi sur l'interdiction du travail forcé applicable aux militaires, qui encourront désormais les poursuites prévues à l'article 374 du Code pénal;
 - ii) les allocations budgétaires réservées au paiement des salaires afférents aux ouvrages publics, quel qu'en soit le niveau, pour 2012-13;
 - iii) les progrès de la traduction dans les langues locales de la brochure relative au mécanisme de plainte;
 - iv) la déclaration faite le 1er mai 2012 par le Président de la République, engageant le gouvernement à accélérer le processus d'éradication de toutes les formes de travail forcé; et
 - v) les mesures disciplinaires prises à l'égard de 166 membres du personnel des forces armées et la procédure engagée sur la base de l'article 374 du Code pénal contre 170 fonctionnaires et cinq autres militaires (Cliquez ici pour voir dans la base de données NORMLEX [l'observation de la CEACR, adoptée en 2012 et publiée dans le rapport soumis à la 102^e session de la Conférence internationale du Travail \(2013\)](#)).

▶ 9. Suivi de la plainte avec le contrôle régulier

I: L'application des recommandations d'une commission d'enquête rentre dans le mandat des organes de contrôle régulier.

Des liens sont établis avec la procédure de contrôle régulier, car les mesures prises par le gouvernement conformément aux recommandations d'une commission d'enquête sont examinées par la CEACR et la CAN. Cliquez ici pour en savoir plus sur la [procédure de contrôle régulier](#).

Cliquez ici pour un [exemple](#) ou cherchez dans la base de données [NORMLEX](#) la phrase exacte «Suivi des recommandations de la commission d'enquête».

Sablier

Le traitement d'une plainte peut prendre de plusieurs mois à plusieurs années.

Les plaintes sont traitées par le Conseil d'administration à sa discrétion. Par exemple, un cas de plainte présentée par les délégués à la Conférence internationale du Travail pourrait être clos par renvoi au CLS dans les mois qui suivent la présentation. En alternative, une plainte peut rester en attente pendant des années lorsque le Conseil d'administration suit les développements. Cliquez ici pour voir la liste des plaintes par statut dans la [base de données NORMLEX](#).

L'investigation moyenne d'une plainte par une commission d'enquête est d'environ 19 mois.

Avec les plaintes au CLS

La liberté syndicale et la négociation collective sont parmi les principes fondamentaux de l'OIT. Leur respect est implicite dans l'appartenance à l'Organisation. Les mandants de l'OIT disposent donc d'une procédure leur permettant d'alléguer les violations de ces principes indépendamment de la ratification des conventions pertinentes.

► 1. La plainte en violation de la liberté syndicale et de la négociation collective est déposée

I: Une plainte peut être déposée par tout mandant de l'OIT – un gouvernement ou les organisations d'employeurs ou de travailleurs – contre un gouvernement, indépendamment du fait que le pays concerné a ratifié ou non les conventions pertinentes.

Créé en 1951, le CLS est un comité permanent du Conseil d'administration. Il a un président indépendant et est composé de neuf membres titulaires et de neuf membres adjoints des groupes gouvernemental, des employeurs et des travailleurs, tous nommés à titre personnel. Le CLS se réunit trois fois par an, dans les semaines qui précèdent les réunions du Conseil d'administration en mars, juin et novembre.

Mandat

Le CLS est chargé d'examiner les violations présumées aux principes de liberté syndicale et de la reconnaissance effective du droit de négociation collective. Ces principes concernent les droits fondamentaux qui font l'objet des conventions internationales du travail sur la liberté syndicale et la négociation collective, tels qu'ils sont inscrits dans le [Préambule de la Constitution de l'OIT](#) et dans la [Déclaration de Philadelphie](#). Le CLS examine également les atteintes aux libertés civiles, comme défini dans la [Déclaration universelle des droits de l'homme \(1948\)](#), qui sont essentielles pour l'exercice normal des droits syndicaux et comme exprimé dans la [Résolution concernant les droits syndicaux et les libertés civiles](#) adoptée par la Conférence internationale du travail en 1970. Le CLS examine les plaintes, que le pays concerné ait ou non ratifié les conventions pertinentes.

Le mandat du CLS consiste à déterminer si, concrètement, telle ou telle législation ou pratique est conforme aux principes de la liberté syndicale et de la reconnaissance effective du droit de négociation collective. L'objet de la procédure n'est pas de porter des charges ou de condamner, mais plutôt d'engager un dialogue tripartite constructif pour promouvoir le respect de ces principes.

Rôle du sous-comité du CLS

Depuis 2016, le CLS dispose d'un sous-comité dont les propositions sont soumises au CLS pour décision finale. Le sous-comité a sensiblement renforcé le rôle de gouvernance du CLS dans plusieurs aspects de son travail:

- les critères d'examen conjoint des cas;
- l'identification des cas prioritaires à examiner et des cas qui peuvent être examinés conjointement;
- la fixation de l'ordre du jour de la prochaine réunion du CLS, en assurant un examen rapide des cas graves et urgents et un équilibre régional relatif;
- un examen dynamique de suivi de l'effet donné à ses recommandations; et
- une meilleure présentation de l'introduction du rapport du CLS pour communiquer plus clairement et plus efficacement ses attentes aux mandants.

À ce jour, le CLS a examiné plus de 3 300 cas couvrant la plupart des aspects de la liberté syndicale et de la négociation collective et une [Compilation](#) de ses décisions est disponible sur le site web de l'OIT.

La pratique établie récemment de publier le rapport annuel du CLS donne des informations utiles sur l'utilisation de la procédure au cours d'une année. Le rapport annuel inclut des données statistiques, par exemple sur le nombre de plaintes présentées, l'origine et la nature, et d'autres éléments sur les travaux entrepris par le CLS, les progrès réalisés ainsi que sur les cas graves et urgents examinés. À partir de 2019, le président du CLS présente le rapport annuel à la CAN.

Pour plus d'informations sur la procédure, consultez sur le site web de l'OIT [l'aperçu sur le CLS](#), les [Procédures pour l'examen des plaintes en violation de la liberté syndicale](#), annexées à la Compilation des décisions, et les [rapports du CLS](#). Pour en savoir plus sur la procédure devant le CLS, une [présentation sous forme de diagramme](#) est aussi disponible.

[Cliquez ici pour en savoir plus sur la coopération avec le Conseil économique et social des Nations Unies en matière de liberté syndicale.](#)

Commission d'investigation et de conciliation en matière de liberté syndicale

Coopération avec le Conseil économique et social des Nations Unies en matière de liberté syndicale

En janvier 1950, le Conseil d'administration du Bureau international du Travail, à la suite des discussions avec le [Conseil économique et social des Nations Unies \(ECOSOC\)](#), a créé une Commission d'investigation et de conciliation en matière de liberté syndicale, qui a [défini](#) son mandat, les lignes générales de sa procédure, et les critères de sa composition, essentiellement les qualifications requises pour exercer une haute fonction judiciaire ou pour évaluer les preuves relatives à la violation des droits syndicaux et qui, en raison de sa nature, statut, et impartialité inspirerait la confiance générale.

En février 1950, ECOSOC a approuvé cette décision. Le Conseil d'administration a nommé les neuf membres de la Commission d'investigation et de conciliation en mars et juin 1950 et novembre 1952 et a reconstitué la composition de la Commission d'investigation et de conciliation en mai-juin 1963, mars 1965, et mai-juin 1965. Le Conseil d'administration a envisagé la possibilité de prendre des dispositions, le cas échéant, pour que les travaux de la Commission d'investigation et de conciliation soient effectués par des groupes composés d'au moins trois membres ou d'au plus cinq membres.

Mandat

La Commission d'investigation et de conciliation a pour fonction d'examiner les cas de violations alléguées des droits des syndicats et des organisations d'employeurs, en particulier les violations alléguées par les gouvernements des Etats Membres qui n'ont pas ratifié les conventions relatives à la liberté syndicale ou à la négociation collective. Ces allégations peuvent être renvoyées à la Commission d'investigation et de conciliation par le Conseil d'administration ou la Conférence internationale du Travail statuant sur le rapport de sa Commission de vérification des pouvoirs.

Tout gouvernement contre lequel est portée une allégation de violation des droits des syndicats et des organisations d'employeurs peut renvoyer cette allégation à la Commission d'investigation et de conciliation pour investigation.

La Commission d'investigation et de conciliation est essentiellement un organe d'investigation, mais elle est autorisée à discuter avec le gouvernement intéressé les situations qui lui ont été renvoyées pour investigation, en vue de garantir le règlement des difficultés par un accord.

Consentement du gouvernement intéressé

Les cas concernant les pays qui n'ont pas ratifié les conventions relatives à la liberté syndicale ou la négociation collective ne peuvent être renvoyés à la Commission d'investigation et de conciliation qu'avec le consentement du gouvernement intéressé.

Si le Conseil d'administration est d'avis qu'une plainte devrait faire l'objet d'une investigation, il doit au préalable obtenir le consentement du gouvernement intéressé. Si ce consentement n'est pas obtenu, le Conseil d'administration doit considérer ce refus et prendre toute autre mesure alternative visant à protéger les droits relatifs à la liberté syndicale et à la négociation collective en cause dans l'affaire, y compris des mesures pour donner pleine publicité aux accusations portées, ainsi qu'aux commentaires éventuels du gouvernement intéressé et au refus de ce gouvernement à coopérer pour clarifier les faits et prendre toute mesure de conciliation. Le consentement d'un gouvernement peut être donné soit pour un cas individuel soit, plus en général, à l'avance pour certaines catégories de cas ou pour tous les cas qui pourraient survenir.

Allégations contre le gouvernement d'un Etat Membre des Nations Unies qui n'est pas un Etat Membre de l'OIT

Conformément à la procédure convenue par ECOSOC et le Conseil d'administration du Bureau international du Travail, toutes les allégations concernant les violations des droits des syndicats et des organisations d'employeurs portées à l'attention des Nations Unies par les gouvernements ou les organisations d'employeurs ou de travailleurs à l'encontre des Etats Membres de l'OIT doivent être transmises au Conseil d'administration pour considérer le renvoi à la Commission d'investigation et de conciliation.

Conformément à une résolution adoptée par ECOSOC le 9 avril 1953, les plaintes concernant les Etats Membres de l'OIT ont été transmises automatiquement, depuis lors, par le Secrétaire général des Nations Unies au Conseil d'administration sans avoir été préalablement examinées, comme précédemment, par ECOSOC. Les plaintes concernant les violations des droits des syndicats et des organisations d'employeurs reçues par les Nations Unies de la part de gouvernements ou d'organisations d'employeurs ou de travailleurs concernant des Etats Membres des Nations Unies qui ne sont pas Etats Membres de l'OIT sont transmises à la Commission d'investigation et de conciliation par l'intermédiaire du Conseil d'administration lorsque le Secrétaire général des Nations Unies, agissant au nom d'ECOSOC, a reçu le consentement du gouvernement intéressé et si ECOSOC estime ces allégations propres à être transmises.

Faute du consentement du gouvernement, ECOSOC examinera ce refus, afin de prendre toute autre mesure appropriée de nature à protéger les droits relatifs à la liberté syndicale et à la négociation collective mis en cause dans l'affaire. Si le Conseil d'administration est saisi d'allégations relatives à des violations contre un Membre des Nations Unies non Membre de l'OIT, il doit renvoyer ces allégations en premier lieu à ECOSOC.

Examen préliminaire par le CLS

Afin de procéder à l'examen préliminaire des plaintes reçues, le Conseil d'administration a créé en 1951 un Comité de la liberté syndicale composé de neuf membres et de neuf membres suppléants. Lorsque le CLS, après son examen préliminaire, conclut qu'un cas justifie un examen plus approfondi, il fait rapport de cette conclusion au Conseil d'administration afin qu'il soit statué sur l'opportunité de tenter d'obtenir le consentement du gouvernement concerné au renvoi du cas à la Commission d'investigation et de conciliation. Cliquez ici pour voir un [exemple](#).

Dans tous les cas dans lesquels le gouvernement contre lequel la plainte est formulée a refusé de donner son consentement au renvoi à la Commission d'investigation et de conciliation ou n'a pas répondu à une demande de consentement dans un délai de quatre mois, le CLS peut inclure dans son rapport au Conseil d'administration les recommandations relatives aux «mesures alternatives appropriées» que le CLS peut penser que le Conseil d'administration pourrait prendre. Dans certains cas, le Conseil d'administration lui-même a discuté les mesures à prendre lorsqu'un gouvernement n'a pas consenti un renvoi à la Commission d'investigation et de conciliation.

Rapports de la Commission d'investigation et de conciliation en matière de liberté syndicale

La Commission d'investigation et de conciliation fait rapport au Conseil d'administration sur les résultats de son travail et le Conseil d'administration doit considérer, dans un premier temps, si une mesure additionnelle doit être prise sur la base du rapport. Sous réserve de ce qui précède, il reste à la Commission d'investigation et de conciliation d'élaborer ses propres règles de procédure.

Les rapports de la Commission d'investigation et de conciliation sur des cas concernant des Etats Membres des Nations Unies non Etats Membres de l'OIT doivent être transmis à ECOSOC par le Directeur général au nom du Conseil d'administration.

Utilisation pratique de la procédure

La procédure a abouti à un rapport de la Commission d'investigation et de conciliation à [six occasions](#) par le passé, la dernière fois en 1992.

Les principaux facteurs à l'origine de la faible utilisation de la procédure sont notamment:

1. le fait qu'aujourd'hui les conventions relatives à la liberté syndicale et la négociation collective sont beaucoup plus largement ratifiées que lors de la première constitution de la Commission d'investigation et de conciliation;
2. l'efficacité de l'examen par le CLS des allégations de violation des principes de la liberté syndicale et de la reconnaissance effective du droit de négociation collective; et
3. le fait que la composition des Nations Unies et de l'OIT soit devenue plus universelle que lors de la première constitution de la Commission d'investigation et de conciliation.

La procédure reste valable à ce jour.

T: Une plainte au CLS émanant d'une organisation de travailleurs doit être recevable.

Le CLS a établi les critères selon lesquels une plainte peut être considérée recevable. Un de ceux-ci se réfère à l'organisation plaignante, car les allégations ne sont recevables que si elles sont soumises par:

- une organisation nationale qui représente les travailleurs directement intéressée à la question;
- des organisations internationales de travailleurs jouissant du statut consultatif auprès de l'OIT; ou
- d'autres organisations internationales de travailleurs lorsque les allégations sont relatives à des questions affectant directement leurs organisations affiliées.

Cliquez ici pour voir la [liste de contrôle complète pour la recevabilité des plaintes](#).

En outre, il est important que la plainte:

- décrive les faits en détail;
- soit solidement documentée;
- liste les dispositions pertinentes de la législation nationale qui porteraient atteinte aux principes de la liberté syndicale et de la reconnaissance effective du droit de négociation collective, dans la mesure du possible; et
- inclue les informations sur les mécanismes tripartites nationaux établis dans le cadre de l'assistance technique fournie par le Bureau, le cas échéant.

Cliquez ici pour voir une [liste de contrôle sur le contenu des plaintes](#).

Le CLS a récemment demandé au Bureau de développer un formulaire électronique pour le dépôt de plaintes, incluant une question pour faciliter la considération par le plaignant de la possibilité d'une conciliation volontaire.

Pour plus d'informations, consultez aussi sur le site web de l'OIT [l'app](#) (en anglais) spécifiquement développée pour les organisations de travailleurs.

G: Une plainte au CLS est toujours présentée contre un gouvernement.

Les plaintes sont présentées contre les gouvernements. Les plaintes sont reçues et traitées par le CLS indépendamment du fait que l'Etat Membre concerné a ratifié ou non l'une quelconque des conventions relatives à la liberté syndicale et à la négociation collective. Les Etats Membres sont obligés de respecter les principes fondamentaux de la liberté syndicale et de la reconnaissance effective du droit de négociation collective inclus dans la [Constitution de l'OIT](#) et la [Déclaration de Philadelphie](#), en vertu de leur appartenance à l'Organisation.

Les gouvernements sont appelés à répondre aux allégations selon lesquelles la législation et/ou les pratiques ont violé ces principes. Ils sont aussi appelés à répondre aux allégations sur les actions réalisées par les employeurs ou les travailleurs ou leurs organisations qui violent les principes ci-dessus, car les gouvernements sont chargés de promouvoir et d'assurer le respect de ceux-ci dans leur territoire.

E: Une plainte au CLS émanant d'une organisation d'employeurs doit être recevable.

Le CLS a établi les critères selon lesquels une plainte peut être considérée recevable. Un de ceux-ci se réfère à l'organisation plaignante, car les allégations ne sont recevables que si elles sont soumises par:

- une organisation nationale qui représente les employeurs directement intéressée à la question;
- des organisations internationales d'employeurs jouissant du statut consultatif auprès de l'OIT; ou
- d'autres organisations internationales d'employeurs lorsque les allégations sont relatives à des questions affectant directement leurs organisations affiliées.

Cliquez ici pour voir la [liste de contrôle complète pour la recevabilité des plaintes](#).

En outre, il est important que la plainte:

- décrive les faits en détail;
- soit solidement documentée;
- liste les dispositions pertinentes de la législation nationale qui porteraient atteinte aux principes de la liberté syndicale et de la reconnaissance effective du droit de négociation collective, dans la mesure du possible; et
- inclue les informations sur les mécanismes tripartites nationaux établis dans le cadre de l'assistance technique fournie par le Bureau, le cas échéant.

Cliquez ici pour voir une [liste de contrôle sur le contenu des plaintes](#).

Le CLS a récemment demandé au Bureau de développer un formulaire électronique pour le dépôt de plaintes, incluant une question pour faciliter la considération par le plaignant de la possibilité d'une conciliation volontaire.

Pour plus d'informations consultez aussi, sur le site web de l'OIT, la [page des publications sur les NIT](#) avec des ressources spécifiquement développées pour les organisations d'employeurs.

▶ 2. Le gouvernement fournit ses observations

I: Le Bureau informe le gouvernement contre lequel les allégations sont soumises et demande ses observations.

Si une plainte remplit les critères de base de recevabilité, le Bureau assigne à la plainte un numéro de cas, informe le gouvernement mis en cause par la plainte, et demande ses observations sur les allégations. Pour en savoir plus, consultez les «Règles relatives aux relations avec le gouvernements intéressé» dans les [Procédures pour l'examen des plaintes en violation de la liberté syndicale](#).

Le CLS a récemment décidé d'adopter une approche similaire de conciliation volontaire facultative pour les plaintes, comme cela a été fait pour les réclamations en vertu de [l'article 24 de la Constitution de l'OIT](#). Lors de l'accusé de réception d'une plainte et de sa transmission au gouvernement, un paragraphe supplémentaire sera inclus indiquant la possibilité d'une conciliation volontaire facultative qui, si elle est acceptée par les deux parties, entraînera une suspension temporaire de l'examen de la plainte pour une période de six mois. Ces cas seront signalés dans un paragraphe spécial de l'introduction du rapport du CLS, démontrant ainsi la volonté des parties de tenter de trouver des solutions appropriées au niveau national. Le CLS examinera l'impact de cette approche après une période d'essai.

Pour ce qui est des informations qui répondent aux allégations, le CLS peut écouter les parties, ou une de celles-ci, si:

- les plaignants et le gouvernement ont présenté des déclarations contradictoires sur le fond de l'affaire; ou
- il paraît utile au CLS d'avoir un échange de vues sur l'affaire avec le gouvernement en cause et les plaignants afin de pouvoir mieux apprécier la situation factuelle, d'examiner les possibilités pour résoudre les problèmes et de tenter une conciliation; ou
- des difficultés particulières se sont posées lors de l'examen des questions qui impliquent l'application de ses recommandations.

Dans la pratique, les audiences face à face se tiennent très exceptionnellement.

T: L'organisation plaignante peut amplifier les allégations.

Lorsqu'une organisation de travailleurs est le plaignant, le Bureau peut lui demander des informations complémentaires à la lumière des observations du gouvernement, une fois qu'elles sont reçues. Tel est particulièrement le cas quand les déclarations contenues dans la plainte et la réponse du gouvernement sont contradictoires et ne contiennent pas d'éléments de preuve valables. Consultez les «Règles relatives aux relations avec le plaignant» dans Les [Procédures pour l'examen des plaintes en violation de la liberté syndicale](#).

G: Le gouvernement fournit les observations sur les allégations, soutenues par une preuve documentaire. Une audience des parties peut se tenir exceptionnellement.

Etant donné que le CLS ne se réunit que trois fois par an, le Bureau cherche systématiquement à faire présenter par le gouvernement mis en cause les observations sur les allégations. Parfois des communications spéciales de suivi peuvent être nécessaires.

- Le CLS a pour pratique d'attirer l'attention particulière du Conseil d'administration sur les cas spécifiques qu'il a examinés en raison de l'extrême gravité et de l'urgence des questions qui y sont traitées. Il le fait en mettant en évidence ces cas dans un paragraphe spécial de la partie introductive de son rapport, sous le titre «Cas graves et urgents sur lesquels le Comité attire l'attention spéciale du Conseil d'administration». Des communications spéciales peuvent être envoyées par le Directeur général pour donner suite à ces cas.
- Le CLS a pour pratique de lancer des «appels pressants» si, malgré le temps écoulé depuis le dépôt des plaintes ou l'émission de ses recommandations à au moins deux reprises, il n'a pas reçu les observations des gouvernements dans un cas particulier. Les «appels pressants» se trouvent également dans un paragraphe spécial de la partie introductive de son rapport. Des avertissements préalables d'un «appel pressant» potentiellement à venir figurent également dans la partie introductive du rapport. Cliquez ici pour voir des [exemples](#) dans les paragraphes 6 et 7 du rapport du CLS. Le gouvernement est averti que le CLS, à sa prochaine session, peut examiner la plainte même en l'absence d'une réponse, c'est-à-dire par défaut.
- Une action pour assurer une réponse peut être prise par le président, au nom du CLS, pendant le Conseil d'administration ou la Conférence internationale du Travail à travers les contacts pris avec les représentants du gouvernement mis en cause.

Les bureaux extérieurs de l'OIT peuvent être appelés pour accélérer l'envoi des observations du gouvernement sur les plaintes.

Comme précisé dans les «Règles relatives aux relations avec le gouvernement intéressé» dans les [Procédures pour l'examen des plaintes en violation de la liberté syndicale](#), les réponses des gouvernements ne doivent pas se limiter à des observations générales; elles doivent être détaillées.

E: L'organisation plaignante peut amplifier les allégations.

L'organisation d'employeurs peut aussi fournir des informations au gouvernement.

Lorsqu'une organisation d'employeurs est le plaignant, le Bureau peut lui demander des informations complémentaires à la lumière des observations du gouvernement, une fois qu'elles sont reçues. Tel est particulièrement le cas quand les déclarations contenues dans la plainte et la réponse du gouvernement sont contradictoires et ne contiennent pas d'éléments de preuve valables. Consultez les «Règles relatives aux relations avec le plaignant» dans les [Procédures pour l'examen des plaintes en violation de la liberté syndicale](#).

Si la plainte concerne le secteur privé, le gouvernement est prié d'obtenir le point de vue de l'entreprise concernée en contactant l'organisation d'employeurs. Un résumé des points de vue de l'organisation d'employeurs sera ensuite inclus dans le rapport.

▶ 3. Des missions sur place sont possibles

I: On peut avoir recours aux contacts préliminaires, aux contacts directs ou aux missions tripartites.

Dans le traitement d'une allégation, on peut avoir recours à des missions sur place par lesquelles un représentant du Directeur général – soit une personnalité indépendante soit un fonctionnaire du BIT – est envoyé dans le pays intéressé pour collecter les informations sur les faits ayant trait à un cas et/ou rechercher des solutions aux difficultés rencontrées.

Les contacts préliminaires peuvent être établis au début du processus. Ils sont possibles pour les plaintes ayant un caractère particulièrement grave et sous réserve de l'approbation préalable du président du CLS. Ses objectifs possibles sont:

- faire part aux autorités compétentes du pays de la préoccupation que suscitent les événements décrits dans la plainte;
- expliquer à ces autorités les principes de la liberté syndicale et la reconnaissance effective du droit de négociation collective en question;
- obtenir des autorités une première réaction, ainsi que des commentaires et des informations concernant les questions soulevées dans la plainte;
- expliquer aux autorités la procédure spéciale dans les cas de violations alléguées des droits syndicaux et des droits des organisations d'employeurs et en particulier la méthode de contacts directs qui peut être ensuite demandée par le gouvernement afin que le CLS et le Conseil d'administration puissent apprécier complètement la situation;
- demander aux autorités et les encourager à communiquer dès que possible une réponse détaillée contenant les observations du gouvernement sur la plainte.

Les contacts directs peuvent avoir lieu soit pendant l'examen du cas soit lors de l'action à prendre sur les recommandations du Conseil d'administration. Ils ne peuvent être établis qu'à la invitation du gouvernement concerné, ou avec son consentement.

À certaines occasions et normalement suite à un examen approfondi du cas, le CLS peut proposer au gouvernement concerné d'accepter une mission tripartite en vue d'assister à la résolution des questions en suspens.

▶ 4. Le CLS examine la plainte

I: Le CLS considère les allégations et formule des conclusions et recommandations sur la base du consensus.

Le CLS tient des sessions à huis clos, ses documents de travail sont confidentiels et, dans la pratique, il prend ses décisions par consensus.

Aucun représentant ou ressortissant de l'Etat contre lequel une plainte a été déposée ni aucune personne occupant une charge officielle au sein de l'organisation nationale auteur de la plainte ou un membre du groupe des employeurs ou des travailleurs du pays mis en cause ne peut participer aux délibérations, ni même être présent pendant l'examen de la plainte en question. De même, les documents concernant ce cas ne leur sont pas communiqués.

Prescription

Malgré l'absence de règles formelles fixant un délai de prescription particulier dans la procédure d'examen des plaintes, le CLS a reconnu qu'il peut être difficile – voire impossible – à un gouvernement de répondre de manière détaillée à des allégations concernant des événements qui remontent loin dans le passé. Dans de tels cas, le CLS peut décider de ne pas examiner la plainte.

Retrait des plaintes

Toute demande de retrait d'une plainte doit émaner de l'organisation plaignante concernée. Quand une demande est faite, le CLS évalue les raisons données pour expliquer le retrait. Cela est fait pour établir si la demande a été faite en toute indépendance.

Lorsque la demande est faite pour ajourner l'examen d'un cas, soit par un plaignant soit par le gouvernement, la pratique suivie par le CLS consiste à décider la question en toute liberté, après avoir apprécié les motifs invoqués et les circonstances entourant le cas. Pour plus d'informations consultez les [Procédures pour l'examen des plaintes en violation de la liberté syndicale](#).

Le rapport du CLS d'un cas est soumis au Conseil d'administration pour approbation et ensuite publié dans le [Bulletin Officiel](#) et sur le [site web de l'OIT](#). Les rapports du CLS sur chaque cas ont la structure suivante: allégations faites, réponse du gouvernement, conclusions et recommandations du CLS. Etant donné que le traitement du cas continue normalement pendant plusieurs réunions, les rapports des cas utilisent une terminologie particulière pour refléter le statut et les résultats.

Nature des rapports du CLS

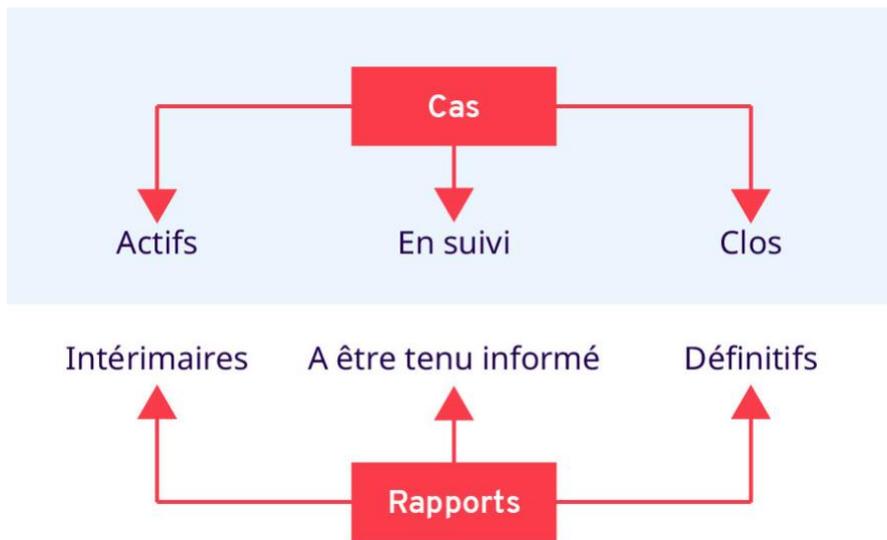
Rapport définitif: Le CLS indique que le cas n'appelle pas un examen plus approfondi lorsqu'il estime qu'il n'y a pas de violation ou lorsque les questions ont été résolues, ou encore lorsque le CLS formule un principe ou donne des lignes directrices à suivre sans demander au gouvernement d'être tenu informé. Le cas en question sera ensuite clos.

Rapport intérimaire: Le CLS prie le gouvernement concerné de prendre des mesures spécifiques ou de fournir des informations additionnelles pour l'aider à procéder à un examen plus approfondi du cas. Il peut aussi demander au gouvernement de remédier à certains aspects du cas et de l'informer des mesures qu'il a prises. Normalement le CLS procède à un nouvel examen du cas à la lumière des informations additionnelles reçues du gouvernement et/ou du plaignant. En l'absence des informations demandées de la part du gouvernement après deux ajournements, le CLS lui adressera un «appel pressant». Suite à un nouvel examen du cas, le CLS peut formuler de nouvelles conclusions et recommandations intérimaires à la lumière des nouvelles informations fournies et continuer d'examiner le cas entièrement.

Rapport dans lequel le CLS demande d’être tenu informé de l’évolution de la situation: Le CLS demande d’être tenu informé de l’évolution de la situation lorsqu’il souhaite connaître les mesures prises par le gouvernement pour donner effet à ses recommandations jusqu’à ce que les questions en suspens soient résolues.

Terminologie des cas et rapports du CLS

Le tableau ci-dessous explique la terminologie utilisée pour le statut des cas devant le CLS et celle utilisée pour classer les rapports du CLS sur un cas.



Les rapports du CLS peuvent également être trouvés dans la base de données NORMLEX, où les cas apparaissent par statut dans les [profils par pays](#).

Récemment le CLS a décidé que tous les cas inactifs, c-à-d les cas qui n’ont pas reçu d’informations de la part des parties pendant dix-huit mois (ou dix-huit mois à compter du dernier examen du cas) seront considérés comme étant clos. Cette pratique ne devrait pas être utilisée pour les cas graves et urgents. La clôture de cas inactifs concernant les pays qui n’ont pas ratifié les conventions relatives à la liberté syndicale et la négociation collective sera examinée au cas par cas, en fonction de la nature du cas. Les cas clos de cette manière seront mentionnés comme suit sur le site web de l’OIT: «en l’absence d’informations de la part du plaignant ou du gouvernement au cours des 18 mois échoués depuis l’examen de ce cas par le Comité, ce cas a été clos».

T: Les opinions du groupe des travailleurs sont considérées au sein du CLS.

Les membres du groupe des travailleurs apportent également l'expérience des organisations représentatives de travailleurs lors de la délibération des cas au sein du CLS. Au fil du temps ils ont toujours pris les décisions par consensus. Le rôle joué par le président indépendant du CLS est important à cet égard.

G: Le gouvernement utilise les canaux formels pour communiquer avec le CLS après avoir fourni ses observations sur l'allégation.

Une fois que le gouvernement a fourni les observations sur l'allégation, seulement les canaux formels de communication sont ouverts pour fournir ou demander de fournir des renseignements complémentaires ou des observations au CLS. Similairement, le CLS n'utilise que les canaux formels de communication pour exprimer ses opinions ou demander des renseignements complémentaires.

E: Les opinions du groupe des employeurs sont considérées au sein du CLS.

Les membres du groupe des employeurs apportent également l'expérience des organisations représentatives d'employeurs lors de la délibération des cas au sein du CLS. Au fil du temps ils ont toujours pris les décisions par consensus. Le rôle joué par le président indépendant du CLS est important à cet égard.

► 5. Le Conseil d'administration approuve le rapport du CLS

I: Le Conseil d'administration reçoit et normalement approuve le rapport du CLS avec ses conclusions et recommandations, en envoyant la question pour suivi, selon le cas.

À chacune de ses réunions, le Conseil d'administration reçoit le [rapport du CLS](#) pour approbation. Le rapport contient les recommandations et les conclusions de plusieurs cas présentés au CLS, avec le stade de traitement pour chaque cas – si une plainte avait déjà été reçue, si les observations d'un gouvernement ont été demandées ou reçues, si le fond a été traité, etc.

Lorsque les conventions pertinentes ont été ratifiées, dans son rapport le CLS peut décider d'attirer l'attention de la CEACR sur les aspects législatifs pertinents d'un cas. De cette manière, le gouvernement concerné sera normalement invité à répondre aux commentaires formulés par la CEACR sur la conformité de la législation et de son application dans la pratique avec la convention ratifiée. La CEACR procèdera alors au suivi des questions en suspens en relation à la convention jusqu'à ce que l'action demandée soit prise et que la question de conformité soit résolue. Cliquez ici pour en savoir plus sur la [procédure de contrôle régulier](#).

Lorsque les conventions pertinentes n'ont pas été ratifiées, le CLS fera le suivi sur ses recommandations.

T: L'organisation plaignante peut faire le suivi sur les mesures prises pour donner effet aux recommandations du CLS.

Lorsqu'une organisation de travailleurs est le plaignant, elle peut faire le suivi directement sur les mesures prises pour donner effet aux recommandations du CLS et fournir des informations sur la conformité ou la non-conformité à celles-ci.

G: Le gouvernement fournit des informations sur les mesures prises pour donner effet aux recommandations du CLS.

Les gouvernements fournissent des informations sur la manière dont ils donnent effet aux recommandations faites par le CLS. Ce sera soit au CLS soit en réponse aux commentaires faits par la CEACR dans le contrôle régulier des conventions pertinentes ratifiées.

E: L'organisation plaignante peut faire le suivi sur les mesures prises pour donner effet aux recommandations du CLS. L'organisation d'employeurs fournit les informations.

Lorsqu'une organisation d'employeurs est le plaignant, elle peut faire le suivi directement sur les mesures prises pour donner effet aux recommandations du CLS et fournir des informations sur la conformité ou la non-conformité à celles-ci.

Lorsque les actions prises par les entreprises concernent les recommandations du CLS, les gouvernements devront faire le suivi auprès des organisations d'employeurs concernées. Par exemple, si les recommandations visaient à réintégrer des travailleurs, l'entreprise pertinente devra tenir le gouvernement au courant de ses actions à cet égard, à travers l'organisation d'employeurs.

► Sablier

Il faut parfois neuf mois ou plus pour qu'un cas soit traité par le CLS. Des mesures peuvent être prises en cas d'urgence, par lesquelles le CLS s'occupe du cas en priorité, en avançant le normal délai pour la question.

Cas graves et urgents

Les plaignants peuvent demander qu'un cas soit traité avec urgence. Cela doit être justifié par les informations données dans la plainte. Les questions mettant en cause la vie ou la liberté d'individus ou les cas où des conditions nouvelles ou changeantes affectent la liberté d'action d'un mouvement syndical dans son ensemble, les cas relatifs à un état d'urgence continu, et les cas qui impliquent la dissolution d'une organisation sont classés comme urgents.

Dans les cas graves et urgents, des contacts préliminaires peuvent être établis pour recueillir des informations préliminaires sur les allégations ayant donné lieu aux plaintes ou pour attirer l'attention des autorités sur les principes et les procédures de l'OIT concernant la liberté syndicale et la reconnaissance effective du droit de négociation collective. [Voir l'étape «3. Des missions sur place sont possibles».](#)

Acronymes et termes

CAN:

Commission de l'application des normes de la Conférence

CEACR:

Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations

CIJ:

Cour internationale de Justice

CLS:

Comité de la liberté syndicale

Conseil d'administration

Conseil d'administration du Bureau international du Travail

Directeur général

Directeur général du Bureau international du Travail

NIT:

Normes internationales du travail

OIT:

Organisation internationale du Travail

ECOSOC:

Conseil économique et social des Nations Unies