

THÈSE DE DOCTORAT

Soutenue à Aix-Marseille Université
le 4 mars 2022

Ksenia DYADYUNOVA

L'ATTEINTE AUX DROITS SYNDICAUX DANS LES BRICS

**Étude à la lumière des décisions du Comité de la
liberté syndicale de l'OIT**

Discipline

Droit

Spécialité

Droit social

École doctorale

ED 67 – Sciences Juridiques et Politiques

Laboratoire

Centre de droit social, Aix-Marseille
Université

Composition du jury

Allison FIORENTINO

Rapporteur

Université de Rouen

Jean-Claude JAVILLIER

Président du jury,

Université de Paris II

Rapporteur

Alexis BUGADA

Directeur de thèse

Aix-Marseille Université

Homero

Examineur

BATISTA MATEUS DA SILVA

Université de Sao Paulo

Estevao MALLET

Co-directeur de thèse

Avocat

Claire MORIN

Examineur

Aix-Marseille Université

Affidavit

Je soussigné, Ksenia DYADYUNOVA, déclare par la présente que le travail présenté dans ce manuscrit est mon propre travail, réalisé sous la direction scientifique de Alexis BUGADA et Estevao MALLETT, dans le respect des principes d'honnêteté, d'intégrité et de responsabilité inhérents à la mission de recherche. Les travaux de recherche et la rédaction de ce manuscrit ont été réalisés dans le respect à la fois de la charte nationale de déontologie des métiers de la recherche et de la charte d'Aix-Marseille Université relative à la lutte contre le plagiat.

Ce travail n'a pas été précédemment soumis en France ou à l'étranger dans une version identique ou similaire à un organisme examinateur.

Fait à Moscou, le 2 février 2022



Cette œuvre est mise à disposition selon les termes de la [Licence Creative Commons Attribution - Pas d'Utilisation Commerciale - Pas de Modification 4.0 International](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/).

Conférences :

1. 5th Annual Doing Business with the BRICS Conference, Topic “*Risks of economic entrapment caused by unbalanced approaches to unions*”, Panel: “*Social Developments with the BRICS: Education, Health, Workforce Training*”, le 15 Mai 2017 (Washington).

Publications:

2. La procédure applicable devant le Comité de la liberté syndicale, in Ouvrage du centenaire de l'OIT, PUAM 2022 en cours de publication, dir. A. Bugada (programme Labjus Académie d'excellence)

Plan :

PREMIÈRE PARTIE

LA PROTECTION DE LA PERSONNE

AU REGARD DE SON APPARTENANCE SYNDICALE

Chapitre 1. Les atteintes à la vie et sécurité des syndicalistes

Chapitre 2. Les mesures prises en cas de licenciement

SECONDE PARTIE

LA PROTECTION DE LA NÉGOCIATION COLLECTIVE

Chapitre 1. Les actes d'ingérence dans les négociations collectives

Chapitre 2. Les entraves législatives aux négociations

TROISIÈME PARTIE

LA PROTECTION DE LA CONSTITUTION

ET DES ACTIONS DU SYNDICAT

Chapitre 1. Les problèmes liés à la reconnaissance syndicale

Chapitre 2. La défense des intérêts des travailleurs

Résumé

Cette recherche propose une analyse des cas d'atteintes aux droits syndicaux dans les pays du groupe des BRICS à la lumière des décisions du Comité de la liberté syndicale, l'un des organismes de contrôle de l'OIT. Le groupe des BRICS constitue un exemple majeur et original d'expériences partagées permettant une coopération sans affecter les différences constitutionnelles qui restent très marquées. Ce travail propose une présentation et une analyse des décisions CLS qui, à ce stade, n'ont pas de force contraignante pour les cinq pays étudiés mais qui porte sur un sujet commun et d'ampleur : l'exercice des droits syndicaux fondamentaux.

Mots clefs :

BRICS, CLS, OIT, Brésil, Russie, Inde, Chine, Afrique du Sud, liberté syndicale

Abstract

This research provides an analysis of cases on trade union rights violations in BRICS countries in the light of decisions of the Committee on Freedom of Association, one of the ILO's supervisory bodies. The BRICS group constitutes a major and original example of shared experiences allowing cooperation without affecting the constitutional differences which remain very marked and this work proposes analysis of the results of the CFA decisions which have no binding force for these five countries but relate to a common and broad subject: the exercise of fundamental trade union rights.

Key words:

BRICS, CFA, ILO, Brazil, Russia, India, China, South Africa, freedom of association

L'université n'entend donner aucune approbation ni improbation aux opinions émises dans les thèses. Elles doivent être considérées comme propres à leur auteur.

Remerciements

Je voudrais tout d'abord remercier grandement mon directeur de thèse, M. Alexis BUGADA, pour toute son aide. Je suis ravie d'avoir travaillé avec lui car outre son appui scientifique, il a toujours été là pour me soutenir au cours de l'élaboration de cette thèse.

Je voudrais aussi remercier M. Estêvão MALLET, mon deuxième directeur, pour ses conseils et ses réponses rapides à mes questions et les sources concernant le Brésil.

J'adresse tous mes remerciements à Mme Elena GERASIMOVA, Directrice du Centre pour les droits sociaux à Moscou, pour ses recommandations et les documents rares sur le CLS qu'elle a pu m'adresser.

Je remercie toutes les personnes avec qui j'ai partagé mes études en France.

Il m'est impossible d'oublier « Campus France » qui m'a donné cette opportunité unique de recevoir l'éducation française m'ayant permis d'effectuer ce travail de recherche à la suite de mon master en France.

Liste des sigles et des principales abréviations

aff.	Affaire
al.	Alinéa
art.	Article
ANC	Le Congrès national africain
BIT	Bureau international du travail
BRICS	Le Brésil, la Russie, l'Inde, la Chine, l'Afrique du Sud
CCMA	Commission de conciliation, de médiation et d'arbitrage
CDD	Contrat à durée déterminée
CDI	Contrat à durée indéterminée
C. trav.	Code du travail
CEACR	La Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations de l'OIT
CEDH	Convention Européenne des droits de l'Homme
CISL	Confédération Internationale des Syndicats Libres
CLS	Comité de la liberté syndicale
CLT	Consolidação das Leis Trabalhistas
CONTEC	Confédération nationale des travailleurs des entreprises de crédit
CONTTMAF	Confédération nationale des travailleurs des transports maritimes, fluviaux et aériens, de la pêche et des ports
COSATU	Congrès des syndicats sud-africains
CSI	Confédération Syndicale Internationale
CJI	Chief Justice of India
CUT	Centrale unique des travailleurs

ECOSOC	Conseil économique et social des Nations unies
FSM	Fédération Syndicale Mondiale
FMI	Fonds monétaire international
FNPR	La Fédération des syndicats indépendants de Russie
FPAD	Syndicat fédéral des contrôleurs aériens de Russie
GAWU	Guyana Agricultural and General Workers' Union
GEMPO	Groupe exécutif pour la modernisation des ports
IA	Intelligence artificielle
HKAOA	Association des cadres du personnel navigant de Hong Kong
Idem	Le même
KTR	Confédération du travail de Russie
MERCOSUR	Marché commun du Sud
NGSP	Syndicat professionnel panrusse des travailleurs des industries pétrolières, gazières, industrielles et de la construction
OCS	Organisation de coopération de Shanghai
OAD	Société à capital variable
OGMO	Organe de gestion de la main-d'œuvre
OMC	L'Organisation mondiale du commerce
ONU	Organisation des Nations Unies
OPP	Organisations syndicale primaire
OIT	Organisation internationale du travail
p.	Page
PartNIR	Partenariat pour une « nouvelle révolution industrielle

PIDESC	Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturel
PRVT	l'Organisation interrégionale de la mer Noire et de la mer d'Azov
PME	Petites et moyennes entreprises
RPD	Syndicat russe des dockers
SAARC	Association sud-asiatique pour la coopération régionale
RAHK	Région administrative spéciale de Hong Kong
SACP	Parti communiste sud-africain
SADC	La Communauté de développement d'Afrique australe
SATAWU	Syndicat des travailleurs du transport et assimilés d'Afrique du Sud
SGI	Sustainable governance indicators
supra	ci-dessus
STF	Cour suprême fédérale du Brésil
TST	Tribunal Supérieur du Travail
UEE	Union économique eurasiatique

SOMMAIRE

PREMIÈRE PARTIE

LA PROTECTION DE LA PERSONNE AU REGARD DE SON APPARTENANCE SYNDICALE

Chapitre 1. Les atteintes à la vie et sécurité des syndicalistes

Chapitre 2. Les mesures prises en cas de licenciement

SECONDE PARTIE

LA PROTECTION DE LA NÉGOCIATION COLLECTIVE

Chapitre 1. Les actes d'ingérence dans les négociations collectives

Chapitre 2. Les entraves législatives aux négociations

TROISIÈME PARTIE

LA PROTECTION DE LA CONSTITUTION ET DES ACTIONS DU SYNDICAT

Chapitre 1. Les problèmes liés à la reconnaissance syndicale

Chapitre 2. La défense des intérêts des travailleurs

INTRODUCTION GÉNÉRALE

« Aussi inconfortable que cela puisse être pour certains, l'ascendant occidental qui a marqué l'OIT pour une grande partie de son histoire est aujourd'hui en déclin. Ce rééquilibrage est inévitable, c'est bon pour l'OIT, mais ses conséquences ultimes doivent encore être pleinement jouées ».

(G. Ryder, Directeur Général de l'OIT)

1 - Depuis l'adoption de la Déclaration relative aux principes et droits fondamentaux au travail de 17 juin 1998, l'action de l'Organisation Internationale du Travail s'est notamment orientée vers la lutte contre la baisse de capacité de négociation collective chez les travailleurs dans les pays en développement¹. Il est vrai que le respect des droits syndicaux est considéré comme étant un élément clef du travail décent et du développement des systèmes économiques et sociaux². Le groupe des pays considérés comme pays en développement est très large. Pour autant, parmi ceux-ci, le groupe des BRICS se détache. Concentrer l'attention sur ce groupe permet de circonscrire l'analyse au cas particulier de certaines puissances émergentes du monde moderne que constituent les pays du groupe des BRICS. Cet acronyme désigne le Brésil, la Russie, l'Inde, la Chine et l'Afrique du Sud. Donc des puissances importantes sur le plan géopolitique et qui concernent plusieurs milliards de travailleurs.

¹ J. SOMAVIA, « Decent work for all in a global economy: An ILO perspective », Report of the Director-General, ILO, Geneva, 1999, p. 15.

[<http://www.ilo.org/public/english/bureau/dgo/speeches/somavia/1999/seattle.htm>].

² BIT, Liberté d'association: enseignements tirés de la pratique, Rapport du Directeur Général, Conférence internationale du travail 97e session, Genève, 2008, p. 1.

2 - Il y a plusieurs intérêts à aborder le sujet de la protection des droits syndicaux sous cet angle. Il y a d'un côté, l'intérêt politique et économique car le groupe des BRICS constitue une forme de réponse géopolitique aux changements objectifs, au niveau mondial, des pays en transition qui ne sont pas encore au stade d'atteindre les buts stratégiques de l'OIT à eux-seuls, d'où la recherche de nouvelles alliances, coopérations ou cercles de discussion. On peut y voir aussi une alternative à l'ordre mondial établi, afin de constituer une réponse aux déséquilibres mondiaux contemporains. D'un autre côté, dans chacun de ces pays, il existe des entraves variées à l'exercice des droits sociaux en général mais aussi et surtout syndicaux (au sens large). Ce seul constat invite à s'intéresser aux pays de ce groupe notamment au regard de leurs législations et de leurs pratiques. Il convient, pour ce faire, de postuler que les droits syndicaux qui conditionnent l'action syndicale participent de l'essence même du respect des droits sociaux fondamentaux d'abord, et ensuite, de la conquête des droits plus matériels qui relèvent de l'exigence du travail décent. C'est d'ailleurs l'esprit de la Constitution de l'OIT et de la Déclaration de Philadelphie qui lui est annexée.

3 - Le terme BRIC(S) a été proposé par un économiste de la banque d'investissement Goldman Sachs (Jim O'Neill) en 2001 ; il a été complété par le « S » pour désigner l'Afrique du Sud en 2011. Au moment de la proposition de cette appellation, l'auteur a considéré que les BRICS sont « des pays à forte croissance dont, au début du XXI^e siècle, le poids dans l'économie mondiale augmente »³.

La caractéristique unique des BRICS est le fait que chacun de ces 5 pays possède une économie qui tracte (à l'image d'une locomotive) chacun des

³ J. O'NEILL, « Building Better Global Economic BRICs », Goldman Sachs, 30 novembre 2001, *Global Economics*, no 66, p.3

continents où sa région au regard des termes des accords sur l'intégration régionale auxquels chacun a adhéré. On songe à la Russie s'agissant de l'Union économique eurasiatique (UEE⁴), au Brésil pour le Marché commun du Sud (MERCOSUR⁵), à l'Afrique du Sud pour la Communauté de développement d'Afrique australe (SADC⁶), à l'Inde pour l'Association sud-asiatique pour la coopération régionale (SAARC⁷) et enfin la Chine dans l'Organisation de coopération de Shanghai (上海合作组织).

4 - Ensemble, les BRICS « pèsent » 45 % de la population de la planète, près du quart de sa richesse et les deux tiers de sa croissance. C'est considérable. Selon M. Min Zhu, ancien directeur général adjoint du Fonds monétaire international (FMI) : « *Il y a 20 ans, ils assuraient moins de 10 % de la croissance mondiale, ils en assurent aujourd'hui plus de 30 %. Le BRICS est un moteur réel de la croissance économique dans le monde* »⁸. Ce constat préalable invite donc à s'interroger sur la place qu'accordent les BRICS à la question syndicale (I), ce qui à cette échelle permet de convoquer le rôle de l'OIT via son organe de contrôle spécifique que constitue le Comité de la liberté syndicale (II). Cela étant posé, il convient d'admettre que le droit OIT permet un traitement commun à des difficultés issues de systèmes très hétérogènes dont le seul point commun est que ces pays ont conscience de leur influence sur un ordre mondial

⁴ l'Union économique eurasiatique

⁵ Marché commun du Sud

⁶ Communauté de développement d'Afrique australe

⁷ l'Association sud-asiatique pour la coopération régionale

⁸ M. ZHU, The 3d annual « Doing business with BRICS » Conference, Afternoon Keynote Address, May 18, 2015, p.27 :

[<https://eurasiacenter.org/publications/3rd%20Annual%20BRICS%20Conference%208-5-2015.pdf>].

en constante évolution⁹. Cette hétérogénéité doit être soulignée (III) pour pouvoir expliquer les perspectives et les difficultés de la recherche proposée sur le sujet présenté (IV).

I – La mise en perspective des BRICS avec la question syndicale

5 - Aujourd'hui, ces 5 pays forment une association de 5 économies émergentes majeures. Ils se réunissent en son sein depuis 2011 (sommets annuels). 13 sommets se sont d'ailleurs transformés en plateforme de discussion pour les chefs d'État des 5 pays, mais aussi pour les Ministres des Affaires internationales, les Ministres du Développement économique et pour les Ministres du Travail des états membres qui se réunissent lors de ces sommets annuels. Les résumés de ces discussions sont fixés dans la Déclaration du sommet et dans les Communiqués des Ministres chaque année. Il existe aussi les groupes du travail sur les questions diverses qui touchent les problèmes d'actualité soulevés pendant les forums (ex. les questions de lutte contre le terrorisme, de la santé en 2020, etc.)

6 - En termes juridiques internationaux, le groupe des BRICS diffère fondamentalement de la compréhension des organisations internationales au sens traditionnel en ce qu'il n'est pas juridiquement doté de la capacité juridique. Il fonctionne sans actes constitutifs, n'a pas de structure organisationnelle formelle et n'a pas le droit de prendre des décisions juridiquement contraignantes. Il ne repose pas sur un accord fondateur, il n'y a pas de siège officiel et autonome, etc. Ainsi, à l'heure actuelle, les BRICS peuvent être définis comme une association interétatique informelle qui n'a pas

⁹ L. HABCHI et L. MARTINET, « Ambitions et réalités d'un groupe d'influence, in Afrique contemporaine 2013/4, No 248, p. 13-30.

de personnalité juridique ni de législation commune. Cette nature des BRICS et le format de coopération choisi par les États leur donnent une flexibilité fonctionnelle et institutionnelle certaine.

7- Néanmoins, le processus de l'institutionnalisation s'est progressivement construit. Il a commencé par la création du Secrétariat virtuel des BRICS, inscrit dans le Plan d'action d'Etekin¹⁰, adopté à la suite du V^{ème} Sommet BRICS (Durban, 26-27 mars 2013) et s'est poursuivi par la création d'une Nouvelle Banque de Développement en 2013.

8 - L'idée d'une organisation du Forum syndical au sein des BRICS a été proposée lors du Deuxième Congrès de la Fédération syndicale internationale à Vancouver en 2010. Il a été ensuite développé pendant quelques consultations lors des séances des organes gestionnaires de l'OIT. Le résultat a été la Déclaration du Forum Syndical des BRICS signée lors de la Conférence de haut niveau sur les problèmes du travail décent sous l'égide de l'OIT à Moscou en décembre 2012¹¹. La Déclaration note que la création d'une nouvelle structure syndicale globale « *va contribuer au développement du dialogue et de coopération entre les peuples, va attacher la mesure sociale au travail des BRICS sur la base de la Conception du travail décent de l'OIT* »¹².

9 - Si les premiers sommets ont touché plutôt les questions économiques et financières, les sommets de 2016 et 2017 ont marqué le début de la coopération dans le domaine social au moyen de Forums spéciaux où les

¹⁰ BRICS, *Déclaration d'Etekin et plan d'action Etekin*, 27 mars 2013, URL: <http://www.kremlin.ru/supplement/1430>

¹¹ BRICS Trade Union Forum Declaration, Moscow, December 11, 2012.

¹² Ibid.

syndicats discutent les projets des documents émanant des BRICS, et formulent leurs propres points de vue sur les questions relatives à leur agenda. Depuis l'année 2016, les syndicats participent ainsi, en tant que partenaires sociaux, aux réunions des ministres du travail des pays relevant des BRICS. Les réunions du Forum syndical sont ouvertes non seulement pour les délégués officiels, mais aussi pour les militants syndicaux du pays où le Forum prend place ainsi qu'aux représentants de la Confédération internationale syndicale, de l'OIT et du gouvernement du pays d'accueil. L'année 2017 a marqué le début de la formalisation des procédures du fonctionnement des Forums syndicaux de BRICS. Le document intitulé « Les règles temporaires du Forum syndical de BRICS », a été adopté le 24 juillet 2017 à Pékin¹³.

10 – En ce qui concerne les principes de fonctionnement, le Forum lui-même est décrit comme un instrument de dialogue volontaire et égal en ce qui concerne la coopération entre les centrales syndicales nationales des pays membres du BRICS. Les centrales syndicales indépendantes participants au Forum sont guidées par les principes du respect mutuel, de la non-confrontation et de la non-ingérence dans les affaires de l'autre¹⁴.

11 - Pendant la période séparant les forums, des réunions de travail des représentants des centres syndicaux nationaux du BRICS, des coordinateurs nationaux et des experts peuvent être organisées pour convenir des positions et discuter des questions liées au Forum à venir. Le lieu et le moment des réunions

¹³ Le document contient les règles temporaires des réunions, l'agenda, le secrétariat, les droits des délégués, les documents et les langues utilisés.

¹⁴ BRICS, Les règles temporaires du Forum syndical de BRICS, 24 juillet 2017, Préambule.

de travail sont déterminés par accord entre leurs participants. Les sessions du Forum sont ouvertes.

12 - Le président du forum est le chef du « centre » syndical national du pays de réception. Les centrales syndicales nationales du pays de réception, s'il y en a plusieurs, se mettent d'accord sur la candidature du président du Forum entre elles¹⁵.

13 - Les délégués du Forum sont des représentants des centrales syndicales nationales des pays BRICS qui participent au Forum. Le délégué a le droit de participer à la discussion de toutes les questions à l'ordre du jour¹⁶. En fonction des opportunités disponibles, les organisateurs du Forum ont le droit, à leur choix, d'inviter des représentants d'organisations internationales et nationales, des agences gouvernementales à participer au Forum¹⁷. Les décisions du forum sont prises sur la base d'un consensus entre les délégations des centres syndicaux nationaux du BRICS et sont reflétées dans la Déclaration du Forum¹⁸.

14 – La coordination des politiques sociales au sein des BRICS peut donc être qualifiée de récente. Elle a commencé par décrire des directions très générales comme celles indiquées dans la Déclaration des ministres du travail des BRICS.

¹⁵ Ibid., art.8.

¹⁶ Ibid., art. 11.

¹⁷ Ibid., art. 14.

¹⁸ Ibid., art. 17.

15 - La Déclaration du 18 septembre 2019 a reconnu officiellement le Forum des syndicats BRICS et son inclusion dans le calendrier des événements officiels des BRICS. Elle a souligné la nécessité d'associer les partenaires sociaux et l'OIT aux activités liées au monde du travail et aux mesures visant à garantir la justice sociale, qui sont discutées dans différentes structures du BRICS. Elle accueille favorablement l'initiative du Partenariat pour une « nouvelle révolution industrielle » (PartNIR) et appelle les partenaires sociaux à se consulter sur ces questions afin de discuter des politiques permettant d'exploiter au mieux les opportunités et de contrer les impacts négatifs de la quatrième révolution industrielle. Ces processus affectent, en effet, clairement les travailleurs des pays membres. La déclaration exige aussi la mise en œuvre des décisions adoptées par le Groupe de travail sur l'emploi, en particulier le plan triennal (2019-2021), qui comprend des mesures visant à coordonner la coopération entre les partenaires sociaux et à développer le dialogue social et la négociation collective.

16 – Le plan vise, dans ces art. 7.1 – 7.5, le renforcement du dialogue tripartite pour promouvoir le développement du monde du travail, le renforcement de la capacité technique des partenaires sociaux, la reconnaissance de conditions de travail sûres et saines en tant que principe fondamental et droit des travailleurs, l'amélioration de la législation du travail dans les pays BRICS, et le renforcement des inspections du travail et les systèmes de protection.

17 – Les démarches sociales des BRICS méritent donc d'être mises en perspectives avec les actions de l'OIT. Cette dernière dispose de deux principaux outils pour promouvoir et contrôler le respect des droits syndicaux : *un système de contrôle régulier* (La Commission d'experts pour l'application des conventions et la Commission tripartite de l'application des conventions et

recommandations de la Conférence internationale du Travail) et des *procédures particulières* (procédure de réclamation sur l'application des conventions ratifiées, procédure de plainte relative à l'application des conventions ratifiées et le Comité de la liberté syndicale). À la différence du contrôle régulier, la procédure devant le Comité de la liberté syndicale (CLS) est une procédure spéciale, qui implique une volonté politique pour remédier à la situation conflictuelle et accompagner les adaptations nationales utiles ainsi que de veiller au respect de la liberté syndicale une fois adoptées les décisions du Comité.

18 - Selon l'Organisation internationale du travail, les principes fondamentaux à respecter dans le domaine de liberté syndicale sont les suivants : la liberté de création du syndicat, le droit de grève¹⁹, l'indépendance et l'autonomie des parties aux négociations collectives, la protection de vie et de la sécurité des syndicalistes. Les sources principales qui ciblent ces principes sont d'abord le Préambule de la Constitution de l'OIT et la Déclaration de Philadelphie de 1944. Ensuite, il convient de citer la Convention No. 87 relative à la liberté syndicale et la protection du droit syndical (conclue en 1948), la Convention No. 98 concernant l'application des principes du droit d'organisation et de négociation collective (conclue en 1949), Convention No. 154 sur la négociation collective. On doit aussi ajouter, des conventions plus sectorielles, telles que la No. 11 sur la liberté syndicale dans le domaine de l'agriculture et la No. 141 sur la liberté syndicale des travailleurs ruraux. Ce corpus normatif est naturellement « coiffé » par les recommandations du Comité de la liberté syndicale de l'OIT fixés dans le recueil. Les deux conventions No. 87 et No. 98 sont considérées comme fondamentales dans le

¹⁹ Les mécanismes et les fondements de la protection du droit de grève restent discutés par les membres de l'OIT (v. n° 372), mais le CLS n'hésite pas à aborder ce sujets dans le sillage de la liberté syndicale (cf. infra n° 377).

domaine. Mais selon la statistique présentée par l'OIT, elles apparaissent comme les moins ratifiées parmi les conventions fondamentales de l'OIT²⁰. Ce statut fondamental implique néanmoins une attention particulière portée sur la conformité des systèmes de droit aux principes de la liberté syndicale, qu'il s'agisse des pays les ayant ratifiées, ou encore les pays qui ne les ont pas ratifiées. Ce contrôle est donc majeur et spécifique. Afin de le réaliser, une procédure spéciale de contrôle est assurée par une instance qui fut qualifiée de « révolutionnaire »²¹ – le Comité de la liberté syndicale de l'OIT créé en 1951 – et qui institue une procédure parallèle aux mécanismes de contrôle réguliers de l'OIT.

II – Une mise en perspective avec le Comité de la liberté syndicale

19 – Le Comité de la liberté syndicale (ci-après CLS) est un organe tripartite du Conseil d'administration du BIT. Il a été d'abord institué pour effectuer un examen des plaintes sur les violations de la liberté syndicale préalablement à leur renvoi à la Commission d'investigation et de conciliation. Cette Commission, créée en 1950, a été peu utilisée pour des raisons pratiques. Elle nécessitait le consentement préalable des gouvernements, l'usage répété des modalités de l'article 26 de la constitution de l'OIT²² et engendrait des coûts

²⁰ 153 et 164 ratifications de 187 pays membres selon la base NORMLEX. Convention No 98 est ratifiée par : l'Afrique du Sud, le Brésil, la Russie ; la Convention No 87 par : l'Afrique du Sud et la Russie.

²¹ N.VALTICOS, « Les méthodes de la protection internationale de la liberté syndicale », *Recueil des cours de l'Académie de droit international*, vol. I, 1975, p. 85.

²² Cet article traite de la procédure qui peut être instaurée sans consentement préalable du gouvernement en cas de violation des conventions ratifiées : si le Conseil d'administration ne juge pas nécessaire de communiquer la plainte au gouvernement mis en cause, ou si,

élevés induits par les investigations effectuées sur le terrain. Par conséquent, le Comité, en tant qu'étape préliminaire, a pu considérer les plaintes même en absence de l'accord du pays. Ce principe a été reconnu par le CLS dans le cas de l'Afrique du Sud qui date de 1954, où le gouvernement Sud-Africain a posé la question préjudicielle relative à la compétence. A cette occasion, la Déclaration de Philadelphie s'est vue reconnaître une autorité globale en ces termes :

« La Déclaration de Philadelphie, qui fait maintenant partie intégrante de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail [...] affirme que les principes qu'elle énonce sont pleinement applicables à tous les peuples du monde et que, si, dans les modalités de leur application, il doit être dûment tenu compte du degré de développement social et économique de chaque peuple, leur application progressive aux peuples qui sont encore dépendants, aussi bien qu'à ceux qui ont atteint le stade où ils se gouvernent eux-mêmes, intéresse l'ensemble du monde civilisé »²⁵.

A compter de cette date, cette particularité de fonctionnement du CLS a perduré, même si son rôle dans le contrôle de conformité avec les conventions de l'OIT a beaucoup évolué.

cette communication ayant été faite, aucune réponse ayant satisfait le Conseil d'administration n'a été reçue dans un délai raisonnable, le Conseil pourra former une Commission d'enquête qui aura pour mission d'étudier la question soulevée et de déposer un rapport à ce sujet. La même procédure pourra être engagée par le Conseil soit d'office, soit sur la plainte d'un délégué à la Conférence.

²⁵ CLS, Plainte présentée par la Fédération syndicale mondiale et la Confédération internationale des syndicats libres contre le gouvernement de l'Afrique du Sud, Cas No 102 (Afrique du Sud), 20 mars 1954.

20 - Actuellement le CLS, dont les membres sont désignés par le Conseil d'administration²⁴, se réunit trois fois par an et regroupe neuf membres titulaires représentant les gouvernements, les employeurs et les travailleurs. Il est présidé par un non-membre du Conseil d'administration. Une plainte peut être déposée par une organisation de travailleurs ou d'employeurs contre l'État membre. Le point important ici est que le demandeur n'a pas besoin d'épuiser préalablement les recours internes pour que le Comité reconnaisse la plainte recevable. Néanmoins, le CLS tient compte de la procédure interne en cours et peut, par exemple, surseoir à l'examen d'une affaire dans l'attente du jugement national. Si le Comité considère une plainte recevable, il procède à l'établissement des faits en instaurant le dialogue avec le gouvernement concerné. Le Comité peut, également, dans le cas où les déclarations des parties au litige sont totalement contradictoires, entendre les parties en vue d'obtenir les informations plus complètes²⁵.

21 - Dans le cas où le Comité confirme la violation, il prépare un rapport qu'il transmet au Conseil d'administration et formule des recommandations pour le gouvernement ayant pour but de remédier à la situation. Dans le cas de pays n'ayant pas ratifié les conventions relatives à la liberté syndicale, le Comité invite le gouvernement à établir les rapports périodiques sur l'évolution de la situation. Si le Comité considère que la situation est résolue et que le gouvernement a effectué des mesures nécessaires, il juge que le cas est clos²⁶.

²⁴ Président - Mr Evance Kalula (Zambia), vice-président employeurs - Mr Alberto Echavarría (Colombia), vice-président travailleurs - Ms Amanda Brown (United Kingdom).
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_566453.pdf

²⁵ E. GRAVEL, I. DUPLESSIS, B. GERNIGON, *Le Comité de la liberté syndicale : quel impact depuis sa création ?* BIT, Genève, 2002, p.12.

²⁶ Ibid. p.15.

22 - Si le gouvernement refuse de transmettre les observations demandées sur la situation conflictuelle, le Comité fera un appel pressant au gouvernement concerné. Dans l'hypothèse où le gouvernement ignorerait lourdement cet appel, le Comité peut procéder à l'examen par défaut : le cas sera analysé et la recommandation du CLS sera faite même si le gouvernement n'est pas ouvert à un dialogue avec le Comité²⁷.

23 - Il arrive souvent que les représentants du BIT, lors de l'analyse d'une plainte, organisent une mission sur place²⁸ dans un pays pour discuter de vive voix avec les représentants de l'organisation professionnelle et du gouvernement. Cette formule peut être utilisée pendant l'examen du cas à l'issue de cet examen. Il faut noter que cette procédure ne peut être utilisée sans accord du gouvernement concerné. Les cas de Myanmar et le Belarus²⁹ peuvent devenir un bon exemple d'un tel dialogue tripartite en vue d'un collecte des données supplémentaires³⁰.

24 - La formule traditionnelle des contacts directs regroupe maintenant des représentants employeurs, travailleurs et gouvernementaux. Ce variante s'est rendue en 1998, lors d'examen du cas de la République de Corée (des allégations d'arrestations et de détentions des syndicalistes).

²⁷ Ibid. p.16.

²⁸ Une telle mission ne peut être organisée que sur invitation ou d'après le consentement du gouvernement concerné.

²⁹ Cas Nos 1849, 1885.

³⁰ E. GRAVEL, I. DUPLESSIS, B. GERNIGON, Le Comité de la liberté syndicale : quel impact depuis sa création ? BIT, Genève, 2002, p.17

25 - Il est important de noter que le Comité s'est délibérément éloigné d'une procédure d'inspiration juridictionnelle ou judiciaire (au sens classique du terme). Le rôle prédominant de promotion et garantie du droit d'association des travailleurs et des employeurs n'implique pas la « condamnation » des pays, mais plutôt un contrôle portant sur la conformité aux principes fondateurs de l'OIT en matière de liberté syndicale³¹.

26 - Ce caractère constructif de l'activité du Comité se démontre aussi par le fait qu'il exclut de l'analyse sur le fond, les affaires portant sur les projets de loi, mais en même temps, il invite le gouvernement à tenir compte du point de vue du Comité avant d'apporter des modifications à l'état préexistant de son droit positif. Par la voie de telles recommandations, le Comité assiste les États dans le processus de mise en conformité de la législation interne avec les normes internationales du travail.

27 - Par exemple, le CLS a traité une demande de l'Institut professionnel de la Confédération internationale des syndicats libres (CISL) qui date du 28 septembre 1981, dans lequel l'organisation plaignante critiquait un projet de loi sur le droit de grève au Pérou³². A ce titre, le Comité a analysé toutes les dispositions contestables et ambiguës du projet. Par exemple, en examinant la liste des services essentiels visés dans l'article 17 du projet de loi, le Comité a relevé l'usage discutable de l'expression « *autres services indispensables à la vie quotidienne de la collectivité* ». Il a noté que cette formule est si vague qu'elle risque

³¹ E. GRAVEL, I. DUPLESSIS, B. GERNIGON, Le Comité de la liberté syndicale : quel impact depuis sa création ? BIT, Genève, 2002, p.12.

³² CLS, Plainte présentée par la Confédération Internationale des Syndicats Libres (CISL), Cas No 1081 (Pérou), 28 septembre 1981.

de donner lieu à des interprétations contraires à ladite définition du service essentiel. En même temps le CLS note dans ces conclusions :

« ... tout en manifestant son inquiétude devant le risque que le texte définitif de la loi ne se conforme pas aux principes de la liberté syndicale, [le Comité] exprime l'espoir que les autorités législatives tiendront dûment compte des principes signalés et invite la Commission d'experts à prêter une attention particulière à l'évolution législative de l'actuel projet de loi portant réglementation du droit de grève »³³.

Cette conclusion ne fait pas, à proprement parler, de pression sur le gouvernement de modifier le projet d'une telle ou telle manière. Il invite seulement l'État concerné à porter son attention sur certains points qui peuvent potentiellement violer le droit à la liberté syndicale dans un pays donné mais en s'appuyant sur l'autorité espérée du CLS.

28 - Un cas similaire concerne d'ailleurs le Brésil. Le CUT (Centrale unique des travailleurs) a contesté un projet de loi portant modification de la loi sur la grève³⁴. Ce texte limitait la liberté syndicale en autorisant le pouvoir judiciaire à intervenir dans les conflits d'intérêts entre employeurs et syndicats, en les soumettant à un règlement obligatoire. Le dispositif critiqué prévoyait des amendes imposés aux syndicats ayant participé dans les grèves "abusives". Dans sa communication le Comité a signalé que les violations de la législation doit être punis, mais les sanctions doivent rester proportionnées et ne peuvent pas se baser sur l'activité syndicale d'une personne. C'est pourquoi, le Comité a prié le gouvernement de consulter les partenaires sociaux sur le contenu du

³³ Ibid., par.263.

³⁴ CLS, Plainte présentée par la Centrale unique des travailleurs (CUT), Cas no 1889 (Brésil), 28 mai 1996.

projet de loi³⁵. L'analyse s'avère critique mais favorise avant tout le dialogue social national.

29 - Le même objectif du Comité se constate dans les cas de retrait de la plainte par le demandeur. Ce retrait ne signifie pas nécessairement l'arrêt automatique du traitement de l'affaire³⁶. Le CLS va examiner les raisons exprimées ou cachées de l'organisation professionnelle pour éviter les cas de pression exercée par le gouvernement concerné³⁷.

30 - Par exemple, dans le cas du Panama, qui date du 30 septembre 2013 (cas No 3048), l'organisation plaignante alléguait le refus d'enregistrement un syndicat de travailleurs du secteur des transports. L'organisation a finalement retiré la plainte en octobre 2014. Néanmoins, le CLS prie instamment le gouvernement de mener une nouvelle enquête et de remédier la situation conflictuelle.

31 - Dans le cas No 2868, concernant le même pays, l'organisation plaignante allègue le refus d'enregistrer six syndicats en formation. A cela s'ajoutait le licenciement de syndicalistes membres de deux des syndicats concernés. Le Comité a examiné le cas en mars 2012. Il a formulé les recommandations suivantes. D'une part, il a prié le gouvernement d'adopter des mesures pour modifier la législation afin et d'examiner avec les plaignants de manière proactive et constructive, certains des cas de déni de la personnalité

³⁵ Ibid., par. 175.

³⁶ CLS, Plainte présentée par le Syndicat des employés de restaurants d'Athènes et de la banlieue contre le gouvernement de Grèce, Cas no 66 (Grèce), 10 juillet 1952.

³⁷ CLS, Plainte présentée par le Syndicat progressiste des travailleurs de l'industrie métallurgique, du plastique, du verre, activités similaires et connexes de la République mexicaine contre le gouvernement de Mexique, Cas no 2039 (Mexique), 25 juin 1999.

juridique soumis à l'autorité judiciaire. D'autre part, le Comité a engagé l'État à prendre des mesures pour réintégrer immédiatement les travailleurs et de les indemniser.

32 - Après le retrait de la plainte par l'organisation plaignante, le gouvernement dans une communication du 26 janvier 2013, indique que la question de refus d'accorder la personnalité juridique aux organisations syndicales en formation mentionnées dans la plainte est incluse dans la liste des questions qui seront traitées par le Comité pour le traitement rapide des plaintes, institué dans le cadre de l'Accord tripartite de Panama, et sera évalué dans le cadre d'un dialogue tripartite. Le gouvernement note aussi qu'il a établi une liste de questions à traiter conformément aux recommandations de la Commission d'experts et des informations seront envoyées lorsque le consensus nécessaire sera atteint. Ainsi, nous pouvons voir que le retrait de la plainte par le demandeur ne signifie pas que le CLS ne porte plus d'attention aux allégations indiqués dans la plainte. Il formule encore des recommandations et suit le développement de la situation conflictuelle.

33 - Le mécanisme de fonctionnement du CLS est très sage en soi. Mais il existe pour l'instant un obstacle majeur qui réduit l'efficacité des actions du CLS. Il est relatif à la motivation politique des sujets du droit international en général et à la volonté politique du pays concerné, en particulier, à œuvrer en mettant en œuvre tous les moyens utiles pour se conformer aux standards internationaux. Dans un monde abstraitement idéal, le droit international du travail devrait être libéré des confrontations politiques des États et jouer le rôle de régulateur international des politiques travail. Y croire sans nuance serait une faute naïve ou un aveu de cécité de la réalité du monde. Ces rapports sont intrinsèquement liés étroitement à la politique des États et aux conflits

d'intérêts économiques en leur sein, y compris dans une perspective géopolitique.

34 – Les organisations internationales ne peuvent être détachées de ces perspectives politiques et parfois dogmatiques. Si l'on prend la création même de l'OIT en 1919, celle-ci fut marquée par l'opposition à la Révolution russe de 1917³⁸. J. Barnes, l'un des leaders du mouvement syndical anglais à l'époque s'était distingué en considérant que : « l'OIT – c'est le *soviet* à caractère évolutionniste et constructiviste »³⁹. C'est dire combien la connotation politique se manifeste quelle que soit le périmètre de l'action. Cependant, le chemin parcouru par l'OIT est immense. C'est à ce jour un sujet unique du droit international, grâce à son principe du tripartisme, et l'une des plus anciennes organisations du système ONU sien. Mais le rapport de forces et des groupes d'influence dans le cadre de l'OIT est beaucoup plus compliqué que le principe formel du tripartisme⁴⁰. On y retrouve aussi l'expression des intérêts des États et de leurs forces internes, dans un concert plus ou moins bien organisé, dans lequel s'invitent, de façon plus ou moins visible, ceux des grands groupes mondiaux dont l'influence géopolitique ne peut être occultée.

35 – Comme toute institution, l'OIT subit aussi des critiques diffuses, plus ou moins virulentes. Cette organisation est financée en forme des contributions basés sur le taux de leur contribution à l'ONU. Les chercheurs ont noté plusieurs fois que l'OIT aurait perdu sa neutralité à l'égard de ces

³⁸ G. STANDING, *The ILO: An Agency for Globalization?* p. 380.

[<http://www.globallabour.info/en/ILO%20%28Guy%20Standing%29.pdf>]

³⁹ J. BARNES, *The Industrial Section of the League of Nations*, Barnett House Papers, No. 5, 1920, p. 16.

⁴⁰ E. AMETISTOV, *Le droit international et le travail. Les facteurs d'implémentation des normes sociales*, Les relations internationales, Moscou, 1982, p.25-27.

donateurs principaux (États-Unis, Arabie Saoudite)⁴¹. Cela reste à démontrer mais ces insinuations ne sont pas sans incidences sur la lecture que l'on fait des actions en faveur de la protection des droits syndicaux et des autres droits qui en découlent. Si l'on prend, par exemple, les cas de violations des droits syndicaux aux États-Unis, il apparaît que la grande partie des cas sont ignorés par le gouvernement (15 cas sur 43)⁴². Faut-il déduire de ce constat décevant une influence critiquable ou malsaine ? Il est hasardeux d'être trop péremptoire. Car l'on constate aussi que des situations comparables apparaissent parmi les pays en développement (la Russie, le Brésil ou la Chine), ce qui nous permet de supposer que l'attitude du Comité de la liberté syndicale à l'égard de tous les pays est finalement égale. La réalité est sans doute plus complexe.

36 – Le constat de faiblesse peut se prolonger sous un autre angle. Si le gouvernement des États-Unis justifie l'absence de ratification des conventions fondamentales de l'OIT et l'ignorance des recommandations du CLS par le fait que sa législation serait déjà conforme aux normes internationales⁴³, les motifs des pays (comme ceux du BRICS) accusés de violations des droits syndicaux en droit et en fait ne sont pas tellement plus clairs. Ajoutons que, parfois, le CLS n'entame plus vraiment de procédure en vue de la résolution du problème

⁴¹ N. LYUTOV, *L'efficacité des normes internationales*, MSAL, Moscou, 2013, p. 217.

⁴² Selon la base de données NORMLEX de l'OIT, nous avons trié les cas des États-Unis de 1952-2009 par statut « Informations attendues des gouvernements concernant le suivi des cas » et « Observations partielles reçues des gouvernements ».

[<http://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/?p=1000:20060::FIND:NO::>]

⁴³ ILO, *Ratification and promotion of fundamental and governance ILO Conventions*. Geneva, 2010. ILO Doc. No. GB.309/LILS/6. Para. 12, P. 3.

[http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_145957.pdf]

si le dialogue avec le gouvernement n'a pas été instauré. Faute de démarche constructive, l'action du CSL apparaît un peu illusoire.

37 – Ce constat amène vers la problématique qui consiste à s'interroger sur les cas de violation des droits syndicaux traités par le CLS, et si ses démarches et procédures présentent une efficacité et, si oui, dans quelles circonstances. Dans la perspective des BRICS, dont le poids économique et social est grandissant dans les rapports géopolitiques, les mécanismes de coopération des BRICS pourraient contribuer à renforcer la résolution du problème d'ignorance du droit international du travail. A ce titre, des analyses faites par des chercheurs américains⁴⁴ admettent l'existence d'une transition de la perception du monde moderne mettant fin à une pure dichotomie entre le noir et le blanc, les systèmes démocratiques et autocrates, les pays développés et ceux en développement. La reconnaissance des particularités du régime, du système institutionnel et des traditions des pays en transition est de plus en plus nette (par pragmatisme aussi), ce qui nécessite d'introduire des nuances nouvelles dans les analyses sans se laisser aveugler par une pseudo-réussite du modèle occidental qui conserve aussi des fragilités.

38 - Une perception manichéenne de victoire du bien sur le mal a semblé très logique, ce qui a mené certains pays vers la série des révolutions de « couleur » qui, pourtant, n'ont pas vraiment mené à l'établissement de la démocratie et la primauté du droit. Le professeur H. Hale, par exemple, note que l'influence des démocraties occidentales et des institutions internationales sur l'espace eurasiatique est, en réalité, très bas. Il admet l'incompréhension des personnalités politiques américaines et européennes, ce qui serait de nature à

⁴⁴ LEVITSKY S., WAY L.A., Elections without Democracy. The Rise of Competitive Authoritarianism, *Journal of Democracy*. Vol. 13. N° 2, 2002, p. 50.

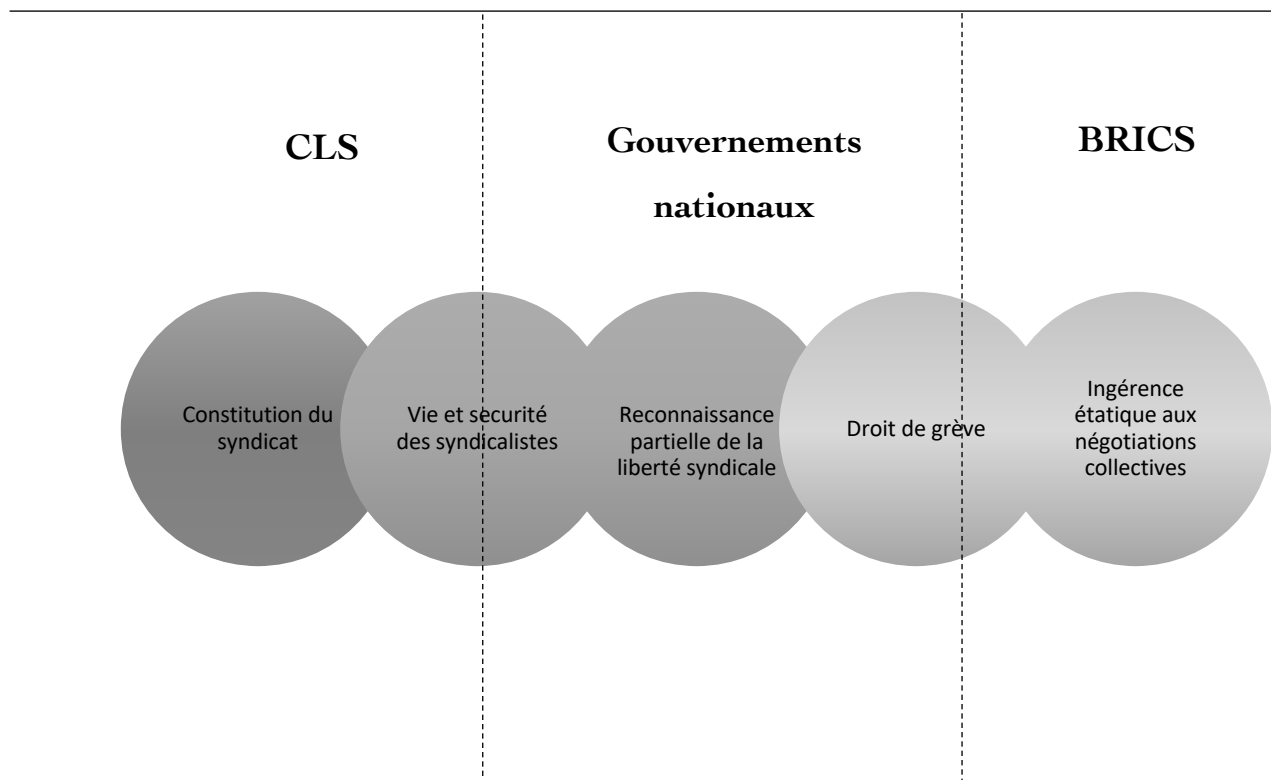
entraver à la transition vers la primauté du droit dans ces pays⁴⁵. Le professeur Hale a plutôt lié l'élimination des entraves à des développements économiques, stables et réussis, ce qui relève de la prospective (pour les générations future), notamment dans la région eurasiatique et d'Amérique latine⁴⁶. Cela étant posé, les événements de 2014⁴⁷ ne semblent pas permettre d'élaborer des perspectives comparables pour la Russie, par exemple, où l'on observe, à certains égards, l'existence d'un sacrifice du développement économique aux ambitions et intentions du gouvernement (et de ses soutiens) de garder le pouvoir par tous les moyens. Ainsi, les répressions et au pire, les sanctions de la part des démocraties occidentales et les institutions internationales ne semblent pas d'atteindre le but initial – l'établissement de la primauté du droit dans ce pays. Ce constat vaut même pour les droits sociaux fondamentaux, au titre desquels est classée la liberté syndicale.

39 – Ce préalable étant posé, il conviendra d'identifier les domaines de violation des droits syndicaux, les mesures préconisées du CLS et leurs réalisations pratiques. On pourra, parfois, évaluer les situations où ces mesures s'avèrent (les plus) efficaces et dans quels domaines les outils des gouvernements nationaux donnent plus d'effet. Le schéma suivant permet de tracer cette perspective :

⁴⁵ H. E. HALE, *Patronal politics: Eurasian Regime Dynamics in Comparative Perspective*, Cambridge University Press, Cambridge, 2015, p. 4.

⁴⁶ Ibid., p. 457.

⁴⁷ L'annexion du Crimée et les sanctions qui ont suivi.



40 - On peut postuler l'idée, dans cette perspective, que la nature des violations du droit social (international) se niche moins dans l'ignorance des gouvernements que dans l'absence de volonté politique d'instaurer le dialogue avec les représentants des travailleurs et l'Organisation Internationale du Travail. A cela s'ajoute la nature du régime politique, les procédures internes, l'histoire syndicale et les liens sociaux et économiques avec les pays-partenaires concernés. Si l'on évoque l'histoire des mouvements syndicaux dans les BRICS, il faut retenir que leur développement fut très différencié. De ce fait, l'influence et l'attitude vers les syndicats et, inversement leur poids dans la prise des décisions dans les 5 états, révèlent des différences notables qui rendent d'autant plus asymétriques les objectifs affichés lors des forums réunissant ces cinq pays.

III – Une perspective comparative hétérogène

41 – L'Inde et l'Afrique du Sud sont les deux exemples où les syndicats ont joué un rôle clef dans la lutte contre l'influence de régimes étrangers et gagné le respect et le statut d'un acteur relativement influent. Néanmoins, on assiste à des changements plus libéraux dans la politique sociale en Inde et l'affaiblissement du rôle des syndicats. On peut évoquer ces deux grands pays, avant d'aborder le cas des trois autres.

42 - a) *L'Inde*. S'agissant de l'Inde, dans les années 1920, plusieurs facteurs se sont combinés pour modifier le paysage industriel et politique. Parmi ceux-ci, il y a eu notamment l'émergence d'un mouvement nationaliste fort, le développement d'un mouvement syndical puissant (surtout avec la formation du Congrès des syndicats indiens en 1920) et l'émergence de l'influence communiste dans le mouvement ouvrier après la révolution bolchevique réussie en Russie en 1917. À peu près au même moment, l'Organisation internationale du travail a également commencé à avoir un impact sur le développement du droit du travail indien⁴⁸. La période d'influence internationale dans les années 1920 a également donné lieu à la première législation sur les relations professionnelles. La loi sur les syndicats de 1926 prévoit l'enregistrement des syndicats, bien que l'enregistrement ne soit pas obligatoire. L'enregistrement confère aux syndicats un statut juridique et certaines protections. Cette loi a été suivie de l'introduction de la loi de 1929 sur les conflits du travail, qui prévoyait le renvoi obligatoire des conflits du travail à une commission de conciliation ou

⁴⁸ C. CANDLAND, *Labor, democratization and development in India and Pakistan*, Routledge, 2007, p.18-19.

à une cour d'enquête, et qui réglementait étroitement le droit de grève⁴⁹. L'Inde a ensuite obtenu son indépendance du Royaume-Uni en 1947 et, la même année, a introduit la loi fondamentale sur les conflits du travail, qui continue, avec la loi sur les syndicats de 1926, à fournir le socle juridique national dans lequel les relations industrielles indiennes et le marché du travail relèvent de systèmes commandés et réglementés⁵⁰. La période la plus récente des réformes du travail en Inde est née de la crise économique à laquelle le pays a été confronté à la fin des années 1980. Sous l'influence de la Banque mondiale et du Fonds monétaire international, le gouvernement indien a commencé à introduire de nouvelles politiques pour libéraliser l'économie du pays. Cela comprenait un passage à un marché du travail moins réglementé et, en particulier, une diminution des contrôles juridiques stricts imposés sur les licenciements et le recours au travail en sous-traitance⁵¹.

43 – b) *L'Afrique du Sud*. Les syndicats en Afrique du Sud ont une longue tradition d'activité politique qui couvre des modalités d'action concernant la participation à des mouvements anticoloniaux jusqu'à la lutte pour la démocratie aujourd'hui. L'histoire de leur participation aux processus politiques peut être divisée en trois périodes.

Un trait distinctif de la première période était la lutte contre le colonialisme. A cette époque, des relations étroites s'établissent entre les organisations syndicales et les mouvements de libération nationale. En même

⁴⁹ A. AMJAD, *Législation du travail et Syndicats en Inde et Au Pakistan*, Oxford University Press, 2001, p.33-38.

⁵⁰ R. GOPALAKRISHNAN, L. TORTELL, Accès à la justice, droits syndicaux et loi indienne sur les conflits industriels, *Int'l J. Comp. Laboratoire. L. e³ Ind. Rel.*, (2006), p.526.

⁵¹ R. MITCHELL, P. MAHY, P. GAHAN, *The Evolution of Labour Law in India: An Overview and Commentary on Regulatory Objectives and Development*, Working Paper No. 18, Workplace and Corporate Law Research Group, Monash University, 2012, p.16-17.

temps, bien que les syndicats aient joué un rôle important dans les processus politiques, ils ont néanmoins agi, en règle générale, en tant que partenaires secondant des partis politiques⁵².

La deuxième période a commencé avec l'indépendance politique et le lancement de projets de développement pilotés par l'État, qui ont conduit à une augmentation rapide du nombre de fonctionnaires. Souvent, les droits formels des organisations syndicales pendant cette période n'étaient protégés qu'en théorie. Dans la pratique, les syndicats étaient subordonnés aux partis dominants et, par conséquent, perdaient la capacité d'intervenir dans le cours des processus politiques en tant que force indépendante⁵³.

La troisième période est celle relative à la régulation du marché. Elle a commencé dans les années 1990. Alors que de grands montants de dette publique se sont accumulés dans les années 1970-1980, les institutions financières internationales ont influencés le gouvernement de mettre sa propre politique budgétaire en conformité avec les principes libéraux de l'économie budgétaire du standard international de l'économie de marché. Les programmes d'ajustements structurels ont conduit à une réduction significative du nombre d'emplois. La plupart des organisations syndicales ont tenté de prendre leur distance avec cette structure d'État-entreprise qui, de toute évidence, a cessé d'être productive. En résistant aux licenciements et aux réductions de salaire, aux processus de privatisation et aux réductions des prestations sociales, les syndicats sont devenus une force sociale importante⁵⁴.

⁵² E. WEBSTER, *Syndicats Et Parties Politiques En Afrique: Nouvelles Syndicats, Stratégies Et Partenariats*, Friedrich-Ebert-Stiftung International Trade Union Cooperation Bulletin, No 3/2009. <http://library.fes.de/pdf-files/id/06563.pdf>

⁵³ B. BECKMAN, L. SACHIKONYE, *Labour regimes and liberalization in Africa*, University of Zimbabwe Press, 2002.

⁵⁴ G. ADLER, E. WEBSTER, *Trade unions and democratisation in South Africa*, St. Martins Press: New York/McMillan's Press: London, 2000.

44 - En avril 1994, le système d'apartheid a été aboli à la suite des premières élections générales en Afrique du Sud avec une participation noire. Le Congrès national africain (ANC) ainsi qu'un certain nombre d'autres organisations démocratiques, ont obtenu 62,5% des voix, et ont remporté la majorité au parlement. Le leader de l'ANC, Nelson Mandela, est devenu président. Le pays s'est engagé dans une transformation radicale ⁵⁵. Aujourd'hui, la principale organisation syndicale, le Congrès des syndicats sud-africains (COSATU), bien qu'il entretienne une alliance avec le parti gouvernemental, conserve une grande autonomie et une grande influence.

45 – c) *Le Brésil*. Les spécificités syndicales au Brésil invitent à une autre approche. Ce pays offre un exemple d'organisation d'une structure syndicale corporatiste âgée de quatre-vingts ans. La finalité consiste à éliminer les conflits « travail-capital » en considérant les syndicats comme des organisations qui doivent coopérer avec l'État pour atteindre des objectifs publics, tels que la paix sociale et le développement économique. Afin de faire collaborer les syndicats avec l'État, le gouvernement brésilien a imposé un certain nombre de restrictions à la liberté d'association. Selon Erickson, cette orientation est liée à la désillusion sévère à l'égard de la démocratie libérale au Brésil dans les années 1930 ⁵⁶. La pensée politique brésilienne, même sous l'Ancienne République, comprenait un élément majeur qui rejetait la démocratie libérale perçue comme une importation étrangère qui convenait mal à l'héritage et à la réalité sociale, économique et politique du Brésil. Les théoriciens corporatifs brésiliens croyaient que la fonction essentielle de la société moderne était économique et

⁵⁵ V. TETEKIN, Afrique du Sud aujourd'hui: démocratie et pouvoir, *Asie et Afrique aujourd'hui*, 2009, n° 4, p. 24.

⁵⁶ K.P. ERICKSON, *The Brazilian Corporative State And Working-Class Politics*, 1977, p.14.

ils s'attendaient naturellement à ce que la principale division sociale et politique se déroule également dans le sens de l'économie⁵⁷.

46 - Dans ce contexte, le principal objectif du système corporatiste du pays était de « *construire des relations « harmonieuses » entre le capital et le travail* » afin de promouvoir et protéger les intérêts de la nation⁵⁸. Le type de corporatisme mis en œuvre au Brésil est ce que Schmitter appelle « *le corporatisme d'État* »⁵⁹. Ce type de corporatisme s'oppose à ce qu'on appelle le « *corporatisme sociétal* », dans lequel il y a aussi une tentative de remplacer la lutte entre le capital et le travail par une relation harmonieuse, à ceci près que c'est par le biais de mécanismes de contrôle⁶⁰. Dans le système corporatiste, les syndicats devraient agir avec l'État pour guider les travailleurs « *d'une manière spécifique utile au pays et à la collectivité nationale* »⁶¹. Ainsi, la principale raison d'être du système corporatiste est de coordonner les relations de travail avec les politiques gouvernementales comme moyen de promouvoir un plus grand bien public. Cette relation symbiotique entre le syndicat et l'État contraste avec les véritables systèmes de liberté syndicale, où les syndicats sont des associations privées représentant des groupes de travailleurs et leurs intérêts privés⁶².

⁵⁷ Ibid., p. 16-18.

⁵⁸ J. SLUYTER-BELTRAO, *Rise And Decline Of Brazil's New Unionism: The Politics Of The Central Onica Dos Trabalhadores*, 2010, p.53.

⁵⁹ P.C. SCHMITTER, Still the Century of Corporatism?, *The Review Of Politics*, 1974, p.102.

⁶⁰ S. GACEK, Revisiting the Corporatist and Contractualist Models of Labor Law Regimes: A Review of the Brazilian and American Systems, *Cardozo law review*, 1994, p.16.

⁶¹ A.V. GOMES, M.M. PRADO, Flawed Freedom Of Association In Brazil, *Comparative Labor Law & Policy Journal*, Vol. 32, 2011, p.856.

⁶² Ibid., p.857.

47 - La principale conséquence du système syndical au Brésil est un écart entre la représentation officielle (c'est-à-dire la reconnaissance par l'État d'un syndicat comme représentant officiel d'un certain groupe de travailleurs) et la représentativité réelle. Les restrictions sur ce dernier, combinées à une faible marge de négociation collective, permettent à l'État de jouer un rôle important dans la régulation de la relation de travail et dans la résolution des conflits du travail⁶³.

48 – Ces différents modèles syndicaux sont hétérogènes mais ils contrastent encore plus nettement avec ceux de la Fédération de Russie et de la Chine. Dans ces pays, la nature du régime politique plus que la tradition syndicale y a conditionné le respect des droits syndicaux. Examinons rapidement la Chine, avant d'aborder la Russie.

49 – *La Chine*. La Chine continentale est aujourd'hui une variante transitoire entre les régimes post-totalitaires et autoritaires, dont les éléments clefs sont le paternalisme, le système à parti unique, le faible pluralisme politique et l'hybridation idéologique⁶⁴. Le système juridique chinois actuel est éclectique, conservant certaines caractéristiques socialistes tout en s'inspirant à la fois de la tradition civiliste et de *common law*, bien que le rôle relativement insignifiant de la jurisprudence suggère qu'il ne saurait maintenir la moindre affinité avec la famille de la *common law*⁶⁵. Le retour en arrière peut partir du

⁶³ L. YEUNG, *The Need for Modernization of Brazilian Labour Institutions, Social Actors, Work Organization And The New Technologies In The 21st Century, IIRA 14th World Congress*, Fondo Editorial, 2006, p.127.

⁶⁴ J. LINZ, A. STEPAN, *Problems of Democratic Transition and Consolidation*, Baltimore and London: Johns Hopkins University Press, 1996, 504 p.

⁶⁵ S.COONEY, P. MAHY, R. MITCHELL, P. GAHAN, *The evolution of labor law in three asian nations: an introductory comparative study, Comparative Labor Law and Policy Journal*, Vol. 36, 2014, p.52.

début du XX^{ème} siècle. La majeure partie du pays est longtemps restée sous le contrôle de la dynastie Qing et les dirigeants Qing n'ont pas réussi à mettre en œuvre un cadre de droit du travail moderne avant l'effondrement de leur règne en 1912. Des arrangements, qui comprenaient des règles élaborées par des guildes artisanales s'étendaient cependant à des questions telles que les taux de salaire et la résolution des conflits.⁶⁶

50 - Après 1912, les différents régimes du pays se sont engagés à adopter des règles juridiques temporaires relatives, notamment, au droit du travail. Ils ont également commencé à rédiger des dispositions statutaires plus permanentes. Les débats sur ces lois ont été éclairés par les développements dans d'autres pays d'Asie, comme le Japon et l'Inde coloniale, ainsi que par les conventions émergentes de l'OIT⁶⁷. La nature du droit du travail introduit pendant cette période variait à travers le pays. Dans le nord, sous le gouvernement Beiyang, l'accent était mis sur la répression de l'activisme syndical. Dans le sud, cependant, où le travail organisé constituait une base de soutien importante pour les nationalistes, le droit du travail était, au départ, plus tolérant envers les syndicats et plus soucieux de fournir des normes du travail aux travailleurs. Pendant une brève période au milieu des années 1920, le gouvernement de Guangzhou a tenté de mettre en œuvre un système de négociation collective au niveau de l'industrie⁶⁸.

51 – En 1928, les nationalistes ont vaincu le gouvernement Beiyang et réussi à unifier le pays sous l'emblème de la République de Chine. Cela signifiait

⁶⁶ C. MOLL-MURATA, *Guildes chinoises du XVII^e au XX^e siècle: un aperçu*, *Int'l Rev. Soc. Hist.*, 2008, p.53.

⁶⁷ H. GUAN, *Droit du travail*, 2001, Pékin, p.98.

⁶⁸ *Ibid.*, p. 105-106.

que les lois du travail au niveau national étaient envisageables, pour la première fois, depuis la chute des Qing. Cependant, alors que les nationalistes ont continué à mener des politiques de protection des travailleurs, un changement de direction a conduit à une approche plus favorable aux entreprises et à une plus grande hostilité à une grande partie du mouvement syndical. Alors que l'influence de la tradition civiliste a été significative en ce qui concerne les contrats de travail, les circonstances nationales ont été primordiales dans l'évolution de *La loi sur les syndicats*. Déterminée à poursuivre la suppression des syndicats de gauche et à amener d'autres syndicats sous le contrôle de la direction du Parti Communiste, la loi a abandonné les politiques nationalistes antérieures, telles que l'autorisation de *closed shops*, de divers types de grèves et du syndicalisme d'industrie en fixant des dispositions destinées à maintenir la taille des syndicats, à limiter les grèves et à permettre un contrôle gouvernemental étendu.

52 - La situation politique en Chine s'est détériorée tout au long des années 1930 et dans les années 1940 à la suite de la guerre civile avec le Parti communiste chinois (PCC), de l'incursion japonaise et de son invasion. La répression des syndicats s'est intensifiée⁶⁹. Le système tripartite de règlement des différends impliquant la médiation et l'arbitrage des différends d'intérêts est tombé en désuétude en raison de la résistance des employeurs étrangers, de la corruption et de l'inefficacité du dispositif⁷⁰. Les efforts pour légiférer sur les lois du travail ont commencé en 1950, peu après la création de la République

⁶⁹ T. CHEN, Toward Factory Legislation in China, *Chinese Soc. & Pol. Sci. Rev.*, 1931, p. 230-238.

⁷⁰ W. ZHOU, Une analyse de la loi d'ajustement des conflits du travail du gouvernement de Nanjing, 12 *Exploration Et Contestation*, 2010, Chine, p.96-98.

populaire de Chine. La promulgation de la loi sur les syndicats en juin 1950⁷¹ signifiait les efforts résolus de la Chine pour protéger les intérêts des travailleurs. Plusieurs dispositifs et réglementations du travail ont été mis en œuvre peu après⁷². Il est intéressant de relever que l'arrivée de l'économie de marché a mis fin aux garanties d'emploi à vie et à l'accès à l'aide sociale (que l'on appelait en Chine le « *bol de riz en fer* »). L'établissement concomitant de relations de travail capitalistes a généré une augmentation des conflits collectifs de travail principalement sur les salaires et les problèmes de sécurité sociale. De telles ruptures ont parfois servi de catalyseur à des expériences officielles de négociation collective et d'élections syndicales, alors même que ces dernières ont rarement dépassé le rôle de médiation et les contraintes de l'allégeance au parti au pouvoir⁷³.

53 – e) *La Russie*. Enfin, un survol de l'histoire du mouvement syndical russe est nécessaire pour avoir une vue d'ensemble des systèmes hétérogènes des membres des BRICS. Cette histoire peut être divisé en deux parties, avant et après l'effondrement de l'URSS. Les structures horizontales et verticales des syndicats soviétiques coïncidaient avec les structures des organes du Parti et de l'administration, formant au niveau de l'entreprise et de l'État, un « *triangle du pouvoir* ». Les syndicats étaient, selon la définition de Lénine, les « *courroies motrices* » du Parti communiste, assurant le lien du parti avec les masses ouvrières. Ils se sont ensuite transformés dans les années 1980 dans une structure qui distribue les avantages sociaux entre les travailleurs et les

⁷¹ La loi sur les syndicats de la République populaire de Chine, adoptée le 28 juin 1950 par la 8e réunion du Comité du gouvernement central, disponible à l'adresse <http://www.novexc.cn/trade-unionlaw.html>

⁷² Par exemple, le règlement sur l'assurance du travail a été adopté en 1951.

⁷³ T. PRINGLE, *Trade unions in China, Trade unions in transition*, Berlin, 2018, p. 21.

employés⁷⁴. Les réformes des syndicats officiels, sous la direction du Conseil central des syndicats, ont commencé en 1987 lors du 18e Congrès des syndicats de l'URSS, lorsque, conformément aux slogans de la perestroïka, la nécessité de démocratiser les activités des syndicats soviétiques et de transférer un certain nombre de fonctions des organes directeurs « *vers le bas* » a été déclarée. Après que Boris Eltsine a signé le décret « *Sur la réforme constitutionnelle graduelle dans la Fédération de Russie* », qui supposait la fin des pouvoirs du Soviet, la direction de la Fédération Indépendante des Syndicats Russes (FNPR) a publié une déclaration dans laquelle les actions d'Eltsine devaient être reconnues comme inconstitutionnelles et qualifiées de coup d'État. En réponse, le président a publié un décret sur la vérification de la légitimité des organes directeurs de la FNPR, la légalité de leur possession de la propriété de l'ancien Conseil central des syndicats de l'Union et la pratique de la perception automatique des cotisations par le biais du service comptable. Dans la nuit du 3 au 4 octobre 1993, lorsque le conflit a pris une forme armée, le bâtiment où se trouvaient les dirigeants du FNPR a été bloqué et, sur ordre du président Eltsine, les téléphones et l'électricité ont été coupés. Le 8 octobre, celui-ci a annoncé publiquement son intention de dissoudre le FNPR en tant que structure « *qui est depuis longtemps devenue un bastion des forces anti-démocratiques et de la vengeance de la nomenclature* » et de transférer la propriété syndicale à l'État⁷⁵.

54 - Dans ces conditions, face à une réelle menace de dissolution, la direction des syndicats a décidé de capituler, et son dirigeant I. Klochkov a

⁷⁴ V.I. NOSACH, D.V. LOBOK, Les syndicats de Russie: du dégel aux réformes (1960 - début des années 1990), *Les syndicats protégeant les droits des travailleurs: recueil d'articles scientifiques russo-finlandais*, SPb.: Université humanitaire des syndicats de Saint-Pétersbourg, 2001, p. 46.

⁷⁵ L. ALEKSEEVA, Mouvement ouvrier et syndicats, Conversations sur Radio Liberty, Partie 2, RAF Profio, 1994, p.4.

démissionné. En conséquence, le 28 octobre 1993, un congrès extraordinaire de la FNPR a été convoqué, au cours duquel le dirigeant des syndicats de Moscou, M. Shmakov, a été élu au poste de président. Il est demeuré en poste jusqu'à nos jours. Shmakov a proposé l'abandon de la lutte politique en faveur du soutien à la direction du gouvernement. En procédant ainsi, il a supposé que le gouvernement reconnaîtrait la FNPR comme le principal représentant des syndicats russes. La position idéologique de M. Shmakov était de préserver les ressources matérielles et les avantages des syndicats officiels, en abandonnant la confrontation avec le gouvernement et de l'activité politique et sociale active. Il s'en suit qu'aujourd'hui, la Russie, selon le politologue russe E. Shulman est un régime hybride. Cela signifie la coexistence des tendances démocratiques et autocratiques dans la vie politique, économique et sociale⁷⁶. Le régime hybride selon Shulman peut être caractérisé par l'imitation des institutions et des pratiques purement démocratiques dans l'État qui a une forte tradition autoritaire. Ce phénomène touche tous les aspects de la vie sociale du pays. Si nous prenons le droit syndical, le système russe peut être caractérisé par une reconnaissance formelle de la liberté, mais en même temps, par l'existence des restrictions réelles dans la pratique de la réalisation du droit.

55 – Par exemple, l'année 2001 a marqué un nouveau tournant dans la mesure où le nouveau Code du travail a inclus une loi réprimant les grèves. Depuis lors, les procédures imposées au déclenchement, à la déclaration et à la conduite des grèves sont devenues de plus en plus compliquées, dans la mesure où elles ne peuvent plus être légalement appliquées⁷⁷. Les syndicats ont été

⁷⁶ E. SHULMAN, « Le royaume de l'imitation politique », *Vedomosti*, 15 août 2014, [<http://www.vedomosti.ru/opinion/articles/2014/08/15/carstvo-imitacii>]

⁷⁷ E. GERASIMOVA, R.T. MERZ, *Trade Unions in Russia – Between Survival and Subordination, Trade unions in transition*, Berlin, 2018, p. 173.

privés du droit de déclarer une grève, qui a été accordé à l'assemblée de tous les employés d'une entreprise. Des exigences strictes ont été fixées pour un quorum de tous les employés (et non des membres du syndicat) afin de donner à un syndicat un mandat de négociation. Une autre assemblée de salariés est tenue ultérieurement de déclarer la fin des négociations avec l'employeur et d'appeler à la grève (avec le soutien des deux tiers des délégués). Une série d'autres étapes difficiles doivent également être surmontées⁷⁸. Le règlement formel des différends étant bloqué dans tous les sens pratiques, il en devint inaccessible, si bien que le règlement collectif des différends en Russie s'est révélé de plus en plus « clandestin ».

56 – Il y a d'ailleurs certains points similaires dans l'attitude de la Russie et de la Chine vers la mise en conformité avec les normes internationales sur la liberté syndicale en droit et en fait. Les élites de ces deux pays sont concentrées sur la conservation du *statut quo* et de l'auto-préservation du régime plutôt que l'introduction des standards du droit international considérés comme une atteinte à la stabilité.

57 - Ainsi, l'attitude et les moyens utilisés par le CLS (le format des recommandations et du dialogue avec les représentants du pays) semblent appropriées pour les pays BRICS qui construisent leurs interactions sur la base de la souveraineté des États membres et de la non-ingérence dans les affaires internes des cinq pays. Pour autant, on relève des interventions réussies, notamment dans le domaine de la négociation collective. Dans le cas No 2251, le Comité de la liberté syndicale a demandé au gouvernement russe d'amender

⁷⁸ E. GERASIMOVA, A. BOLSHEVA, *The Russian Federation, Minimum Wages, Collective Bargaining and Economic Development in Asia and Europe*, New York: Palgrave Macmillan, 2015, pp. 325–43.

sa législation pour que les syndicats de haut niveau pouvaient participer dans les négociations collectives au niveau d'entreprise. Ce cas a donné lieu à une demande de contrôle de constitutionnalité de l'article 3 de la loi sur les syndicats. Dans l'arrêt du 6 novembre 2013, la Cour Constitutionnelle de la fédération de Russie fait référence à l'article 5 de la Charte sociale Européenne de 1996, l'article 8 de la Convention No 87 de l'OIT et note qu'il est préférable d'éviter les normes internes restreignant la liberté syndicale. Il indique que la création d'une liste définie d'organisations syndicales qui peuvent représenter les intérêts des travailleurs et participer aux négociations collectives a eu pour but de créer une homogénéité dans la compréhension des notions mais que, en interprétant ces dispositions d'une manière restrictive, les cours russes ont violé les principes de la liberté syndicale, et en particulier le principe de la libre détermination de la structure syndicale⁷⁹. La Cour a ainsi recommandé au gouvernement d'amender ladite loi pour éviter une interprétation restrictive et future de la part des juridictions. C'est pourquoi, le gouvernement a ajouté la formule « et les autres types d'organisations syndicales » dans la loi le 22 décembre 2014, ce qui donne la possibilité de participer aux négociations collectives pour les syndicats de tous les types et niveaux.

58 - Cet arrêt démontre bien la qualité hybride de l'État. Le fait que le système judiciaire russe aboutisse parfois, même dans le cas de demandes d'amendement de la Constitution, signifie que les changements engagés « d'en bas » en s'appuyant sur des recommandations du CLS gagnent en efficacité. La réception se fait sans nécessité de transposition ou de réformes imposées de l'extérieur, ce qui présente aussi l'avantage de ménager les susceptibilités souverainistes. Dans ce cas, la cour nationale n'a pas fait référence à la décision du CLS même si le demandeur l'avait clairement citée dans sa requête. Mais

⁷⁹ Russie, Cour Constitutionnelle, *Arrêt du 8 février 2007 N° 275-O-II*.

l'objectif poursuivi par le CLS a été atteint. D'une manière générale, d'ailleurs, les cours nationales des pays BRICS ne considèrent pas les décisions du CLS comme partie intégrante de leur droit applicable ; il ressort à l'évidence que l'action normative du CLS s'avère inefficace sous l'angle performatif. L'influence ressort davantage des rapports de forces diplomatiques et politiques. Ce constat étant posé, il semblerait logique que, pour réaliser la transition vers le respect du droit social international, il soit nécessaire d'envisager des moyens supplémentaires à ceux proposés par l'OIT et effectués par le CLS.

59 - Les pays des BRICS ont un besoin avéré de mobiliser leurs moyens internes pour surmonter leur aversion du paternalisme de la part des démocraties occidentales comme des organisations internationales et même s'il s'agit, finalement, d'instaurer le respect des droits syndicaux. Les forums et les directions communs des pays BRICS peuvent contribuer à dépasser cette crainte car ils permettent de libérer ces pays du tropisme occidental en leur donnant la possibilité de sentir et de partager leur propre volonté du changement tout en entretenant le respect des pays partenaires.

IV – Les perspectives de la recherche (méthode, difficultés et plan)

60 – C'est fort de ces constats qu'il convient de traiter du sujet à partir des trois axes majeurs protégés par les conventions OIT et contrôlés par le CLS. D'abord, celui de la protection de la vie et de la sécurité des représentants syndicaux. Il s'agit là d'un domaine éminemment sensible pour certains des membres des BRICS, notamment la Russie et la Chine. Ces régimes ont choisi de protéger la stabilité sociale en utilisant les moyens qui peuvent inclure les

atteintes à la vie et sécurité des syndicalistes. On peut y ajouter l'attitude brutale pendant l'interrogatoire et l'imitation du procès judiciaire, ce qui ne devrait rien à voir avec le statut syndical d'une personne (ex. dévoilement public opportun d'un trafic des stupéfiants). Ensuite, il conviendra d'aborder le domaine des négociations collectives car la tradition de négocier peut être qualifiée de récente dans la majorité des « pays BRICS ». C'est pourquoi, nous pouvons voir des atteintes au caractère libre des négociations par l'imposition de procédures administratives préalables avant d'organiser, dans les négociations, des restrictions de participation pour certains types ou niveaux des syndicats. En attestent aussi les annulations de convention collectives au motif qu'elles étaient contraires à la politique économique nationale, une intervention administrative ou législative empêchant l'application desdites conventions ou imposant leur renégociation. Enfin, il conviendra de traiter de la constitution et de l'action syndicale car les BRICS ont procédé à des violations importantes relatives à la dissolution des organisations syndicales ou aux atteintes au droit de grève (ex. la Chine ne reconnaît pas ce droit dans sa législation).

61 – Pour ce faire, seront traitées les décisions significatives du CLS qui ont été rendues pour ces cinq pays, ce qui fait que certains sujets ne seront pas directement abordés. Ainsi, celui de l'ingérence dans l'élaboration des statuts et des règlements d'une organisation dès lors que le CLS n'a pas rendu de telles décisions à l'égard des pays du groupe des BRICS pour l'instant. Les méthodes utilisées dans la recherche mobiliseront l'analyse théorique ainsi qu'empirique pour tenter de mesurer l'efficacité des recommandations CLS pour ces pays. Une annexe en fin d'ouvrage permettra d'ailleurs d'ordonner les affaires traitées et leurs résultats et qui auront été soumises à l'analyse. Cet objet de recherche et son traitement se heurtent à un certain nombre de difficultés qu'il convient d'évoquer.

D'abord, les ressources consacrées à la liberté syndicale dans les pays BRICS ainsi qu'aux décisions CLS ne sont pas nombreuses ; l'étude étant originale. L'exploitation des sources présente aussi des difficultés (accessibilités, traduction, etc.). A ce titre, le recueil des décisions rendues par le CLS accessibles à partir du site internet de l'OIT constitue une source d'information capitale dans laquelle il convenait, bien évidemment, de puiser. C'est à partir de ces décisions que peuvent être appréciés les distorsions de protection au sein du groupe des BRICS.

Ensuite, le sujet n'est pas uniquement juridique et de droit positif. Il implique aussi des perspectives politiques et économiques portant sur les cinq pays membres du BRICS, ce qui invite à d'autres croisements comparatifs ponctuels. Chacun présente des spécificités fortes qui rendent la comparaison parfois illusoire, ce qui conduit à exploiter des illustrations hétérogènes pour le traitement du sujet. On peut les résumer ainsi.

La Chine, par rapport aux autres BRICS, est quelque peu ambivalente. D'une part, les experts de la SGI (*sustainable governance indicators*) constatent qu'elle recèle un potentiel inexploité considérable en termes de prise de décisions politiques. Le système politique chinois à plusieurs niveaux montre de fortes différences régionales dans la qualité de la gouvernance, ce qui à son tour a un effet négatif sur la qualité de l'application des décisions dans les zones périphériques⁸⁰.

La Russie accuse un retard en termes de capacité de planification stratégique du gouvernement central, de coordination interministérielle efficace et de capacité de mise en œuvre. Elle est touchée aussi par la prévalence du

⁸⁰ A. CROISSANT, S. HEILMANN, Y. HUANG, D. SCHMIDT, *Country Report China. Sustainable Governance in BRICS*, 2012. www.sgi-network.org/brics

favoritisme politique et du clientélisme, du manque d'implication d'experts indépendants et d'autres parties prenantes⁸¹.

L'Inde dispose d'une capacité stratégique résultant du rôle majeur joué par l'expertise technique et la forte fonction de coordination du cabinet du Premier ministre, un échange actif entre les universitaires et le gouvernement, et la consultation avec groupes sociétaux qui sont, dans une certaine mesure, institutionnalisés pour des propositions politiques importantes. Le gouvernement du sous-continent a également démontré des progrès tangibles en termes d'efficacité de mise en œuvre des politiques, même si, comme pour la Chine, il existe des disparités régionales importantes qui nécessitent une attention particulière⁸².

L'héritage de la dictature militaire qui a duré des décennies a laissé des traces profondes au Brésil. Le Brésil est relativement en retrait par rapport aux autres pays BRICS en termes de capacité de planification stratégique, même si les arrangements institutionnels conçus à cet effet ont été continuellement renforcés ces dernières années⁸³.

Enfin, le gouvernement sud-africain a récemment apporté des changements importants à ses arrangements institutionnels, renforçant ses capacités de planification stratégique. L'expertise universitaire est utilisée par le gouvernement, et les acteurs de la société civile et les groupes d'intérêt sont en général impliqués avec succès dans le processus d'élaboration des politiques. Cependant, le gouvernement sud-africain continue de montrer clairement qu'il est possible de s'améliorer la coordination interministérielle efficace. Mais la

⁸¹ E. GONTHMAKER, B. MAKARENKO, *Country Report Russia. Sustainable Governance in the BRICS*, 2012. www.sgi-network.org/brics

⁸² J. BETZ, A. CROISSANT, S. UJJWAL KUMAR, *Country Report India. Sustainable Governance in BRICS*, 2012. www.sgi-network.org/brics

⁸³ R. FLORES, RENATO, D. NOLTE, L. RENNO, C. STOLTE, *Country Report Brazil. Sustainable Governance in the BRICS*, 2012. www.sgi-network.org/brics.

croissance des factions politiques au sein de l'ANC et les niveaux importants de favoritisme, de corruption et de népotisme ont un impact négatif supplémentaire⁸⁴.

62 – Ce sont là de grands traits distinctifs. Cependant, l'expérience des BRICS montre que des régimes politiques aussi différents peuvent aussi promouvoir des formes institutionnalisées de coopération entre pays sans structure « constitutionnelle » propre à ce niveau. Le paradoxe est là. On constate une certaine interaction entre des formes de gouvernement qui ne sont pas propices à la « propagation de la démocratie » et ne sont pas ouvertes à la « transition » et d'autres, à l'inverse, qui sont inscrits dans une démarche démocratique en construction et entreprennent des réformes libérales. Le groupe des BRICS constitue, à ce titre, un exemple majeur et original d'expériences partagées permettant une coopération sans affecter les différences constitutionnelles qui restent très marquées. C'est pourquoi, il est intéressant d'évaluer les résultats des décisions CLS qui n'ont pas de force contraignante pour ces cinq pays mais qui portent sur un sujet commun et d'ampleur : l'exercice des droits syndicaux fondamentaux.

63 – **Annonce du plan.** C'est ainsi que les développements de ces recherches consacrées à la protection du droit syndical au sein des BRICS, à la lumière des travaux du CLS, reposeront sur trois parties. Seront d'abord analysées l'efficacité des actions du CLS dans le domaine de la protection des syndicalistes (**Partie I**), puis dans le domaine de protection des négociations

⁸⁴ HARTMANN, CHRISTOF/JAN HOFMEYR, JAN/SCHMIDT, SIEGMAR. *Country Report South Africa. Sustainable Governance in the BRICS*, 2012. www.sgi-network.org/brics.

collectives (**Partie II**) pour finalement apprécier si les actions du CLS donnent résultat s'agissant du traitement des cas de violation des droits syndicaux qui s'expriment lors de la constitution et l'action du syndicat (**Partie II**)

**PARTIE I - La protection de la personne au regard de son
appartenance syndicale**

64 – Le droit à la vie et la sécurité des syndicalistes est incontestablement un droit fondamental protégé par l'OIT, mais les Conventions ne le fixent pas explicitement en ces termes. La Convention No 98 dans son art. 1 contient une disposition qui institue la protection contre les actes de discrimination sur fond d'appartenance syndicale. C'est l'une des pierres angulaires de la problématique. Il est ainsi rédigé :

Art. 1 (2b) « Une telle protection doit notamment s'appliquer en ce qui concerne les actes ayant pour but de congédier un travailleur ou lui porter préjudice par tous autres moyens, en raison de son affiliation syndicale ou de sa participation à des activités syndicales en dehors des heures de travail ou, avec le consentement de l'employeur, durant les heures de travail ».

65 – Le CLS a cependant intégré les dispositions sur la protection de vie et sécurité des syndicalistes dans la Partie 2 du Recueil des décisions du Comité de la liberté syndicale (Droit à la vie, à la sécurité et à l'intégrité physique ou morale de la personne). Figure ainsi l'antienne constitutive de sa politique :

« Le droit à la vie est la condition de base de l'exercice des droits consacrés dans la convention No 87. La liberté syndicale ne peut s'exercer que dans une situation de respect et de garantie complets des droits fondamentaux de l'homme, en particulier du droit à la vie et du droit à la sécurité de la personne⁸⁵ ».

66 – Voilà pourquoi, il convient de traiter de ces questions relatives à la protection de la vie des syndicalistes dans leur lutte pour les droits des travailleurs et du traitement de ceux qui ont été emprisonnés (Chapitre 1) pour,

⁸⁵ CLS, Recueil des décisions du Comité de la liberté syndicale, BIT, 2006, par. 81, 82.

ensuite, apprécier comment le CLS traite la question du licenciement des travailleurs à raison de leur appartenance syndicale (Chapitre 2) qui se situe naturellement dans le prolongement de la précédente.

Chapitre 1

Les atteintes à la vie et à la sécurité des syndicalistes

67 – Les organes de contrôle de l'Organisation internationale du travail ont souligné à plusieurs reprises le lien étroit entre la liberté syndicale et les libertés publiques⁸⁶. Celle-ci ne peut pas être exercée pleinement si les libertés publiques ne sont pas respectées, ce qui implique que les organisations professionnelles doivent avoir une possibilité d'agir dans un climat de liberté et de sécurité.

La liberté syndicale, même si elle est reconnue dans une pluralité de textes normatifs (les lois internes et les conventions internationales), ne peut se déployer réellement si, insidieusement ou non, le gouvernement procède arbitrairement aux arrestations des représentants syndicaux ou, encore, si il laisse impunies des personnes tierces qui portent atteinte à leurs vies ou sécurité⁸⁷ laissant ainsi se développer un climat rendant impossible l'action syndicales et revendicatrice.

⁸⁶ OIT, *Liberté d'association dans la pratique: leçons apprises*. Rapport global dans le cadre du suivi de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail. Rapport du Directeur général, 2008.

BIT, *Rapports du Comité de la liberté syndicale de 1952 à 2020*,
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/genericdocument/wcms_159872.pdf

BIT, *Étude d'ensemble sur les conventions fondamentales relatives aux droits au travail à la lumière de la Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable*, 2008, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/--relconf/documents/meetingdocument/wcms_174846.pdf

⁸⁷ BIT, *Recueil des décisions du Comité de la liberté syndicale*, Genève, quatrième édition, 2006, par 44.

Dans le cas des pays du groupe des BRICS, les atteintes à la vie et à la sécurité des syndicalistes par la police ou les « représentants » de l'employeur ne sont pas rares (sans doute vaudrait-il mieux parler d'hommes de main). Des cas récents révèlent ici ou là qu'une partie plaignante allègue un meurtre⁸⁸, des agressions physiques⁸⁹, des poursuites pénales⁹⁰ et, également, l'emprisonnement des représentants syndicaux au regard de leur appartenance à un syndicat en général ou à un syndicat « indépendant »⁹¹.

68 - Le Comité insiste sur le point suivant : si les atteintes à l'intégrité physique ou morale des militants syndicaux se sont produites, une enquête judiciaire interne indépendante doit être effectuée rapidement. Celle-ci doit donner la possibilité d'éclaircir pleinement les faits et condamner les responsables de ces violations graves⁹². De son côté, le Comité possède certains outils pour œuvrer en faveur de la réduction des atteintes à la vie et à la sécurité des syndicalistes, y compris pour soutenir le versement de dommages compensatoires aux victimes. Ou du moins, ces outils visent à forcer le pays à s'expliquer, ce qui donne une certaine publicité à des cas sensibles ou politiquement embarrassants. Pour l'expliquer, le processus suivant peut être synthétisé.

⁸⁸ CLS, *Plainte présentée par la Confédération internationale des syndicats libres (CISL)*, Cas no 2156 (Brésil), 04 octobre 2001.

⁸⁹ CLS, *Plainte présentée par la Confédération du travail de Russie contre le gouvernement de la Fédération de Russie*, Cas no 2758 (Russie, Fédération de), 20 janvier 2010.

⁹⁰ CLS, *Plainte présentée par la Confédération russe du travail (KTR)*, Cas no 5145 (Russie, Fédération de), 27 mai 2015.

⁹¹ CLS, *Plainte présentée par la Confédération du travail de Russie (VKTR) et de la Confédération russe du travail (KTR)*, Cas no 2758 (Russie, Fédération de), 20 janvier 2010.

⁹² Ibid., § 49-53.

69 - Premièrement, ce sont les recommandations du Comité fixées dans le dernier paragraphe de chaque cas traité qui prennent la forme de la demande de réparation de la situation conflictuelle adressée au gouvernement.

Deuxièmement, en cas de réponse de l'État concerné, le Comité examine la communication du gouvernement, sa réponse aux allégations de la partie plaignante et les documents attachés. L'analyse est effectuée dans la perspective des recommandations du Comité et du conseil d'administration qui ont été adressées.

Ces échanges sont généralement assortis de visites à l'occasion de missions lors desquelles les représentants de l'OIT rendent visite au pays concerné et procèdent au dialogue tripartite sur place avec les représentants du gouvernement, du syndicat et des autres personnes concernées si nécessaire.

Cela étant posé, il convient de s'intéresser aux circonstances dans lesquelles le mécanisme de contrôle du Comité de la liberté syndicale contribue à la réalisation de sa mission, pour tenter d'évaluer, après l'instauration du dialogue avec le gouvernement, le résultat espéré. Il conviendra, ensuite, de présenter les situations pour lesquelles ce mécanisme s'avère insuffisant pour résoudre le problème posé. Ceci permettra de poser un constat en demi-teinte sur les objectifs du Comité de la Liberté syndicale entre d'une part, les succès à mettre à son crédit (section 1) et, d'autre part, ce que l'on pourrait considérer comme des échecs car débouchant sur des cas demeurant irrésolus (Section 2)

Section 1 – Les interventions probantes du CLS

70 – La dernière déclaration des syndicats des pays BRICS souligne que les pays-membres peuvent devenir un lieu de création de modèles de développement alternatifs, s'opposant aux conséquences négatives de la

« quatrième révolution industrielle⁹³ ». Mais il est impossible de débattre des implications pour l'emploi et pour la société dans son ensemble si les parties au dialogue social ne sont pas autorisées à participer au débat et à l'élaboration des politiques économiques et sociales. Il n'est pas envisageable de mettre en œuvre un agenda social et démocratique utile s'il apparaît que, dans les rangs des BRICS, tel ou tel pays viole les conventions internationales du travail ou attaquent la démocratie elle-même et les droits des travailleurs.

71 – On peut affirmer qu'il est nécessaire de protéger tous les principes et droits fondamentaux au travail par le biais du dialogue social fort, dès lors que l'on est convaincu que le dialogue social favorise la cohésion sociale. La promotion des droits des travailleurs est essentielle pour avoir une croissance économique stable. Il faut payer attention à la liberté d'association et de négociation collective, car ces droits autonomisent les travailleurs. Mais, il faut souligner, que ces questions ne peuvent pas être réglées sans respect des droits fondamentaux des syndicalistes, notamment le droit à la vie et sécurité⁹⁴.

72 - La reconnaissance normative de la liberté syndicale, n'a pas de consistance réelle si tel ou tel gouvernement procède arbitrairement aux arrestations des représentants syndicaux ou si des personnes privées portent atteinte à leurs vies ou sécurité sans être poursuivies et sévèrement condamnées. Cette évidence contraste pourtant avec une réalité cruelle que permettent de révéler les affaires traitées par le CLS.

⁹³ BRICS Trade Union Forum Declaration, 15 July 2021.

⁹⁴ D.TAJGMAN, C. CURTIS, Guide pratique de la liberté syndicale Normes, principes et procédures de l'Organisation internationale du Travail, BIT, Genève, 2000, p.6.

73 – Il est évident que les atteintes à la vie et à la sécurité des syndicalistes peuvent, sur le fond, être aussi considérées comme des discriminations antisyndicales par les organismes de contrôle de l'OIT. La protection contre les actes de discrimination est fixée par l'art.1.1 de la Convention No 98 de l'OIT qui précise que : « *Les travailleurs doivent bénéficier d'une protection adéquate contre tous actes de discrimination tendant à porter atteinte à la liberté syndicale en matière d'emploi* ». Cette convention est ratifiée par le Brésil, la Russie et l'Afrique du Sud mais pas par la Chine ni l'Inde. Cela signifie l'absence de volonté des gouvernements de se lier, peu ou prou, par les termes de cette convention internationale du travail.

74 – Naturellement, le Comité insiste sur le fait que si des atteintes à l'intégrité physique ou morale des militants syndicaux se sont produites, l'enquête judiciaire doit s'avérer indépendante mais aussi devra être effectuée rapidement, car elle donne une possibilité d'éclaircir pleinement les faits et condamner les responsables de ces violations. Dans les affaires soumises au CLS, on peut identifier deux sujets éloquentes. D'abord, celui relatif aux atteintes à la vie et à la santé des syndicalistes emprisonnés (Paragraphe 1) ; ensuite, il conviendra d'aborder les cas d'emprisonnement basé sur le statut syndical d'une personne (Paragraphe 2), ces deux points intéressant plus particulièrement la Chine et la fédération de Russie.

§1 – Les cas de mauvais traitement

75 – En la matière, la transparence fait défaut, ce qui rend difficile l'accès à l'information sur ces violations particulières. Ainsi, les informations publiées sur les conditions de détention en Chine sont rares mais les témoignages

d'anciens détenus indiquent la variété des infractions au droit international⁹⁵. On sait ainsi que les conditions de la détention en Chine restent difficiles. Leur révélation met l'accent sur la maltraitance des prisonniers dans les *kanshousuo* (看守所)⁹⁶. La routine quotidienne, les contacts limités avec le monde extérieur, les conditions de santé et sécurité sont loin des standards internationaux et de la meilleure pratique internationale⁹⁷.

76 - La Chine a la plus grande population carcérale au monde. Il y a 670 prisons dans le pays qui abritent environ 1,5 million de détenus, dont 19 000 sont des mineurs⁹⁸.

Il existe un lien étroit entre la survenue d'erreurs judiciaires, le recours à la torture et à l'interventionnisme politique dans la Chine contemporaine. Cela peut s'expliquer en disant que le recours généralisé à la torture est souvent lié à la réalisation d'objectifs spécifiques définis dans les politiques de justice qui frappent durement la criminalité, par exemple, et garantissent la résolution rapide des affaires pénales dans un souci (affiché) d'ordre social et de stabilité⁹⁹. Du moins selon la doxa dominante dans ce pays.

77 – Cependant, les victimes sont souvent des militants des droits civiques, des syndicalistes, des militants démocrates, des membres d'églises

⁹⁵ Chinese human rights defenders, *Torture & Ill-treatment of Detainees & Political Charges Returning Under Xi*, 15 January 2015.

⁹⁶ i.e. "prisons".

⁹⁷ E. NEOSI, S. BIDDULPH, F. SAPIO, *Legal Reforms and Deprivation of Liberty in Contemporary China*, Routledge, 2016, p.118.

⁹⁸ L. XIAOBO, *Charter 08 and the Challenges of Political reform in China*, Hong Kong University press, 2012, p. 61.

⁹⁹ E. NEOSI, *The Politics of Torture and Miscarriages of Justice in Contemporary China*, *Journal of Comparative Law*, vol. 11, no. 2, 2016, p. 167.

chrétiennes non étatiques ou des écoles de méditation bouddhistes. La torture est utilisée dans les postes de police, les camps de rééducation, les prisons, les centres d'interrogatoire, les institutions psychiatriques et autres lieux de détention¹⁰⁰. Des centaines de milliers de Chinois ont été victimes de cette pratique brutale¹⁰¹.

78 – Pourtant, la République populaire de Chine a été l'un des premiers États à signer la Convention des Nations Unies contre la torture le 12 décembre 1986 et l'a ratifiée le 4 octobre 1988. Bien que la Convention soit un instrument international contraignant, la République populaire l'a acceptée avec certaines conditions¹⁰² qui bloquent le Comité contre les tortures des Nations Unies dans la réalisation de sa mission de contrôle sur la réalisation des dispositions de ladite Convention.

79 - Un tel constat aussi inquiétant écarte tristement ce pays des préceptes de la morale confucianiste qui se méfie fondamentalement de

¹⁰⁰ N. DOLGANOVA, T. KOLESNIKOVA, “Conditions for the content of condemned in chinese prisons”, *Society*, Research Institute of Pedagogy and Psychology, 2019, p. 91.

¹⁰¹ Idem.

¹⁰² «*Réserves faites lors de la signature et confirmées lors de la ratification :*

1) *Le Gouvernement chinois ne reconnaît pas la compétence accordée au Comité contre la torture aux termes de l'article 20 de la Convention.*

2) *Le Gouvernement chinois ne se considère pas lié par le paragraphe 1 de l'article 30 de la Convention (Tout différend entre deux ou plus des États parties concernant l'interprétation ou l'application de la présente Convention qui ne peut pas être réglé par voie de négociation est soumis à l'arbitrage à la demande de l'un d'entre eux. Si, dans les six mois qui suivent la date de la demande d'arbitrage, les parties ne parviennent pas à se mettre d'accord sur l'organisation de l'arbitrage, l'une quelconque d'entre elles peut soumettre le différend à la Cour internationale de Justice en déposant une requête conformément au statut de la Cour)*». https://treaties.un.org/pages/ViewDetails.aspx?src=IND&mtdsg_no=IV-9&chapter=4&clang=_fr

l'arbitraire politique : « *Les dirigeants éclairés de l'Antiquité punissaient et encourageaient les gens en fonction de leurs réalisations et de leurs échecs. Mais les dirigeants ignorants de ces derniers temps distribuent des récompenses et des punitions selon leurs goûts personnels*¹⁰³ ». Malheureusement, le gouvernement chinois ne tire pas systématiquement profit de ce constat culturel et moralisateur.

80 - Selon les lois de la République populaire de Chine, chaque citoyen chinois peut être contraint de travailler dans un camp¹⁰⁴ pour trois ans au titre de la « *rééducation par le travail* » (*laojiao* : 劳教), sans être accusé d'un crime, sans passer par un procès, sans recevoir de décision de justice et sans pouvoir faire appel. La situation actuelle des Oïgours¹⁰⁵ rappelle à quelle échelle une telle pratique peut être menée par les autorités centrales sous couvert de création de « *classes d'éducation aux lois* »¹⁰⁶. A cela s'ajoutent les arguments en faveur d'une privation du droit de vote qui continuent d'être fondés sur l'arbitraire politique. Pour entrer dans l'un des nombreux camps de rééducation, il suffit de critiquer le Parti communiste, se plaindre de la censure ou d'exprimer librement son opinion¹⁰⁷. Le nombre de prisonniers dans ces camps atteint 4 000 000¹⁰⁸. Ils sont utilisés comme esclaves et contraints de travailler dans des

¹⁰³ Hou Hanshu (后汉书), livre. 3, par. 23.

¹⁰⁴ Counter-Terrorism Law of the People's Republic of China (Counter-Terrorism Law) promulgated on 27 December 2015, art.30, 80-88.

¹⁰⁵ <https://www.hrw.org/legacy/campaigns/china-98/laojiao.htm>

L. Gamet, Travail Forcé en Chine : que faire ?, Dr. soc. 2021, p. 493.

¹⁰⁶ B. Pedroletti, Comprendre la répression des Ouïgours de Chine en cinq questions, Le Monde International, 13 sept. 2018.

¹⁰⁷ L.M. GUDOSHNIKOVA, Législation moderne de la République populaire de Chine: Recueil d'actes normatifs, éd. - M., 2004, 432 p.

¹⁰⁸ International society for human rights, *Systematic torture in the People's Republic of China*, <https://ishr.org/systematic-torture-in-the-peoples-republic-of-china/>

conditions insupportables. De plus, presque tous les prisonniers en Chine ont ou ont dû être battus. Les coups ou autres méthodes de torture laissent des blessures sur le corps de la victime qui ne reçoivent pas de soins médicaux¹⁰⁹. En 2014, sur 432 jugements du tribunal accusant les suspects de torture, seuls 23 ont abouti à ce que le tribunal rejette les preuves, et aucun n'a abouti à l'acquittement de l'accusé, malgré le fait que certains abus aient entraîné la mort, un handicap physique ou mental, il est encore extrêmement difficile pour les détenus d'accéder à une assistance juridique¹¹⁰.

81 – La Chine est pourtant tenue de respecter et de protéger les droits individuels garantis par la Déclaration universelle des droits de l'homme (DUDH), en particulier par les articles 3 et 9 de la DUDH, qui reflètent le droit international coutumier, selon lequel l'État a le devoir de respecter et de garantir le droit à la sécurité et à la liberté d'une personne, y compris le droit de ne pas être arbitrairement privé de liberté. La Chine a également signé le 27 octobre 1997 le Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels (PIDESC) et l'a ratifié le 27 mars 2001. Elle est également partie de la Convention contre la torture et autres peines ou traitements cruels inhumains ou dégradants (CAT) signée le 12 décembre 1986 et ratifiée le 2 mars 1992. Les articles 2 et 13 du PIDESC, articles 2 et 5 de la CIRDD et les articles 2 et 16 CAT, garantissent le droit de ne pas être victime de discrimination, le droit à un procès équitable, l'interdiction absolue et sans dérogation de la torture.

¹⁰⁹ O.A. BURKINA, S.K. BAKHTIYAROVA, Types de sanctions dans le droit pénal de la République populaire de Chine, *Système pénal : droit, économie, gestion*, 2011, n° 4, pp. 30-32.

¹¹⁰ Ibid., p.93.

82 – Ce contexte met en exergue la communication du 27 mars 2002¹¹¹, par laquelle la Confédération internationale des syndicats libres (CISL) allègue les violations des principes de la liberté syndicale, notamment les atteintes à la vie et sécurité des syndicalistes détenus arbitrairement. Il ne s’agit pas ici de traiter de la question de la détention arbitraire qui est particulièrement ample (et déborderait le cadre de cette étude). Il existe d’ailleurs un groupe du travail sur la détention arbitraire (WGAD) dans le cadre des Nations Unies qui analyse les plaintes en rapport avec ce problème¹¹² majeur. Il convient cependant de se focaliser sur les conditions de la détention et du traitement des prisonniers syndicalistes, ce qui inclus les atteintes à leur vie et leur sécurité par les représentants du gouvernement dans ce contexte.

83 – A ce titre, une plainte formée en 2002¹¹³, retient l’attention. Elle concerne les menaces, l’intimidation et autres mauvais traitements auxquels des représentants syndicaux, dans plusieurs provinces (Heilongjiang, Liaoyang et Sichuan) ont été soumis. Les événements se sont produits au cours du mois de mars 2002. A ce titre, l’un des cas les plus sévères concerne la situation de M. Yao Fuxin.

84 – Celui-ci était âgé de 56 ans. C’était le dirigeant de l’organisation indépendante des travailleurs de l’usine à Liaoyang. Il a été arrêté le 17 mars 2002 et subi au traitement dégradant de la part des autorités chinoises.

¹¹¹ CLS, *Plainte présentée par la Confédération internationale des syndicats libres contre le gouvernement de la Chine*, Cas no 2189 (Chine), 27 mars 2002.

¹¹² J. GENSER, *The UN Working Group on Arbitrary Detention: Commentary and Guide to Practice*, Cambridge University press, 2020, p.13.

¹¹³ CLS, *Plainte présentée par la Confédération internationale des syndicats libres (CISL)*, Cas No 2189 (Chine), 27 mars 2002.

Le 11 avril sa femme a rapporté qu'il avait « *perdu la sensibilité de la partie droite du corps, que sa main droite tremblait et que sa jambe droite était faible. On pense qu'il a eu une attaque cardiaque provoquée par un début de maladie cardiaque qui a suivi le traitement brutal que lui a fait subir la police* ¹¹⁴ ». La CISL, l'organisation plaignante ayant formé la plainte No 2189, ajoute que M. Yao Fuxin n'avait jamais de telles maladies avant.

D'après les informations du CISL, M. Yao Fuxin s'est vu refusé d'être transféré à l'hôpital ou d'aménager de sa peine au titre d'une libération conditionnelle pour raisons de santé.

Dans sa communication du 26 septembre 2002, le gouvernement indique que M. Yao Fuxin, et trois autres travailleurs de la FAF¹¹⁵ de la ville de Liaoyang, auraient à l'époque tiré profit de certains travailleurs qui « *ont exécuté des activités de terrorisme et de sabotage planifiées, menaçant gravement la sécurité publique, troublant l'ordre public et portant atteinte aux biens publics* ¹¹⁶ ».

Les autorités les ont convoqués pour qu'ils soient jugés, au regard de la gravité du crime pour lesquels ils devaient être poursuivis. Le 27 mars 2002, après l'accord du Procureur de la ville de Liaoyang, les autorités ont arrêté Yao Fuxin « *sous l'inculpation d'organisation de réunions, manifestations et défilés illégaux* »¹¹⁷. À l'époque, les dossiers étaient en cours de constitution pour juger l'affaire.

85 - Le gouvernement Chinois est strict à l'égard de ce cas. Il souligne que les faits en l'espèce sont claires et qu'il ne faut pas procéder à un dialogue avec le CLS.

¹¹⁴ CLS, Rapport intérimaire – Rapport No 330, Mars 2003, par.405.

¹¹⁵ l'usine d'alliages ferreux

¹¹⁶ Ibid., au par. 451.

¹¹⁷ Ibid., au par.433.

Le CLS observe ici que le gouvernement ne communique aucune preuve d'illicéité des actions de Yao Fuxin et demande d'annuler la peine¹¹⁸. Il est d'ailleurs remarquable de relever ici que l'art. 65 du Recueil des décisions¹¹⁹ du CLS dispose que « *dans les cas impliquant l'arrestation, la détention ou la condamnation d'un dirigeant syndical, le comité, rappelant que l'intéressé devrait bénéficier d'une présomption d'innocence, a considéré qu'il appartenait au gouvernement de montrer que les mesures prises par lui n'avaient pas leur origine dans les activités syndicales de la personne à laquelle lesdites mesures étaient appliquées* ». On peine à concevoir que cette règle ait été parfaitement appliquée en l'espèce. De plus, le CLS considère aussi que le gouvernement ne doit avoir recours à la force publique dans les situations pareilles¹²⁰.

86 - Selon les informations figurant sur le site de l'ITUC¹²¹, le 16 mars 2009, M. Yao Fuxin a été libéré. Cette libération est illustrative du fait que le « dialogue » entre le CLS et le gouvernement chinois a attiré l'attention sur les conditions de détention d'un dirigeant syndical. Ce « focus » est devenu un catalyseur ayant contribué à sa libération de prison nonobstant les charges de menaces graves à la sécurité publique auxquelles il devait faire face.

87 - Liu Xiaobo, militant des droits de l'homme, philosophe et lauréat du prix Nobel de la paix qui a appelé à des réformes politiques en Chine. Il considère que, incapable de satisfaire les appels populaires à la justice sociale ou d'incorporer des voix opposées, le régime chinois se trouvera un jour confronté à la perte totale de son autorité systémique et à l'échec total de son

¹¹⁸ Ibid., au par.467(d).

¹¹⁹ L.SWEPTSON, Droits de l'Homme et liberté syndicale : évolution sous le contrôle de l'OIT, *Revue Internationale du travail*, vol.137, 1998, p.195.

¹²⁰ Recueil, op. cit., paragr. 132.

¹²¹ <https://www.ituc-csi.org/chine-yao-fuxin-est-libere>

pouvoir répressif. Ce sera le moment où la société civile, longtemps exclue et supprimée par le régime, va exploser¹²². Il est difficile de ne pas rapprocher cette prospective de l'impérieuse nécessité de mieux reconsidérer les droits fondamentaux des acteurs syndicaux qui participent de cette aspiration aux libertés civiles.

88 - Le développement d'organisations civiles non autorisées malgré un contrôle strict et une répression sévère impulsée par le Parti, est également une preuve frappante de la progression de la société chinoise. Tant que le système actuel ne sera pas en mesure de répondre à la demande de justice de la population, dont celle d'exprimer ses besoins légitimes, les mouvements sociaux illicites et les organisations civiles continueront de se développer inexorablement, avec souplesse et en secret. Les victimes de la pression gouvernementale peuvent (parfois) recevoir un soutien des organisations internationales en faveur de la médiatisation des cas sensibles. Guy Ryder, directeur général de l'OIT, a salué la libération de Yao Fuxin. Très lucide, il a cependant déclaré que :

« ...nous ne devons pas, pour autant, perdre de vue que de nombreux autres militants des droits du travail demeurent en détention en Chine, souvent dans des conditions épouvantables. Les droits humains fondamentaux des travailleurs chinois à la liberté d'association et la négociation collective continuent d'être bafoués par les autorités »¹²³.

89 – Ce cas intéresse la liberté syndicale mais il s'inscrit, bien évidemment et plus largement, au cœur des droits de l'homme. Chaque civilisation a sa

¹²² L. XIAOBO, "The rise of the civil society in China", *Seeds of Change, China Rights Forum*, No 3, 2003, pp. 16-21.

¹²³ <https://www.ituc-csi.org/chine-yao-fuxin-est-libere?lang=en>

propre grille de lecture de ces droits. En faveur de leur respect, la marche à gravir pour la République populaire de Chine est considérable. Mais pour comprendre le chemin à accomplir, encore faut-il tenir compte des acquis culturels de ce pays ainsi que de ses caractéristiques sociales, historiques et économiques. La caractéristique du concept chinois des droits de l'homme se base sur une forme extrême de patriarcat et de dispositions relevant du confucianisme, ainsi qu'une forte influence du communisme hérité de Mao Zedong¹²⁴. Ceci crée des interactions parfois paradoxales. Le confucianisme décrit strictement l'éventail des responsabilités de chaque individu (et non pas les droits). Il souligne l'importance de l'humilité et de l'obéissance, de l'admiration et du respect des ordres des anciens dans la hiérarchie (ce qui relève aussi de la veine du patriarcat)¹²⁵. Par contraste, si les pays occidentaux accordent la priorité aux besoins de l'individu, selon le confucianisme, l'individu se concentre uniquement sur l'accomplissement de ses devoirs¹²⁶. En d'autres termes, dans la tradition chinoise, la priorité des intérêts de la société sur les intérêts de l'individu a été établie très tôt (pli culturel originel). La particularité du concept chinois des droits de l'homme est associée à la perception des droits de l'homme entendus comme les droits de tout le peuple, et non pas d'un individu en particulier, ce qui témoigne d'un rejet de la culture de l'individualisme. Par conséquent, les autorités favorisent l'intérêt de stabilité sociale plutôt que la liberté d'une personne, ce qui – pourtant – pose des

¹²⁴ A. RUDNEVA, Les droits de l'homme en Chine: mythe ou réalité? *La vérité dans le thé*, 2016. URL: <http://vchae.com/prava-cheloveka-v-kitae-mif-ili-realnost/>

¹²⁵ A. KIRIKOVA, Caractéristiques du concept chinois des droits de l'homme, *Cinquième Conférence scientifique et pratique panrusse*, 2016, p.85.

¹²⁶ A. CSUKA, *Droits de l'homme en Chine: contexte historique*, GBTIMES, 2012. URL: <http://ru.gbtimes.com/zhizn/prava-cheloveka-v-kitae-istoricheskiy-kontekst>

difficultés d'articulation avec d'autres postulats de la philosophie confucéenne¹²⁷.

90 - Le gouvernement recherche la stabilité politique grâce à diverses mesures, y compris l'incarcération, la détention à grande échelle sans procès, les tortures et l'endoctrinement politique. La culture chinoise fait partie intégrante de ces efforts de stabilisation¹²⁸.

91 – Le problème des droits fondamentaux des prisonniers est l'une des composantes importantes du problème des droits de l'Homme en Chine. Le 14 mars 2004, la deuxième session du Xème Congrès National Chinois a passé un amendement dans la Constitution. Le texte spécifie pourtant que « *L'État fait respect et protège les droits de l'Homme* ».

92 – La loi Chinoise sur les prisons, qui date de 1994, dispose aussi que la dignité humaine d'un prisonnier ne doit pas être dégradée et sa sécurité personnelle, sa propriété, ses droits de se défendre ainsi que d'autres droits fondamentaux ne doivent pas être limités¹²⁹.

¹²⁷ Il y a quatre arts du gouvernement des sous-cieux. Tout d'abord, aimez sincèrement les gens. Deuxièmement, ne poursuivez pas vos intérêts personnels. Troisièmement, utilisez le digne. Quatrièmement, soyez prudent. Lorsque vous faites preuve de diligence, les fonds du trésor suffiront à tout. Lorsque vous utilisez le digne, le mérite [de l'État] augmentera également. L'abandon des intérêts personnels sera la source de toute sagesse. L'amour sincère sera un exemple pour le comportement de tous », Shi-tzu, par. 36.

¹²⁸ Lehr, Amy. *Addressing Forced Labor in the Xinjiang Uyghur Autonomous Region: Toward a Shared Agenda*. Center for Strategic and International Studies (CSIS), 2020, www.jstor.org/stable/resrep25656.

¹²⁹ F. JIANCANG, *Inmates' Rights Protection in China's Prisons*, *Human Rights*, No 5, September 2011, pp.34-36.

93 – Néanmoins, les traitements dégradants pratiqués dans les zones de détention sont choquantes et contraires aux principes moraux promulgués par la philosophie chinoise ainsi que par les principes universels découlant des droits de l'homme. L'appartenance du système chinois au paradigme confucéen en lui-même ne conduit ni à la démocratie ni à l'autoritarisme, mais seulement corrige le processus d'institutionnalisation des droits de l'homme. Par conséquent, ce ne sont pas les particularités sociétales qui font obstacle à la démocratie, mais les pratiques autoritaires du régime actuel. La Chine continentale est aujourd'hui une variante transitoire entre régimes post-totalitaires et autoritaires, dont les éléments clés sont le paternalisme, le système à parti unique, le faible pluralisme politique et l'hybridation idéologique¹³⁰. S. Huntington dans l'ouvrage intitulé, « La troisième vague - La démocratisation à la fin du 20e siècle », a souligné que « *la transition démocratique n'est pas déterminée par les tendances, mais par les gens*¹³¹ ».

94 – Ainsi mise en perspective, la décision du CLS a eu probablement un effet (sans doute difficilement quantifiable) sur la procédure de libération d'un activiste en particulier. C'est sans aucun doute un moment positif. En même temps, plusieurs autres militants syndicaux sont toujours détenus et torturés.

95 - Pour montrer leur volonté de contrer les pratiques abusives de la police contraires à l'esprit de justice harmonieuse, les autorités gouvernementales centrales ont également soutenu des expériences locales

¹³⁰ J. LINZ, A. STEPAN, *Problems of Democratic Transition and Consolidation*, Baltimore and London: Johns Hopkins University Press, 1996. 504 p.

¹³¹ S. HUNTINGTON, *La troisième vague. Démocratisation à la fin du XXe siècle*, Encyclopédie politique russe (ROSSPEN), 2003. 368 p.

visant à limiter les possibilités pour la police d'utiliser la torture. En 2006, une expérience particulièrement célèbre a conduit à l'introduction de l'enregistrement audio-vidéo dans un certain nombre de commissariats de police à travers le pays. Bien que salué par les médias nationaux comme un moyen fondamental de lutter contre la torture en Chine, le système a été mis en œuvre de manière inégale pendant longtemps, utilisé uniquement dans les cas majeurs et, même dans ces cas, pas pendant toute l'interview mais uniquement pour enregistrer une confession.

96 - Cette décision politique n'a donc qu'un effet ciblé et non global, dès lors que La Chine adhère à un paradigme limité des droits de l'homme (et donc de la liberté syndicale). Il y a là un axe de progression certain qui laisse au forum syndical des BRICS, en tant que plateforme de dialogue libre, une opportunité d'inciter la Chine à discuter dans un cadre plus respectueux du tripartisme. L'exercice est subtil afin de ne pas créer de rupture d'équilibre en incitant à des conflits mal maîtrisables, qui étaient auparavant gérés par le régime autoritaire¹³².

§2 – L'emprisonnement sur fond d'activité syndicale

97 – L'histoire syndicale des BRICS connaît des cas d'emprisonnement des activistes syndicaux qui ont lutté pour les droits des travailleurs dans leur pays. L'Afrique du Sud, dans la période du mouvement anti-apartheid, apparaît exemplaire. En décembre 1956, pas moins de 156 syndicalistes opposants à l'apartheid ont été arrêtés pour haute trahison, parmi lesquels des personnalités de l'ANC comme le chef Albert Luthuli, Walter Sisulu, Oliver Tambo et son

¹³² S. FISH, R.S. BROOKS, Does Diversity Hurt Democracy? *Journal of Democracy*, 2012, Vol. 15, No. 1, pp. 154-166.

avocat Nelson Mandela, ainsi que les communistes Joe Slovo et son épouse Ruth First, et la principale militante, Helen Joseph¹³³.

98 - Le rapport d'Amnistie International, d'une longueur de 108 pages, documente un système juridique dans lequel la détention sans procès, l'emprisonnement politique, les restrictions à la liberté de mouvement, d'expression et d'association d'un individu – étaient devenues monnaie courante. Il examine également la fameuse loi sur le terrorisme et d'autres lois sur la sécurité utilisées pour supprimer toute opposition noire et ainsi maintenir le contrôle politique et les privilèges sociaux des Blancs. Dans ce contexte juridico-politique, l'introduction du rapport indiquait que des individus étaient bien emprisonnés pour des raisons de conscience¹³⁴.

99 – Dans le cas historique No 321¹³⁵ qui concerne l'emprisonnement des syndicalistes ayant lutté contre la Loi sur les Zones Réservées de 1950 (l'une des lois principales de l'Apartheid), le Comité considère qu'il s'agit d'une question interne et de politique nationale sur laquelle il devrait donc s'abstenir de se prononcer. Cependant, étant donné que des mesures de nature politique peuvent avoir un effet plus ou moins direct sur l'exercice des droits syndicaux, le Comité a attiré attention au regard des principes selon lequel les travailleurs, sans distinction d'aucune sorte, devraient avoir le droit de s'affilier aux organisations de leur choix¹³⁶. Il insiste aussi sur l'importance d'une procédure

¹³³ J. MAJOR, The Trades Union Congress and Apartheid, 1948-1970, *Journal of Southern African Studies*, Sep., 2005, Vol. 31, No. 3 (Sep., 2005), p.484.

¹³⁴ Amnesty International, *Political Imprisonment in South Africa*, Volume VIII, No 2, February 1978.

¹³⁵ CLS, Plainte présentée par le S.A.C.T.U. contre le gouvernement de l'Afrique du Sud, Cas no 321 (Afrique du Sud), 12 mai 1962.

¹³⁶ Ibid au par. 109.

régulière dans les cas où des mesures de nature politique peuvent affecter indirectement l'exercice du commerce des droits syndicaux.

100 - Le Comité a également souligné que si les syndicalistes sont emprisonnés à titre préventif, ces mesures peuvent entraîner une grave ingérence dans l'exercice des droits syndicaux et a souligné le droit pour toutes les personnes détenues de bénéficier d'un procès équitable le plus tôt possible. Le Comité a également exprimé l'avis que la restriction des mouvements d'une personne à une zone limitée accompagnée d'une interdiction d'entrer dans la zone dans laquelle son syndicat opère est contradictoire à la liberté syndicale. Cette contrainte devrait également être accompagnée de garanties judiciaires adéquates appliquées dans un délai raisonnable et, en particulier, quant au respect du droit des personnes concernées de recevoir un procès équitable le plus tôt possible¹³⁷.

101 – Dans la perspective du groupe des BRICS, mais de façon plus contemporaine, la fédération de Russie apporte des illustrations particulièrement intéressantes. L'attention peut être notamment portée sur une plainte relativement récente de la Confédération du travail de Russie (KTR)¹³⁸ concernant de nombreuses violations des droits syndicaux, et mentionnant des agressions physiques de dirigeants syndicaux et l'absence de protection réelle contre les actes d'une telle nature. A cet égard, le Comité a expressément constaté les violations des Conventions OIT et a envoyé sa mission en Russie en 2011 pour mener une enquête sur place.

¹³⁷ CLS, Cas No 321 (Afrique du Sud), le Rapport définitif No 85, 1966, par. 110.

¹³⁸ CLS, Plainte présentée par la Confédération du travail de Russie contre le gouvernement de la Fédération de Russie, Cas no 2758 (Russie, Fédération de), 20 janvier 2010.

102 - Les faits reportés sont les suivants : M. Valentin Urusov, dirigeant de l'organisation syndicale indépendante de base ¹³⁹ « Profsvoboda », représentant les travailleurs de l'entreprise de production des diamants « Alrosa », a soutenu les travailleurs de cette entreprise dans leurs revendications. L'organisation plaignante admet que les employés ont adressé plusieurs demandes d'augmentation de salaire, d'amélioration des conditions du travail mais n'ont par reçu de réponse. La KTR souligne que le salaire a été abusivement bas pour les territoires du Nord de la Russie et que l'employeur n'a pas payé les heures supplémentaires¹⁴⁰. Il faut ajouter ici que les conditions du travail de ces travailleurs ont été très difficiles : l'air et l'eau pollués, la température extrêmement basse (dans la région Mirny, elles peuvent aller jusqu'au moins soixante-douze degrés¹⁴¹), le processus de production s'est avéré insalubre. Tout ceci a aggravé le développement de silicozes pour ces salariés

¹³⁹ Selon l'art. 3 de la loi « Sur les syndicats, leur droits et garantis de l'activité » du 12 janvier 1996, No 10-FZ, l'organisation syndicale primaire (de base) – « *est une association bénévole de syndicalistes travaillant, en règle générale, dans une organisation, quelle que soit la forme de propriété et de subordination, soit dans une succursale, un bureau de représentation ou une autre unité structurelle distincte de l'organisation, soit avec un employeur - un entrepreneur individuel, agissant sur la base du statut d'une organisation entièrement russe ou interrégionale syndicat ou sur la base de la charte de l'organisation syndicale primaire, adoptée conformément à la charte du syndicat respectif. Dans la structure de l'organisation syndicale primaire, des organisations syndicales de magasin, des groupes syndicaux ou d'autres subdivisions structurelles peuvent être constituées conformément à la charte du syndicat correspondant* ». – Sur l'organisation juridique du syndicalisme Russe, v. V. ZAVYALOVA-DELHOMME, « Partenariat social et droit des conventions et accords collectifs de travail en droit russe », PUAM 2014, spéc. p. 151 et s.

¹⁴⁰ Ibid., au par 1323.

¹⁴¹ A. VESELOV, « O rabochem dvizhenii » [Sur le mouvement syndical], *Russki Reporter*, 20 juin 2013, no 24 (302).

(maladie professionnelle). Le 25 août, les employés se sont mis en grève de la faim.

103 - Le 28 août à l'initiative de M. Urusov, les demandes ont été encore adressés à Alrosa. Les représentants de l'employeur ont commencé à proférer des menaces contre leur dirigeant syndical. La KTR¹⁴² précise que Valentin Urusov a été finalement appréhendé par des personnes en habits civils : « [...] qui l'ont battu, traîné à l'intérieur d'une voiture après lui avoir passé des menottes, et ont glissé un paquet contenant des stupéfiants dans sa poche. Il est apparu par la suite que ces personnes étaient des fonctionnaires du Département de lutte contre les stupéfiants de Mirny ». M. Urusov a été arrêté le 13 septembre 2008 pour soupçon de détention de stupéfiants et condamné à six ans d'emprisonnement.

104 – Le cas a été considéré comme très complexe par le gouvernement et le 11 août 2011, le Bureau international du Travail a envoyé une mission technique dans le pays afin d'examiner la plainte sur place. L'objectif a été de aider a mieux comprendre la situation conflictuelle en invitant les parties à un dialogue ouvert.

105 – Il est intéressant de relever que, parmi les recommandations du CLS adressées au gouvernement russe dans le cadre de cette affaire, que celle concernant l'enquête sur l'inculpation de Valentin Urusov et celle relative à l'adoption de mesures en vue de sa libération ont été partiellement mise en œuvre. À la suite de négociations entre le KTR et le gouvernement de la Fédération de Russie, la procédure de libération anticipée de Valentin Urusov a été lancée en remplaçant une partie de la peine de prison non expirée par une amende. 15 mars 2013, Valentin Urusov a été libéré sur décision du tribunal de

¹⁴² Confédération du travail de Russie

district de Khangales de la République de Sakha (Yakoutie)¹⁴³. Sur décision du tribunal de district de Khangalassky, la part de peine non encore purgée a été remplacée par une peine plus légère. Cependant, malgré les recommandations du CLS, une enquête indépendante sur l'affaire concernant son lien possible avec l'activité syndicale de Valentin Urusov et une vérification en bonne et due forme de la version selon laquelle la procédure pénale avait été utilisée à des fins de poursuites pour activité syndicale n'ont jamais été menées par les autorités compétentes¹⁴⁴.

106 - Dans les régimes hybrides, comme la Russie, les interactions dans la gestion des conflits est régie par des « règles » non écrites qui ne sont pas fixées par le droit officiel. Les citoyens et les autorités en conflit n'agissent pas sur la base du droit, mais sur la base de relations personnelles, et dans un rapport d'autorité. Dans le cas analysé, le dirigeant d'un syndicat indépendant a été confronté à la persécution de son employeur, une société quasi étatique qui utilise la force d'État pour éteindre les contestations sociales.

107 - Parallèlement, l'État ne remplit pas les fonctions d'arbitre et de garant de l'exécution des accords entre les parties en litige. Le vrai facteur de résolution des conflits n'est pas la loi, mais la capacité si précieuse des parties au conflit de défendre leurs intérêts en cas de confrontation. Les moyens d'« imposition de la paix » reposent sur un « droit du fort » informel déguisé de l'apparence de légalité, qui peut également inclure une violence directe

¹⁴³ International Center for Trade Union Rights, *International Union Rights*, Vol. 20, No. 1, Aviation Industry, 2013, pp. 25-28.

¹⁴⁴ CLS, Suites données aux recommandations du Comité et du Conseil d'administration, Rapport No. 375, Juin 2013, au par 127.

(politico-administrative ou pénale)¹⁴⁵. Dans le cas M. Urusov, celui-ci était détenu pour le trafic des stupéfiants (apparence de légalité) alors, qu'il était devenu une menace à la pratique déloyale de l'employeur.

108 - Il existe aussi un deuxième facteur à l'origine de tels cas : il est relatif au problème de la mesure de la qualité du travail des policiers russes. À l'heure actuelle, la base de l'évaluation des activités de la police repose sur des rapports statistiques générés par la police elle-même, reflétant principalement le niveau de criminalité et la détection des crimes. Les indicateurs doivent augmenter chaque année par rapport à celle précédant dans chacun des commissariats¹⁴⁶. D'après la description du système, il ressort en évidence qu'il s'agit d'un mécanisme de réglementation stricte des activités des policiers, et ce mécanisme a ses propres défauts.

L'un des premiers inconvénients du système, auquel les chercheurs prêtent attention, est qu'il favorise la substitution d'objectifs formels à l'activité réelle : il met en évidence la poursuite d'indicateurs plutôt que le travail efficace¹⁴⁷.

Ainsi, lorsqu'ils décident de la répartition de leur temps et de leurs efforts, les policiers commencent à jouer le rôle d'agents économiques. Il devient plus rentable pour un policier de traiter ou de prévenir les types d'infractions les plus simples, ce qui permet de démontrer de bons indicateurs quantitatifs dans les rapports. Ainsi, les infractions complexes et coûteuses restent généralement non résolues.

¹⁴⁵ A. ALEJNIKOV, A. PINKEVICH, *La spécificité conflictuelle des régimes hybrides : le cas de la Russie*, Vestnik SpbGU, Ser.15, no 3, 2015, p.88.

¹⁴⁶ E.BERDYSHEVA, « L'épée à double tranchant »: le système d'évaluation de l'efficacité des organismes d'application de la loi APPG+1 dans la perception des salariés, Conseil en gestion, *Personne. Communauté. Gestion*, No 1, 2013, p.127.

¹⁴⁷ Ibid., p. 131.

Deuxièmement, le système influe sur le style de travail des policiers, ce qui mène au suivi du principe « *découvrir un crime à tout prix* », comme le révèlent certains auteurs : les cas de « *torture dans la police, d'intimidation, de falsification de preuves matérielles (...) s'expliquent non pas par le sadisme de la police et même pas par la volonté de gagner du temps et des efforts, mais par la précipitation et une situation de pression. Il est important non seulement de démasquer la personne, mais de le faire le plus rapidement possible*¹⁴⁸ ».

109 - La violation des règles formelles n'est pas rare dans la pratique policière. Les chercheurs voient dans telle attitude « *un rudiment de la compréhension soviétique du droit, lorsque la loi est perçue comme un instrument de lutte politique, ce qui signifie qu'elle peut être violée de temps en temps pour des raisons de nécessité politique ou simplement pour de bons rapports*¹⁴⁹. » La réticence à surestimer a priori les indices donne lieu à des pratiques telles que le refus d'enregistrer des infractions individuelles ou de les enregistrer sous le couvert d'autres crimes.

110 - Ainsi, l'état actuel de la légalité dans le domaine de la preuve est extrêmement défavorable, comme en témoignent les indicateurs statistiques de l'application de l'art. 303 du Code pénal de la Fédération de Russie, établissant la responsabilité pour la falsification des preuves et des résultats des activités

¹⁴⁸ J. PANEJAH, Les effets transactionnelles d'une réglementation stricte aux intersections des organisations. Sur l'exemple du système répressif russe, *Politija*, 2011. No 2 (61), p.45.

¹⁴⁹ B. GLADAREV, Conditions de service et statut social des officiers de police de base: une esquisse sociologique pour l'anniversaire, *Télescope*, 2008, No1, p.34.

de recherche opérationnelle¹⁵⁰. Le taux de la falsification des preuves et des résultats de l'activité est très préoccupant car, même un seul fait de violation de la procédure, jette automatiquement un doute sur la légalité de la décision finale du tribunal. Ceci causant *in fine* un préjudice disproportionné aux participants au processus et aux intérêts judiciaires. Alexander Mikhailov, membre du Conseil pour la politique étrangère et de défense, général du FSB, qualifie lui-même certaines activités des agents d'actes absurdes :

«...lorsque les policiers eux-mêmes ont semé et cultivé du chanvre sur les îles de Volga afin de donner des drogues pour commettre une fraude. Il s'agit d'un système dirigé contre le principe fondamental de la loi - la protection des droits des citoyens. Quand une personne n'est rien et que le résultat est tout. Des drogues sont créées pour combler les lacunes et les enregistrer dans le rapport en cas d'« insuffisance » de drogues saisies¹⁵¹ ».

111 - Ainsi, c'est un système qui provoque les cas d'arrestations comme celui de M. Urusov qui sape les fondements du procès équitable et de la liberté syndicale. Le CLS dans ce cas, a pu devenir un catalyseur. Il a pu favoriser la réintégration (partielle) d'un dirigeant syndical dans ses droits, mais reste incapable de changer le système établi. Mais le temps de la réaction, le mal est souvent fait (trajectoire de vie, dégâts familiaux, préjudices professionnels et image médiatique).

¹⁵⁰ I.V. PAVLIUTKIN, Universités, classements et marché: effets institutionnels des classements dans le domaine de l'enseignement supérieur, *Questions d'éducation*, 2010. No 1., p.78.

¹⁵¹ E. BERDYSHEVA, « L'épée à double tranchant »: le système d'évaluation de l'efficacité des organismes d'application de la loi APPG+1 dans la perception des salariés, Conseil en gestion, *Personne. Communauté. Gestion*, No 1, 2013, p.127.

112 - Après sa libération, Valentin Urusov a annoncé qu'il continuerait le travail syndical actif. Depuis avril 2013, Valentin Urusov est le coordinateur de l'organisation de projets de syndicats dans le domaine budgétaire de la Confédération du travail de Russie. Depuis septembre de la même année, il dirige le Centre pour la protection des droits syndicaux. Il est devenu lauréat du prestigieux prix syndical Arthur Svensson pour 2013. Le prix international Svensson récompense les réalisations des syndicalistes, des syndicats et de leurs associations dans la lutte pour les droits des travailleurs. Il est fondé par les plus grands syndicats norvégiens et est décerné chaque année. La cérémonie de remise des prix de Valentin Urusov a eu lieu le 19 juin 2013 à Oslo (Norvège). Le récipiendaire a fait don de la partie monétaire du prix à la création du Centre pour la protection des droits syndicaux.

Section 2 – La clôture de cas irrésolus

113 - Le Comité de la liberté syndicale, avec ses propres moyens, ne peut pas toujours influencer la réaction des instances internes (ni leur rapidité). Il n'a d'ailleurs pas de mandat pour investiguer et traiter un cas qui manquerait d'éléments de preuve. Il n'a donc pas vocation à se substituer aux organes internes chargés d'une instruction dont la défaillance serait imputable à la faute du gouvernement. Par conséquent, le CLS ne parvient pas systématiquement à résoudre certaines situations conflictuelles, lorsqu'il s'agit d'apprécier la portée exacte du comportement des États concernés dans les cas d'atteintes à la vie et sécurité des syndicalistes. On peut identifier deux grandes causes de difficulté à la réalisation de la mission du CLS. La première vient du fait qu'il se heurte à la compréhension et aux mécanismes de procédures internes complexes, issus de systèmes de droit relevant de traditions hétérogènes (§1) ; la seconde, porte sur l'accès à la preuve qui demeure, la plupart du temps, un défi majeur (§ 2).

§1 – La complexité des procédures internes

114 - Parfois, le dialogue entre le CLS et le gouvernement peine à être instauré en raison de procédures internes longues et complexes. Les tribunaux internes peuvent être surchargés, ce qui cause des retards ne permettant pas aux gouvernements de formuler des réponses utiles au Comité¹⁵². Ce constat est généralisable, spécialement s'agissant des pays dont le développement est le moins avancé. Il est aussi présent s'agissant des membres du BRICS.

115 – L'exemple indien est révélateur. L'impact global de l'augmentation des recours à effet suspensif pour saisir les tribunaux d'appel, les hautes cours et la Cour suprême, couplé à l'utilisation croissante d'injonctions et d'autres obstacles concomitants, a conduit à la spirale des frais juridiques des entreprises indiennes. En conséquence, l'arbitrage est une option possible, mais même les arbitrages en Inde ont été en proie à des coûts élevés et à de terribles retards, ce qui maintient l'arbitrage hors de la portée du citoyen ordinaire¹⁵³.

116 - Dans le cas No 2962¹⁵⁴ concernant l'Inde, le Comité constate avec une profonde préoccupation que, le gouvernement a été incapable de résoudre le cas pendant plus de six ans. Il a rappelé l'importance qu'il attache à ce que les procédures soient réalisées rapidement et souligne que une telle lenteur peut

¹⁵² S.PAHLE, What difference does the International Labour Organisation make? Freedom of association norms, supervision and promotion vis-a`-vis Brazil, *Labor History*, Vol. 55, No. 4, 2014, p.467

¹⁵³ <https://www.drishtias.com/daily-updates/daily-news-editorials/wish-list-for-judiciary>

¹⁵⁴ CLS, Plainte présentée par la Centrale des Syndicats indiens contre le gouvernement l'Inde, Cas no 2758 (Inde), 28 mai 2012.

être considéré comme un déni de justice. La situation conflictuelle peut avoir des changements de sorte qu'il devient impossible de mesurer le dommage et de faire une réparation adéquate.

117 – Dans le cas No 3184¹⁵⁵ concernant ensuite la Chine, le Comité a prié quelques fois le gouvernement de répondre aux allégations relatives à l'exercice pratique du droit de grève, mais le CLS n'a pas reçu de réponse depuis plus de 4 ans !

118 - L'exemple du cas no 2156¹⁵⁶, concernant le Brésil, s'avère également illustratif de la difficulté. Ce cas a été fermé par le Comité alors même que le jugement interne définitif n'a pas encore été prononcé.

119 - Les détails de la plainte sont les suivants. Dans sa communication de 2001, la Confédération internationale des syndicats libres annonce l'assassinat de Carlos Alberto Santos Oliveira (Gato), président du Syndicat des travailleurs de la citriculture de Sergipe le 22 septembre 2001 par cinq tueurs à gage.

120 - Dans des communications du 13 novembre et 27 décembre 2001, le gouvernement note que les corps administratifs ont ouvert une enquête. A ce titre, il apparaissait que des indices attestaient que l'attentat avait été motivé par les activités syndicales de la victime¹⁵⁷. L'affaire prenait donc une tournure politique particulière.

¹⁵⁵ CLS, *Plainte présentée par la Confédération syndicale internationale contre le gouvernement de la Chine*, Cas no 2758 (Chine), 15 février 2016.

¹⁵⁶ CLS, *Plainte présentée par la Confédération internationale des syndicats libres contre le gouvernement du Brésil*, Cas no 2156 (Brésil), 04 octobre 2001.

¹⁵⁷ *Ibid.*, au par 201.

121 - Dans sa recommandation, le Comité a demandé au gouvernement de veiller à ce que les recherches des coupables soient menées rapidement et que ces personnes soient sanctionnées avec toute la rigueur de la loi. Il a demandé au gouvernement de le tenir informé de l'évolution des procédures judiciaires. Par une communication du 12 septembre 2005, le gouvernement fait savoir que le Procureur général a présenté, le 29 avril 2005, les motifs d'accusation contre les personnes inculpées en tant qu'auteurs du délit d'homicide doublement qualifié. Cependant, le jugement définitif se fait attendre. Il n'a pas été adressé au Comité car l'affaire interne est restée en souffrance en raison de l'exercice de voies de recours. L'appel a été jugé en février 2014, et la condamnation a été confirmée. Mais l'un des accusés, José Nilton dos Santos, a présenté un nouveau recours devant le Tribunal Supérieur de Justice (équivalent de la chambre criminelle de la Cour de cassation en France). Cet « appel » a été en cours de traitement depuis novembre 2014¹⁵⁸. Mais finalement, la police civile a arrêté José Nilton dos Santos à la suite de l'exécution d'un mandat d'arrêt définitif émis par le juge de Pedrinhas qui date du novembre 2019. Il a été condamné à sept ans de prison pour meurtre après 18 ans d'attente.

122 - Pareille situation, incluant des délais très élevés, n'est pas exceptionnelle au Brésil, d'autant que le Tribunal Supérieur de Justice a un grand nombre de dossier à trancher¹⁵⁹. L'encombrement est récurrent. Des cas comme celui-là ne fait pas exception au regard de la surcharge du système judiciaire brésilien, qui a compté 80 millions de poursuites selon le rapport de

¹⁵⁸ Brésil, Tribunal de Justice, REsp n. 1.496.113/SE.

¹⁵⁹ E. AMADEO, J.M. CAMARGO, *Labour Legislation and Institutional Aspects of the Brazilian Labour Market*, *Labour*, Vol.7, 2007.

2018 Justiça em Números (« Justice en chiffres »)¹⁶⁰. Le nombre de poursuites au Brésil pour 1 000 habitants est presque cinq fois plus élevé qu'en Allemagne, en Suède, en Autriche et en Israël. En raison de cette judiciarisation manifeste, le taux de congestion dans les tribunaux du pays dépasse 70%, ce qui rend possible que des poursuites mineures comme celles majeures prennent des années pour être jugées.

123 - L'un des indicateurs déterminés par l'indice de classement économique établi par *The Heritage Foundation* repose sur l'efficacité judiciaire. Dans cette catégorie, le Brésil a un score de seulement 46,7. Elle est qualifiée d'« étouffée »¹⁶¹ (selon les termes de l'analyse), ce qui montre simplement en chiffres l'inefficacité des tribunaux brésiliens.

124 – Par comparaison, le système judiciaire en Russie est classé 44,4 (étouffé) ; le pouvoir judiciaire manque d'indépendance, la corruption est omniprésente dans le gouvernement autoritaire hautement centralisé. La Chine 76,3 (plutôt libre) ; les agences gouvernementales et le Parti communiste chinois ont une forte influence sur le système judiciaire. Les tribunaux n'ont pas la formation nécessaire pour comprendre les différends complexes et fonctionner de manière transparente. La corruption reste endémique. L'Inde 64,1 (modérément libre) - le pouvoir judiciaire est caractérisé comme indépendant, mais les tribunaux de niveau inférieur manquent de personnel, de technologie et sont en proie à la corruption. La plupart des citoyens ont de grandes difficultés à obtenir justice. Les poursuites pour corruption n'ont été efficaces que parmi les échelons inférieurs de la bureaucratie ; les hauts fonctionnaires ont généralement été épargnés. Enfin, le système judiciaire en

¹⁶⁰<https://www.heritage.org/index/visualize?cnts=brazil&type=11>

¹⁶¹ 30-50 (étouffée), 50-60 (plutôt non libre), plus de 60 (plutôt libre).

Afrique du Sud est classé 38,0 (étouffé). L'Afrique du Sud bénéficie d'un cadre juridique solide et de tribunaux qui traitent les affaires judiciaires de manière fiable et compétente. Il existe un cadre anticorruption solide, mais les lois ne sont pas correctement appliquées et la responsabilité du secteur public est faible.

125 – Une réflexion sur ce sujet mérite ici une attention particulière. Luciana Yeung considère aussi que, lorsque le pouvoir judiciaire est excessivement utilisé par des justiciables à partir de cas mineurs, les justiciables de causes plus urgentes deviennent découragés et rechignent à saisir les tribunaux, au regard des lenteurs extrêmes de la justice¹⁶². Si les politiques d'accès s'avèrent illimitées, c'est-à-dire sans filtre, le résultat conduira à la surexploitation du système et donc à une dégradation substantielle des services fournis. Le système lui-même sera surchargé d'affaires, et bien que l'accès au système soit accordé, le service juridictionnel ne sera pas fourni en temps opportun, ou il sera fourni à une qualité bien inférieure ce qui conduit, selon l'expression consacrée, à la « *tragédie de la justice*¹⁶³ ».

126 - Étant donné que la plupart des affaires ne produisent pas de précédent ou de jurisprudence constante, alors que toutes les affaires déposées contribuent à la congestion des tribunaux, l'externalité négative de la congestion des tribunaux compense de loin toute valeur résultant de l'externalité positive de la production de précédents ou de jurisprudence. Ce constat peut être reporté sur l'affaire présentée.

¹⁶² L. YEUNG, Economic Analysis of Labor Law, New York, *Encyclopedia of Law and Economics*, 2017, p.4.

¹⁶³ I.T. GICO JR., The Tragedy of the Judiciary: An Inquiry into the Economic Nature of Law and Courts, *German Law Journal* 21, 2020, pp. 644–673.

127 - En dépit de ces lenteurs et d'autres dysfonctionnements juridictionnels, on peut cependant estimer que le Comité de la liberté syndicale de l'OIT a pu, si ce n'est influencer le gouvernement brésilien, du moins attirer l'attention sur le cas du meurtre d'un important dirigeant syndical¹⁶⁴. Pour autant, le CLS n'a pas eu vraiment d'influence sur le déroulé d'un procès interne s'avérant excessivement long, ce qui finalement laisse libre le gouvernement dans sa gestion plus ou moins contrôlée de l'évolution du procès lui-même et qui dépend des moyens affectés aux services de la Justice du pays.

128 – Ce cas d'assassinat d'un syndicaliste brésilien permet de souligner la position du Comité qui constate que *«l'assassinat de dirigeants syndicaux exige l'ouverture d'enquêtes judiciaires indépendantes en vue de faire pleinement et à bref délai la lumière sur les faits et les circonstances dans lesquelles se sont produits ces faits, et ainsi, dans la mesure du possible, de déterminer les responsabilités, de sanctionner les coupables et d'empêcher que de tels faits se reproduisent»*.¹⁶⁵

§2 – L'absence d'éléments de preuve

129 – La question des cas irrésolus, on le sait, repose soit sur l'inefficacité du système judiciaire (que ses causes soit endogènes ou exogènes), mais aussi sur des préoccupations plus techniques relatives au régime de la preuve rapporté à la situation des syndicalistes placés dans un rapport de droit dysharmonique et déséquilibré. La question demeure cruciale. Les régimes

¹⁶⁴<https://www.f5news.com.br/cotidiano/policia-prende-um-dos-acusados-pela-morte-do-vereador-carlos-gato.html> - V. aussi : <https://2009-2017.state.gov/j/drl/rls/hrrpt/2003/27888.htm>

¹⁶⁵ Recueil de décisions et de principes du Comité de la liberté syndicale, 1996, quatrième édition, paragr. 51.

autoritaires et inquisitoriaux présentent, bien évidemment, un risque d'arbitraire accru sous couvert de la technique probatoire. Les illustrations s'avèrent nombreuses. Ainsi, dans la communication du 27 mai 2015¹⁶⁶, la KTR (Confédération du Travail Russe) explique que M. Leonid Tikhonov, président de la section locale du Syndicat russe des dockers (RPD) de l'entreprise portuaire «Vostochny Port» et Mme Bondareva, sa cheffe comptable, ont été victimes de violations de leurs droits syndicaux. Les circonstances de ces atteintes sont les suivantes.

En 2011, le comité d'organisation de la section locale du syndicat a décidé d'acheter des souvenirs pour les enfants des membres syndicaux et de remettre un montant de 500 roubles aux membres syndicaux à titre de cadeau du nouvel an. Néanmoins, des comités syndicaux ont, par la suite, acheté des cadeaux en nature qu'ils ont offerts à leurs membres¹⁶⁷. En 2012, une conférence de travailleurs au sein de l'entreprise, a décidé d'appeler l'employeur à augmenter les salaires, compte tenu du fait qu'il n'y avait pas eu de hausse depuis plus de deux ans. Le 2 juin 2012, constatant une hausse du chiffre d'affaires et des dividendes des actionnaires de l'entreprise, la section locale syndicale a tenu une réunion de protestation.

130 - L'organisation plaignante allègue que, le 19 juin 2012, des policiers ont entrés le bureau et pris les documents syndicaux en violation des règles de procédure applicables. Ensuite, à cette date, des poursuites pénales ont été engagées contre M. Tikhonov et Mme Bondareva. et ces personnes ont été accusés pour le détournement des fonds le 15 décembre 2014¹⁶⁸.

¹⁶⁶ CLS, *Plainte présentée par la Confédération internationale des syndicats libres contre le gouvernement de la Fédération de Russie*, Cas no 3145 (Russie, Fédération de), 27 mai 2015.

¹⁶⁷ Ibid., au par 725.

¹⁶⁸ Ibid., au par. 733.

132 - Dans sa communication du 24 novembre 2015, le gouvernement fait remarquer que la majorité des des témoins de cette affaire ont déclaré d'avoir reçu des cadeaux alors que le Comité souligne que ces personnes ont témoigné sous la menace de licenciement. Le Comité souligne que le Code Pénale russe prévoit une variété de sanctions autres que la détention pour une infraction de ce type et a attiré l'attention du gouvernement sur l'importance qu'il faut accorder au principe selon lequel il faut « *non seulement que justice soit rendue, mais encore qu'elle soit ainsi perçue* ¹⁶⁹ ».

133 - L'analyse approfondie du cas ¹⁷⁰ a montré néanmoins, que la sentence concernant M. Tikhonov a été rendue avec des violations graves de la législation en vigueur. La partie plaignante affirme que Leonid Tikhonov a détourné l'argent transféré au syndicat par l'employeur conformément à la convention collective régissant les activités culturelles et sportives collectives. Il est à noter que la victime, dans cette affaire, était l'employeur - Vostochny Port OJSC. Et c'est bien le directeur général du port (A. Lazarev) qui a envoyé une demande aux organismes chargés de l'application de la loi sur la base desquels la procédure pénale avait été engagée. Or, la Cour constitutionnelle de la Fédération de Russie a affirmé, à plusieurs reprises, que la nature de la victime en tant que participant à une procédure pénale était déterminée par le fait que le préjudice lui avait été causé personnellement. Donc, à la lumière de l'art. 160 du Code pénal de la Fédération de Russie (appropriation illicite ou

¹⁶⁹ Ibid., au par. 756.

¹⁷⁰ Russie, Tribunal de la ville de Nakhodka, Primorsky territoire, arrêt no 1-38-14 du 15 décembre 2014.

détournement de fonds), le dommage devait être causé directement au propriétaire qui en est la victime¹⁷¹.

134 - Conformément à la loi fédérale no 161-FZ du 27 juin 2011 sur le système de paiement national, le moment du transfert de fonds sur un compte est le moment du transfert de propriété de ces fonds d'une personne à une autre. Par conséquent, l'argent transféré par l'employeur, depuis le compte du port de Vostochny OJSC RPD, à l'organisation syndicale publique primaire du port de Vostochny aux fins d'événements culturels, sportifs et récréatifs de masse, relève de la propriété du syndicat. Selon l'art. 24 de la loi fédérale du 12 janvier 1996 no 10-FZ « *Sur les syndicats, leurs droits et garanties d'activité* », le contrôle financier des fonds syndicaux par les autorités exécutives n'a pas vocation apporter atteinte à l'indépendance des activités (financières) des syndicats. Le contrôle sur l'utilisation cible des biens du Vostochny Port OJSC RPD pouvait relever des prérogatives de la commission d'audit du syndicat lui-même. Ainsi, seul le syndicat, et non l'employeur, pouvait être considéré comme victime dans ce cas allégué de détournement de fonds¹⁷².

135 – De plus, les travailleurs, dont les intérêts sont représentés par le syndicat (et leur dirigeant syndical, ici Leonid Tikhonov), n'ont formulé aucune plainte. Bien mieux, la commission d'audit du syndicat russe des dockers n'a relevé aucune violation de l'utilisation de ces sommes par l'organisation syndicale intéressée. Il s'en déduit que le tribunal de la ville de Nakhodka a déterminé de manière inappropriée le danger que représentaient les actes de M.

¹⁷¹ T. SOSHIKOVA, Fondements constitutionnels et juridiques des activités des syndicats, *Droit du travail en Russie et à l'étranger*, N 4. 2013, p. 32.

¹⁷² N. LYUTOV, E. GERASIMOVA, *Normes internationales du travail et législation du travail russe*, 2e éd., Moscou, Centre des droits sociaux et du travail, 2015, p.163.

Tikhonov pour le public. Certes, le Comité de la liberté syndicale a pu traiter le dossier pour en déduire un manquement au droit OIT. Pour autant, il n'a pas été en mesure de procéder à une analyse approfondie de l'application en droit et en fait du droit interne en raison de ce déficit probatoire. Cela permet de relever les limites de ses prérogatives pour résoudre le conflit et aider les syndicalistes accusés pour leurs activités syndicales dans les pays comme la Russie.

Chapitre 2 – Les mesures prises en cas de licenciement

136 - Selon l'art. 1 de la Convention OIT no 98, les travailleurs doivent « *bénéficier d'une protection adéquate contre tous actes de discrimination tendant à porter atteinte à la liberté syndicale en matière d'emploi* ». Cela signifie que, l'emploi ne peut pas être subordonné à la condition de non affiliation à un syndicat et le travailleur ne doit pas subir de préjudice en raison de son affiliation syndicale et ces activités syndicales durant les heures de travail. Il a pu être possible d'identifier 26 affaires qui concernent les cas de licenciement des syndicalistes dans les pays BRICS. La majorité des cas concerne l'Inde (14 cas) et le Brésil (10 cas). Un nombre significatif de cas (16) a été résolu en se soldant par la réintégration des syndicalistes concernés. Cependant, certaines affaires sont restées irrésolues en raison d'obstacles internes représentant, ici, un intérêt particulier pour notre analyse.

Dans ce contexte, il apparaît cependant que les recommandations du CLS identifiées comme adressées à différents membres du groupe des BRICS n'ont pas réellement aidé à restaurer les droits des salariés concernés, spécialement lorsque le traitement de l'affaire s'éternisait (Section 1). Cependant, on relève une certaine influence dans l'hypothèse de la

réintégration des syndicalistes, spécialement dans un contexte où les parties en cause choisissent un mode de règlement amiable (Section 2).

Section 1 – Une influence éprouvée par le temps

137 - Parfois, il apparaît que les recommandations du Comité dans le domaine de licenciement des syndicalistes ne donnent pas de résultat pertinent en raison de la réaction très lente des parties (et des institutions concernées). Soit les juridictions internes n'arrivent pas à trancher le grand nombre de plaintes conduisant à des dénis de justice (Paragraphe 1), soit le cas reste irrésolu notamment à cause du silence ou du déficit de la partie plaignante dans le traitement des formalités mises à sa charge. Ce constat vaut aussi lorsque le syndicat plaignant peine à être efficace pour transmettre les informations qui lui sont demandées, ce qui peut amener le CLS à clôturer le cas et à renvoyer le plaignant vers les autorités nationales (Paragraphe 2).

§1 – Le cas de déni de justice

138 - Dans le cas No 2512 concernant l'Inde, l'organisation plaignante (le Syndicat des travailleurs unis de MRF¹⁷³) allègue que ses membres ont été victimes d'actes de discrimination antisyndicale. Au moins 64 avis notifications menaçantes ont été adressées entre 2004 et 2007 par la direction aux membres du syndicat.

139 - L'organisation plaignante allègue que en février 2007, lorsque l'entreprise a appris qu'elle a saisi le Comité de la liberté syndicale, elle a informé les travailleurs du fait que ses décisions n'avaient aucune nature contraignante¹⁷⁴. Du reste, la direction a menacé de licencier les travailleurs affiliés et des travailleurs ayant signé la plainte OIT.

140 – Dans ce contexte, le Comité a rappelé que *«Nul ne doit faire l'objet d'une discrimination ou subir un préjudice dans l'emploi en raison de son affiliation ou de ses activités syndicales légitimes, et les responsables de tels actes doivent être punis »*¹⁷⁵. Il rappelle en outre qu'un des principes fondamentaux de la liberté syndicale est que *«les travailleurs doivent bénéficier d'une protection adéquate contre tous actes de discrimination tendant à porter atteinte à la liberté syndicale en matière d'emploi, de licenciement, de transfert, de rétrogradation et autres actes préjudiciables»*¹⁷⁶.

¹⁷³ CLS, Plainte présentée par le Syndicat des travailleurs unis de MRF contre le gouvernement de l'Inde, Cas no 2512 (Inde), 21 août 2006.

¹⁷⁴ K. SANKARAN, Fundamental Principles and Rights at Work: India and the ILO, *Economic and Political Weekly*, Vol. 46, No. 10, 2011, p.69.

¹⁷⁵ CLS, Plainte présentée par le Syndicat des travailleurs unis de MRF contre le gouvernement de l'Inde, Cas no 2512 (Inde), au par. 895.

¹⁷⁶ Recueil de décisions et de principes du Comité de la liberté syndicale, cinquième édition 2006, paragr. 769, 772 et 799.

141 – Cela étant posé, le Comité a demandé le gouvernement de mener une enquête indépendante et de réintégrer les travailleurs licenciés en payant les indemnités y compris les salaires non perçus¹⁷⁷.

142 - Dans une recommandation ultérieure, le Comité a regretté profondément que deux cas aient été toujours en instance devant la Haute Cour de Madras bien que près de dix ans se soient écoulés¹⁷⁸. Le Comité a souligné que une telle attitude du gouvernement constitue un déni de justice, et que les affaires devraient être conclues sans délai supplémentaire.

143 - Dans une communication de 2010, le gouvernement indien a admis que les 31 procédures pour licenciement étaient encore en instance. Étant donné le délai extrêmement long des procès, le Comité a prié le gouvernement de veiller à ce que les décisions rendues en première instance qui ordonnent la réintégration des travailleurs soient appliquées en attendant l'examen de la procédure d'appel¹⁷⁹. Pourtant, en dépit de cette injonction ferme, le gouvernement n'est pas arrivé à résoudre la situation conflictuelle ni par ses propres moyens ni en s'appuyant sur l'autorité des organes de l'OIT. C'est qu'en effet, le système judiciaire indien a désespérément besoin de trouver les outils pour mener à bien les affaires judiciaires de manière plus efficace et plus rapide. Le problème demeure endémique dans ce pays. Il est important de souligner que la tâche principale de la magistrature est d'entendre et de trancher les affaires de manière équitable et opportune, à des coûts raisonnables. Ce faisant, il apparaît que le processus judiciaire est notoirement

¹⁷⁷ Ibid., paragr. 897.

¹⁷⁸ Ibid., paragr. 827.

¹⁷⁹ Suites données aux recommandations du Comité et du Conseil d'administration, Rapport No 376, October 2015, par.40.

déficient. Le juge Krishna Iyer a ainsi déclaré dans son livre «*Droit, avocats et justice*» que le système judiciaire indien avait 200 ans de retard par rapport aux pays développés. L'ancien CJI (*Chief Justice of India*), M. Lodha, avait également déclaré que la justice indienne était terriblement surchargée et que le traitement des affaires est pratiquement devenu incontrôlé¹⁸⁰.

144 - La plupart des cas durent plusieurs années, sans parvenir à une conclusion. La nomination des juges à des postes vacants dans divers tribunaux n'est qu'une des questions qui nécessitent une attention renouvelée. Dans de nombreux cas, les accusés passent plus de temps en prison que la période de punition pour leur crime. Les justiciables manquent régulièrement les dates d'audience, ce qui fait que les audiences sont reportées à plusieurs reprises. Une solution de contournement pourrait être d'utiliser la technologie pour rationaliser le processus judiciaire. L'Inde a déjà introduit le système des courts électroniques (dit « e-courts »)¹⁸¹. La prochaine étape serait l'introduction d'éléments d'intelligence artificielle. SA Bobde, en tant que le juge en chef de l'Inde, a déclaré que la Cour suprême avait proposé d'introduire un système d'IA qui contribuerait à une meilleure administration de la justice. Cependant, il a précisé que les gens ne devraient pas avoir l'impression que l'IA remplacerait un jour les juges.

145 - Des milliers d'affaires de nature assez similaire sont déposées chaque année. Grâce à l'IA, les juges peuvent être équipés de suffisamment d'informations sur les voies possibles que l'affaire pourrait emprunter pour

¹⁸⁰ P. JAIN, *Artificial Intelligence for sustainable and effective justice delivery in India*, *OIDA International Journal of Sustainable Development*, 11:06, 2018, p. 64.

¹⁸¹ <https://www.indianlegaltech.com/blog/strengthening-indian-courts-with-technology>

aider à un règlement plus rapide. La science des données et l'intelligence artificielle sont capables d'aider les juges en prédisant des informations vitales concernant une affaire en cours sur la base d'affaires antérieures de la même nature. Plusieurs détails de l'affaire tels que le nombre d'accusés, la date de dépôt de l'acte d'accusation, le nombre de témoins interrogés au stade de la preuve (etc.), qui sont enregistrés dans les commandes quotidiennes et le jugement final, peuvent être utilisés pour cette analyse. L'analyse de ces variables peut aider les juges à rendre de meilleures décisions stratégiques susceptibles de contribuer à réduire les retards dans une affaire. Mais ce n'est qu'une perspective, très générale, qui dépasse le seul cadre des procès concernant des activistes ou des syndicalistes.

146 - Ainsi nous pouvons souligner que, dans les cas de surcharge des juridictions nationales, le Comité de la liberté syndicale de l'OIT reste incapable d'influencer la résolution plus rapide de l'affaire concernant le licenciement des syndicalistes. Néanmoins, il continue à utiliser les outils des recommandations et des suivis périodiques du cas pour rappeler au gouvernement que la discrimination des employés fondée sur leur affiliation syndicale reste un acte inapproprié portant atteinte à l'existence même des syndicats et produit un déséquilibre des forces dans l'ensemble des rapports de travail.

§2 – Le renvoi faute d'informations suffisantes

147 - Dans la communication du 27 février 2015, l'Union des Travailleurs de Modelama (Inde) allègue des licenciements illégaux de la part de l'entreprise Modelama Exports¹⁸². Les travailleurs licenciés a cause de la formation d'un

¹⁸² CLS, Plainte présentée par le Modelama Workers Union, le 27 février 2015, Cas No 3125 (Inde).

syndicat indépendant ont été convoqués individuellement dans le bureau du DRH où ils ont été entourés par 10 à 12 personnes et ont été contraints de signer des documents après qu'il leur ait été expliqué qu'ils étaient licenciés en raison de leur qualité de dirigeants syndicaux. Le syndicat a déposé plusieurs demandes aux autorités du travail nationaux mais reçu aucune réponse.

148 - Le Comité a noté, dans sa réponse, qu'il trouve des atteintes à la liberté syndicale et regrette que le gouvernement ne participe pas dans le dialogue avec l'OIT. Le Comité souligne, de façon classique, que la discrimination antisyndicale « *est une des violations les plus graves de la liberté syndicale, puisqu'elle peut compromettre l'existence même des syndicats* » (cf. supra). Il a invité le gouvernement à prendre des mesures pour la réintégration de ces syndicalistes car ils ont été licenciés en violation des principes internationaux de la liberté syndicale.

149 - Dans sa réponse, le gouvernement a indiqué que l'enquête indépendante de l'état d'Haryana a constaté qu'il n'y avait pas d'augmentation statistique anormale du nombre de travailleurs ayant quitté leur emploi entre 2013 et 2015.

150 - Le Comité à son tour estime que, compte tenu des informations contradictoires et du temps écoulé, il est difficile d'établir les faits concernant la réalité des licenciements pour des motifs antisyndicaux, mais que la statistique nationale montre que le taux des licenciements dans l'industrie de vêtements est très élevé.

151 - Finalement, le cas a été clôturé à raison d'absence d'information supplémentaire de la part du syndicat. Il faut noter, à cet égard, que le Comité de la liberté syndicale n'intervient pas dans les affaires internes des entreprises

s'il constate que les moyens du syndicat ne sont pas proprement fondés. Les moyens d'influence du Comité se sont limités aux demandes de suivi des cas par le gouvernement. La partie demandeuse (le syndicat) est considérée comme une partie a priori intéressée et ouverte à un dialogue. Si ce n'est pas le cas, le Comité se limite à la recommandation de régler le conflit par les moyens nationaux internes¹⁸³.

Section 2 – L'influence du CLS sur le règlement amiable de différends

152 - Les recommandations du CLS peuvent aussi interférer dans le dialogue entre les parties concernées sans pour autant que l'affaire ait reçu un traitement (plus ou moins heureux) par les juridictions internes. Ce mode d'interaction peut concerner une forme de négociation ou des séances de médiation (Paragraphe 1) ou concerner encore les actes de réintégration qui suivent immédiatement la décision du Comité (Paragraphe 2).

§1 – La médiation après la saisine du CLS

153 – Concernant le Brésil, le cas n° 2773 est intéressant. Les faits sont suivants. Le syndicat des travailleurs des industries de la construction et du meuble de Bento Gonçalves a déposé une plainte auprès du CLS le 11 janvier 2010. L'organisation plaignante allègue que, le 16 juillet 2009, la société Artesano Móveis a licencié le dirigeant syndical, Fábio Guilherme de Oliveira, en violation des principes de la liberté syndicale. Son mandat est arrivé à échéance le 13 janvier 2010. Il a mené de nombreuses actions, défendu les intérêts des travailleurs de l'entreprise.

¹⁸³ CLS, Rapport définitif No.383, Octobre 2017, Cas No 3125 (Inde).

154 - L'organisation plaignante affirme que M. Fábio Guilherme de Oliveira n'a jamais commis de faute grave. D'après l'organisation plaignante, le licenciement de M. Oliveira est une sanction de l'employeur pour avoir mené des activités syndicales¹⁸⁴. Dans sa réponse, le Comité rappelle que :

« ... nul ne devrait faire l'objet de discrimination antisyndicale en raison de ses activités syndicales légitimes, et que la possibilité d'être réintégré dans leur poste de travail devrait être ouverte aux personnes qui ont été l'objet de discrimination antisyndicale et, dans les cas où une réintégration s'avère impossible, le gouvernement devrait veiller à ce que soit versée aux travailleurs concernés une indemnisation adéquate qui constituerait une sanction suffisamment dissuasive contre les licenciements antisyndicaux¹⁸⁵ ».

155 - Dans la communication du 29 septembre 2010, le gouvernement brésilien déclare que les parties ont conclu un accord et que le victime a été indemnisé. Le gouvernement a inclus le PV de la réunion de médiation du 30 août 2010.

156 – La médiation a aussi touché la question de réintégration du travailleur et l'entreprise a dit qu'il faut réfléchir car désormais cette personne ne travaille plus chez eux. Pour autant, l'interaction d'une plainte devant le CLS alors qu'une médiation était en cours apparaît très intéressante.

157 - La question suivante se pose après l'énoncé de ce cas : est-ce qu'une plainte déposée auprès du Comité de la liberté syndicale de l'OIT pourrait

¹⁸⁴ CLS, Plainte présentée par la Confédération nationale des travailleurs de l'industrie, le 11 janvier 2010, Cas No 2773 (Brésil).

¹⁸⁵ Voir Recueil, op. cit., paragr. 837 et 845.

favoriser le règlement amiable des différends entre un dirigeant syndical licencié et l'entreprise? On doit d'abord rappeler que l'art. 9 du CLT¹⁸⁶, alors applicable, ne prévoyait pas la possibilité de règlement des différends par des voies autres que judiciaires (des réformes ultérieures ont profondément modifié ce point). Les lois du travail brésiliennes sont rigides, complexes et confuses. Elles ont une tendance à couvrir tous les aspects de vie au travail, mais en générant de nombreuses contraintes et de multiples contradictions semant le doute sur leur sens exact pour les justiciables. Les textes génèrent une incertitude juridique, augmentent les coûts et incitent les parties de déposer des plaintes auprès des cours, alors même que le taux d'exécution (forcée ou volontaire) des décisions est très faible. Avant l'année 2017, les différends individuels ne pouvaient être résolus par la médiation, la négociation directe ou l'arbitrage, et nécessitaient l'intervention du tribunal¹⁸⁷.

158 - Ce système juridique obsolète aboutissait à une impasse. Le Tribunal Supérieur du Travail brésilien (TST) a été destinataire, en 2019, d'un nombre important de nouvelles affaires (407 565 à cette époque)¹⁸⁸. D'une manière générale, les cours brésiliennes traitent à peu près 2 millions de litiges. Cela signifie qu'en moyenne, 1% de la population brésilienne est directement concerné. Cela impose également des coûts énormes à l'économie de ce pays.

159 - Après la promulgation de la loi n ° 13,467 / 2017 (« Réforme du travail »), deux nouvelles institutions ont été créées. La première concerne *la durée de décharge annuelle*, par laquelle les employés et les employeurs peuvent,

¹⁸⁶ Consolidation des lois du travail (Code du Travail brésilien).

¹⁸⁷ <http://mediationblog.kluwerarbitration.com/2012/07/25/mediation-could-well-be-a-solution-to-a-more-modern-agile-and-efficient-framework-for-resolving-labour-disputes/>

¹⁸⁸ https://webfocus.tst.jus.br/ibi_apps/WFServlet?PG_REQTYPE=REDIRECT&PG_MR_saved=false&PG_Func=GETBINARY&PG_File=txjinnps.pdf

chaque année, fixer la durée de décharge et la libération de certaines obligations inhérente à contrat de travail en raison de la participation à l'activité d'une Union professionnelle ; la seconde concerne *la ratification de l'accord extrajudiciaire* (« *hors Cour* »), qui permet aux employés et aux employeurs de régler un accord sur les indemnités inhérentes au contrat de travail, devant la section de conciliation de la juridiction du travail.

160 - Ces deux institutions ont été introduites afin de privilégier le principe d'autonomie syndicale mais aussi de faire prévaloir les conditions négociées par les parties sur la législation¹⁸⁹. Le contentieux du travail au Brésil est surtout connu pour l'énorme quantité de poursuites intentées devant les tribunaux qui sont passablement encombrés. Un contexte culturel participe de l'explication de ce phénomène. On retiendra quelques idées fortes. Premièrement, les tribunaux d'Amérique latine sont généralement bienveillants avec les employés, et il est donc « relativement » fréquent d'obtenir un jugement favorable (constat qui ne doit pas occulter le faible taux d'exécution). Deuxièmement, d'un point de vue culturel, les employés brésiliens sont proactifs en déposant des plaintes devant les tribunaux et ont tendance à ne pas vraiment considérer le règlement à l'amiable comme une option¹⁹⁰.

¹⁸⁹ A.L. PINKE RIBEIRO DE PAIVA, S. NEVES FERREIRA PIAUÍ, *Brazil: Alternative Forms Of Settlement Of Labor Disputes (Or Non-Judicialization Of Conflicts)*, Araujo e Policastro Advogados, 2018. - <https://www.mondaq.com/brazil/employee-rights-labour-relations/732682/alternative-forms-of-settlement-of-labor-disputes-or-non-judicialization-of-conflicts>

¹⁹⁰ Y.SUN, *Understanding the Landscape of Labor Dispute Resolution in Brazil*, CPR Institute, 2020. <https://blog.cpradr.org/2020/06/26/understanding-the-landscape-of-labor-dispute-resolution-in-brazil/>

161 - La réforme du travail de 2017 a été introduite dans ce contexte. Comme l'a noté Fabio Chong de Lima¹⁹¹, avant cette modification radicale du Code du travail brésilien, les méthodes alternatives de règlement des différends n'ont pas été largement utilisées dans le monde du travail. En vertu de la nouvelle loi, les parties peuvent désormais convenir d'incorporer une clause compromissoire dans le contrat de travail, avec une mise en garde: la rémunération des employés doit dépasser environ 12 000 BRL (soit environ 1837 €). Pourtant, comme l'a fait remarquer M. de Lima, c'était la première fois que les méthodes alternatives de résolution des conflits étaient acceptées par les autorités brésiliennes comme un moyen légitime de résoudre les conflits du travail, offrant ainsi aux employeurs une possibilité pour éviter les litiges se déroulant devant les juges de l'État. Pour certains, le fait que cette réforme apparemment essentielle n'ait eu lieu qu'en 2017 montre la méfiance du système judiciaire brésilien à l'égard des méthodes autres qui s'éloignent du circuit impliquant les cours de justices (système des « courts »).

162 – Reste qu'à présent, de plus en plus de chambres de médiation au Brésil ont été créées. Par exemple, les travailleurs du secteur des télécommunications peuvent désormais soumettre des demandes de médiation aux syndicats des télécommunications dans certaines circonstances. Le Banco do Brasil a également mis en œuvre un programme de médiation pour résoudre les plaintes d'harcèlement sexuel et moral, et a obtenu un succès significatif.

163 - La participation active des syndicats à la médiation renforce la confiance du système des règlement des différends. Aux États-Unis, les

¹⁹¹ L. SPERANDIO, Why is the Brazilian judiciary so expensive and slow? Gazeta do Povo, March 2019. <https://www.gazetadopovo.com.br/wisepup-news/why-is-the-brazilian-judiciary-so-expensive-and-slow/>

tribunaux invalident rarement un accord de règlement de médiation. Au Brésil, ces accords ne sont protégés par le principe de finalité que s'ils sont approuvés par les juges eux-mêmes (système d'homologation). C'est pourquoi les accords de médiation les plus efficaces sont créés dans les procédures de contentieux du travail où les tribunaux « poussent » les parties, généralement, avec des réclamations relativement modestes, à régler eux-mêmes¹⁹² leurs différends.

164 – Le processus de médiation prend généralement environ six à huit mois, tandis que les procédures judiciaires peuvent durer jusqu'à trois à quatre ans et peuvent entraîner des coûts représentant la moitié du montant total du litige. On peut en conclure que, à l'époque du cas CLS n° 2773, le règlement alternatif des différends du travail au Brésil n'ayant pas encore été institutionnalisé, le poids de l'intervention du CLS a dû se révéler d'autant plus sensible dans ce contexte en construction.

§2 – La réintégration des travailleurs

165 – La méconnaissance de la liberté syndicale dans les pays BRICS peut se manifester dans les licenciements des syndicalistes prononcés après leurs actions de lutte pour les droits des travailleurs, notamment sous forme de grèves. En matière de licenciement fondé sur le statut syndical du travailleur, le comité de la liberté syndicale a parfois réussi à traiter positivement certains cas. Ces succès peuvent être illustrés par les réintégrations dans leurs postes après la saisine de cet organe de contrôle de l'OIT.

166 - La question de la réintégration dans leur emploi des syndicalistes licenciés demeure un point central de leur protection. L'éviction des

¹⁹² Y. SUN, op. cit., p. 1.

syndicalistes est parfois un objectif visant à lutter contre l'implantation syndicale dans un collectif de travail. Cette stratégie est parfois construite par les entreprises privées. Mais les émanations de l'État (au sens large) et certains services essentiels, n'échappent pas forcément à cette critique. Ainsi, la Fédération panindienne des cheminots affirme, dans le cas No 589¹⁹³ concernant l'Inde, que le gouvernement tente de détruire le syndicalisme dans l'État. La partie plaignante se réfère aux événements du 19 septembre 1968 qui sont relatifs à une grève pacifique soutenant la fixation du salaire minima. L'entreprise, à son tour, a pris des mesures de suspension et de renvoi de nombreux travailleurs¹⁹⁴. L'affaire est ancienne mais révélatrice de la problématique.

167 - Dans sa communication en date du 14 mai 1970, le gouvernement indique qu'en février 1970, 87 employés étaient encore suspendus mais qu'en mars, il a été ordonné que tous les employés suspendus ou licenciés soient réintégrés. Ce cas historique est donc intéressant lorsqu'on met en perspective la justification fournie devant le CLS et les décisions internes prises en conséquence pour réagir sur ce front.

168 - Le cas No 2186 concerne la Chine. L'organisation plaignante indique que les 5 et 9 juillet 2001, que 51 pilotes ont été licenciés après la grève organisée par l'HKAOA¹⁹⁵ relative à des problèmes de rémunération. 58 employés ont été membres du syndicat. Les dirigeants ont été licenciés sans motif.

¹⁹³ CLS, Plainte présentée par la Confédération Fédération panindienne des cheminots, le 3 décembre 1968, Cas No 589 (Inde).

¹⁹⁴ Ibid., au par. 36.

¹⁹⁵ L'Association des cadres du personnel navigant de Hong-Kong

Dans une communication du 7 juin 2006, le gouvernement a indiqué que, les négociations ont produit des résultats positifs et l'employeur soit réintégré les pilotes soit les indemnisé. Le même constat peut donc être fait et cette réaction positive n'est pas sans relation avec l'obligation de l'Etat de justifier ses pratiques devant les organes de l'OIT.

169 – Le Brésil aussi offre des illustrations similaires. Ainsi, dans la communication du 31 août 1998 (Cas 2773¹⁹⁶), la Centrale unique des travailleurs (CUT) note que 1500 travailleurs ont été licenciés après la grève, y compris 500 dirigeants syndicaux. Lors de sa réunion de mars 2003, le Comité a reçu l'information relative à la réintégration de 54 travailleurs licenciés à la suite d'une grève organisée en septembre 1997, le gouvernement a inclus le document qui indique la réintégration de la majorité des employés après la décision de l'autorité judiciaire.

170 – Enfin, dans le cas No 833¹⁹⁷ (Inde), le plaignant déclare, que les travailleurs ont été licenciés en raison de la grève générale du 20 juin 1975 dans le Bengale occidental. Dans la communication du juin 1978, le gouvernement déclare que les syndicalistes qui ont été suspendus ont finalement repris leurs fonctions¹⁹⁸. Ces exemples sont illustratifs du phénomène. Pour briser une contestation sociale, l'entreprise n'hésite pas à procéder à des licenciements

¹⁹⁶ CLS, Plainte présentée par le Syndicat des travailleurs des industries de la construction et du meuble de Bento Gonçalves, le 11 janvier 2010, Cas No 2773 (Brésil).

¹⁹⁷ CLS, Plainte présentée par le Syndicat de l'usine de locomotives de Chittaranjan contre le gouvernement de l'Inde, Cas No 833 (Inde), 11 novembre 1975.

¹⁹⁸ Rapport où le Comité demande à être informé de l'évolution de la situation, Rapport No. 181, Juin 1978

discriminatoires de plusieurs syndicalistes. La rétorsion vise à casser la dynamique du mouvement contestataire. Le droit de grève (v. infra) est aussi directement altéré que les droits syndicaux. Mais il est intéressant de constater que ces communications réalisées à la suite de plainte devant le CLS produisent des effets en ce que l'État est obligé de faire état des avancées sur les cas soumis à examen. Et il y a des hypothèses où la réintégration est effectivement réalisée, ce qui est positif, mais sans que l'on sache, ensuite plus finement, comment s'effectue réellement cette réintégration et l'éventuel rattrapage de carrière que nécessiterait une juste et entière réparation.

Conclusion de la Partie I

171 - L'analyse des décisions du Comité de la liberté syndicale dans le domaine de protection de la personne au regard de son appartenance syndicale nous mène vers la conclusion suivante : des résultats positifs sont parfois obtenus dans les cas les plus graves, tels que les arrestations sur le fondement de l'activité syndicale et les atteintes à la sécurité et la santé des syndicalistes ayant même pu conduire à de mauvais traitement en prison. Les personnes concernées ont pu, parfois, être libérées après l'intervention du Comité. L'action du CLS n'est donc pas neutre. Elle peut aussi devenir motrice de la résolution des cas ou encore participer de la légitimation du développement de nouvelles institutions telles que, par exemple, la médiation dans le domaine des relations du travail au Brésil.

172 – Le constat des effets de son action devient en revanche franchement décevant dans les cas où le système juridique interne est lourd et lorsque les processus d'examen des causes et l'exercice des voies de recours peuvent prendre une dizaine d'années (le cas du Brésil). Le mandat officiel du Comité ne permet guère d'apporter d'améliorer une situation endémique. La question syndicale subit les affres d'une justice de droit commun dégradée pour l'ensemble du pays. La publicité du cas permet, au mieux, de stigmatiser des situations qui frisent le déni de justice et d'attirer le regard de la communauté internationale sur ces aspects plus généraux qui touchent aux droits fondamentaux et aux droits de l'Homme. Une situation pareille peut faire obstacle au développement de la pratique d'application de la loi et retarder l'adaptation nécessaire de la jurisprudence.

173 – Cela étant posée, et dans cette perspective, le mécanisme des forums syndicaux des BRICS pourraient constituer un mécanisme supplémentaire d'influence sur les gouvernements nationaux, notamment en s'appuyant sur les apports du droit international dérivé de l'action de l'OIT. Il serait donc souhaitable que le forum syndical accorde une attention particulière aux cas qui n'ont pas été résolus par le CLS et ce, même avant l'adoption de la décision attendue de la juridiction interne. Il faut souligner aussi que l'activité de cette coopération se base sur les principes d'égalité, de respect et de prise en compte des opinions de chacun des pays membres. Dans les BRICS, ses membres n'imposent rien aux autres. Lorsque les approches ne coïncident pas, un travail patient et minutieux est effectué pour les rapprocher. Une telle atmosphère ouverte et confiante contribue à la mise en œuvre consensuelle des tâches définies : les approches de la formation d'une culture du travail sûr dans les pays BRICS ; la réduction de la pauvreté grâce à la transformation sociale et économique ; l'avenir du monde du travail dans l'économie numérique (ex. Groupe « Économies des BRICS: transformation numérique et problèmes d'emploi à l'ère post-COVID19 » etc.).¹⁹⁹

¹⁹⁹ Les points abordés par ce groupe de travail sont :

1. La nécessité de promouvoir la solidarité mondiale contre la pandémie et de protéger la santé des personnes.
2. Le besoin de pratiquer un véritable multilatéralisme et de maintenir l'ordre international.
3. Le besoin d'aider à la reprise économique mondiale et de contribuer au développement mondial.
4. Le besoin d'aider à apaiser les conflits et les affrontements régionaux et de contribuer à la paix dans le monde.

174 – Il résulte de cette première partie de l'étude, que le respect des droits syndicaux est étroitement lié à la qualité du service de la Justice. Les défis sont immenses, spécialement dans les pays à forte densité de peuplement. Les pistes de décongestion des tribunaux du travail internes par l'utilisation de l'Intelligence Artificielle dans les cours indiennes donne à réfléchir, même si l'on est loin de leur réalisation concrète. Les machines utilisant l'IA peuvent aider les avocats et les juges à raccourcir le temps nécessaire pour réaliser diverses tâches, à différentes étapes d'un procès, en les aidant dans les étapes du processus de prise de décision. Elles pourraient ainsi contribuer à réduire le temps habituellement consommé dans une partie du processus judiciaire. Ce gain de temps signifierait inévitablement une meilleure efficacité dans le règlement des affaires, ce qui contribuerait en fin de compte, à faire baisser le coût temporel de l'accès au juge. Une telle perspective permettrait d'œuvrer en faveur d'une justice plus efficace et durable, spécialement au regard des enjeux de la massification des procès. Mais sera-t-elle juste et humaine ? C'est une autre question. Cette réflexion n'est pas propre à la justice sociale mais illustre à quel point celle-ci dépend des moyens alloués à la justice de droit commun. Il est intéressant de constater que cette question d'intérêt général se pose aussi, à partir du cas plus spécifique du respect des droits syndicaux, ce qui permet – via le CLS – de lui conférer une publicité internationale non négligeable pour inviter les États à envisager de s'engager sur la voie du progrès sur ces points.

175 - Un autre exemple plus spécifique concerne l'utilisation de la médiation dans les cas qui concernent les relations individuelles du travail, notamment les conflits impliquant des représentants syndicaux. La médiation dans la résolution des conflits individuels du travail vise à libérer partiellement les tribunaux du travail d'un grand nombre des litiges. L'un des objectifs de l'introduction de la médiation dans la pratique de la résolution des conflits est de réduire la charge de travail des juges et d'augmenter le nombre de décisions

volontaires. Il faut souligner que l'esprit de médiation lui-même fait écho au caractère libre et volontaire des décisions pris dans le cadre des BRICS. Un accord de médiation nécessite, pour son exécution, la mise en œuvre des principes du volontariat et de la bonne foi des parties (son homologation par un juge est naturellement une garantie d'efficacité). Ainsi, le règlement d'un conflit du travail au moyen d'une méthode alternative est l'un des domaines de développement récents les plus importants de la législation du travail. Il s'agit d'une nouvelle approche prometteuse pour améliorer la culture juridique des sujets de relations de travail. Elle nécessite une diffusion et l'étude sérieuse du contenu et des formes juridiques de médiation dans la résolution des conflits du travail, y compris lorsque les droits à rétablir relèvent de la catégorie des droits syndicaux.

PARTIE II - La protection de la négociation collective

176 - La compilation des décisions du CLS²⁰⁰ (en sa Partie 15) positionne le droit à la négociation collective au rang des droits fondamentaux. Il insiste en ces termes sur l'importance de ce droit :

« Le droit de négocier librement avec les employeurs au sujet des conditions de travail constitue un élément essentiel de la liberté syndicale, et les syndicats devraient avoir le droit, par le moyen de négociations collectives ou par tout autre moyen légal, de chercher à améliorer les conditions de vie et de travail de ceux qu'ils représentent, et les autorités publiques devraient s'abstenir de toute intervention de nature à limiter ce droit ou à entraver l'exercice légal. Toute intervention de ce genre semblerait une violation du principe selon lequel les organisations de travailleurs et d'employeurs ont le droit d'organiser leur gestion et leur activité et de formuler leur programme d'action²⁰¹ ».

177 – Cela étant posé, les violations de ce droit restent nombreuses. Elles peuvent prendre forme d'ingérences directes imputées aux gouvernements ou aux employeurs (Chapitre 1) ; s'y ajoutent aussi, de façon tout aussi insidieuses, des barrières légales entravant son exercice, y compris naturellement dans les pays du groupe des BRICS (Chapitre 2).

²⁰⁰ <https://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=NORMLEXPUB:70001:0::NO::>

²⁰¹ CLS, Recueil des décisions du Comité de la liberté syndicale, BIT, 2006, par.1232.

Chapitre 1

Les actes d'ingérence dans les négociations collectives

178 - Le domaine des négociations collectives est protégé par la Convention No 98 de l'OIT²⁰² qui pose le principe d'une protection adéquate contre tous les actes de discrimination et d'ingérence de la part d'un employeur et d'un gouvernement en ce domaine. En analysant les cas relatifs à l'ingérence dans les négociations collectives dans les BRICS, le CLS peut être amené à justifier – ici ou là – les actes du gouvernement (Section 1) ou, inversement, poser les termes et les conditions utiles pour contraindre un employeur à restaurer le droit violé (Section 2).

Section 1 – Les immixtions gouvernementales

179 - Les décisions analysées concernent les actions du gouvernement qui ont été considérées comme portant atteinte aux négociations collectives par la partie plaignante. Généralement, le CLS punit les actes d'ingérence du gouvernement ou les décisions unilatérales dans ce domaine, spécialement lorsque la question du droit de la négociation fait l'objet d'une procédure judiciaire interne. Il insiste alors sur la nécessité d'un procès libre et équilibré. Cependant, si les actes d'ingérence s'insèrent dans un processus plus global de changement du droit positif national, en faveur du droit de négociation, alors le Comité n'hésite pas à les justifier. Ces actes peuvent prendre la forme d'une demande de dénonciation de la convention collective en vigueur susceptible de mépriser des clauses conventionnelles (Paragraphe 1) ou d'une décision judiciaire contrariant le droit de négocier collectivement (Paragraphe 2).

²⁰² Sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949

§1 – La méconnaissance des clauses de l'accord collectif par l'administration

180 – Le Brésil fournit quelques cas qui intéressent ce premier aspect de l'atteinte à la liberté conventionnelle. Dans la communication du 16 octobre 1998, la Confédération nationale des travailleurs des transports maritimes, fluviaux et aériens, de la pêche et des ports (CONTTMAF) exprime en ces termes sa plainte déposée auprès du CLS :

« Le 1er septembre 1998, après de nombreuses menaces, le secrétaire exécutif du Groupe exécutif pour la modernisation des ports (GEMPO) a réuni les chefs d'entreprise du secteur portuaire dans une installation militaire de la ville de Porto Alegre et les a sommés de dénoncer immédiatement la convention collective signée d'un commun accord par les travailleurs et les employeurs. (...) le secrétaire exécutif a notamment fait valoir qu'il ne pouvait pas accepter cette convention et il a donné aux entreprises un délai de trente jours pour cesser de l'appliquer, sous peine de mesures coercitives (contrôle fiscal, retrait des autorisations, amendes) »²⁰³.

Le 14 avril 1999, le gouvernement brésilien explique qu'ils ont créé le Groupe exécutif pour la modernisation des ports (GEMPO) pour, notamment, veiller l'application de la loi no 8630/93²⁰⁴ sur la modernisation des ports. Pour justifier ce groupement créé à l'initiative du gouvernement, celui-ci exprime

²⁰³CLS, Plainte présentée par la Confédération nationale des travailleurs des transports maritimes, fluviaux et aériens, de la pêche et des ports contre le gouvernement du Brésil, Cas No 1997 (Brésil), 16 octobre 1998.

²⁰⁴ Brésil, Lei no 8630, de 25 de fevereiro de 1993. Dispõe sobre o regime jurídico da exploração dos portos organizados e das instituições portuárias e das outras providências. Diário Oficial da União, DF, pp. 2351.

combien la situation des ports est imputable aux organisations de salariés. Il indique expressément que :

« ... les directions syndicales ont fait obstacle à l'application de la loi susmentionnée afin d'empêcher tout changement d'une situation qui avait fini par s'imposer au fil des décennies. Cette situation était caractérisée par les abus inacceptables commis par les syndicats en vertu de la faculté que l'État leur avait confiée d'administrer la fourniture de main-d'œuvre temporaire, ce dont ils avaient profité pour défendre les intérêts de quelques-uns au détriment de l'immense majorité des travailleurs. Ces directions syndicales souhaitent maintenir cette situation ... parfois même par la conclusion d'accords et de conventions collectives qui violent de façon flagrante la législation du pays »²⁰⁵.

181 – Dans le but de comprendre ce conflit, des chercheurs brésiliens ont fait des études portant sur la perception de cette nouvelle loi par les personnes qui travaillent dans les ports. La perception des représentants sur les changements imposés est parfois perçue positivement, parfois négativement, mais, en général, ils comprennent que la loi a établi des relations de travail plus justes et équitables. Cette réforme a apporté des garanties liées aux droits du travail et des avantages aux travailleurs occasionnels, même sans contrat formel²⁰⁶.

182 – A ce titre, M.S. Costa explique les atouts du processus de restructuration au niveau national. Selon lui, l'instauration d'un ordre dans les relations de travail a donné l'assurance aux travailleurs qu'ils ne seraient plus soumis aux abus des représentants et des intérêts du syndicat, comme cela était

²⁰⁵ Rapport où le Comité demande à être informé de l'évolution de la situation, Rapport No. 316, Juin 1999.

²⁰⁶ R.H. MACIELA, T.A. LOPESA, R.C. GONÇALVES, *Ports modernization and its influence on trade unions*, Work, 2012, p. 5775-5777.

le cas dans l'ancien système de la main-d'œuvre du port, dans lequel les relations étaient troublées par des problèmes personnels entre les travailleurs, les employés et les syndicats²⁰⁷. Malheureusement, les personnes interrogées ont indiqué que les divers syndicats opéraient séparément, chacun ayant ses propres objectifs et sa propre organisation. Un fait confirmant cette séparation repose sur l'existence de « taxes » syndicales différentes. Les relations entre les syndicats sont bonnes et elles se rencontrent au moment de la négociation collective pour se battre pour les travailleurs. Cependant, ils affirment qu'ils n'ont aucun pouvoir sur les décisions, car l'OGMO²⁰⁸ définit les résultats des négociations en fonction des intérêts politiques du gouvernement plutôt qu'au regard de l'amélioration des conditions de travail pour les travailleurs des ports²⁰⁹.

183 - L'analyse des conséquences de la loi a mis en évidence que la perte du pouvoir de négociation était aggravée par la division des travailleurs portuaires au sein de différents syndicats et par les difficultés liées à la création d'un corps unique de représentants. La faiblesse évidente des syndicats, la réduction du nombre de grèves et la baisse du nombre de travailleurs syndiqués, reflètent l'idéologie dominante fondée sur la protection du capital après l'adoption de la loi et la création de l'OGMO.

184 - D'un côté, dans la compilation de ses décisions, le Comité note, que « *Soumettre la validité des conventions collectives signées par les parties à leur approbation par les autorités est contraire aux principes de la liberté syndicale²¹⁰ et de la convention n °*

²⁰⁷ M. S. COSTA, Restructuration productive, syndicats et relations de travail flexibles au Brésil, 2003, pp. 1-16.

²⁰⁸ Organe de gestion de la main-d'œuvre

²⁰⁹ R.H. MACIELA et al., op.cit. p.5775.

²¹⁰ ILO Digest, Rapport 344, Cas No. 2365, 2006, par. 1012.

98²¹¹ ». D'un autre côté, il permet au gouvernement d'initier la dénonciation de la convention collective déjà signée et de « *le tenir informé sur l'éventuelle dénonciation de la convention collective par les entreprises du secteur des ports de Porto Alegre à la suite de la réunion et de préciser si les organisations portuaires ont été sanctionnées pour le simple fait d'avoir appliqué la convention* »²¹².

185 - Le 10 avril 2000, le gouvernement déclare que les parties ont accepté, devant le Département régional du travail, « *de régulariser les clauses qui avaient motivé la dénonciation afin d'éviter l'engagement d'une action civile publique* »²¹³. Le Comité a pris note de cette information et a clôturé le cas.

Ainsi, les intérêts économiques du pays et la conformité de la convention collective à une nouvelle loi sont privilégiés au regard de la compatibilité de l'acte gouvernemental à la liberté de négociation et à la disposition de non-ingérence dans le processus des négociations.

§2 – La méconnaissance des clauses des conventions collectives par le pouvoir judiciaire

186 - Dans une communication du 2 novembre 2009, des syndicats brésiliens déclarent que le Procureur général du travail (organe indépendant) – ci-après MPT – a commis un acte d'ingérence aux dépens d'entités syndicales par voie administrative et judiciaire. Ils expriment ainsi leur contestation : « *En particulier, le MPT réinterprète la liberté syndicale depuis une optique pseudo-utilitariste d'« une liberté syndicale brésilienne », engageant des procédures judiciaires contre les*

²¹¹ ILO, Compilation of decisions of the Committee on Freedom of Association, Sixth edition, 2018.

²¹² Cas No. 1997, par. 162.

²¹³ CLS, Suites données aux recommandations du Comité et du Conseil d'Administration, Rapport No 321, Juin 2000, par.20.

*organisations de travailleurs et demandant au pouvoir judiciaire d'annuler des clauses qui ont été acquises suite à des négociations collectives*²¹⁴ ».

187 - À son tour, pour se justifier, le MPT souligne que l'article 8 de la Constitution du Brésil garantit la liberté syndicale et l'autonomie des syndicats, mais le Parquet Général a interdit de créer plus qu'une organisation syndicale sur la base territoriale (cf. le principe d'unicité²¹⁵) ainsi que la cotisation obligatoire pour tous les employés²¹⁶. Selon le gouvernement, le maintien d'un syndicat unique par catégorie professionnelle et la cotisation obligatoire ont eu pour but de minimiser la fragmentation du système syndicale du pays. Cependant, il a bien conscience (c'est nous qui le soulignons) que ces éléments ne peuvent figurer de manière indéfinie dans le système juridique brésilien puisqu'ils ne sont pas conformes aux principes élémentaires de la liberté syndicale, tels qu'établis par l'OIT²¹⁷.

188 – Il faut ici rappeler que le Brésil n'a pas ratifié la Convention OIT No.87 qui prévoit dans son art.2 que « *Les travailleurs et les employeurs, sans distinction d'aucune sorte, ont le droit, sans autorisation préalable, de constituer des organisations de leur choix, ainsi que celui de s'affilier à ces organisations, à la seule condition de se conformer aux statuts de ces dernières* ».

189 – Il ressort à l'évidence qu'il existe certaines incohérences avec le principe de la liberté syndicale et la Constitution fédérale actuelle. Bien que la Constitution brésilienne consacre la "pleine liberté d'association" (article 5,

²¹⁴ CLS, *Plainte présentée par la Force Syndicale (FS)*, Cas No 2739 (Brésil), 2 novembre 2009.

²¹⁵ Le pouvoir de représenter tous les travailleurs d'une catégorie socioprofessionnelle sur un territoire donné, sans égards à l'entreprise où ils et elles travaillent.

²¹⁶ Ibid., au par. 300.

²¹⁷ Ibid., au par. 305.

paragraphes XVII à XX), elle impose également le monopole syndical en interdisant la création de plus d'un syndicat représentant une catégorie professionnelle ou économique dans une zone territoriale (article 8, II). L'unification imposée par la loi est une violation du droit à la liberté syndicale fixé par la convention No 87 car elle ne permet pas aux travailleurs ou aux employeurs d'avoir la capacité de créer librement leurs propres organisations.

190 – Le gouvernement souligne que le maintien de ces principes dans la loi encourage la création des syndicats conformistes qui acceptent des conditions issues des conventions collectives même désavantageuses pour les travailleurs. Mais cela n'exclut pas pour autant la recherche des avantages pour certaines de ces dirigeants syndicaux qui utilisent indûment les ressources récoltées pour leurs intérêts personnels.

191 - Le MPT déclare en outre que les syndicats brésiliens continuent de payer la cotisation fixé par la loi et que celle-ci est un équivalent de la cotisation «de solidarité» qui existe en Europe aussi. Le but est de compenser le soutien des travailleurs non-syndiqués alors que le syndicat participe dans l'amélioration des conditions pour chacun des employés. Le gouvernement indique aussi que c'est une méthode d'éviter la création des syndicats «de façade» ayant pour but que la recueil des ressources financières.

192 - Pour traiter cette question, le Comité s'est inspiré des données des travaux préparatoires de la convention (No 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective (1949). La Commission a reconnu que « *la convention ne devait en aucune façon être interprétée comme autorisant ou interdisant les clauses de sécurité syndicale et que ces questions relèvent de la réglementation et de la pratique*

*nationale*²¹⁸. *Tenant compte de cette déclaration, le Comité estime que les problèmes concernant les clauses de sécurité syndicale doivent être résolus sur le plan national, conformément à la pratique et au système de relations professionnelles de chacun des pays*
»²¹⁹.

193 - Pour mieux comprendre le motif de la décision CLS, il faut savoir que le Brésil possède un système syndical très particulier dans lequel les employés sont « automatiquement » représentés par un syndicat de travailleurs basé sur le secteur d'activité de leur employeur et le lieu où les services sont fournis, quel que soit le choix des employés, à l'exception de certaines activités spécifiques. De plus, il ne peut exister qu'un seul syndicat par secteur et par lieu²²⁰. De la même manière, les conventions collectives sont exécutoires pour les entreprises et leurs employés, qu'ils soient associés au syndicat (ou à l'association professionnelle) ou non.

194 - Au moment de dépôt de la plainte en 2010, le gouvernement brésilien n'a pas encore lancé la réforme du travail, mais les cours internes ont déjà connu des revirements de jurisprudence.

L'une de ces décisions a été rendue le 25 avril 2009²²¹ par une cour d'appel (Tribunal régional du travail) et concernait le syndicat des travailleurs de l'industrie de prospection, recherche et extraction des minéraux de Sergipe,

²¹⁹ CLS, Cas no 1579 (Pérou), par. 64.

²²⁰ C.F. PIZZOTTI, R. CANIZARES, *The Dispute for Collection of Union Contributions in Brazil*, ELA, 17 juin 2019. - <https://www.ela.law/firms/demarestbr/articles/https-www-ela-law-Templates-media-files-Newsletter-Articles-Clients-2019-20Client-20Newsletter-May-LATAM-Brazil-Union-contributions-in-Brazil-pdf>

²²¹ Brésil, Tribunal Régional du Travail, 8300412008506 PE 0008300-41.2008.5.06.0401, 25 avril 2009.

Alagoas, Pernambuco e Piauí (SINDIMINA) qui avait fait une demande relative à la contribution obligatoire des employés non associés, en sollicitant la déduction des sommes versées au titre de la contribution de l'année 2006. La Cour d'appel dans, sa décision, a noté que la cotisation obligatoire, stipulée dans la convention collective de travail signée par les syndicats de travailleurs et d'employeurs, enfreint le principe de la liberté syndicale (article 8, V de la Constitution) fixé par la Convention n° 98 de l'OIT, ratifiée par le Brésil en vertu du décret législatif n° 49/52.

195 – La Cour affirme en ces termes qu' *“Il est interdit de stipuler dans une norme collective une clause en vertu de laquelle l'employeur finance l'activité syndicale des travailleurs, en transférant des ressources aux syndicats des travailleurs, sans les réductions de rémunération correspondantes des travailleurs de la catégorie respective, sous peine de porter atteinte au principe de la liberté syndicale et de la qualification d'un comportement antisyndical, décrit dans la convention n° 98 de l'OIT, ratifiée par le Brésil”*²²². La décision de la Cour d'appel évalue la clause 32 de la convention collective applicable à la catégorie: *“Aux mois de juin juillet et août de 2007 et seulement dans ces mois-là, les entreprises doivent payer au syndicat des travailleurs R\$3,00 par employé, pour faire face aux dépenses de la négociation des salaires”*.

196 - La Cour d'appel a reconnu, en l'espèce, la qualification d'apport patronal à l'entité représentant les travailleurs. Mais ce transfert d'aide économique viole l'article 2 de la Convention n° 98 de l'OIT, spécialement en ce qu'il indique que les organisations des travailleurs et des employeurs sont protégées contre les actions d'ingérence relatives à la constitution, au

²²² Ibid.

fonctionnement et à l'administration de ces organisations²²³. Sous cet angle, se discutent alors les effets d'une clause conventionnelle qui consacre l'ingérence à l'égard d'autres organisations en vue de maintenir des activités syndicales pour la catégorie professionnelle visée par cette clause (dépendance économique). Cette mesure constitue une pratique antisyndicale et porte atteinte, sous cet angle, au Principe de la liberté syndicale.

197 - La jurisprudence, depuis 2006, se positionnait de façon à ne pas appliquer de telles clauses. La cotisation syndicale obligatoire en faveur du syndicat des travailleurs financé par la dépense des entreprises démontrait que l'entité syndicale se prévalait d'un instrument normatif pour augmenter ses revenus. Puis, la jurisprudence a décidé de déclarer de telles clauses comme étant nulles. En 2017, la Cour suprême fédérale du Brésil (STF)²²⁴ a déterminé que les syndicats n'étaient légalement pas autorisés à imposer des cotisations syndicales à des employés non syndiqués, même si la contribution résultait de la négociation collective et servait à financer les dépenses de la négociation collective. Dans le prolongement de cet arrêt important, le Tribunal Supérieur du Travail (TST), le plus haut tribunal du travail spécialisé du pays, a souligné

²²³ OIT, Convention No 98, 1949. Ce texte est composé de deux points : « 1. Les organisations de travailleurs et d'employeurs doivent bénéficier d'une protection adéquate contre tous actes d'ingérence des uns à l'égard des autres, soit directement, soit par leurs agents ou membres, dans leur formation, leur fonctionnement et leur administration (al. 1^{er}). ; 2. Sont notamment assimilées à des actes d'ingérence au sens du présent article des mesures tendant à provoquer la création d'organisations de travailleurs dominées par un employeur ou une organisation d'employeurs, ou à soutenir des organisations de travailleurs par des moyens financiers ou autrement, dans le dessein de placer ces organisations sous le contrôle d'un employeur ou d'une organisation d'employeurs (al. 2) ».

²²⁴ Brésil, Cour suprême fédérale, 1088459 rg/pr, Union of Workers in the Metallurgical Industries, Mechanical Machinery, Electrical Material, Motor Vehicles, Auto Parts and Components and Parts for Automotive Vehicles of Greater Curitiba c. the Public Labor Ministry.

qu'il était « *inconstitutionnel d'imposer des contributions aux employés non syndiqués* »²²⁵.

198 - En novembre 2017, la loi fédérale No 13467 sur la réforme du marché du travail est entrée en vigueur. Elle a modifié près de 100 articles du Code du travail brésilien²²⁶, y compris ceux relatifs aux contributions syndicales. Dans un arrêt rendu le 29 juin 2018, la Cour suprême fédérale a approuvé la fin du caractère obligatoire des contributions syndicales, dans les termes exacts établis par la réforme du travail. Pour justifier un tel changement majeur, le législateur a considéré que sur les 11624 syndicats existants, beaucoup n'ont rien fait en faveur des employés, pas même négocié de conventions collectives en accord avec l'employeur ; ils ont été créés uniquement pour collecter des contributions au profit des dirigeants syndicaux. La réforme visait donc à résoudre cette situation et à placer le système juridique du travail dans un scénario dans lequel seuls les vrais syndicats actifs survivraient, les employés reconnaissant leur travail et contribuant spontanément à l'Union²²⁷.

199 - À compter de cette date, les cotisations syndicales ont cessé d'être obligatoires. La modification de la législation du travail a établi que la déduction de toute contribution syndicale de la masse salariale ne serait légale que si elle

²²⁵ S. DA SILVA, N. A. ALLAN, Brazilian Supreme Court on Compulsory Trade Union Dues: Legality and Consequences, *International labor rights case law*, 4, 2018, p.56.

²²⁶ Pour une présentation synthétique de cette réforme à partir du site internet de l'OIT : CIT, 107^{ème} session, mai-juin-2018, C.App/D11 : https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_631384.pdf

²²⁷ R. K.ALMEIDA, T.G. PACKARD, *Skills and Jobs in Brazil: An Agenda for Youth*, World Bank Group, p.123.

avait été préalablement et expressément autorisée par les employés concernés. L'analyse ci-dessus nous permet de considérer que, du point de vue du Comité de la Liberté Syndicale, les cas d'ingérence dans les clauses des conventions collectives concernant les contributions syndicales obligatoires sont bien traités au niveau local et le Comité de la liberté syndicale a noté que ces questions relèvent de la réglementation et de la pratique nationale dans le respect du cadre posé par la convention No 98.

Section 2 – Les actions illégales de l'employeur

200 - Le droit OIT prévoit que les actions de l'employeur qui violent le principe des négociations collectives libres et volontaires doivent être considérées comme illégales et le droit des syndicats touché par ces violations doit être restauré.

201 - L'analyse montre que les recommandations du CLS dans ce domaine peuvent produire effet dans le cas où elles contribuent à contraindre la partie défenderesse à participer à des négociations avec le syndicat déjà choisi ou identifié. Mais, cet effet est illusoire dans les cas de mauvaise volonté évidente. Telle est l'hypothèse où l'employeur participe à la la création de syndicats « jaunes » ou « maison » (Paragraphe 1) ou, encore, mène les négociations avec une approche purement formaliste (Paragraphe 2), sans intention réelle de les voir aboutir. Les prises de position du CLS n'ont guère d'autre effet que de pointer du doigt des pratiques condamnables. Il est donc intéressant de présenter la façon dont le CLS aborde la création de syndicats « marionnettes » (§1) ou encore, traite les réticences patronales à toute participation au dialogue social négocié (§2).

§1 – La création des syndicats marionnettes

202 - L'article 2 de la convention No 98 établit «*l'indépendance totale des organisations des travailleurs vis-à-vis des employeurs dans l'exercice de leurs activités*»²²⁸. À l'égard de la question de l'importance de l'indépendance des parties dans les négociations collectives, le Comité considère que «*les négociations ne doivent pas être menées au nom des salariés par des représentants négociateurs désignés par ou sous l'égide des employeurs ou de leurs organisations*»²²⁹.

203 - Le problème a été remarquablement traité par le Comité dans le cas No1568 (Honduras) en date du 19 décembre 1990. Les organisations plaignantes avaient indiqué que des organisations «*solidaristes*» avaient existé dans leurs entreprises, limitant ainsi la liberté syndicale des travailleurs et excluant toute possibilité de négociation de conventions collectives²³⁰. Il est intéressant de rapporter l'esprit de cette solution à un cas intéressant l'un des membres des BRICS, à savoir la Russie.

204 – En effet, le traitement de ce problème dans le cas de Fédération de Russie paraît très intéressant car la création des organisations «*marionnettes*» ou «*jaunes*» est l'une des caractéristiques de l'État hybride²³¹. Ici nous voyons un exemple d'imitation de l'institution syndicale. Dans ce cas, le responsable de

²²⁸ CLS, Recueil, par. 759.

²²⁹ Ibid., par. 771.

²³⁰ CLS, Plainte présentée par la Confédération internationale des syndicats libres (CISL), Cas no 1568 (Honduras), 19 décembre 1990.

²³¹ A. I. KLOKAVA, L'analyse de la théorie des régimes politiques hybrides et de leur classification, *Jeune scientifique*, N°11, 2018, pp. 264-266.

l'organisation procède ainsi : soit il encourage les personnes de sa connaissance à occuper des postes de direction au sein du syndicat ; soit il crée, plus directement encore des syndicats contrôlés²³².

205 - Le 28 février et 22 mai 2002²³³, le syndicat PRVT²³⁴ allègue que l'administration de la société OAO du « Port de mer commercial de Novorossiisk » a exercé les pressions sur les travailleurs en vue de les faire quitter le syndicat de leur choix et de s'affilier à un syndicat contrôlé par la direction.

206 – En effet, en décembre 2000, le directeur général de l'OAO a décidé de fonder un nouveau syndicat ayant le DRH comme président et regroupant les représentants du management de l'entreprise. Ce groupe a eu pour but de convaincre les travailleurs de quitter le syndicat indépendant en utilisant des répressions et menaces de licenciement. En conséquence, 2000 personnes ont quitté le syndicat indépendant et se sont affiliés à un syndicat arbitrairement créé.

207 - L'Organisation interrégionale de la mer Noire et de la mer d'Azov du PRVT note qu'elle a écrit au procureur des transports. D'après le rapport de la commission créée en mai 2001, la contravention a été révélé. La commission a estimé que ces actes constituent la violation des conventions nos 87 et 98, ratifiées par la Fédération de Russie.

²³² <https://govoritmoskva.ru/interviews/1647/>

²³³ CLS, Plainte présentée par la Fédération des syndicats indépendants de Russie (FNPR), Cas no 2185 (Russie, Fédération de), 28 février 2002.

²³⁴ Syndicat des travailleurs des ports de mer du Territoire de Krasnodar.

208 – L'organisation plaignante a fournis la preuve que une nouvelle convention collective a été signé en 2002-2004 entre l'administration portuaire et le syndicat « jaune » en violation de l'article 37 du Code du travail (sans organe représentatif commun créé).

209 - Enfin, l'organisation plaignante a proposé à l'administration portuaire d'annuler cette convention et de créer un organe représentatif commun sur la base du principe de la représentation proportionnelle en vue de signer un nouveau document.

210 - Lors du premier examen du cas devant le CLS, le gouvernement n'a présenté aucune communication qui contenait des éléments de preuve du fait que la procédure légale de conclusion de la convention collective aurait été respectée. Le Comité rappelle que, à ce stade, les organisations plaignantes ont présenté un exemplaire du protocole numéro 1, auquel le gouvernement a fait également référence au suivi des recommandations du Comité et qui contient les noms et fonctions des trois membres chargés de la formation du nouveau syndicat. Ces personnes comptent le DRH et les autres représentants du management de l'entreprise.

211 - Dans sa communication du 12 février 2004, le gouvernement déclare que le document signé a été examiné et que à l'époque : « 3 908 travailleurs et quatre syndicats existaient dans la société: le syndicat de premier niveau des dockers de l'OA O NMTP affilié au Syndicat russe des dockers (1 163 adhérents), le syndicat de premier niveau du PRVT (168 membres), le Syndicat des travailleurs des ports maritimes (RMP) du Territoire de Krasnodar auquel 17 syndicats de premier niveau sont affiliés (2 455 membres) et le Syndicat national des dockers de Russie méridionale (60

membres). La conférence du syndicat RMP du Territoire de Krasnodar a autorisé son président à mener des négociations collectives au nom des 2 455 travailleurs affiliés²³⁵ ».

212 – Il est finalement établi que l'inspection n'a révélé aucune violation de la législation du travail. Or, selon l'article 37 du Code du travail russe, s'il y a deux ou plusieurs organisations syndicales principales dans le collectif de travail, elles créent un organe représentatif unique pour la négociation collective en charge de l'élaboration d'un projet de convention collective unique et sa conclusion. La formation d'un organe représentatif unique est réalisée sur la base du principe de la représentation proportionnelle, en fonction du nombre de syndiqués. Et dans ce cas, il faut désigner un représentant de chaque organisation syndicale. Cependant, si aucun accord n'est conclu, la position des plus grands syndicats est automatiquement maintenue et le plus grand syndicat reçoit le mandat unique de négociation. Dans le cas présenté, cette voie a été utilisée pendant les négociations collectives.

213 - Cette procédure fournit ainsi la base du « *syndicalisme majoritaire* » ; elle est susceptible de discriminer les structures nouvellement créées, cimentant ainsi le *statu quo* et marginalisant les syndicats des minorités. Les dirigeants de la FNPR²³⁶ ont insisté sur cette « clause de majorité » avant, finalement, de concéder l'entrée en vigueur de la réforme du Code du travail en 2001, qui revenait sur un certain nombre de droits des travailleurs. Les syndicats de la FNPR, dont les membres déjà installés avaient généralement un avantage dans une organisation, étaient ensuite tout à fait disposés à utiliser cette clause, non

²³⁵ CLS, Suites données aux recommandations du Comité et du Conseil d'administration, Rapport No 334, Juin 2004, par. 42.

²³⁶ La Fédération des syndicats indépendants de Russie

pas pour adopter une position de négociation commune, mais pour empêcher les rivaux des syndicats de participer à la négociation.

214 - Dans ce cadre-là, il faut mentionner que 62% des actions du « Port de mer commercial de Novorossiisk » (OAO) sont détenues par le PJSC Transneft (directement et par l'intermédiaire de filiales), les 20% par l'Agence fédérale de gestion des biens, 5,3% par les Chemins de fer russes. Nous pouvons donc constater qu'il s'agit là d'une société quasi-étatique²³⁷. Sa structure capitalistique et la nature de ses associés permettent de comprendre l'intérêt de la recherche d'une stabilité de la situation sociale interne et la conservation d'un *statu quo* pour ses employés.

Le problème posé au Comité de la liberté syndicale est donc tout autant procédural (critique adressée (in)directement à l'État) qu'éthique. En effet, il faut aussi se reporter à l'article 2 de la convention No 98 et qui vise l'indépendance des parties à la négociation collective. Dans le cas du Port de mer commercial de Novorossiisk, l'inspection menée par le procureur des transports en 2001 a révélé la violation du code du travail et de la convention No 98, étant donné que le syndicat autorisé à mener les négociations collectives a intégré les représentants de l'administration du port dans son équipe de management.

215 - Dans le paragraphe No 152 des suites données aux recommandations du Comité et du Conseil d'administration²³⁸, le Comité

²³⁷ <https://www.vedomosti.ru/business/news/2018/10/09/783225-transneft>

²³⁸ CLS, Suites données aux recommandations du Comité et du Conseil d'administration, Rapport No. 332, Novembre 2003.

demande au gouvernement de mener une enquête indépendante sur le sujet. Cependant, celui-ci n'a jamais abordé cette question dans ces réponses postérieures.

Il convient de noter que, conformément à la partie 3 de l'art. 36 du Code du travail de la Fédération de Russie, la négociation collective ne peut être menée au nom des travailleurs par des personnes représentant les intérêts des employeurs, ainsi que des organisations créées ou financées par des employeurs, des autorités exécutives, des gouvernements locaux, des partis politiques. De telles situation sont interdites « *sauf dans les cas prévus par le Code du travail de la Fédération de Russie* » (cas expressément dérogatoires). Or le Code du travail de la Fédération de Russie ne contient aucune exception de ce type. Cependant, cette norme ne précise pas ce que l'on entend par une personne « *représentant les intérêts de l'employeur* ». Cela signifie-t-il que cette personne participe aux négociations collectives de l'employeur avec l'autorité appropriée et que, pour cette raison, elle n'a pas le droit de négocier collectivement pour le compte des employés ? Ou est-ce une personne qui, conformément à ses fonctions, représente essentiellement les intérêts de l'employeur (avocat, chef du service du personnel, chef comptable de l'organisation) ? Il n'y a pas de réponse définitive à ces questions.

216 - Par conséquent la décision CLS n'a pas résolu la situation induite par la création du syndicat « maison » sur le port de Novorossiysk. Elle constitue seulement un cas jouissant d'une certaine publicité pour attirer l'attention du gouvernement quant aux questions relatives à l'indépendance syndicale, et sert (peut-être) de contre-exemple pour les autres membres de l'OIT. Néanmoins, le constat ne doit pas être excessivement décevant. Car nous pouvons trouver des cas de succès dans cette lutte contre les « syndicats jaunes » pour les années qui suivent la décision CLS No 2185.

217 – Dans une autre entreprise (Gazprom), lors de la conférence du syndicat du 23 août, à laquelle les militants syndicaux de « Salavatnefteorgsintez »²³⁹ élus par ses délégués n'ont pas été autorisés, le syndicat dominant No 1 (syndicat jaune) s'est vu accorder le droit exclusif de négocier collectivement avec l'employeur. Vraisemblablement, cette manœuvre a été faite pour qu'il consente à la suppression de l'indemnisation pour conditions de travail préjudiciables, ainsi qu'à la proposition de l'employeur de passer d'une organisation de travail de cinq à quatre brigades, ce qui, selon les militants syndicaux de Roskhimprofsoyuz, aurait entraîné une réduction des effectifs (forcément nécessaire pour l'employeur). Il est clair que l'organisation principale du Roskhimprofsoyuz ne souhaitait pas un tel changement des conditions de travail.

218 – C'est alors que le chef de la FNPR (Mikhail Shmakov) et le président du Roskhimprofsoyuz (Alexander Sitnov) ont envoyé une lettre au président de Gazprom, Alexei Miller, dans laquelle ils ont déclaré que dans son entreprise, « *le droit des travailleurs d'adhérer à un syndicat de leur choix, et non au « choix » de l'employeur, est utilisé, les ressources administratives sont utilisées pour contraindre les salariés à quitter Roskhimprofsoyuz et à rejoindre le syndicat «de poche» No 1 de la ville de Salavat créé par des représentants de l'employeur*²⁴⁰ ». Cependant, la réponse de Valery Golubev, vice-président du conseil d'administration de Gazprom, était cynique. Il indique que, selon leurs données, « *les faits énoncés dans l'appel n'ont pas été confirmés* ». Tout se résumerait à une lutte fratricide entre deux syndicats. Il est à noter que le bureau du procureur de la ville de Salavat a constaté des violations dans l'entreprise et le procureur adjoint Yakov Serov a ainsi déclaré : « *Lors de l'inspection, le bureau du procureur de la ville a interrogé de*

²³⁹ Entreprise pétrolière

²⁴⁰ http://www.chemprof.ru/sendmail_gazprom_neftehim_salavat.aspx

manière sélective des employés de Gazprom neftekhim Salavat. Il a été établi que l'employeur prend des mesures contre les employés pour les forcer à adhérer à l'organisation syndicale principale Gazprom neftekhim Salavat (syndicat n ° 1 de la ville de Salavat), ce qui est une violation de l'art. 2.9 de la loi fédérale du 12 janvier 1996 n ° 10 'sur les syndicats, leurs droits et garanties d'activités'²⁴¹ ».

219 - Le 20 janvier 2014, lors d'une assemblée extraordinaire des actionnaires, les pouvoirs de Damir Shavaleev, PDG de Gazprom neftekhim Salavat, ont été résiliés plus tôt que prévu. Nous pensons que l'une des raisons de la cessation anticipée des pouvoirs était liée à la situation résultant d'une discrimination fondée sur l'affiliation syndicale et, surtout, aux conséquences médiatiques qui s'en sont suivies. En conséquence, sur le terrain, la meilleure façon de faire face à de telles initiatives patronales, consiste à soutenir les organisations syndicales primaires existantes de façon diversifiée : par leur affiliation, par leur participation aux travaux syndicaux, par leurs cotisations syndicales, etc. Il est nécessaire de résister à la pression de l'employeur, à toute demande d'écrire une lettre de démission du syndicat, à toute menace. La principale organisation syndicale travaillant au profit des travailleurs ne doit pas être fragilisée mais soutenue. Surtout au moment où l'employeur lance une attaque contre l'organisation principale. Dans ces cas, la doctrine du CSL peut servir d'appui, ou contribuer à élargir l'assise médiatique des difficultés rencontrées sur le terrain.

§2 – Le refus de participer aux négociations collectives

220 - L'interdiction de tous les actes de discrimination portant atteinte à la liberté syndicale est fixée par l'al. 1 de l'art. 1 de la Convention No 98 de

²⁴¹ https://www.solidarnost.org/news/news_2400.html

l'OIT : « *Les travailleurs doivent bénéficier d'une protection adéquate contre tous actes de discrimination tendant à porter atteinte à la liberté syndicale en matière d'emploi* ». Les actes de discrimination des syndicats par les employeurs qui ne manifestent pas de réelle volonté à participer aux négociations collectives ont été traités par le Comité de la liberté syndicale dans certains nombres de cas, notamment ceux numérotés 2099 (Brésil), 2197 (l'Afrique du Sud), 3186 (l'Afrique du Sud).

221 - On ne peut pas déduire des conventions de l'OIT sur la négociation collective qu'il existe une obligation formelle de négocier ou, mieux, d'aboutir à un résultat (à un accord). Néanmoins, les organes de contrôle ont considéré que les critères établis par la loi devraient permettre aux organisations les plus représentatives de participer à la négociation collective²⁴², ce qui implique la reconnaissance ou le devoir de reconnaître ces organisations. De plus, la commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations de l'OIT (CEACR), lorsqu'elle a examiné l'application de la convention no 98, n'a pas critiqué l'interdiction de certaines pratiques déloyales en cours de négociation susceptibles d'entraver le développement de la négociation collective²⁴³. De même, les principes promus par les organes de contrôle soulignent que le mécanisme qui soutient la négociation (fourniture d'informations, consultation, médiation, arbitrage) devrait être de nature volontaire. Il est vrai cependant que de nombreuses législations nationales obligent les parties à suivre des procédures fixes définissant toutes les étapes et phases du processus de négociation, et dans lesquelles il y a des interventions

²⁴² CLS, Recueil des décisions, 1994, par. 245.

²⁴³ Ibid., par. 246.

fréquentes et obligatoires des autorités administratives avec des délais prédéterminés²⁴⁴.

222 - Dans le cas No 2099²⁴⁵ concernant le Brésil, l'organisation plaignante (le CNTIF)²⁴⁶ alléguait que la SA Banco do Brasil avait modifié unilatéralement ses mécanismes de participation aux bénéfiques. «*De l'avis de l'organisation plaignante, ces mesures portent atteinte à la liberté syndicale, notamment à la garantie de la présence des entités syndicales dans les commissions de négociation*»²⁴⁷. La plaignante alléguait que ladite banque tenait les syndicats à côté du procès des négociations collectives et a procédé à la négociation avec le syndicat minoritaire²⁴⁸.

223 - Le gouvernement rejetait toute discrimination dans la négociation exclusive avec la CONTEC. Son argument reposait sur le fait que la CTNIF n'était ni légale ni habilitée par la Constitution de mener les négociations collectives et que la loi interdit la coexistence de deux organisations représentatives du même zone et du même catégorie (unicité syndicale).

224 – On a déjà vu, à cet égard, que l'article 8 de la Constitution brésilienne fixe le principe de l'unicité syndicale. Cet article interdit la création de plus d'une organisation syndicale de quelque niveau que ce soit, représentative d'une catégorie professionnelle ou économique sur une seule et

²⁴⁴ B. GERNIGON, A. ODERO, H. GUIDO, *Les principes de L'OIT sur le droit de grève*, Genève, BIT, 2000.

²⁴⁵ CLS, Plainte présentée par la confédération nationale des travailleurs des institutions financières (CNTIF), *Cas no 2099 (Brésil)*, 24 août 2000.

²⁴⁶ Confédération nationale des travailleurs des institutions financières (CNTIF)

²⁴⁷ Ibid., par. 185.

²⁴⁸ Ibid., par.186.

même base territoriale. Le Comité rappelle pourtant, qu'en vertu du caractère libre et volontaire que l'article 4 de la convention no 98 précise que « *la détermination du niveau de négociation collective relève essentiellement de la volonté des parties et, par conséquent, ce niveau ne devrait pas être imposé par la législation, par une décision d'autorité administrative ou encore par la jurisprudence de l'autorité administrative du travail*²⁴⁹ ». De plus, le Comité souligne que l'imposition par la loi du monopole syndical n'est pas compatible avec les principes de la liberté syndicale. Il incite donc vivement le gouvernement à faire ce qui est en son pouvoir pour que la législation nationale soit conforme à ces principes. Ce rappel intervient alors même que le Brésil n'a toujours pas ratifié la convention No 87 sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical.

225 - Selon les critères spécifiques énoncés à l'article 511 de la CLT et dans la Constitution de 1988, les organisations de travailleurs et d'employeurs brésiliennes doivent être établies par « catégories ». Il n'est pas possible de former des organisations de travailleurs et d'employeurs selon d'autres critères, tels que l'entreprise, l'identité politique de leurs membres ou le lieu. Le terme « catégorie » est défini par la loi et désigne une communauté d'intérêts qui justifie la création d'organisations composées de membres se livrant à la même activité économique (catégories économiques) ou de membres travaillant dans le même domaine d'activité (catégories professionnelles). Les membres des catégories économiques forment des organisations d'employeurs, tandis que les membres des catégories professionnelles forment des organisations de travailleurs. Il existe des organisations spécifiques à certaines professions, telles que les chauffeurs, les opérateurs téléphoniques et les secrétaires (c'est-à-dire

²⁴⁹ OIT, Recueil de décisions et de principes du Comité de la liberté syndicale, quatrième édition, 1996, paragr. 851.

les catégories professionnelles dites différenciées), qui ont un caractère exceptionnel au sens de la législation brésilienne.

226 - L'article 8 (II) de la Constitution énonce une autre restriction importante à la liberté d'association : la règle d'une organisation par catégorie (*unicidade sindical*). L'article prévoit qu'« *Il est interdit de créer plusieurs organisations de travailleurs ou d'employeurs, à un niveau quelconque, représentant une catégorie professionnelle ou économique, sur un même territoire* ». Ainsi les lois du travail brésiliennes découragent d'une part les syndicats de rechercher de nouveaux membres et, d'autre part, les travailleurs de devenir membres de nouvelles organisations syndicales. La réforme de 2017 a commencé à réformer ce modèle corporatiste mais les restrictions concernant l'unicité sont restées intactes. À la base de la structure syndicale, il existe un monopole de représentation en termes de couverture territoriale. Si une ville a déjà un syndicat de métallurgistes ou de banquiers, par exemple, aucun autre syndicat ne peut représenter ces travailleurs sur le même territoire. Ainsi, l'employeur peut légalement refuser de négocier avec un syndicat même s'il devait être plus représentatif en nombre d'adhérents.

227 – De façon tout aussi étonnante, la législation brésilienne ne garantit pas le droit des travailleurs à former un syndicat à l'échelle de l'entreprise, comme c'est le cas en Allemagne, en Suède ou en France, par exemple. Dans ce contexte, le système brésilien se caractérise par une action syndicale qui s'exprime presque toujours en dehors de l'entreprise. Bien que certaines grandes entreprises, dotées de conseils de travailleurs, soient reconnues dans le cadre d'une convention collective, leur nombre est restreint par rapport à l'ensemble des entreprises. Ce contraste ne fait que renforcer le constat général

selon lequel l'organisation syndicale doit se tenir en dehors de l'organisation et du site de production²⁵⁰.

228 – Cela étant posé, une autre affaire mérite d'être rapportée car elle concerne le refus de l'employeur de participer aux négociations collectives. Elle date du 7 mai 2002 et concerne le syndicat Mandate, représentant le personnel irlandais employé dans la section d'appui administratif de l'ambassade sud-africaine à Dublin. Ce syndicat a présenté une plainte contre le gouvernement de l'Afrique du Sud pour n'avoir pas garanti le respect de la liberté syndicale, notamment s'agissant du refus de négocier avec le syndicat choisi (Cas no 2197)²⁵¹.

229 - Dans sa communication, le gouvernement irlandais déclare qu'il n'est pas possible, sur la base des informations disponibles, de déterminer avec certitude si le contrat et la relation de travail entre les cinq membres du personnel recrutés localement et l'ambassade d'Afrique du Sud sont régis par le droit irlandais²⁵². Le Comité note cependant que si la question de l'application de la législation irlandaise au personnel recruté localement dans une ambassade, qui dépend de diverses circonstances, ne peuvent être déterminées qu'au cas par cas, en revanche les principes internationaux fondamentaux de la liberté syndicale que consacrent la Constitution de l'OIT et la Déclaration de Philadelphie, s'appliquent à tous les États Membres. Compte tenu du principe susmentionné qui lie les États Membres de l'OIT, il serait anormal d'abandonner le personnel recruté localement, dans le présent cas au niveau

²⁵⁰ R. BUCHANAN, 'The Future of the Brazilian Labor Law under the Federal Constitution of 1988' (1989) 10 *Comparative Labor Law and Policy Journal*, 214.

²⁵¹ CLS, Plainte présentée par Le syndicat Mandate, Cas no 2197 (Afrique du Sud), 7 mai 2002.

²⁵² Ibid., par. 105.

international, en raison, simplement, de l'ambiguïté d'une situation relevant de l'application de la législation nationale. Par conséquent, le Comité souligne qu'il est cependant nécessaire de déterminer quelles sont les lois nationales applicables au personnel recruté localement, et rappelle qu'il faut se tourner vers les autorités dont dépend l'employeur (ici le gouvernement d'Afrique du Sud), « *compte tenu de la souveraineté incontestée qu'il exerce sur les fonctionnaires et les salariés qui le représentent dans le monde entier*²⁵³ ».

230 - Dans une communication ultérieure du 24 mars 2005, l'organisation plaignante a fait savoir qu'elle a conclu un accord avec le gouvernement de la République sud-africaine qui officialise la relation entre les parties et qui garantit l'application effective des conventions Nos 87 et 98. L'organisation plaignante joint à sa communication un exemplaire de l'accord de reconnaissance et de procédure conclu le 2 mars 2005 entre le gouvernement de la République sud-africaine et le syndicat²⁵⁴. Le cas 2197 est un exemple d'une influence efficace d'une recommandation du Comité dans une situation de refus de l'employeur de négocier.

231 - Un autre succès portant sur le sujet mérite aussi d'être mentionné. Il s'agit du cas No 3186²⁵⁵ qui concernait le Mouvement national des transports (NTM). Celui-ci affirmait que l'entreprise refusait de lui reconnaître certains droits syndicaux et de négociation collective malgré le fait que cette organisation syndicale représentait la majorité des employés de l'entreprise.

²⁵³ Ibid., par. 106-107.

²⁵⁴ CLS, Suites données aux recommandations du Comité et du Conseil d'administration, Rapport No 337, Juin 2005.

²⁵⁵ CLS, Plainte présentée par Le mouvement national des transports (NTM), Cas no 3186 (Afrique du Sud), 29 janvier 2016.

232 - Le Comité a souligné dans sa recommandation que « *les employeurs, y compris les autorités gouvernementales en tant qu'employeurs, devraient reconnaître aux fins de la négociation collective les organisations représentatives des travailleurs qu'ils emploient. Les autorités gouvernementales et les employeurs devraient s'abstenir de toute discrimination entre les organisations syndicales, notamment pour ce qui est de la reconnaissance des syndicats qui demandent à exercer des activités syndicales légitimes* »²⁵⁶.

D'après cette première recommandation du Comité, le gouvernement sans contester ces allégations, a fait savoir que, grâce à son intervention, le NTM et l'entreprise ont récemment signé un nouvel accord sur les droits syndicaux. Le Comité observe à cet égard les vertus de l'accord auquel le gouvernement fait référence, conclu à l'issue d'un arbitrage de la CCMA²⁵⁷ et signé le 21 juillet 2016²⁵⁸.

Chapitre 2 - Les entraves législatives aux négociations

233 - Le domaine des négociations collectives est protégé notamment par la Convention No 98 de l'OIT. Le texte promeut les normes générales visant à encourager les négociations libres dans les pays qui ont ratifiés la convention. Le Comité de la liberté syndicale a noté à plusieurs reprises que « *des mesures devraient être prises pour encourager et promouvoir le développement et l'utilisation les plus larges de procédures de négociation volontaire de conventions collectives entre les employeurs*

²⁵⁶ Ibid., par.96.

²⁵⁷ Commission de conciliation, de médiation et d'arbitrage

²⁵⁸ Ibid., par.95.

et les organisations d'employeurs, d'une part, et les organisations de travailleurs, d'autre part, en vue de régler par ce moyen les conditions d'emploi »²⁵⁹.

L'analyse des cas soumis au CLS concernant les pays BRICS montre que ces entraves peuvent résulter de l'absence de régulation des négociations collectives pour certains acteurs. Cela résulte de lacunes inhérentes aux législations concernées (Section 1) ou plus simplement, d'une procédure de négociation imparfaite (Section 2).

Section 1 – L'existence des lacunes législatives

234 – On ne peut considérer que les recommandations du CLS aient pu, à ce jour, influencer la création même de mécanismes de négociations dans les pays du BRICS. Pour autant, il est possible de penser qu'elles ont pu, dans certains cas, influencer des comportements locaux (Paragraphe 1), voire des changements législatifs là où ont été constatées des positions vagues et ambiguës, voire gênantes, pour le bon déroulement des négociations (Paragraphe 2).

§1 – Une influence résiduelle sur la négociation tripartite (Chine)

235 – Le cas de la Chine mérite attention car le système social est si spécifique qu'il interroge l'influence que pourrait y exercer l'OIT, via le CLS. Ainsi, le dialogue tripartite est largement connu en Chine mais sa forme diffère

²⁵⁹ Recueil de décisions et de principes du Comité de la liberté syndicale, quatrième édition, 1996, paragr. 781.

de celle préconisée par l'OIT notamment en raison du manque de neutralité (et d'implication) des acteurs et des pouvoirs restreints offerts aux travailleurs²⁶⁰.

236 - La République populaire de Chine a institué le système des consultations tripartites relativement récemment dans le cadre de la programmation de sa restructuration économique.

Le système chinois de consultation tripartite procède de l'histoire et de la culture du pays. Dans la tradition chinoise, les conflits ou les différends devaient être réglés par un dialogue impliquant un groupe d'anciens²⁶¹. Ce rôle de médiation est au cœur d'une culture assez rétive au traitement des litiges par l'application du droit étatique. Du reste, le parti communiste chinois procède d'une vision qui se fonde sur l'unité des intérêts des employeurs et des travailleurs. Les conflits du travail sont considérés comme internes (*ren ming na bo bao deng*) et sont généralement réglés par le dialogue avant de les porter devant le tribunal ou un arbitre.

237 – Pour autant, la pratique du tripartisme en Chine est le résultat de pression faite par des organisations internationales (ex. l'Organisation Internationale du Travail et l'Organisation mondiale du commerce (OMC)). L'OIT assure activement la promotion de ses normes et du principe d'une structure « corporatiste » de gestion des relations d'emploi en Chine.

238 - L'ACFTU a beaucoup investi dans le domaine ayant l'objectif de promouvoir la négociation collective, même si la formule « consultation

²⁶⁰ J. SHEN, J. BENSON, *La consultation tripartite en Chine : premier pas vers la négociation collective ?*, Revue internationale du travail, vol. 147, 2008, n 2-3, p.253.

²⁶¹ Ibid., p.257.

collective » est plus couramment utilisée en Chine²⁶². Les règles sur la consultation ont été inscrites dans la loi (relativement récente qui date du 1er janvier 2008) sur les conventions collectives. Toutefois, il n'existe pas de directives claires sur le rôle globale des consultations tripartites et leur règles d'application unifiés.

239 – Rappelons que jusqu'à présent, la Chine n'a ratifié aucune des deux conventions fondamentales sur la liberté d'association (Nos 87 et 98). Cependant, en octobre 1997, le gouvernement chinois a signé le pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels de 1966 (PIDESC). Toutefois, en ratifiant le Pacte, le gouvernement a fait une réserve au paragraphe 1 (A) de l'art. 8. Ce texte dispose que : *« le droit de toute personne de former un syndicat et d'être membre d'un syndicat de son choix pour promouvoir et protéger les intérêts économiques et sociaux de chacun n'est régi que par les règles de l'organisation concernée. Aucune restriction à l'exercice de ce droit, autre que celles établies par la loi et nécessaires dans une société démocratique dans l'intérêt de la sécurité nationale ou de l'ordre public, ou pour protéger les droits et libertés d'autrui »*.

240 – Précédemment, en 1994²⁶³, les règles sur le travail et la procédure de règlement des conflits du travail ont été adoptées. Elle prévoit un chapitre sur le travail et les conventions collectives, mais elle ne contenait pas de dispositions sur droit de grève. Conformément à la loi de 1994 les syndicats ont une mission de former une vision morale des travailleurs et faire une contribution dans la discipline, c'est pour ça qu'ils conserve un caractère consultatif et par régulateur.

²⁶² Ibid., p.265.

²⁶³ Chine, Loi du travail du 5 Juillet 1994

<https://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/WEBTEXT/37357/64926/E94CHN01.htm>

241 - Par exemple, à Beijing actuellement (et cela reflète l'image nationale), plus de 60% des entreprises ont un organe représentatif, mais ses activités ne concernent pas, par exemple, des contrats individuels de travail. Ainsi, il est à noter que, bien que des associations de travailleurs aient été créées, dans la pratique, malheureusement, elles n'ont aucun impact réel sur la résolution des problèmes des travailleurs.

242 – De plus, il est annoncé que les syndicats chinois non seulement protègent les droits des travailleurs, mais encouragent également le développement des entreprises. Pour autant, dans la pratique, toutes les entreprises (y compris les entreprises étrangères) ne sont pas prêtes à permettre l'émergence d'organisations syndicales en leur sein. Par exemple, la politique de Wal-Mart était en effet d'être un groupe complètement syndiqué partout dans le monde : «*La FSM²⁶⁴, représentant les travailleurs au niveau national, a procédé à une négociation aboutissant à la formation d'un syndicat dans un supermarché Wal-Mart à Quanzhou, province du Fujian*»²⁶⁵. De tels cas introduisent l'idée d'une réglementation de la négociation collective et d'un changement culturel. Nous avons vu en 2010 que la Chine a connu une vague des protestations (Foxconn, grève majeure chez Honda). Ces événements ont attiré l'attention partout dans le Monde et ne peuvent plus rester des questions internes.

²⁶⁴ La Fédération Syndicale Mondiale

²⁶⁵ C. ESTLUND, S. GURGEL, A New Deal for China's Workers? Labor Law Reform in the Wake of Rising Labor Unrest, *New York University Public Law and Legal Theory Working Papers*, 2012, Paper 297, p.30.

243 – Ainsi, la législation proposée sur la négociation collective offre une certaine marge de manœuvre aux organisations de travailleurs, mais elle conserve encore des limites dans certains domaines. .

244 – De plus, la négociation collective ne peut être menée que par les syndicats, et ici il ne fait pas oublier que de nombreux responsables syndicaux sont nommés par les entreprises ou les syndicats supérieurs, donc les travailleurs sont privés de leur droit d'affilier à l'organisation et des représentants de leur choix.

245 - Les invitations sont envoyées aux employeurs pour négocier collectivement. Ainsi, les accords sont conclus sans informer ni consulter les membres du syndicat.

246 - Au cours de ces « négociations », le président du syndicat agit en tant que suiveur des idées de la direction. La seule tâche du syndicat consiste donc à effectuer les démarches administratives nécessaires pour que le projet de contrat collectif soit conforme aux exigences légales. Plus tard, le syndicat remet la convention collective à la direction et demande au chef d'entreprise de la signer. En règle générale, un tel accord respecte le salaire minimum établi au moment de la négociation ainsi que les autres conditions du minimum établi par la loi. Aucune autre négociation ou discussion n'a lieu²⁶⁶.

247 - Il ressort de ce qui précède que les caractéristiques et la mentalité nationales, les habitudes et les stéréotypes de comportement conduisent au fait

²⁶⁶ W. QINGJUN, Corporate Governance and Trade Unions in Foreign Companies in China, *Proceedings of the 7th International Conference on Innovations and Management*, pp. 903-912.

que, même à l'intérieur du pays, l'activité syndicale et son résultat - la négociation collective - sont à un stade peu développé. Cela peut être lié à la tradition confucéenne qui consiste à « *attendre la générosité du plus fort* ²⁶⁷ » mais sur laquelle la doxa communiste a su tirer avantage.

248 – A l'analyse des cas soumis au CLS, deux principaux scénarios de négociation collective apparaissent. Le premier concerne la négociation de fermeture d'usine ou sa délocalisation ; le second concerne l'étape consacrée à la négociation collective annuelle. Bien que les résultats varient, les négociations qui ont eu lieu ont servi de processus d'acquisition des compétences de négociation pour les représentants des travailleurs et les syndicats eux-mêmes²⁶⁸. Dans un tel contexte, le cas No 3184 du 15 février 2016²⁶⁹ sert illustration intéressante pour ces développements.

349 – Les faits étaient les suivants. Le conflit a commencé en octobre 2015, quand l'employeur – le district de Shatou – a annoncé que les travailleurs devaient démissionner et commencer à travailler dans un autre district. Les représentants d'une ONG ont aidé les employés pour s'organiser collectivement et élire des agents de négociation. Devant l'absence de réaction de l'employeur, les travailleurs ont décidé d'agir collectivement. Leur manifestation a attiré l'attention des autorités locales qui ont, ensuite, rencontré les représentants élus des travailleurs le lendemain. Le 28 octobre 2015, une trentaine de travailleurs

²⁶⁷ K. BELIKOVA, Sur certains problèmes d'application des réglementations nationales, internationales et régionales sur les conflits en vigueur dans le domaine des relations de travail dans les pays BRICS, *Concept juridique*, no. 3, 2015, p. 170.

²⁶⁸ T. PRINGLE, *Les syndicats chinois*, Les syndicats en transition., F. Ebert Stiftung, 2018, p.55.

²⁶⁹ CLS, Plainte présentée par la confédération syndicale internationale contre le gouvernement de la Chine, Cas No 3184 (Chine), 15 février 2016.

se sont rassemblés devant la salle de réunion. Lors de la séance de négociation, l'employeur a réitéré sa demande de transfert des travailleurs dans un autre district sans indemnisation. Les représentants des travailleurs ont rejeté cette demande. Les fonctionnaires locaux présents à la réunion étaient sensibles à la position des travailleurs et, dans l'après-midi, ils ont annoncé que le nouvel entrepreneur local, Qiaoyin Co., embaucherait tous les travailleurs en service à Shatou.

250 - Après la saisine du CLS et des nouvelles négociations, les représentants des travailleurs ont abouti à un accord en vue de la résiliation des contrats existants des travailleurs et du versement d'une indemnité. Les travailleurs ont accepté cet accord et ont consenti à reprendre le travail²⁷⁰. Le Comité a été encouragé par le fait que la CSI²⁷¹ a fourni des informations sur le rôle des autorités locales dans la résolution du conflit. Le CLS relève ainsi que « *la seule solution durable aux conflits du travail tels qu'ils sont décrits dans la plainte passe par le respect intégral du droit des travailleurs de constituer les organisations de leur choix, la promotion de la négociation collective et la création de mécanismes appropriés par lesquels les conflits du travail peuvent être résolus par le dialogue*²⁷² ».

251 – Ce cas est intéressant car il démontre une interaction utile entre l'action des travailleurs et le rôle du CLS, dans le cas particulier de la négociation collective, en Chine. Pour autant, dans la majorité des cas les négociations collectives restent de pure forme, pensant ainsi sauver les apparences à partir d'une réalité biaisée.

²⁷⁰ Ibid., par. 208

²⁷¹ La Confédération Syndicale Internationale.

²⁷² Ibid., par. 242.

§2 – Une influence laborieuse face aux ambiguïtés de la loi (Russie)

252 - Le droit de déterminer librement la structure du syndicat est compris comme une composante de la loi prévue à l'art. 2 de la convention No 87. Ainsi, en particulier, le CLS a indiqué que « *le libre exercice du droit de constituer des syndicats et de s'y affilier implique la libre détermination de la structure et de la composition du syndicat*²⁷³ ». Il ajoute aussi que « *Les travailleurs doivent avoir la liberté de prendre des décisions concernant la création au niveau local d'un syndicat d'entreprise ou d'une autre forme d'organisation de base, comme par exemple un syndicat sectoriel ou un syndicat de travailleurs de la même profession*²⁷⁴ ». L'idée est également exprimée de la façon suivante : « *les travailleurs ont le droit de créer des organisations de leur choix, y compris des organisations réunissant des travailleurs de différentes entreprises et villes*²⁷⁵ ».

253 - Ces prescriptions s'adressent principalement aux organes de l'État, qui ne devraient pas créer d'obstacles déraisonnables à la détermination structurelle des syndicats à partir de la législation nationale ou dans l'application concrète de ces lois. Une telle exigence heurte souvent le style des lois (légistique) et, sur ce point, le législateur Russe offre souvent des aspérités non négligeables qui posent des problèmes d'interprétation qui peuvent conduire à élever les critiques jusques devant le CLS.

254 – Ainsi, selon la partie 1 de l'art. 7 de la loi fédérale sur les syndicats, relative à leurs droits et garanties d'activité²⁷⁶, les syndicats et leurs associations

²⁷³ CLS, Recueil des décisions, 2006.

²⁷⁴ Ibid., par. 333.

²⁷⁵ Ibid., par. 334.

²⁷⁶ Russie, Loi fédérale du 12.01.1996 N 10-Φ3 *Sur les syndicats, leurs droits et garanties d'activité*, SZ RF. 1996. N 3. Article 148.

élaborent et approuvent en toute indépendance leurs chartes et leurs structures. Ils forment des organes syndicaux, déterminent leurs compétences et organisent leurs activités selon le même principe directeur. Néanmoins, l'appréciation qui en est faite par les observateurs du système russe permet de penser, qu'en pratique, les dispositions de la loi sont jugées comme ne donnant pas « *de manœuvre en termes de structure organisationnelle* » ou de dénomination syndicale²⁷⁷.

255 - La loi sur les syndicats, dont l'objet était notamment la consolidation législative du pluralisme syndical, développe dans son article 3 (intitulé « *Termes de base* ») une liste de concepts utilisés dans la loi. Il s'en déduit que, dans ses détails, la loi n'a jamais contenu des restrictions expresses à la création d'autres organisations syndicales non conformes à celles mentionnées à l'article 3²⁷⁸. Cependant, des problèmes dans l'application de ces dispositions sont régulièrement apparus dans la pratique lors de l'enregistrement pour les syndicats qui ne possédait pas d'organisations syndicales ou professionnelles primaires (OPP²⁷⁹) au niveau local.

²⁷⁷ T. SOSHIKOVA, Fondements constitutionnels et juridiques des activités des syndicats, *Droit du travail en Russie et à l'étranger*, 2013. N 4, p.18.

²⁷⁸ Aux fins de la présente loi fédérale, les termes utilisés signifient : l'organisation syndicale primaire, le syndicat panrusse, l'association (association) de syndicats de toute la Russie, le syndicat interrégional, l'association interrégionale (association) d'organisations syndicales, l'association territoriale (association) d'organisations syndicales, l'organisation territoriale d'un syndicat, l'organe syndical.

²⁷⁹ Équivalent du syndicat d'établissement ou d'entreprise doté d'une représentation locale (forme de section syndicale).

256 - Dans la période précédant l'entrée en vigueur du Code du travail de la Fédération de Russie²⁸⁰, la décision de la Cour suprême de la Fédération de Russie du 30 novembre 1999 N 56-G99-21 a joué un rôle important dans la reconnaissance du droit de déterminer librement la structure du syndicat. Dans le cadre de cette affaire, le procureur avait évoqué le fait que l'usage des termes « *organisation syndicale* » n'était pas conforme en l'espèce, car l'organisation litigieuse n'était ni la principale organisation opérant dans une entreprise ni une association territoriale de l'OPP. La Cour suprême de la Fédération de Russie a dû indiquer que le concept de « *syndicat* » est identique au concept d'« *organisation syndicale* ». Le législateur a inclus toutes les unités structurelles des syndicats dans le concept de syndicat, en identifiant par la suite celles auxquelles ces normes sont destinées. Le concept d'organisation syndicale principale (OPP) sans exception, n'implique pas la présence d'une union qui la chapeaute à un niveau d'action supérieur.

257 – Pourtant, après l'adoption du Code du travail de la Fédération de Russie, de nouvelles difficultés sont apparues en ce qui concerne la réalisation du droit du syndicat de déterminer sa structure. En particulier, le droit de représenter les intérêts des travailleurs au niveau local (dans les relations avec un employeur spécifique), y compris s'agissant du droit de négocier une convention collective. Ce droit a été reconnu à l'OPP par l'article 30 du Code du travail de la Fédération de Russie. Par conséquent, les organisations syndicales qui n'avaient pas d'OPP au niveau local ont rencontré de nouvelles difficultés. Le droit à la négociation collective, à l'attribution de locaux et l'accès à d'autres droits syndicaux leur ont été refusés. Les syndicats ont été contraints

²⁸⁰ Code du travail de la Fédération de Russie du 30 décembre 2001 N 197-Φ3, SZ RF. 2002. N 1 (partie 1). S. 3.

de modifier leurs chartes et de reconstruire leurs structures afin de s'adapter aux exigences du Code du travail de la Fédération de Russie.

258 – C'est dans ce contexte que la Confédération du travail de Russie (KTR) et le Syndicat professionnel russe des gens de mer (RPSM) ont déposé des plaintes auprès du CLS en 2002. Ces réclamations soulignaient, en particulier, l'ambiguïté des dispositions du Code du travail de la Fédération de Russie qui, finalement, restreignaient le droit des syndicats de déterminer leurs structures en toute indépendance. Cela a donné lieu au cas No 2216²⁸¹. S'agissant de la question du droit de négociation collective au nom des travailleurs, le CLS s'est exprimé ainsi :

« Sur la question de la violation des droits des syndicats de niveau supérieur, ainsi que des fédérations et confédérations pour la négociation collective dans les organisations, le Comité adhère au point de vue exprimé par le Comité experts, selon lesquels toute restriction ou interdiction à cet égard retarde le développement des relations professionnelles... et estime que ces organisations (fédérations, confédérations) devraient vraiment pouvoir conclure des conventions collectives²⁸² ».

259 - Le CLS a donc recommandé de modifier ou de compléter la législation russe. Ces recommandations ont été discutées à plusieurs reprises sur différents sites, mais aucune modification du Code du travail de la Fédération de Russie n'a été apportée. Cependant au fil du temps, les grands syndicats ont été confrontés au problème des OPP comme partenaires appropriés au niveau local. Par exemple, après la création de Chemins de fer de Russie OJSC (Russian Railways OJSC), l'Union russe des travailleurs de la

281 CLS, Plainte présentée par l'Union des gens de mer de Russie (RPSM), Cas No 2216 (Russie, Fédération de), 12 aout 2002.

²⁸² Ibid., par.910.

construction et du transport ferroviaire (Rosprofzhel) a été obligée de créer une Association russe de production des chemins de fer, qui réunit des membres du syndicat, qui sont membres d'un grand nombre d'associations de production, afin de conclure une convention collective avec elle²⁸³. De même, après la réorganisation de l'employeur, le Syndicat fédéral des contrôleurs aériens de Russie (FPAD), qui est un syndicat « panrusse », s'est avéré être un partenaire inapproprié pour la négociation collective au niveau local. Le syndicat a dû créer une OPP qui, dans sa composition, coïncidait à 99% avec la composition de l'ensemble du syndicat. Dans le même temps, dans chaque subdivision structurelle de l'entreprise, le « vieux » FPAD été préservé, et les membres du FPAD sont simultanément enregistrés dans deux OPP couvrant l'ensemble de l'entreprise et son unité structurelle.

260 - Lorsqu'une autre décision CLS a été rendue en 2012, sur la base d'une autre plainte russe (cas no 2758²⁸⁴), le Comité est revenu sur la question de la mise en conformité de la législation russe au regard des principes de la liberté syndicale. Il a demandé d'être informé de l'évolution de la situation sur cette question (paragraphe b) du paragraphe 1401). Malgré plusieurs discussions tenues en 2013 sur divers sites²⁸⁵, il n'y a toujours pas d'évolution en faveur d'une résolution de ce problème. Ainsi, encore aujourd'hui, les syndicats sont obligés de former leurs structures sur la base des normes du Code du travail de la Fédération de Russie qui déterminent quels doivent être

²⁸³ La convention collective des chemins de fer russes JSC pour 2014-2016. URL: http://rosprofzhel.rzd.ru/article_files/art_853_1.pdf.

²⁸⁴ CLS, *Plainte présentée par la Confédération du travail de Russie contre le gouvernement de la Fédération de Russie, Cas no 2758 (Russie, Fédération de)*, 20 janvier 2010.

²⁸⁵ N. LYUTOV, E. GERASIMOVA, *Normes internationales du travail et législation du travail russe: monographie*. 2e éd., Centre pour les droits sociaux et du travail, 2015, pp. 29-30.

exactement les intérêts des travailleurs au niveau local susceptibles d'être défendus.

261 – Plus récemment, s'est manifestée une autre tentative de restriction de l'indépendance des syndicats à déterminer leur structure, sur la base de l'interprétation de l'art. 3 de la loi sur les syndicats, s'est manifestée. En 2010, le Syndicat professionnel panrusse des travailleurs des industries pétrolières, gazières, industrielles et de la construction (NGSP) a modifié sa charte, en conservant les références anciennes concernant la création de divers types d'organisations syndicales et d'unités structurelles. Sur cette base désuète, des difficultés sont apparues.

262 - Le ministère russe de la Justice a en effet enregistré des modifications à la charte, mais a suggéré que le bureau du procureur général la vérifie. Le procureur de l'arrondissement de Gagarinsky (Moscou), après avoir effectué un audit, a déposé une requête auprès du tribunal pour invalider un certain nombre de dispositions de la charte, indiquant qu'elles prévoyaient la création de structures non spécifiées à l'art. 3 de la loi sur les syndicats, ce qui était contraire à la loi et donc inacceptable.

263 - Les tribunaux de toutes les instances qui ont examiné l'affaire n'étaient pas d'accord avec la position des syndicats qui, selon l'art. 3 de la loi sur les syndicats ne contient qu'une liste de termes de base et ne limite pas le syndicat dans la détermination de sa structure interne²⁸⁶. Ainsi, la décision du tribunal de la ville de Moscou du 2 mars 2012, considère que les paragraphes de la charte de la NHSS concernant la création d'organisations syndicales

²⁸⁶ Russie, La décision du tribunal municipal de Moscou du 22 décembre 2011 N 33-40680; La décision de la Cour suprême de la Fédération de Russie du 31 août 2012.

d'entreprise, de groupes syndicaux, d'organisations syndicales unies, d'organisations syndicales interrégionales contredisent la loi sur les syndicats, car la norme de l'art. 3 de cette loi « *détermine la structure de l'organisation, tandis que la liste des unités structurelles n'est pas sujette à une interprétation extensive* ».

264 - L'histoire du Syndicat panrusse des travailleurs des institutions publiques et des services publics de la Fédération de Russie (PRGU) a évolué de la même manière. NGSP et PRGU ont déposé une plainte auprès de la Cour constitutionnelle de la Fédération de Russie. Les requérants considéraient que l'art. 3 de la loi sur les syndicats, dans le sens que lui donne l'interprétation selon laquelle il n'est pas permis de créer des unités dans la structure du syndicat qui ne sont pas prévues par cette norme, viole le droit d'adhérer à des syndicats, prévu par la partie 1 de l'art. 30 de la Constitution de la Fédération de Russie²⁸⁷.

265 - La Cour constitutionnelle de la Fédération de Russie du 24 octobre 2013 (décision No 22-P)²⁸⁸ s'est prononcée sur cette affaire dans un sens qui correspond pleinement à la compréhension de la liberté des syndicats de déterminer, en toute indépendance, leur structure au sens du droit international. La Cour constitutionnelle, se fondant sur l'article 30 de la Constitution, a noté que pendant longtemps les termes spécifiques de l'article 3 de la loi en litige ont été appliqués conformément à leur signification littérale. Et, en 2011, cet article a été interprété par le ministère de la Justice de la Fédération de Russie, les autorités de poursuite et les tribunaux en contradiction avec les objectifs poursuivis par le législateur fédéral lors de

²⁸⁷ 1. Chacun a le droit de s'associer, y compris le droit de créer des syndicats pour la protection de ses intérêts. La liberté d'activité des associations publiques est garantie.

2. Nul ne peut être contraint d'adhérer à une association et d'y rester.

²⁸⁸ Russie, Le décret de la Cour constitutionnelle de la Fédération de Russie du 24 octobre 2013 N 22-II GT. 2013. N 249.

l'élaboration de la loi sur les syndicats. Ceci a conduit à une restriction du droit des syndicats à résoudre de manière indépendante les problèmes liés à leur structure interne.

266 - La Cour constitutionnelle de la Fédération de Russie a donc jugé que les dispositions contestées de l'art. 3 de la loi sur les syndicats ne sont pas conformes à la Constitution de la Fédération de Russie dans la mesure où, dans le sens qui leur est attaché par la pratique des tribunaux, ils sont considérés comme établissant une liste exhaustive des types d'organisations syndicales, ce qui inclut leurs divisions structurelles. En conséquence, elles ne permettaient pas aux syndicats de déterminer librement leurs structures organisationnelles. Bien que le « décret » de la Cour constitutionnelle de la Fédération de Russie N 22-P n'ait pas exigé d'amendements à la loi sur les syndicats²⁸⁹, le législateur a préféré de suivre la voie de la clarification des dispositions légales. Le 22 décembre 2014, la loi fédérale N 444-ФЗ « *Portant modification de la loi fédérale sur les syndicats, leurs droits et leurs garanties d'activité* »²⁹⁰. Elle complète et clarifie les définitions des termes de l'article 3 de la loi. En particulier, cette nouvelle édition précise que dans la structure de l'OPP, des organisations syndicales, des groupes syndicaux ou « *d'autres unités* » structurelles peuvent être constituées. L'ajout est mineur, ne résout pas toutes les difficultés mais il atteste d'une évolution qui fait en partie écho, notamment, à la doctrine du CLS.

267 - Ainsi, au cours des dernières décennies, les syndicats russes ont utilisé des mécanismes sérieux et influents pour protéger la libre détermination de leur structure, dans le cadre desquelles d'importantes décisions ont été prises

²⁸⁹ N. LYUTOV, Normes internationales du travail dans la pratique de la Cour constitutionnelle de la Fédération de Russie, *Juge*, 2014. N 9., p.30.

²⁹⁰ Russie, Loi Fédérale SZ RF. 2014. N 52 (partie I). Art. 7555.

aux niveaux national et international, qui ont permis d'en défendre le périmètre. Certes, il a fallu attendre un arrêt de la Cour suprême pour « bousculer » le législateur russe. Et à vrai dire, toutes les recommandations, en particulier celles du CLS relative à la nécessité d'amender le Code du travail pour mettre fin aux ambiguïtés préjudiciables, n'ont pas parfaitement été mises en œuvre. Par voie de conséquences, les problèmes persistent encore.

Section 2 – L'existence de procédures déficientes

268 - Le CLS n'a pas vraiment réussi à infléchir les résistances au dialogue là où les négociations collectives n'était déjà pas accueillies au profit des partenaires sociaux autrement que de manière formelle (Paragraphe 1) mais il lui est arrivé d'influencer des changements procéduraux lorsque la volonté politique du pays mis en cause le permettait (Paragraphe 2).

§1 – Les négociations d'essence formaliste

269 - L'exercice du droit à la liberté d'association pour les organisations d'agents et d'employés publics est désormais une réalité dans les pays industrialisés et dans de nombreux pays en développement. La Convention No. 98, adoptée en 1949, excluait de son champ d'application les fonctionnaires chargés de l'administration de l'État. La convention No. 151, adoptée en 1978, a ouvert leur possibilité de déterminer les conditions d'emploi. Selon l'article 1 de ce texte, les seules catégories qui peuvent être exclues (outre le cas des forces armées et de la police, comme dans la convention No. 98) sont les « *employés de haut niveau dont les fonctions sont normalement considérées comme des décideurs ou des cadres et les employés dont les fonctions sont de nature hautement confidentielle*²⁹¹ ».

270 - Quelques années plus tard, en 1981, a été adopté la convention No 154. Elle ne permet cependant, pour la fonction publique, que la fixation de modalités spéciales d'application de la convention par les lois nationales ou les

²⁹¹ CLS, Recueil, p. 48.

réglementations ou pratiques nationales²⁹². C'est ainsi qu'un État qui ratifie la convention²⁹³ ne peut pas se limiter aux consultations mais doit promouvoir la négociation collective dans le but, entre autres choses, de déterminer les conditions de travail et les conditions d'emploi²⁹⁴.

271 - Le cas No 2253 a permis au CSL de préciser la portée du droit de négocier dans l'hypothèse de la réduction unilatérale de rémunération des fonctionnaires de Hong-Kong (les cas de Hong-Kong sont officiellement classés comme chinois par le CLS).

272 – Il faut rappeler que Hong-Kong est une ancienne colonie britannique rétrocédée à la Chine en 1997. La région a beaucoup de différences avec la reste de la Chine continentale en dépit de la situation conflictuelle contemporaine qui voit s'amenuiser ses spécificités. Les lois particulières déterminent son régime politique (cf. «*La loi fondamentale de la région administrative spéciale de Hong Kong de la République populaire de Chine de 1984*»²⁹⁵).

²⁹² Ibid., article 1, p. 93.

²⁹³ Il faut ici rappeler que la Convention No 87 a été ratifiée par la Russie (le 10 Aout 1956) et l'Afrique du Sud (le 19 Février 1996). La Convention No 98 a été ratifiée par le Brésil (le 18 novembre 1952), la Russie (le 10 Aout 1956) et l'Afrique du Sud (le 19 Février 1996). La Convention No 151 a été ratifiée par le Brésil (le 15 Juin 2010) et la Russie (le 19 Septembre 2014). La Convention No 154 a été ratifiée par le Brésil (le 19 Juillet 1992) et la Russie (le 6 Septembre 2010).

²⁹⁴ Depuis le 1er janvier 2000, la convention No 151 a été ratifiée par 36 pays et la convention No 154 par 30 pays, ce qui est peu.

²⁹⁵ « Les lois précédemment en vigueur dans Hong Kong, à savoir la common law, des règles d'équité, des ordonnances, législation subordonnée et coutume (comme la loi de clan chinoise) en seront maintenues et susceptibles à être amendées par la législature de la RASHK, à l'exception de celles qui contredisent la loi fondamentale » (article 8).

Elle suit le principe « *un pays, deux systèmes* », qui permet à Hong Kong de conserver son système légal (*common law*) en étant une partie de la Chine.

273 - Les politiques et pratiques de l'administration coloniale, influencées par les conceptions britanniques sur la manière dont les relations de travail devraient être conçues, ont facilité la croissance syndicale après 1997. Des pratiques telles que la reconnaissance formelle et la consultation des syndicats de la fonction publique, le lien entre les rémunérations de la fonction publique et les tendances salariales du secteur privé et le recours à des commissions d'enquête pour résoudre des controverses majeures occasionnelles, ont été des caractéristiques courantes du système britannique²⁹⁶.

274 – Dans le cas soumis au CLS, l'organisation plaignante exprimait ainsi ses critiques : « *...bien qu'un mécanisme de consultation existe depuis longtemps au sein de la fonction publique de la RASHK²⁹⁷, le rôle des syndicats de la fonction publique dans la détermination des rémunérations des fonctionnaires publics est plutôt marginal et leur participation se limite à soumettre leurs réclamations en matière de rémunérations et à fournir leurs commentaires au sujet des propositions de salaires présentées par les autorités exécutives en conseil. Il n'existe pas de négociations au vrai sens du terme entre le gouvernement et les syndicats de la fonction publique au cours du processus d'ajustement des rémunérations et la détermination des rémunérations dans la fonction publique dans le mécanisme actuel est essentiellement de la compétence du gouvernement²⁹⁸* ».

²⁹⁶ Z. YONGNIAN, Beijing Responds to Hong Kong's Democratization Movement: From Bureaucratic Control to Political Leadership, *Asian Affairs: An American Review*, Winter, 2007, Vol. 33, No. 4 (Winter, 2007), pp. 235-255.

²⁹⁷ Région Administrative Spéciale de Hong Kong

²⁹⁸ Ibid., par. 282.

275 – En réponse, s’agissant du droit de négociation collective des agents publics, le gouvernement relevait qu’un mécanisme bien élaboré, à trois niveaux, existait déjà à Hong-Kong pour régler les conflits et de consulter. Les ajustements salariaux de la fonction publique sont pris en compte chaque année. Dans le cadre du mécanisme d’ajustement annuel des traitements de la fonction publique, le gouvernement décide de l’ampleur de l’ajustement annuel en tenant compte des facteurs suivants : indicateurs de tendance nette des salaires (PTI²⁹⁹) dérivés de l’enquête annuelle sur les tendances salariales (PTS³⁰⁰), situation de l’économie, évolution du coût de la vie, situation budgétaire du gouvernement, revendications salariales (y compris le moral des fonctionnaires publics).

276 - Le PTS annuel a pour objectif de suivre les mouvements salariaux d'une année sur l'autre dans le secteur privé. L'enquête produit les PTI bruts, qui représentent les mouvements du secteur privé, pour les trois échelles de salaire, au cours de la période allant du 2 avril de l'année précédente au 1er avril de l'année d'enquête. Le coût de la masse salariale des augmentations de la fonction publique (exprimé en pourcentage du coût total de la masse salariale pour chaque tranche de salaire) est ensuite déduit des PTI bruts (qui tiennent compte de paiements supplémentaires tels que des primes de fin d'année), pour produire les PTI nets.

277 - Le PTS est mis en service et supervisé par le Comité d’enquête sur les tendances salariales (PTSC) et ses résultats sont sujets à validation. Le président et le président suppléant du PTSC sont nommés parmi les membres de la Commission permanente des traitements et conditions de service dans la

²⁹⁹ Pay Trend Indicator

³⁰⁰ Pay Trend Survey

fonction publique (Commission permanente). Le PTSC comprend également des représentants du Comité permanent des traitements et conditions des services disciplinaires, du Secrétaire général, du Secrétariat commun des organes consultatifs sur les traitements de la fonction publique et du personnel judiciaire, des représentants du personnel des conseils consultatifs centraux et des Administration³⁰¹.

278 - Dans le cas analysé, le Comité a noté que *«tous les agents de la fonction publique, à l'exception de ceux qui sont commis à l'administration de l'État, devraient bénéficier du droit de négociation collective, et une priorité devrait être accordée à la négociation collective comme moyen de règlement des différends dans le secteur public»*³⁰². Bien que la direction des syndicats par les parties eux-mêmes facilite l'accès aux processus législatifs, même des lois relativement favorables aux travailleurs ne sont pas correctement mises en œuvre sur les lieux de travail en raison de la faiblesse des syndicats. En réponse, les travailleurs ont eu de plus en plus recours à la grève pour protéger leurs droits et ont parfois été aidés par des ONG du monde du travail, en particulier dans la province du Guangdong, où des progrès notables ont été accomplis dans la négociation collective.

279 - Cependant, ces exemples sont rares et le resteront probablement tandis que l'ACFTU³⁰³ conserve le monopole de l'organisation syndicale et opère sous la direction du PCC³⁰⁴. L'exception est enracinée dans le double rôle de l'ACFTU qui consiste à maintenir la stabilité sociale et à respecter les droits

³⁰¹ Le bureau de service publique de Hong-Kong,
<https://www.csb.gov.hk/english/admin/pay/55.html>

³⁰² CLS, Suites données aux recommandations du Comité et du Conseil d'administration, Rapport No 338, Novembre 2005, par. 84.

³⁰³ All-China Federation of Trade Unions

³⁰⁴ Parti communiste chinois

des travailleurs, ce qui rend trop risqué le développement de telles expériences à une plus grande échelle³⁰⁵. Des expériences singulières, étroitement contrôlées peuvent être gérées par des syndicats supérieurs expérimentés et sophistiqués tels que la SFTU³⁰⁶. Pour l'ACFTU et le PCC, les reproduire par ailleurs pourrait générer plus de grèves, éventuellement accompagnées de demandes politisées de syndicats indépendants, ce qui pourrait être perçu comme un anathème pour les deux organisations³⁰⁷. Mais sans la liberté d'association et la pression concurrentielle qu'elle engendre pour l'adhésion, l'élan en faveur d'une véritable réforme syndicale n'est rien de plus qu'une réaction limitée et atomisée au militantisme syndical.

§2 – La détermination basardeuse du syndicat majoritaire

280 – Parmi les dysfonctionnements des processus de négociation, on peut insister sur la question de la désignation des syndicats majoritaires (ou représentatifs) appelés à la table des négociations. A ce titre, la loi de 1926 sur les syndicats prévoit la constitution et l'enregistrement des syndicats en Inde. La loi définit un syndicat comme : « *toute combinaison, temporaire ou permanente, formée principalement dans le but de régler les relations entre ouvriers et employeurs ou entre ouvriers et ouvriers, ou entre employeurs et employeurs, ou pour imposer des conditions restrictives à la conduite de tout commerce ou entreprise, et comprend toute fédération de deux ou plusieurs syndicats*³⁰⁸ ». La reconnaissance mutuelle est une

³⁰⁵ L. MINGWEI, S. KURUVILLA, "The State, the Unions, and Collective Bargaining in China: The Good, the Bad, and the Ugly", *Comparative Labor Law & Policy Journal*, vol. 38, no. 2, Winter 2017, p. 209.

³⁰⁶ Shanghai Federation of Trade Unions

³⁰⁷ Ibid., p.57

³⁰⁸ Inde, Loi sur les syndicats, 1926, article 2.

étape clef du processus de négociation (d'inspiration anglaise au demeurant). Cette reconnaissance peut être définie comme le processus par lequel un employeur accepte de négocier avec les représentants d'un syndicat sur divers aspects, y compris (mais sans s'y limiter), les conditions de travail, la rémunération, etc., au nom d'un groupe particulier de travailleurs.

281 - Les estimations varient, mais il existe plus de 200 lois émises par les États et près de 50 lois centrales en Inde. Et pourtant, il n'y a pas de définition arrêtée des « lois du travail » dans le pays. D'une manière générale, ces textes peuvent être divisés en quatre catégories. Il s'agit de ceux concernant : 1) les conditions du travail ; 2) les rémunérations ; 3) la sécurité sociale ; 4) la sécurité d'emploi et les relations industrielles (ex. *The Industrial Disputes Act, 1947, Trade Unions Act, 1926*)³⁰⁹.

282 - Il n'y a pas de loi centrale sur le régime de la reconnaissance mutuelle aux syndicats. Le Parlement avait déjà adopté la loi de 1947 sur les syndicats indiens (amendement), mais elle n'est jamais réellement entrée en vigueur³¹⁰. Cette loi visait à introduire le chapitre III-A dans la loi sur les syndicats de 1926, qui, entre autres choses, énumérait les conditions requises pour la reconnaissance obligatoire des syndicats. Le common law ou le droit général ne reconnaît pas la négociation collective, mais uniquement les relations individuelles entre employeurs et salariés. Par conséquent, la reconnaissance obligatoire du syndicat en tant qu'agent négociateur de ses membres est inconnue de la loi, tant au titre du *common law* que de la loi statutaire.

³⁰⁹ D.S. SAINI, Indian Industrial Relations Law: Case for Reform, *Indian Journal of Industrial Relations*, July 2014, Vol. 50, No. 1, Special Issue on Labor Law Reforms In India, pp. 118-132.

³¹⁰ T. GEEVERGHESE, Recognition of trade unions, Labor law updates, 19 March 2011. <https://labourlawkerala.wordpress.com/2011/03/19/recognition-of-trade-unions/>

283 - Bien que certains États indiens aient formulé des règles concernant la reconnaissance des syndicats, l'absence de dispositions dans la loi elle-même pour organiser une telle reconnaissance a souvent empêché les syndicats d'être reconnus formellement dans des États qui ne disposaient pas de telles règles. Cela implique qu'un employeur peut choisir de ne pas reconnaître (et donc de ne pas négocier avec) un syndicat bien qu'une majorité de ses ouvriers fasse partie de ce syndicat.

284 - Actuellement, la reconnaissance des syndicats est régie par les dispositions du « Code de discipline³¹¹ » (ci-après Code) et des « Critères de reconnaissance des syndicats », adoptés par le Comité permanent du travail en 1957, qui ont ensuite été ratifiés par les différents représentants des employeurs à la Conférence indienne du travail, tenue en 1958. L'enregistrement et la reconnaissance du syndicat par un employeur sont des questions indépendantes, qui se traitent de façon distincte. L'enregistrement d'un syndicat auprès du registraire n'a rien à voir avec sa reconnaissance dans une usine ou une entreprise particulière. La reconnaissance d'un syndicat est généralement une question d'accord entre l'employeur et le syndicat. Dans des États comme le Maharashtra et le Madhya Pradesh, il existe des dispositions légales spécifiques pour la reconnaissance d'un syndicat.

285 – Or un syndicat doit être reconnu avant de pouvoir représenter efficacement des employés. Une fois qu'un syndicat est reconnu, il sert d'agent

³¹¹ Le 15e Congrès du travail indien a accepté un code de discipline et l'une de ses clauses concerne la reconnaissance des syndicats. Actuellement, ledit code est considéré comme la norme acceptée pour la reconnaissance des syndicats par la plupart des employeurs.
<https://labour.gov.in/sites/default/files/Code%20of%20Discipline.pdf>

négociateur pour les travailleurs d'une unité de négociation particulière. La reconnaissance du syndicat est la pierre angulaire de la négociation collective. Cela a été débattu à maintes reprises. Mais malgré la politique déclarée par le gouvernement pour encourager les syndicats, il n'y a pas de législation centrale satisfaisante sur ce sujet. Il existe cependant, outre le code de discipline, des législations volontaires dans certains États.

286 – Cette présentation contextuelle étant faite, il convient d'évoquer le cas No 2512 qui fut traité par le CLS³¹². En l'occurrence, l'organisation plaignante alléguait que l'employeur refus de le reconnaître aux fins de négociation³¹³. Selon l'organisation plaignante note aussi que les procédures légales en vigueur sont « *longues et harassantes*³¹⁴ » et découragent les acteurs syndicaux.

287 – Cela étant posé, le Comité rappelle que le gouvernement a une responsabilité de fixer les peines pour les actes de discrimination antisyndicale dans la législation du pays³¹⁵.

288 - Le Comité, ensuite, prend note de l'allégation de l'organisation plaignante qui souligne le refus de l'entreprise de le reconnaître comme représentative et la participation du syndicat *fantoché*³¹⁶ dans les négociations. Il souligne aussi l'absence de procédure établie de reconnaissance syndicale au niveau d'État.

³¹² CLS, Plainte présentée par MRF United contre le gouvernement de l'Inde, Cas No 2512 (Inde), 21 août 2006.

³¹³ Ibid., par. 841.

³¹⁴ Ibid., par. 899.

³¹⁵ Voir Recueil, par. 813, 817 et 862.

³¹⁶ Ibid., par.843.

289 - Le CLS a rappelé : *«afin d'encourager le développement harmonieux des négociations collectives et d'éviter les conflits, il faut toujours appliquer les procédures destinées à désigner les syndicats les plus représentatifs aux fins de la négociation collective. A cet égard, le Comité considère que la détermination des organisations devrait être établie sur la base d'un double critère : la représentativité et l'indépendance. Les organisations répondant à ces critères devraient être déterminées par un organisme présentant toutes garanties d'indépendance et d'objectivité»*³¹⁷.

290 - Le Comité considère que, dans le cas d'espèce, la détermination du syndicat le plus représentatif par un vote à bulletin secret peut être considéré comme souhaitable.

291 – Il convient de remarquer que cette recommandation du Comité a été suivi par une décision du Cour Suprême de Madras, en date du 8 septembre 2009³¹⁸, et rendue en vertu de l'article 226 de la Constitution de l'Inde. Il s'en suit qu'elle vise à prendre immédiatement les mesures appropriées et nécessaires pour assurer la mise en œuvre des recommandations contenues dans le 348^e rapport de l'Organisation internationale du Travail ³¹⁹. En

³¹⁷ Recueil, paragr. 967.

³¹⁸ Inde, Madras High Court, Mrf United Workers Union vs Government Of Tamil Nadu, 8 September, 2009.

³¹⁹BIT, Conseil d'Administration, 348^e rapport du Comité de la liberté syndicale, par.906, p.272.

f) *«Le Comité demande au gouvernement de prendre les mesures nécessaires pour que soit reconnu le Syndicat des travailleurs unis de MRF aux fins de la négociation collective. Il demande au gouvernement de le tenir informé sur cet égard».*

g) *Le Comité demande au gouvernement d'envisager de mettre au point des règles objectives pour la désignation du syndicat le plus représentatif aux fins de négociation collective, lorsqu'il n'apparaît pas clairement par quel syndicat les travailleurs souhaitent être représentés. Il demande au gouvernement de le tenir informé sur cet égard».*

l'occurrence, le Comité de la liberté syndicale du Conseil d'administration, dans l'affaire no 2512 (Inde) en particulier, demandait à garantir à ce que le syndicat des requérants soit reconnu pour pouvoir négocier utilement.

292 – La Cour note qu'il serait judicieux d'inviter le commissaire au travail (*i.e.* le représentant de l'administration du travail) à demander aux deux syndicats de communiquer leurs coordonnées conformément au code de discipline et à examiner leur adhésion, comme prévu par le Code, sur une période déterminée. En cas d'objections, celles-ci pourraient être vérifiées à la lumière de la clause 7 du Code de discipline, au moyen de demandes de renseignements personnels, de manière à déterminer le nombre de membres de chacun des deux syndicats. En cas de difficultés, l'alternative serait le système du vote, au-demeurant recommandé par le Comité de la liberté syndicale.

La méthode de vérification, précise la Cour, montrera le suivi de l'évolution d'une union syndicale donnée sur une période plus longue, ce qui serait certainement une meilleure option encore. Dans les circonstances de la cause, la seule alternative pertinente consiste à charger le gouvernement de l'État et le commissaire du travail de la tâche à accomplir à cette fin conformément au code de discipline (ce à quoi le gouvernement de l'État manifestait son accord).

293 - La Cour insiste enfin sur le fait que ce système de reconnaissance ne vise pas à conférer à la direction de l'entreprise la prérogative de dire elle-même quel est le syndicat qui présente le plus grand nombre de membres à la fin de l'exercice. Elle considère, en ces termes, que :

« La reconnaissance a pour but de représenter les causes des travailleurs dans divers forums, y compris devant la direction et diverses autorités en vertu de la loi sur le travail. Ce n'est pas une détermination disponible pour la seule satisfaction de la direction. C'est une détermination factuelle et la détermination mène à un statut. Le syndicat qui établit un nombre plus important de membres à la fin de l'exercice précité est reconnu comme le syndicat représentatif ».

294 – Il en résulte que, même si le gouvernement de l'Inde n'a pas suivi directement la recommandation du CLS, la Cour Suprême de Madras a réalisé un travail d'analyse du problème permettant de choisir la solution qui correspond mieux aux réalités du pays, sans négliger les lignes directrices du CLS. Cela démontre néanmoins qu'en absence de législation « centrale » suffisamment claire, certains États indiens ont refusé la reconnaissance de syndicats comme négociateur principalement pour des motifs très discutables, à savoir :

- (1) la plupart des membres du bureau du syndicat étaient des étrangers,
- (2) le syndicat ne comprenait qu'un petit nombre d'employés;
- (3) il existait de nombreux syndicats rivaux;
- (4) le syndicat n'était pas enregistré en vertu de la loi sur les syndicats de 1926.

295 – Par suite, le ministère du Travail et de l'Emploi a reçu diverses réclamations de syndicats selon lesquelles d'autres ministères du gouvernement indien n'accordent pas le poids voulu aux syndicats centraux en l'absence de tout soutien ou reconnaissance satisfaisants. Ainsi, un amendement à la loi pour incorporer la disposition de « reconnaissance » des syndicats au niveau central et étatique est devenu nécessaire. En conséquence, le ministère a proposé un amendement à la loi pour incorporer le nouvel article 28A et le sous-paragraphe

(2A) après l'article 29 (2) de la loi afin de prévoir des dispositions spécifiques pour la reconnaissance des syndicats. Cet amendement, notifié au journal officiel du 20 juillet 2018, constitue une étape importante pour donner une plus grande reconnaissance statutaire aux syndicats et leur attribuer plus de pouvoir lors de la négociation des droits des travailleurs avec les employeurs ainsi qu'avec le gouvernement central ou ceux locaux. L'adoption d'un tel amendement est susceptible de donner aux syndicats, en effet, plus de légitimité pour négocier des conventions collectives avec les employeurs³²⁰.

³²⁰ Les syndicats indiens ont souligné que le projet de loi, approuvé le 2 janvier 2019 vise à conférer au gouvernement le pouvoir discrétionnaire de reconnaître les syndicats, en s'écartant entièrement de la pratique existante basée sur un consensus tripartite (employés, employeurs et gouvernement). En déclarant que le gouvernement central et les gouvernements des États devraient fournir une reconnaissance statutaire aux syndicats, le projet de loi ne mentionne pas la procédure ou les critères d'éligibilité ou tout autre détail sur la manière dont les syndicats seraient reconnus. Le projet de loi est également muet sur la question de la reconnaissance obligatoire des syndicats au niveau de l'entreprise / de l'établissement, qui constitue une revendication de longue date des syndicats. Ainsi, l'amendement n'a pas été adopté pour l'instant.

Conclusion de la Partie II

296 - D'après l'analyse des décisions du Comité de la liberté syndicale de l'OIT ici examinée, il est possible d'en conclure que le régime des plaintes, qui débouchent sur des recommandations, produit des effets influençant parfois l'évolution de la situation dans les pays ou les cas examinés. Cette influence « extérieure » contribue au développement d'une culture de la négociation collective. On a vu que le Comité n'hésitait pas, ici ou là, à suggérer d'amender la législation en vigueur ou à demander à de participer de façon plus sérieuse aux négociations. Mais on a vu aussi que les problématiques, au sein des pays membres du groupe des BRICS avaient des origines ou des textures très variées, ce qui n'empêche pas de relever le besoin commun d'élever la protection du droit de la négociation collective, dans le prolongement de celui de la liberté syndicale.

297 – L'analyse doit cependant être relativisée. Dans les pays comme l'Inde et le Brésil, on peut voir que les problèmes de la négociation collective se basent sur la non-conformité aux principes de la liberté syndicale élaborés par l'OIT et fixés dans les conventions. Ce problème ne peut pas être résolu uniquement par la voie de la ratification des conventions OIT. Il convient aussi de mettre en place une préparation graduelle de la législation et des institutions nationales pertinentes pour réaliser ces changements.

298 – Il est donc possible de constater le travail de l'OIT et, notamment les recommandations du Comité de la liberté syndicale sur le sujet, ont participé à certains changements dans l'attitude des acteurs des négociations collectives. Certaines adaptation de la législation ont été proposées par les gouvernements nationaux. Il est cependant hasardeux, pour l'instant, d'être catégorique quant à l'ampleur de leur influence sur les négociations collectives dans ces deux pays.

Ainsi, le Brésil a supprimé la cotisation obligatoire mais maintient le principe de l'unicité syndicale ; l'Inde, à son tour, n'a pas adopté les changements proposés pour amender la loi sur les syndicats depuis 2018.

299 – D'un côté, nous voyons ainsi que, quel que soit le niveau auquel la négociation collective a lieu, il y a peu ou pas de problème de reconnaissance syndicale aux fins de négociation dans les pays où il existe une relation étroite entre un seul mouvement syndical et un seul parti politique légalement reconnu, ou entre tel mouvement syndical et le gouvernement, parfois associé au régime de la reconnaissance ou de l'adhésion obligatoire. De fait, la reconnaissance pose moins de problèmes, du moins en termes de choix entre syndicats concurrents dès lors que la législation empêche qu'il y ait plus d'un syndicat dans une entreprise ou une industrie donnée (Brésil). Ce constat est purement factuel et ne permet pas pour autant, de donner un quelconque brevet de conformité au regard des exigences de l'OIT.

300 – De l'autre côté, les problèmes de reconnaissance se posent le plus souvent là où – comme par exemple en Inde, au Pakistan et dans de nombreux pays anglophones des Caraïbes – une multiplicité de syndicats se disputent la reconnaissance au niveau de l'entreprise³²¹. Mais, paradoxalement, ces problèmes ont tendance à être résolus par le CLS par la voie de dialogue avec l'État quitte à proposer des amendements nécessaires.

301 – Au contraire, dans les cas où le pays possède des mécanismes de négociation fictifs ou simplement apparents (au regard des standard de l'OIT), à l'instar de la Russie (cf. les syndicats « jaunes ») et de la Chine (négociations

³²¹ A. GLADSTONE, M. OZAKI, Trade Union Recognition for Collective Bargaining Purposes, *International Labour Review*, vol. 112, no. 2 and 3, August-September 1975, p.166.

collectives formalistes), les instruments du CLS n'arrivent pas à améliorer réellement les situations critiquées, et même en cas d'amélioration ponctuelle, les récidives alertent sur un pli culturel très rétif à la généralisation de telles évolutions³²². On peut naturellement y voir, pour ces deux pays, l'héritage communiste (Russie) ou encore bien vivant (Chine) mâtiné d'autoritarisme.

302 - Révélant l'essence de « *l'imitation des institutions démocratiques* », le politologue russe Dmitri Furman a souligné (à propos de la Russie) à quel point ce type d'organisation participe d'un système « *dans lequel le pouvoir emporte toujours les « règles du jeu » qui peuvent changer à la demande de ce « gagnant » permanent. Les normes et institutions démocratiques et juridiques y jouent le rôle de « décoration » - de camouflage, derrière lequel se cache une organisation différente et autoritaire du pouvoir*³²³. Mais contrairement à d'autres systèmes autoritaires, le pouvoir ici ne repose ni sur la « *force physique* » de l'armée, comme dans les dictatures militaires, ni sur une ancienne tradition, comme dans les monarchies constitutionnelles. Il faut donc comprendre que le camouflage démocratique dans ce type système est un élément immanent et nécessaire à sa stabilité³²⁴.

303 - Ekaterina Shulman a donné une clarification importante sur la double nature de l'imitation démocratique : dans les conditions d'un régime hybride, non seulement la démocratie qui n'existe pas est simulée, mais aussi

³²² W. FUXI, "Insurgency Trap: Labor Politics in Postsocialist China, by Eli Friedman", *Comparative Labor Law & Policy Journal*, vol. 36, no. 2, Winter 2015, p. 343.

³²³ D. FURMAN, Le mouvement en spirale. Le système politique de la Russie dans un certain nombre d'autres systèmes. *Moscou: Ves Mir*, 2010, p. 168.

³²⁴ A. ALEINIKOV, A. PINKEVICH, Spécificité des conflits des régimes politiques hybrides: le cas de la Russie, *Le bulletin de cas russe de l'Université de Saint-Pétersbourg*, Sér. 17, No 3, p.87.

une dictature qui n'existe pas dans la réalité est représentée³²⁵. Les régimes hybrides se caractérisent ainsi par le règlement des conflits de manière privée, sur le principe de l'appartenance à un groupe, agissant en tant que garant de l'exécution des accords (soit sans recourir à l'arbitrage juridique ni au système judiciaire, soit en les utilisant comme couverture formelle). La résolution des conflits est mise en œuvre non pas en fonction du statut officiel et du droit formel mais plus fondamentalement en fonction de la possibilité réelle d'exercer un contrôle sur la distribution et l'utilisation des ressources. La position des bénéficiaires de ces ressources est déterminante pour les institutions en charge de la résolution des conflits, y compris les tribunaux, et elle est rarement ignorée par les parties au conflit.

304 - Dans les régimes hybrides, l'interaction conflictuelle est régie par des règles non écrites qui ne sont pas fixées dans le droit officiel (« *les concepts* »). Les citoyens et les autorités en situation de conflit n'agissent pas sur la base de la loi, mais sur la base de relations personnelles et le rapport de force. En même temps, l'État ne remplit pas vraiment des fonctions d'arbitre et de garant de l'exécution des accords entre les parties à des conflits économiques et sociaux. Le véritable facteur de règlement des conflits n'est pas la loi, mais la capacité de l'une des parties au conflit à garantir ses intérêts dans la confrontation. Les moyens d'« imposer la paix » reposent sur le « droit du fort » que la légalité extérieure masque à peine. Ceci n'exclut pas que puisse être également impliquée une violence directe (politique, administrative ou pénale). Il s'agit moins de garantir des droits que d'établir des responsabilités dans la violation des équilibres recherchés par les gouvernants.

³²⁵ E. SHULMAN, *Le royaume de l'imitation politique*, Vedomosti, 15 août 2014.

305 - Le caractère personnalisé de la gestion politique des conflits, sa faible rationalisation rendent toutes les institutions de résolution des conflits, y compris le dialogue social, parfaitement secondaires. Ces derniers, aux fonctions et juridictions indéfinies et imbriquées, n'agissent que comme moyen et instrument de mise en œuvre de la stratégie de la « première personne », ce qui génère un mépris des règles et procédures établies. La présence de l'élite dirigeante, qui considère les conflits comme une source de violations de l'ordre social qu'elle crée, comme des déviations qui menacent sa propre existence, identifiée à la stabilité sociale, ne peut être considérée comme satisfaisante. La montée d'un syndicalisme indépendant, même de compromis, est perçue comme susceptible de pouvoir perturber cette conception verticale des rapports de pouvoirs.

306 – On peut cependant considérer que la construction d'une verticale du pouvoir, accompagnée d'une rhétorique qui remet en question les droits fondamentaux, s'avère contre-productive. Cela conduit non seulement à une détérioration des relations entre certains pays BRICS et les démocraties dites « développées », mais aussi, en conséquence, à une sortie des capitaux et des investissements du pays. Or ceux-ci constituent une part importante de l'économie, et donc peut induire une baisse du niveau de vie des travailleurs et de la plupart des citoyens³²⁶. Or le spectre de la vie socio-économique de la population est si vaste, qu'il nécessite davantage d'ouverture et d'implication de la part de ceux qui font l'économie, et notamment les travailleurs et leurs représentants. Le développement de la négociation collective, comme mode de détermination des conditions de travail et de régulation des rapports sociaux

³²⁶ D. ZHURAVLEV, Le problème de l'actualisation des directives de valeur dans les démocraties hybrides, Université de l'amitié des peuples de Russie, Vestnik RUDN, 2016, p.26.

nécessite donc une autre perception de la liberté syndicale. A ce titre, un dialogue social développé et mature est susceptible de répondre aux exigences des politiques modernes et non seulement pour satisfaire les intérêts d'un groupe ou du parti au pouvoir.

307 - Par conséquent, le processus d'imitation, lancé « d'en haut » par les politiciens, peut impliquer l'ensemble des sphères de la vie sociale dans le processus d'imitation, ce qui est dommageable.

À ce sujet, Y. Levada écrit que « *L'imitation est un mot clé dans l'analyse des actions et des évaluations dans divers domaines et à différents niveaux de la vie sociale du pays. L'imitation signifie l'utilisation de la forme, du signe, des mots, dépourvus de contenu réel. Par conséquent, en même temps, il est possible d'imiter une sorte de changements libéraux et leur abandon au profit d'un monopole d'État, l'adhésion aux principes démocratiques et le désir d'autoritarisme, le respect des institutions juridiques et la préservation de la « loi du téléphone*³²⁷ ». ».

308 - Dans une telle situation, l'imitation devient l'essence même des activités de certains acteurs sociaux comme, par exemple, les syndicats « marionnettes » ou les syndicats dirigés par le parti au pouvoir. Lorsque les tâches politiques ne sont pas claires (à l'exception de la tâche d'auto-préservation), l'imitation de l'activité peut devenir l'activité principale de ces acteurs, qui comporte également des éléments négatifs et positifs. Ainsi, par exemple, au cours d'activités d'imitation, des solutions vraiment correctes peuvent être élaborées ou des problèmes importants peuvent être résolus de

³²⁷ Le terme qui caractérise une étape particulière de corruption, lorsque les méthodes de transmission de l'information et les moyens de communication perdent leur finalité originelle et commencent à exister indépendamment en tant qu'institutions étatiques et juridiques, agissant en même temps comme un levier d'influence administrative.

toute urgence, ce qui, sans aucun doute, constitue un aspect positif de l'imitation.

309 - Le point négatif ici, bien sûr, repose sur le fait que les véritables objectifs et actions sont remplacés par leur imitation, ce qui, par conséquent, ne conduira probablement pas aux résultats nécessaires³²⁸ dans une perspective plus globale. Mais si nous nous tournons vers Levitsky et Weil³²⁹, il apparaît qu'il existe trois facteurs qui orientent les régimes hybrides sur l'une ou l'autre route du développement.

Le premier c'est *l'effet de levier*, c'est-à-dire l'impact que son partenaire commercial et financier majeur le plus proche peut avoir sur le pays. Si ce partenaire est une démocratie, le régime se démocratisera en conséquence et, s'il s'agit d'une dictature, il doit alors devenir une dictature ou s'effondrer au risque de devenir un *État en faillite*.

Le deuxième facteur est le lien, c'est-à-dire l'engagement qui permet d'identifier si le régime est isolé ou, au contraire, en partage de relations ouvertes avec le reste du monde (multi-partenariats et multilatéralisme).

Et le troisième se rapporte à la structure organisationnelle interne. Il conduit à se demander à quel point le régime construit des institutions démocratiques par essence, même si elles ne fonctionnent pas tout à fait parfaitement bien. Plus il les construit, plus grandes sont les chances de démocratisation.

³²⁸ V. YAKOVLEV, *Truth and mimicry of political imitation*, Université pédagogique d'État de Bashkir, 2015, pp.229-233.

³²⁹ LEVITSKY S., WAY L.A., *Elections without Democracy. The Rise of Competitive Authoritarianism*, Journal of Democracy. Vol. 13. N° 2, 2002, p. 51.

310 - Par conséquent, le fait que les recommandations du CLS n'ont pas d'effet immédiat ou instantané sur la situation de pays comme la Russie et la Chine, cela ne diminue pas nécessairement la chance que les institutions démocratiques, qui fondent l'esprit des négociations collectives en droit du travail, constitueront une partie essentielle des relations du travail futures. Les pays comme le Brésil et l'Inde, en dépit de leurs fragilités et de leurs défauts, peuvent aussi devenir des exemples accessibles et des moteurs de changements à partir des discussions ayant lieu à partir de la plateforme des forums syndicaux des BRICS ou entre les ministres du travail des pays membres qui se réunissent avec les partenaires sociaux chaque année.

**Partie III - La protection de la constitution et des actions du
syndicat**

311 – A partir de la Compilation des décisions du CLS³⁵⁰, l'Organisation Internationale du Travail rappelle que les droits des travailleurs de constituer librement les organisations de leur choix et de s'y affilier (Partie 3 du recueil), le droit de grève (Partie 10 du recueil) et le droit d'avoir des facilités accordés aux représentants des travailleurs (Partie 18 du recueil) sont indispensables pour la liberté syndicale, le bon fonctionnement des syndicats et la défense des droits des travailleurs.

312 – Il est donc crucial d'apprécier comment le CLS traite les entraves à la création des nouvelles organisations imputables aux gouvernements des BRICS ainsi que les cas de discrimination qui frappent les organisations existantes (Chapitre 1). L'intérêt est de savoir si ce processus de contrôle de l'OIT possède une influence permettant de contrer les agissements répréhensibles (ex. refus de collaborer ou liquidation forcée du syndicat) qui nuisent à la liberté syndicale dans le but politique de maintenir un statut quo dans les rapports de forces favorables aux gouvernements et autres décideurs.

313 – A ce titre, l'attitude des États BRICS est révélatrice de la façon dont ils traitent l'action syndicale censée être destinée à la défense des intérêts des travailleurs (Chapitre 2), y compris à partir de l'usage du droit de grève – qui demeure une question sensible – ainsi qu'à partir autres types d'action pacifique. C'est ainsi que seront traitées dans cette troisième partie, les problèmes liés à la reconnaissance syndicale (Chapitre 1) et la question du respect dû à la défense des intérêts des travailleurs (Chapitre 2).

³⁵⁰ <https://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=NORMLEXPUB:70001:0::NO::>

Chapitre 1. Les problèmes liés à la reconnaissance syndicale

314 – Dans son rapport à la Conférence internationale du Travail de 1948, la Commission de la liberté syndicale et des relations industrielles avait précisé que « *les États restent libres de prévoir dans leur législation telles formalités qui leur semblent propres à assurer le fonctionnement normal des organisations professionnelles*³⁵¹ ». Par conséquent, les dispositions internes peuvent être librement fixés à condition, bien entendu, que ces dispositions internes ne mettent pas en cause les garanties prévues par la convention No 87. A l'analyse, il apparaît que selon la jurisprudence du CLS, certains États membres de BRICS suivent la pratique de la création de barrières administratives à la constitution de nouveaux syndicats (Section 1) ou s'emploient à ignorer des organisations pourtant déjà reconnues (Section 2).

Section 1 – Les entraves à la création de nouvelles organisations

315 - Le CLS a indiqué à plusieurs reprises qu'un gouvernement ne doit pas admettre la discrimination syndicale lors des opérations d'enregistrement ou de déclaration préalable à la constitution d'organisations professionnelles. Cette pratique est hautement critiquable. De tels agissement constituent des obstacles à la participation effective du syndicat aux missions qui sont les siennes. Ces pratiques critiquées, à la lecture des décisions du CLS, peuvent prendre différentes formes. L'État peut avoir recours à l'utilisation de procédures complexes et injustifiés (Paragraphe 2), dissuadant ainsi la constitution d'un syndicat ; mais, de façon moins radicale, il apparaît aussi que

³⁵¹ Recueil des décisions CLS, par.423.

les organismes étatiques se révèlent indifférents aux problèmes d'enregistrement et de constitutions alors qu'ils nécessiteraient une résolution active de leur part (Paragraphe 1). D'une manière ou d'une autre, la tracasserie administrative se révèle attentatoire à l'exercice de cette liberté.

§1 – L'inaction du gouvernement lors de la création du syndicat

316 – Une affaire indienne retient d'emblée l'attention. Elle concerne le refus d'enregistrement d'un syndicat en raison de la diminution du nombre des adhérents pendant la période où le dossier devait être traité par les autorités administratives. Le temps (long) pris par ces autorités a, en effet, eu une incidence sur l'appréciation finale portée quant à l'audience de cette organisation. L'incurie de l'État est une cause de cette décreue d'adhérents que le CLS a dû mettre en évidence.

317 – Ce cas indien est exemplaire de la façon dont les autorités gouvernementales se sont désintéressées du sort d'un syndicat empêtré dans la nasse des problèmes administratifs liés à sa constitution. Les faits sont les suivants. Dans une communication du 11 octobre 2012³³², le GAWU³³³ allègue l'inaction des autorités concernant son enregistrement.

318 - Selon les informations de l'organisation plaignante le procès d'enregistrement a été très longue et que elle n'a pas reçue de l'information nécessaire sur le statut de la demande³³⁴.

³³² CLS, Plainte présentée par Le Syndicat du vêtement et des secteurs connexes (GAWU), Cas No 2991 (Inde), 11 octobre 2012.

³³³ The Guyana Agricultural and General Workers' Union

³³⁴ Ibid., par.551.

319 - Selon l'organisation plaignante, cette inaction concernant cette réticence à l'enregistrement constitue une violation de la loi de 1926 sur les syndicats.

320 - Dans une communication du 9 janvier 2013, le gouvernement indique que, selon les informations reçues du gouvernement, la demande d'enregistrement du GAWU a été examinée mais rejetée. Le Comité de la Liberté Syndicale, à son tour, observe que, même la demande d'enregistrement du GAWU a été présentée le 23 décembre 2011, mais la décision elle-même que le 1er janvier 2013.

321 – Le Comité a souligné qu'il regrette vivement cet état de fait. Il rappelle qu'une *«longue procédure d'enregistrement constitue un déni du droit des travailleurs de créer des organisations sans autorisation préalable»*³³⁵.

322 – Poursuivant son raisonnement, le CLS examine ensuite la décision de rejeter la demande d'enregistrement du syndicat³³⁶. Il estime la durée excessive de l'instruction de la demande. Par conséquent, les changements qui sont survenus sur une période de plus d'une année ont pu avoir une incidence sur la situation. Notamment, cet atermoiement a eu un impact en termes de

³³⁵ Recueil de décisions et de principes du Comité de la liberté syndicale, cinquième édition, 2006, paragr. 307 et 308.

³³⁶ *«(1) Sept membres ou plus d'un syndicat peuvent, demander l'enregistrement du syndicat en vertu de la présente loi.*

(2) Lorsqu'une demande a été faite en vertu du paragraphe (1) pour l'enregistrement d'un syndicat, cette demande n'est pas réputée être devenue invalide simplement du fait que, à tout moment après la date de la demande, mais avant l'enregistrement du syndicat, certains des candidats (ne dépassant pas la moitié du nombre total de personnes qui ont fait la demande) ont cessé d'être membres du syndicat».

diminution du nombre des membres. Ce délai de traitement n'est donc pas étranger aux incidences négatives subies par le syndicat³³⁷ et donc sur le traitement de sa demande.

323 – Par conséquent, Comité a prié le gouvernement de procéder sans délai à l'enregistrement du GAWU. Il proclame que : « *Une période d'un an pour le traitement de la demande d'enregistrement est excessive et ne peut favoriser des relations de travail harmonieuses*³³⁸ ». Dans sa dernière communication, le Comité observe avec regret que « *la procédure judiciaire semble en cours depuis plusieurs années sans qu'aucune information substantielle ne soit fournie quant à l'évolution de la situation*³³⁹ ».

324 – Dans les suites données aux recommandations du Comité en mars 2019, le gouvernement donne des explications qui concernent les changements législatifs dans procédure d'enregistrement des syndicats : « *En particulier, la demande que le ministère du Travail et de l'Emploi a faite à tous les gouvernements des États d'apporter les changements nécessaires pour fixer un délai de quarante-cinq jours pour le traitement des demandes d'enregistrement*³⁴⁰ ».

325 - Le Comité souligne que la réduction du délai pour le traitement des demandes peuvent donner des résultats positifs et de veiller le respect du droit de la liberté syndicale. À notre avis, c'est une pratique très juste et utile, notamment, dans le cas de contestation du refus d'enregistrement d'un syndicat en justice. Grace à cette décision l'Inde est mise sur une voie plus favorable à la

³³⁷ CLS, *Cas 2991*, Par. 562.

³³⁸ Recueil des décisions CLS, par.467.

³³⁹ CLS, Suites données aux recommandations du Comité et du Conseil d'administration, Rapport No 388, Mars 2019, par. 28.

³⁴⁰ Ibid., par. 30.

fixation des normes procédurales d'enregistrement syndicale dans tous ses États.

§2 – La complexité de la procédure de création du syndicat

326 - L'une des questions clés pour garantir la liberté de constitution et de fonctionnement d'un syndicat repose sur la procédure conduisant à sa création. En particulier, lorsque l'État organise son enregistrement. Il est souvent noté, dans la littérature sur le sujet, que la législation du travail est parfois considérée comme un obstacle à la fluidité des relations du travail et à la croissance économique de l'entreprise, car elle impose des restrictions excessives. On ne voit pas pourquoi un tel argument ne pourrait pas être avancé par les syndicats eux-mêmes, au profit de l'exercice de leur liberté. L'assouplissement des restrictions réglementaire est tout aussi recevable au regard de la création et du fonctionnement des syndicats.

327 - L'article 2 de la convention no 87 de OIT stipule expressément que *«les travailleurs et les employeurs, sans aucune distinction, ont le droit de créer des organisations de leur choix sans autorisation préalable. Il convient de prêter une attention particulière au fait que les conventions de l'OIT dans le domaine du droit « à » la liberté syndicale sont effectivement suivies de près par l'organe de contrôle spécifique que constitue le Comité de la liberté syndicale³⁴¹»*.

328 - En ce qui concerne les questions d'enregistrement des syndicats, le CLS a émis des conclusions importantes qui concernent le droit russe. En effet, l'article 8 de la loi fédérale du 12 janvier 1996 N ° 10-FZ *« sur les syndicats, leurs*

³⁴¹ OIT, Convention No 87, 1948.

droits et garanties d'activité » (loi sur les syndicats) dispose que l'enregistrement national d'un syndicat est effectué dans le cadre d'une procédure de notification spécifique. Ainsi, le législateur a exclu que la création d'un syndicat puisse nécessiter l'approbation de l'État. Sur le plan formel, cette liberté est donc garantie. Mais la réalité nécessitait un examen plus approfondi.

329 – D'abord, le Comité a souligné que les circonstances et les conditions réellement appliquées lors de l'enregistrement posaient de sérieux obstacles à la formation d'un syndicat³⁴². Celles-ci constituaient, en fait, un déni du droit de s'organiser sans autorisation préalable. Ces contraintes étaient composées d'une procédure d'enregistrement complexe et longue. A cela s'ajoutait le fait que les organes administratifs de l'État, compétents pour les opérations d'enregistrement, ont des pouvoirs qui sont interprétés de manière assez large³⁴³. Par exemple, l'enregistrement ne peut pas être refusé à des organisations simplement parce qu'elles estiment qu'elles peuvent aller au-delà des activités syndicales normales ou qu'elles ne sont pas en mesure d'exercer leurs fonctions³⁴⁴. S'agissant plus précisément de la période d'enregistrement, selon le CLS, cette période ne devrait pas dépasser un mois.

330 – Ensuite, le Comité a souligné les raisons pour lesquelles le refus d'enregistrement est légal. Il s'agit de cas où la formation d'un syndicat peut

³⁴² Recueil des décisions du Comité de la liberté syndicale du Conseil d'administration du BIT, 5e éd. Bureau international du travail. Genève, 2016, p. 296.

³⁴³ K. MIKHAILICHENKO, Enregistrement d'un syndicat : le point de vue de l'Organisation internationale du travail et la pratique russe, *Problèmes du droit russe*, no. 10 (83), 2017, p. 123-130.

³⁴⁴ Russie, Loi fédérale du 12.01.1996 n ° 7-FZ (telle que modifiée le 19.12.2016), Sur les organisations à but non lucratif, telle que modifiée et complétée, entrée en vigueur le 01.07.2017.

constituer une menace sérieuse pour la sécurité publique ou l'ordre public. Mais une telle dérogation ne devrait être appliquée que sous le contrôle d'une autorité judiciaire compétente, lorsque des actes graves sont avérés et pleinement prouvés³⁴⁵.

331 – Enfin, le CLS a souligné l'existence d'une forme de subordination syndicale reposant sur l'obligation du syndicat d'obtenir le consentement de la centrale syndicale à titre de condition d'enregistrement. Cette condition devrait donc être supprimée³⁴⁶.

332 – Certes, « officiellement », la législation russe est conforme aux dispositions susmentionnées concernant l'enregistrement officiel des syndicats. Les syndicats, leurs associations, les organisations syndicales primaires ont même le droit de ne pas s'enregistrer. Mais dans ce cas, ils n'acquièrent pas les droits d'une personne morale bien qu'étant en mesure de représenter à part entière des travailleurs et de jouir des droits garantis par la loi sur les syndicats (Article 8).

Par conséquent, pour exercer leurs prérogatives fondamentales de représentation et de protection des intérêts des travailleurs, y compris le droit de négocier collectivement et de conclure des conventions collectives, les syndicats n'ont pas besoin d'être enregistrés.

333 - Cependant, dans la pratique, les employeurs refusent souvent de négocier collectivement et de conclure une convention collective pour les syndicats non enregistrés, invoquant le manque de capacité juridique du syndicat. Cette position est d'ailleurs défendue par certains auteurs, à l'instar

³⁴⁵ CLS, Recueil. Par. 298.

³⁴⁶ Ibid., par. 299.

de V. Ekabson³⁴⁷. Celui-ci estime que la partie à la convention collective opposée à l'employeur ne peut être qu'un sujet de droit susceptible d'en porter la responsabilité, qui ne peut être qu'un syndicat enregistré en tant que personne morale. L'auteur étaye sa position par le fait que la capacité juridique découle du sujet après son inscription au registre unifié d'État des personnes morales. Sur la base de cet argument, l'employeur devrait avoir le droit de refuser de conclure un accord avec un représentant des salariés dont le syndicat n'est pas enregistré en tant que personne morale, car il serait impossible de tenir une telle entité pour responsable du non-respect de la convention collective. Pour autant, la plupart des auteurs ne sont pas d'accord avec la position exprimée par cet auteur.

334 - Comme le note T. V. Soifer³⁴⁸, le syndicat entre en relation avec l'employeur précisément en tant que sujet du droit du travail, et l'obtention d'un tel statut ne dépend pas de la présence ou de l'absence d'enregistrement par l'État et du statut de personne morale. On peut être d'accord avec l'avis des auteurs³⁴⁹ qui notent qu'il est toujours conseillé, pour un syndicat, de s'enregistrer en tant que personne morale s'il veut avoir le pouvoir d'exercer pleinement ses droits, notamment, pour exercer le droit de propriété, ouvrir un compte bancaire, user du droit de conclure des transactions, d'acquérir une propriété et d'en disposer. L'exercice des prérogatives attachées au droit de propriété contribue largement à la création de conditions optimales permettant aux syndicats d'exercer leurs fonctions utiles dans le domaine du partenariat social.

³⁴⁷ V. EKABSON, Conséquences du partenariat social, *EZh-Lawyer*, 2013, n ° 26, p.9.

³⁴⁸ T. SOIFER, Les syndicats professionnels en tant que sujets de droit civil, *Kadrovik. Droit du travail pour l'officier du personnel*, 2011, No 8, p. 70.

³⁴⁹ D. RYZHOV, N'est-il pas temps de créer un syndicat ? *Comptabilité pratique*, 2011, No 6, p.40.

335 - En outre, certains auteurs notent³⁵⁰ que l'enregistrement d'un syndicat en tant que personne morale le rend plus ouvert à tous les sujets avec lesquels il interagit : les salariés eux-mêmes, l'employeur et les agences gouvernementales. Cela est principalement dû au fait que, dans ce cas, les informations sur le syndicat sont inscrites dans le registre d'État unifié des personnes morales, dont les principales données sont accessibles au public.

336 - La procédure d'enregistrement d'État est établie par l'art. 8 de la loi sur les syndicats, ainsi que l'art. 13.1 de la loi fédérale du 12.01.1996 n ° 7-FZ « sur les organisations non commerciales ». Ces actes précisent la date limite de soumission des documents pour l'enregistrement de l'État après la création de l'organisation. Les syndicats doivent présenter les documents requis pour l'enregistrement dans un délai *d'un mois* à compter de la date de leur formation à l'organisme d'enregistrement, dont les fonctions sont actuellement exercées par le ministère de la Justice de la Fédération de Russie (paragraphe 4 de la partie 1 de l'article 8 de la loi sur les syndicats).

337 - Cependant, selon la partie 4 de l'art. 13.1 de la loi fédérale sur les organisations non commerciales, donc destinées à l'ensemble des autres organisations sans but lucratif, le délai de soumission des documents est de *trois mois* à compter de la date de la décision de création de l'organisation. Comme certains auteurs le soulignent à juste titre, la création d'une organisation à but non lucratif qui ne prend pas la forme d'un syndicat n'est souvent pas contestée, tandis que la création des syndicats et de leurs structures est souvent contestée

³⁵⁰ S. A. EGOROV, A. S. IGNATENKO, A. B. KOZYREVA et al., Coordination intersectorielle de la réglementation juridique du travail dans les organisations d'entreprises : monographie, Buki Vedi, 2016 p.123

par les employeurs, ainsi que par l'État. En particulier, l'un et l'autre peuvent engager des actions qui empêchent un syndicat de préparer et de soumettre des documents à l'enregistrement public peu de temps après sa création³⁵¹. À cet égard, la disposition relative au délai raccourci pour la présentation des documents d'enregistrement d'un syndicat en tant que personne morale semble déraisonnable par rapport à la procédure générale pour les organisations à but non lucratif.

338 – Par suite, l'un des problèmes les plus importants liés à l'enregistrement public d'un syndicat s'avère être le problème du refus d'enregistrement public et, par voie de conséquence, celui de la contestation d'une telle décision. Selon l'art. 8 de la loi sur les syndicats, l'organisme d'enregistrement de l'État fédéral, ses organes territoriaux dans les entités constitutives de la Fédération de Russie, n'ont pas le droit de contrôler les activités des syndicats, de leurs associations et des organisations syndicales primaires, ni de les refuser dans l'enregistrement.

Cependant, l'ordonnance du ministère de la Justice de la Russie datée du 30 décembre 2011 n ° 455 « *Sur l'approbation des règlements administratifs pour la fourniture de services publics par le ministère de la Justice de la Fédération de Russie pour prendre une décision sur l'enregistrement public des organisations à but non lucratif* »³⁵² pose un problème. Elle indique un certain nombre de motifs pour lesquels

³⁵¹ S. CHUCHA, *Partenariat social dans le monde du travail : la formation et les perspectives de développement du droit réglementation en Fédération de Russie*, Omsk, 2005, p. 323.

³⁵² Russie, Arrêté du ministère de la Justice de la Russie n ° 455 du 30 décembre 2011 (tel que révisé le 31 mai 2016), *Sur l'approbation du règlement administratif pour la fourniture de services publics par le ministère de la Justice de la Fédération de Russie pour prendre des décisions sur l'enregistrement public des organisations à but non lucratif* (enregistrement auprès du ministère de la Justice de la Russie).

l'organisme étatique peut prendre une décision visant à refuser l'enregistrement du syndicat. En particulier, les motifs suivants sont indiqués :

- la charte de l'association publique est en contradiction avec la Constitution de la Fédération de Russie et la législation de la Fédération de Russie ;
- les documents requis, prévus par la législation, n'ont pas été entièrement soumis, ou ils ont été rédigés de manière inappropriée ou soumis à une autorité inappropriée,
- lorsqu'une personne agissant en tant que fondateur ne peut pas être légalement désignée comme fondatrice de l'organisation ;
- une association publique du même nom a déjà été enregistrée antérieurement et exerce ses activités sur le même territoire ;
- les documents constitutifs soumis à l'enregistrement public contiennent de fausses informations ou le nom d'une association publique porte atteinte à la moralité, aux sentiments nationaux et religieux des citoyens.

Par conséquent, l'autorité chargée de l'enregistrement a le droit de refuser d'enregistrer un syndicat et ce refus peut être fondé uniquement sur des critères formels. Le plus souvent, l'autorité judiciaire refuse l'enregistrement par l'État sur la base du critère de l'incohérence entre le statut d'un syndicat et la législation, effectuant en fait une analyse juridique des dispositions du statut, sans tenir compte de l'un des principes fondamentaux du fonctionnement des syndicats, et notamment le principe d'indépendance (article 5 de la loi sur les syndicats).

339 - La question est donc de savoir si un refus d'enregistrement public d'un syndicat est possible. Celle-ci est depuis longtemps discutée dans la littérature juridique et examinée dans la pratique judiciaire. L'un des cas familiers à ce sujet repose sur une affaire de l'année 1999 concernant le refus

d'enregistrer le syndicat des chômeurs, des travailleurs des entreprises privées et des travailleurs à domicile de Kuzbass.

340 - Reconnaisant le refus d'enregistrer un syndicat comme illégal, le tribunal s'est fondé sur l'art. 8 de la loi sur les syndicats fondant l'interdiction générale de refuser d'enregistrer des syndicats³⁵³. Dans cette affaire, le tribunal a tiré deux conclusions clés : premièrement, les autorités judiciaires ne peuvent exercer aucun contrôle sur les activités des syndicats et leur refuser l'enregistrement ; deuxièmement, si les activités d'un syndicat sont contraires à la législation, il peut être suspendu ou interdit uniquement par le tribunal compétent de la Fédération de Russie. Cette conclusion semble être pleinement cohérente avec les conclusions du CLS de l'OIT.

341 - Le paragraphe 2 de l'art. 8 de la loi sur les syndicats prévoit le droit de faire un appel du refus d'enregistrement de l'État par les syndicats, leurs associations et leurs principaux membres. Cependant, les tribunaux sont confrontés à la question du sujet approprié pour faire appel du refus. À notre avis, il découle directement de la norme susmentionnée qu'un syndicat non enregistré a le droit de faire appel du refus d'enregistrement public. Toutefois, les tribunaux ne reconnaissent pas toujours ce droit. Si un syndicat n'est pas une personne morale, il devrait avoir le droit de saisir les tribunaux et l'absence de statut d'une personne morale ne devrait pas affecter la capacité de demander une protection judiciaire³⁵⁴. Cette conclusion peut être tirée de l'art. 37 du Code

³⁵³ Russie, *Base ConsultantPlus*, L'examen de la pratique judiciaire de la Cour suprême de la Fédération de Russie pour le quatrième trimestre de 1999, approuvé par la résolution du Présidium de la Cour suprême de la Fédération de Russie, 05.04.2000.

³⁵⁴ Russie, *Base ConsultantPlus*, Décision d'appel du tribunal régional de Saratov du 17/09/2015 dans l'affaire n ° 33-6066.

de procédure civile de Fédération de Russie³⁵⁵, selon lequel les organisations ont la capacité juridique leur permettant donc d'engager toute procédure civile. Un syndicat devient une organisation, comme cela a été mentionné ci-dessus, à partir du moment où les fondateurs prennent la décision de créer un syndicat. Par conséquent, à cet instant, il acquiert la capacité de « procédure civile ».

342 – Cela étant posé, le cas No 2244³⁵⁶ offre un éclairage intéressant. L'organisation plaignante affirmait que l'État refut systématiquement d'enregistrer les nouveaux statuts syndicales et souligne que l'absence d'un tel statut juridique mène aux difficultés dans le procès de protection des intérêts des travailleurs.

343 - A cet égard, la KTR³⁵⁷ explique que les raisons données par les autorités concernent le fait de la non fourniture des documents supplémentaires dans un délais d'un mois de la date de création du syndicat fixé par la loi.

344 - En outre, elle déclare que, conformément à la loi sur les syndicats, « *un syndicat a le droit de décider de manière indépendante s'il veut ou non se faire enregistrer en tant que personne morale, et que la décision de se faire enregistrer peut-être prise à tout moment*³⁵⁸ ».

L'organisation plaignante ajoute que la liste des documents est prévue à l'article 8 de la loi sur les syndicats, mais les autorités procèdent à la demande des documents supplémentaires à chaque fois.

³⁵⁵ Russie, Code de la procédure civile du 14 novembre 2002 N 138-FZ (tel que modifié le 29 juillet 2017), Rossiyskaya Gazeta. 20.11.2002.

³⁵⁶ CLS, Plainte présentée par la Confédération russe du travail (KTR), Cas No 2244 (Russie, Fédération de), 11 décembre 2002.

³⁵⁷ Confédération du travail Russe

³⁵⁸ Ibid., par.1237.

345 - Le Comité de la liberté syndicale note qu'aucune information n'a été communiquée par le gouvernement russe. Il rappelle alors que « *les États Membres peuvent prévoir dans leur législation les formalités qui leur semblent appropriées pour assurer le fonctionnement normal des organisations professionnelles. De telles formalités sont compatibles avec la convention N° 87 à condition, naturellement, que les dispositions relatives à ces formalités n'aillent pas à l'encontre des garanties prévues par cet instrument*³⁵⁹ ». Le Comité considère que le délai d'un mois prévu pour enregistrer l'organisation est raisonnable. En ce qui concerne les documents requis pour l'enregistrement de syndicats, le Comité estime cette disposition conforme à la convention No 87.

346 – Mais dans la plainte No 2244, les motifs de refus invoqués par les autorités judiciaires étaient liés à la soumission d'un dossier incomplet au regard des documents requis pour l'enregistrement. Selon le CLS, les arguments de l'organisme étatique ne peuvent pas servir de base pour refuser l'enregistrement public car, en l'absence de tous les documents nécessaires, les organes du ministère de la Justice doivent recommander au demandeur d'éliminer les irrégularités identifiées dans le temps fixé par la procédure interne. Cette approche suit les lignes directrices de la convention N° 87 de l'OIT.

347 - Sur la base de ce qui précède, un certain nombre de conclusions peuvent être établies. Le cas de la Russie révèle les barrières administratives qui font obstacle à la liberté de création des organisations syndicales, même en présence de règlements en ce domaine. Dans de pareils cas, la saisie des organismes internationaux, comme le CLS, est indispensable pour tenter de contribuer à rétablir ce droit fondamental. Cette pratique servira un bon

³⁵⁹ Ibid., par.1238.

exemple pour les autres pays BRICS, notamment la Chine, où l'enregistrement des syndicats n'est pas fixé par la loi sur les syndicats³⁶⁰ laissant ainsi la possibilité d'une manœuvre abusive de la part de l'administration.

³⁶⁰ La loi sur l'enregistrement des syndicats du Hong-Kong ne contient pas une telle disposition non plus : <https://www.elegislation.gov.hk/hk/cap332A>

Section 2 – La discrimination des organisations existantes

348 - Les situations de discrimination des organisations syndicales par les employeurs ne sont pas rares dans les pays BRICS. C'est là, indiscutablement une question importante Elle sera traitée en deux temps. D'abord seront présentés les cas où l'employeur ne reconnaît pas le syndicat majoritaire et refuse de collaborer avec celui-ci (Paragraphe 1) pour, ensuite, analyser le traitement des situations dans lesquelles l'employeur tente d'influencer la liquidation du syndicat par l'organisme étatique (Paragraphe 2).

§1 – Le refus de collaborer avec le syndicat

349 – Le cas présenté concerne l'Afrique du Sud³⁶¹. Dans une communication datée du 29 janvier 2016, l'organisation plaignante, le Mouvement national des transports (NTM), affirme que le gouvernement ne garantit pas le droit de la liberté syndicale malgré le fait que ce syndicat représente la majorité des employés de l'entreprise.

350 - L'organisation plaignante indique qu'elle a clairement fixé son intention d'exercer ces droits et a fournis les 7 058 formulaires des adhérents du NTM ce qui constitue 54% des 13 000 employés de l'entreprise³⁶².

³⁶¹ CLS, Plainte présentée par le Mouvement National des Transports (NTM), Cas No 3186 (Afrique du Sud), 29 janvier 2016.

³⁶² A. VAN NIEKERK et al., *Law and Work*, 2nd ed (LexisNexis Butterworths Durban 2011) :

« Les syndicats majoritaires sont les syndicats enregistrés qui, à eux seuls, ou en combinaison avec un ou plusieurs syndicats, ont la majorité des employés comme leur

351 - L'organisation plaignante allègue d'autre part que : «1) l'entreprise a agi de connivence avec le Syndicat des travailleurs du transport et assimilés d'Afrique du Sud (SATAWU) en continuant de déduire les cotisations syndicales au profit du SATAWU et en ne prenant pas en compte ou en refusant de prendre en compte les résiliations communiquées par des membres du NTM ; 2) l'entreprise continue de reconnaître les syndicats représentants d'une minorité d'employés, comme c'est le cas du SATAWU, qui est allié au parti au pouvoir par le biais du Congrès des syndicats sud-africains (COSATU), et du Syndicat uni du transport national (UNTU). L'organisation plaignante conclut que le refus de reconnaître des droits syndicaux et de négociation collective est une violation flagrante et dénuée de fondement du cadre national et international du travail et de la législation existante, puisque ce refus repose sur des considérations politiques³⁶³».

352 - Dans une communication ultérieure, l'organisation plaignante souligne que l'affaire n'a pas été examinée par les autorités judiciaires et que le gouvernement a entravé ces tentatives de résoudre le problème par la voie judiciaire.

353 – Cela étant posé, le Comité de la liberté syndicale note que, l'entreprise a signé un nouvel accord à l'issue de l'arbitrage CCMA³⁶⁴. Le document a été signé le 21 juillet 2016. Le Comité note également que le gouvernement déclare que : «1) l'entreprise a une nouvelle fois vérifié les formulaires de demande de prélèvement transmis par le NTM pour la déduction des cotisations syndicales ; 2) la procédure d'octroi des droits syndicaux sera accélérée quand le conseil de

membres sur un lieu de travail. Cela exige qu'au moins 50 pour cent plus 1 des employés sur un lieu de travail donné soient membres du (des) syndicat (s) ».

³⁶³ Ibid.

³⁶⁴ Commission de Conciliation de Médiation et de l'Arbitrage

négociation en cours de préparation sera établi ; et 3) la plainte n'a plus de raison d'être compte tenu du rapprochement progressif qui s'est opéré entre l'entreprise et le NTM³⁶⁵ ».

354 - Le Comité rappelle que *« les employeurs, y compris les autorités gouvernementales en tant qu'employeurs, devraient reconnaître les organisations représentatives des travailleurs qu'ils emploient pour que la finalité de la négociation collective soit respectée »*.³⁶⁶ Le Comité souligne également que les autorités gouvernementales et les employeurs devraient éviter les cas de la discrimination. Le Comité félicite aussi le progrès dans ce cas faite par le gouvernement.

§2 – La liquidation du syndicat

355 - Dans le cas No 2758³⁶⁷, concernant encore la Russie, la KTR indique que, en août 2006, la MPRA³⁶⁸ a demandé à être enregistrée par les autorités, mais reçue le refus. Ce cas a donc donné lieu à une plainte formulée devant le CLS pour, une nouvelle fois, pointer du doigt les pratiques de la Fédération de Russie.

356 - Les statuts du syndicat mis en cause prévoyaient que toute organisation primaire³⁶⁹ nouvellement fondée notifierait sa création au MPRA.

³⁶⁵ Ibid.

³⁶⁶ Recueil de décisions et de principes du Comité de la liberté syndicale, cinquième édition, 2006, paragr. 952

³⁶⁷ CLS, *Plainte présentée par la Confédération du travail de Russie contre le gouvernement de la Fédération de Russie, Cas no 2758 (Russie, Fédération de),* 20 janvier 2010.

³⁶⁸ Le Syndicat Interrégional « L'Association des travailleurs ».

³⁶⁹ Selon l'art. 3 de la loi « Sur les syndicats, leur droits et garantis de l'activité » du 12 janvier 1996, No 10-FZ, l'organisation syndicale primaire (de base) – *« est une association*

La MPRA a finalement modifié ses statuts en espérant un enregistrement plus rapide à la suite de cette mise en conformité.

357 – Mais un an plus tard, ces modifications ont commencé à entraver le développement du syndicat, ce qui a mené à une nouvelle série des amendements au statut et, sept mois après la demande, la MPRA a été enregistrée.

358 – La situation s'est complexifiée lorsque, à la suite d'une grève survenue en novembre 2007 à l'usine Ford Motor, le syndicat de base affilié à la MPRA a reçu, le 28 avril 2008, la notification d'un contrôle fiscal..

359 - Le 10 janvier 2018, le tribunal municipal de Saint-Pétersbourg a confirmé la demande du procureur de la ville concernant la liquidation du syndicat des employés des entreprises automobiles en Russie - le syndicat interrégional "Association des travailleurs". Jusqu'à 2018, les tribunaux n'ont jamais pris de décision de liquider de grands syndicats, sauf dans certains cas limités. Il s'agissait en réalité de syndicats fictifs enregistrés comme cellules syndicales primaires dans le but de s'approprier les cotisations des membres et pour lesquels d'autres fraudes de ce genre était alléguées.

bénévole de syndicalistes travaillant, en règle générale, dans une organisation, quelle que soit la forme de propriété et de subordination, soit dans une succursale, un bureau de représentation ou une autre unité structurelle distincte de l'organisation, soit avec un employeur - un entrepreneur individuel, agissant sur la base du statut d'une organisation entièrement russe ou interrégionale syndicat ou sur la base de la charte de l'organisation syndicale primaire, adoptée conformément à la charte du syndicat respectif. Dans la structure de l'organisation syndicale primaire, des organisations syndicales de magasin, des groupes syndicaux ou d'autres subdivisions structurelles peuvent être constituées conformément à la charte du syndicat correspondant ».

360 – Mais la demande de liquidation a pris une autre dimension lorsque la raison des réclamations du bureau du procureur a été dévoilée. Il était reproché à la MPRA son appartenance à l'Union internationale IndustriALL. Les activités de la MPRA ont été critiquée comme étant au service d'un *agent étranger*. Le fait de mener des activités politiques par l'organisation était aussi avancé. Parmi les actions reprochées, était mentionné le fait d'avoir recueilli des signatures pour, d'une part, modifier la législation russe et aussi d'autre part, d'avoir pu disposer de financements étrangers. Selon le procureur, la MPRA avait reçu plus de 32 millions de roubles de l'étranger (soit 350 000 € env.).

361 - L'avocate du MPRA avançait que le syndicat n'avait reçu que 363 000 roubles (moins de 4000€) d'IndustriALL en 2015-2016, ce dont le procureur était informé. Il s'agissait d'un remboursement en vertu de l'accord sur la formation syndicale des militants entre la MPRA et IndustriALL. Il s'agit là d'une pratique répandue lorsque les syndicats locaux font don d'une partie de leurs cotisations à des associations internationales, recevant un financement sous forme de programmes de formation. Et le fait que le syndicat local fasse partie d'un syndicat international ne saurait être illégal. De plus, la MPRA n'a pas caché l'adhésion à IndustriALL, puisque cela est publiquement connu et indiqué sur le site Web du syndicat. Quant à la pétition en faveur de la modification du Code du travail portée par la MRPA, comme tout autre action syndicale. Celle-ci ne devrait en aucun cas être considérée comme illégales puisque tout syndicat a accès aux mécanismes juridiques permettant de procéder à des initiatives de ce type.

362 – La décision judiciaire a été rendue assez rapidement, avec un nombre d'audience et de séances limitées³⁷⁰. La décision était fondée sur les arguments statutaires suivants.

1. Les dispositions de la charte de la MPRA, en violation de la législation actuelle, ne contiennent pas d'indications quant aux catégories spécifiques et groupes professionnels de travailleurs concernés. Conformément à la charte, les membres du MPRA peuvent être des étudiants, des retraités et des chômeurs temporaires, ce qui est reconnu par le tribunal de Saint-Pétersbourg comme une « violation flagrante et irréparable ».

2. La charte de la MPRA ne contient aucune indication sur la localisation d'un organe exécutif permanent propre à ce syndicat.

3. La charte MPRA ne définit pas le territoire dans lequel est implantée l'union.

4. La MPRA a fourni des informations inexactes lors de l'enregistrement des modifications à sa Charte constitutive.

5. La MPRA, recevant des fonds étrangers et exerçant des activités politiques, en violation de la législation actuelle, n'a pas présenté de demande d'inscription au registre des organisations à but non lucratif exerçant les fonctions d'agent étranger.

363 – Le tribunal a donc satisfait à la demande de liquidation du parquet de la ville de Saint-Pétersbourg affectant le syndicat interrégional « Association des travailleurs ». Le tribunal a déclaré à cet égard que : *« La MPRA étant un organisme public réunissant des personnes qui ne sont pas liées par une production commune, des intérêts professionnels par la nature de leurs activités afin de les représenter et de protéger les droits et intérêts sociaux et du travail, cette violation est flagrante et*

³⁷⁰ La décision a été prise après deux réunions, tandis qu'un différend habituel concernant la réintégration d'un employé au travail est résolu en cinq séances en moyenne.

irréparable, ce qui, avec la mise en œuvre effective d'activités qui ne répondent pas aux buts et objectifs du syndicat, indique l'impossibilité de mener des activités syndicales au sein de cette organisation qui répondent à son essence et à sa finalité dans le système de relations publiques réglementées, compte tenu des autres violations de la loi, dont une flagrante, ainsi que du fait qu'aucune mesure n'a été prise pour éliminer les violations identifiées par le syndicat, au contraire, les représentants de cette association estiment qu'il n'y a pas de violation du syndicat, le tribunal considère une réponse comme la liquidation d'une association publique proportionnelle aux violations et aux conséquences qu'elles ont causées³⁷¹ ».

364 - La décision de liquider le syndicat interrégional « Association des travailleurs » a été rendue par le tribunal de la ville de Saint-Petersbourg, sans tenir compte d'un certain nombre de dispositions plus importantes issues d'actes juridiques russes et internationaux qui défendent le principe de la liberté syndicale (hiérarchie des normes). Cette décision, invoquant la nécessité et la proportionnalité de la liquidation d'une association publique en tant que réponse appropriée, contredit frontalement la législation russe actuelle, ainsi que les principes et droits internationaux fondamentaux dans le domaine de la liberté d'association, y compris les dispositions de la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales (art. 11).

365 - Conformément à l'art. 4 de la Convention n ° 87 de l'OIT, les organisations de travailleurs et d'employeurs ne sont pas sujettes à dissolution ni à interdiction temporaire par voie administrative. Les motifs de la suspension des activités, ainsi que l'interdiction (liquidation) d'une organisation syndicale, sont prévus dans la partie 3 de l'article 10 de la loi fédérale sur les syndicats. Ce sont les cas où les activités du syndicat sont contraires à la Constitution de la

³⁷¹ Russie, Tribunal de la ville de Saint-Petersbourg, *Affaire n ° 3a-31/2018, du 01.01.2018.*

Fédération de Russie, aux constitutions (chartes) des entités constitutives de la Fédération de Russie, ou aux lois fédérales.

366 - Sur la base du texte de la résolution du plénum de la Cour Suprême de la Fédération de Russie³⁷², avant un recours devant le tribunal portant sur la liquidation ou la suspension des activités du syndicat, l'organisme autorisé doit émettre un avertissement concernant la violation de la loi et son élimination dans un certain délai, qui peut également être contesté devant un tribunal. Ainsi, conformément à l'article 16 de la résolution : *«Si, lors de la résolution d'une affaire administrative concernant la liquidation ou l'interdiction des activités d'une association de citoyens, il sera établi qu'un avertissement (soumission) sur l'élimination des violations de la loi est contesté par l'association de citoyens et qu'une décision sur cette question n'a pas été prise, le tribunal, en ce qui concerne la clause 3 du paragraphe 1 de l'article 196 du TAS RF, laisse la déclaration administrative de réclamation sans considération parce que le demandeur administratif n'a pas respecté les conditions de dépôt d'une demande administrative »*. Si la phraséologie de cette résolution (ici traduite) est complexe, son sens demeure clair.

367 – Or, dans le cas d'espèce, il n'y avait eu aucun avertissement ni d'instruction adressé à la MPRA concernant les violations de la loi, y compris celles qualifiées de systématiques ou de persistantes. Le CLS note que *«la dissolution des organisations syndicales est une mesure qui devrait être appliquée dans des cas exceptionnels»*³⁷³. Compte tenu des graves conséquences que la dissolution du syndicat entraînera sur la représentation des intérêts professionnels des travailleurs. Le CLS estime que, dans l'intérêt des relations collectives de travail, il serait préférable de n'utiliser cette voie qu'en dernier recours, après

³⁷² Russie, La Cour Suprême, Décision d'appel concernant la liquidation de l'Association syndicale interrégionale des travailleurs (MPRA), du 22 mai 2018, affaire n ° 78-APG18-

³⁷³ Recueil, par. 699.

épuisement de toutes les autres possibilités qui ne conduisent pas à de telles conséquences graves pour l'organisation³⁷⁴.

368 - La décision de justice sur la liquidation du syndicat interrégional "Association des travailleurs" constitue donc une ingérence dans l'exercice de la liberté d'association constitutionnelle et conventionnelle incompatible avec l'art. 4 de la Convention n ° 87 de l'OIT, l'art. 10 et 11 de la Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales et l'art. 30 de la Constitution de la Fédération de Russie.

369 - Sur la base de ce qui précède, il y a lieu de conclure que les arguments utilisés par le tribunal de la ville de Saint-Pétersbourg sont contraires aux principes et droits internationaux fondamentaux dans le domaine de la liberté syndicale (ainsi que de la législation russe actuelle), fondée sur une interprétation erronée des normes juridiques. Elle constitue une violation flagrante de ces normes et cause de graves dommages au mouvement syndical russe et à la protection effective des droits sociaux des citoyens de la Fédération de Russie.

370 - Le 22 mai 2018, l'audience finale d'appel a eu lieu. La Cour suprême de la Fédération de Russie a finalement statué sur la décision du tribunal municipal de Saint-Pétersbourg. Le procureur a tenté de convaincre les juges de la Cour suprême que la liquidation de la MPRA ne constitue pas une violation des droits des travailleurs, mais « *servira à la création d'une nouvelle organisation qui répondra à toutes les exigences de la loi* ». Les juges n'ont pas retenu ces arguments audacieux et ont annulé la décision contestée, c'est-à-dire la

³⁷⁴ Ibid., par. 678.

décision du tribunal municipal de Saint-Pétersbourg. Celle-ci n'est pas entrée en vigueur.

371 – L'analyse des cas d'entrave à la liberté syndicale est illustrative des difficultés que peuvent rencontrer les organisations de travailleurs au sein des BRICS. Ce constat étant fait, on peut ici rappeler les objectifs que se sont fixés ces cinq pays dans leur déclaration sur la « *Stratégie du partenariat économique pour 2025* », notamment dans la Partie III consacrée au *Développement durable* :

«- résoudre les problèmes d'emploi, y compris la possibilité d'introduire des formules de travail flexibles, ainsi que de promouvoir la formation de conditions de travail décentes dans les pays BRICS ;

- établir un niveau adéquat de salaire minimum dans chacun des pays BRICS afin d'éradiquer la pauvreté et garantir des conditions de vie acceptables pour les travailleurs »³⁷⁵.

Dans cette perspective, il convient alors de rappeler que l'atteinte de ces objectifs ne semble pas être envisageable sans liberté de création des organisations syndicales qui restent des acteurs essentiels de la défense des droits des employés. Ce constat est particulièrement vrai en cette période marquée par les mesures sociales provoquées par la pandémie de la Covid 19 et qui impose de nouvelles contraintes sur la flexibilité de l'emploi. Pour autant les ministres des BRICS admettent qu'une reprise « centrée sur l'humain » (comme le déclare l'OIT) s'avère indispensable³⁷⁶. Tel est le sens de la déclaration des ministres du travail des BRICS de juillet 2021. Or peut-il y avoir une politique de relance réellement centrée sur l'humain si la liberté syndicale n'est pas pleinement garantie ?

³⁷⁵ BRICS, *Stratégie du partenariat économique 2025*, Novembre 2020. <https://brics-russia2020.ru/images/114/81/1148133.pdf>

³⁷⁶ Communiqué de presse de l'OIT du 15 juillet 2021 : https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_814427/lang--fr/index.htm

A cette remarque générale et conjoncturelle, s'ajoutent des situations régionales particulières. Celle de Hong Kong retient naturellement et particulièrement l'attention. C'est ainsi qu'il a été rapporté que le principal syndicat d'enseignants professionnels (le HKPTU³⁷⁷) a été contraint de prononcer sa dissolution. Cette décision résulterait d'un durcissement de la répression contre les organisations syndicales indépendantes et le souci de contenir la liberté d'expression des organisations de la société civiles ayant une forte capacité de mobilisation³⁷⁸. Ce syndicat serait accusé de porter atteinte à la « sécurité nationale » et de « propagande politique »³⁷⁹ inacceptable. Des médias chinois auraient indiqué que ce syndicat ayant poussé les étudiants à se rebeller, devait être considéré comme « une tumeur maligne qu'il faut enlever ».³⁸⁰

Cela étant posé, au regard de ce contexte général comme particulier, il est donc crucial de rappeler que l'OIT et les organisations syndicales internationales soulignent que les autorités de certains des pays BRICS doivent changer leurs législations et leurs pratiques afin d'exclure, par principe, leur attaques directe ou indirecte contre les syndicats afin de garantir utilement la base juridique de leurs activités³⁸¹.

³⁷⁷ Hong-Kong Professional Teachers Union

³⁷⁸ OIT, Les syndicats en balance, ACTRAV Working paper, 2019, p.41.

³⁷⁹ <https://www.amnesty.fr/presse/hong-kong-la-dissolution-dun-syndicat-enseignant-i>

³⁸⁰ HongKong : le plus grand syndicat s'autodissous à cause de la « forte pression » des autorités, Le figaro/AFP, 10 août 2021.

³⁸¹ K. RITTICH, "The ILO: Challenges in Times of Crisis", *International Labour Review*, vol. 154, no. 1, 2015, p. 90.

Chapitre 2. La défense des intérêts des travailleurs

372 – La question de protection des activités syndicales, notamment le droit de défendre les intérêts des travailleurs par le biais du droit de grève est une question très sensible pour tous les pays membres des BRICS.

373 – Le CLS a toujours été protecteur de ce droit et dès sa deuxième réunion, en 1952, il reconnaissait reconnaît le droit de grève et en définissait le principe fondamental³⁸² dans la mesure où il est exercé de façon pacifique. Le champ d'application l'exercice de ce droit n'est pas infini. Il ne s'ouvre pas aux membres des forces armées et de la police, ainsi qu'aux fonctionnaires exerçant des fonctions d'autorité au nom de l'État. La restriction s'applique aussi aux travailleurs des services essentiels au sens strict du terme (services dont l'interruption mettrait en danger la vie, la sécurité ou la santé de l'ensemble ou d'une partie de la population). Sont aussi reléguées les situations de crise nationales aiguës et les « grèves » purement politiques³⁸³.

374 - Il convient de mentionner que lors la Conférence internationale du Travail de 2012³⁸⁴, les employés et leurs représentants et délégués ont fait une déclaration selon laquelle les organes de contrôle de l'OIT, à savoir le Comité de la liberté syndicale et la Commission d'experts pour l'application des conventions et des recommandations (CEACR) n'ont pas pour mandat de prétendre que le droit de grève est inclus dans la liberté d'association tant qu'il

³⁸² B. GERNIGON et al., *Les principes de l'OIT sur le droit de grève*, OIT, 2000, p.11.

³⁸³ *Ibid.*, p.56.

³⁸⁴ J. BELLACE, "ILO Convention No. 87 and the Right to Strike in an Era of Global Trade", *Comparative Labor Law & Policy Journal*, vol. 39, no. 3, Spring 2018, p. 497.

n'y a pas de telles dispositions directes dans les conventions fondamentales correspondantes de l'OIT (n ° 87 et 98). Cette déclaration est cependant considérée par certaines comme contraire à la pratique habituelle acceptée par tous les mandants de l'OIT depuis des décennies et ce conflit d'interprétation n'a pas encore été parfaitement résolu³⁸⁵.

375 – Ainsi il apparaît que les traditions juridiques des pays BRICS diffèrent aussi sur la question du droit de grève. La Chine ni le reconnaît pas, ni ne l'interdit dans sa législation interne. L'Afrique du Sud, le Brésil et l'Inde le reconnaissent et l'ont incorporé dans leurs textes fondamentaux (art. 27(3) de la Constitution Sud-Africaine, art. 9 de la Constitution du Brésil, l'Inde – art.19 de la Constitution indienne). La Russie le reconnaît dans l'art. 409 du Code du travail mais le système interne (qui possède des caractéristiques hybrides) rend pratiquement impossible son exercice réel.

376 – Il est donc pertinent d'envisager, d'abord, comment le CLS traite les violations de la liberté syndicale lors de l'exercice du droit de grève (Section 1) pour, ensuite, apprécier comment le CLS, les employeurs et les États membres de BRICS traitent les cas des contestations pacifiques et la propriété syndicale qui conditionne les capacités d'action syndicale (ex. usage des locaux syndicaux notamment).

³⁸⁵ A. SEIFERT, "The Protection of the Right to Strike in the ILO: Some Introductory Remarks." *Comparative Labor Law & Policy Journal*, vol. 39, no. 3, Spring 2018, p. 491.

Section 1 – La violation du droit de grève

377 - Le droit de grève reste une question sensible dans la majorité des pays BRICS. Le CLS est amené à aborder cette vaste question sous deux angles principaux : d'abord les restrictions générales à l'exercice de ce droit pourtant pacifique, a vrai dire injustifiables et qui concerne principalement la Chine au regard son héritage communiste (Paragraphe 1), et ensuite, sous l'angle sectoriel, puisque des restrictions peuvent être admises dans des cas très particuliers qu'il convient d'interpréter de façon restrictive (Paragraphe 2).

§1 – L'approche générale

378 – La législation chinoise est muette sur cette question et le droit de grève n'est ni fixé ni interdit officiellement ce qui rend la jurisprudence du CLS d'autant plus instructive. Le cas No 1930, et celui plus récemment traité (le No 3184) permettent de procéder à une analyse diachronique permettant d'apprécier si l'attitude du gouvernement a pu changer, au fil du temps, à la suite des interventions du CLS.

379 - Le premier Code chinois du travail (loi du travail) qui date du janvier 1995, a pour but de normaliser les principes et les conditions de travail pour tous la majorité des employés, mais il a exclu de sa champs d'application 150 millions des travailleurs de l'agriculture ont été exclus de sa champs d'application. De plus, la loi ne fait pas mention du droit de grève. Ce droit a été supprimé sous prétexte que le système politique du pays a « *éliminé les problèmes entre le prolétariat et les propriétaires des entreprises* ».

380 – Cependant, il faut noter que trente ans après le décollage industriel de ce grand pays, la deuxième génération d'ouvriers d'origine rurale en Chine a connu une croissance progressive de l'intensité du travail exercée sur les travailleurs. Déjà, dans les années 2004-2006, les employés chinois « *étaient plus soucieux de multiplier les jours de repos que de développer leur économie nationale*³⁸⁶ » contrairement au discours officiel.

381 – L'OIT a fait l'analyse du profil de la Chine et a noté la croissance des actions militantes ainsi que l'intensification du contrôle gouvernemental pour garantir la stabilité sociale, pouvant aller jusqu'à la rééducation « par le travail » des personnes qui auraient osé se mettre en grève³⁸⁷.

382 – Cette question remarquable a naturellement fait l'objet de réclamations devant le CLS. Le cas No 1930³⁸⁸ retient particulièrement l'attention. Selon l'organisation plaignante (Confédération internationale des syndicats libres), les autorités chinoises s'opposent à toutes les grèves peu important leur but. Pour faire cesser ces conflits collectifs, les bureaux du travail favorisent les employeurs lors des arbitrages³⁸⁹. L'organisation plaignante allègue également que les travailleurs peuvent être condamnés à trois ans de camp de travail pour les activités protestataires (*laogai*).

³⁸⁶ J. RUFFIER, Les grèves en Chine : acteurs, développements, in C. SEHIER et R. SOBEL « *Travail, luttes sociales et régulation du capitalisme dans la Chine contemporaine* », Presses Universitaires Septentrion, 2015, p.5.

³⁸⁷ OIT, Conseil d'Administration, *La liberté d'association et la reconnaissance effective du droit à la négociation collective en Chine*. <http://ilo.ch/public/french/standards/relm/gb/docs/gb277/3-2/coll/c2.htm>

³⁸⁸ CLS, Plainte présentée par la Confédération internationale des syndicats libres (CISL), Cas No 1930 (Chine), 4 juin 1997.

³⁸⁹ Ibid., par. 280.

383 – Ici, il faut noter qu'en 1994, le Département provincial des ressources humaines et de la sécurité sociale de Guangdong³⁹⁰ a adopté, la politique suivante en matière de grève :

- « *Toute grève impliquant 30 participants ou plus doit être signalée au bureau provincial dans 4 heures, puis, dans les 8 heures, faire l'objet d'un rapport détaillé.*
- *Lors des « cas graves et menaces pour la stabilité », les représentants de l'État peuvent se rendre sur les lieux et, si nécessaire, faire usage de la force ou de la menace pour obliger les grévistes à reprendre le travail».*

384 - Le 10 mars 1997, les travailleurs de Xing Bao Electronics, se sont mis en grève. Dès le déclenchement de la grève, la direction a procédé au recours à la police et les menaces de licenciement³⁹¹.

385 – Pour autant, les arguments échangés furent les suivants. Le gouvernement déclare arbitraires toutes les allégations de la non-conformité au droit de grève alors que le Comité souligne qu'il a déjà souligné ce problème en Chine et que il faut donner lieu à la liberté syndicale dans les cas pareilles.

386 – Dans ce cas, la CISL a signalé que, le 3 avril 1992, l'Assemblée nationale populaire a adopté une loi syndicale comportant des dispositions allant à l'encontre des normes de l'OIT et des recommandations du Comité de la liberté syndicale. Cela concernait notamment des dispositions sur les arrêts de travail énonçant que les syndicats « *devront travailler avec les directions ou les*

³⁹⁰ Pour savoir plus sur l'administration du travail en Chine voir : G. CASSALE, C.ZHU *Les réformes administratives du travail en Chine*, OIT, Genève, 2013, p.8.

³⁹¹ Ibid., par.283.

parties concernées et procéder à des consultations sur les revendications raisonnables des travailleurs qui peuvent être satisfaites, et normaliser la production aussitôt que possible
»³⁹².

387 – Le Comité a prié le gouvernement de mettre la législation en conformité avec les dispositions du droit OIT. Il a noté que l'imposition de « consultations », de l'arbitrage et de la conciliation ne laisse pas de place pour recourir à une grève et, donc, est contraire aux principes de la liberté syndicale³⁹³.

388 - Le Comité prend note que les dispositions législatives, libellées en termes généraux, n'impliquent pas en soi une interdiction de recourir à la grève. Le Comité constate par ailleurs que tant la Constitution que la loi syndicale ne traitent pas du droit de grève, ni pour l'autoriser ni pour l'interdire. Toutefois, il souligne l'existence des procédures de conciliation et d'arbitrage obligatoires pour résoudre les conflits du travail.

389 - Le document indique que si un accord résulte de la procédure de conciliation, les deux parties devront respecter et appliquer rigoureusement l'accord. En cas d'échec, une des deux parties peut demander l'arbitrage (article 14). En cas d'objection à la sentence arbitrale, les parties peuvent présenter un recours à la Cour de justice du peuple (article 25). Enfin, si une partie provoque des perturbations pour les activités de médiation et d'arbitrage ou cause des désordres pour le bon déroulement de la production, elle sera punie selon les

³⁹² CLS, Plainte présentée par la Confédération internationale des syndicats libres (CISL), Cas No 1652 (Chine), 2 juin 1992, par.681.

³⁹³ Ibid., par. 719.

dispositions du Règlement final de la sécurité publique de la République populaire de Chine (article 28).

390 - Le Comité souligne que de telles dispositions semblent introduire une procédure de conciliation qui, en réalité, ne laisse aucune possibilité de recourir à une grève, puisque les mouvements sociaux semblent sujets à des sanctions aux termes de l'article 28. Ainsi, cette situation serait contraire aux principes de la liberté syndicale³⁹⁴.

391 - Le Comité souligne à cet égard que *«le droit de grève est l'un des moyens essentiels permettant aux travailleurs et à leurs organisations de promouvoir et de défendre leurs intérêts économiques et sociaux»*³⁹⁵.

392 - Dans un cas plus récent (cas No 3184³⁹⁶), l'organisation plaignante indique que le 6 décembre 2014, les travailleurs se sont mis en grève en paralysant l'usine. Une fois que la direction a accepté leurs demandes, les grévistes ont repris le travail le 17 décembre 2014.

393 - Trois jours plus tard, M. Zeng Feiyang (directeur au centre de services aux travailleurs) a été attaqué dans son bureau et plusieurs grévistes ont été attaqués par les autorités.

³⁹⁴ CLS, *Rapport 286e*, paragr. 719 et 720, et *292e*, paragr. 391.

³⁹⁵ Ibid.

³⁹⁶ CLS, Plainte présentée par la Confédération syndicale internationale (CSI), Cas No 3184 (Chine), 15 février 2016.

394 - Dans une communication datée du 10 octobre 2016, l'organisation plaignante souligne que les réunions entre les travailleurs et l'employeur ont eu lieu et le procès de médiation a pris place.

395 – Tenant compte de tous ces éléments, le Comité rappelle alors qu'il a *« toujours reconnu aux travailleurs et à leurs organisations le droit de grève comme moyen légitime de défense de leurs intérêts économiques et sociaux. Il rappelle aussi que le fait de participer à une grève et d'inciter fermement, mais pacifiquement, les autres salariés à ne pas rejoindre leur poste de travail ne peut être considéré comme une action illégitime³⁹⁷ »*.

396 – Néanmoins, la Chine n'a toujours pas modifié son approche envers le droit de grève ; la législation reste muette sur cette question³⁹⁸. Le CLS, comme nous l'avons vu, dans ces nombreuses décisions, a souligné le caractère fondamental de ce droit. Cependant, cet organe ne peut pas intervenir dans les affaires internes du gouvernement. Il reste limité par son « pouvoir » de recommandation. L'augmentation du mécontentement des travailleurs chinois au regard de leurs conditions du travail est pourtant à mettre en perspective avec les objectifs mutuels des pays BRICS qui sont exprimés dans la déclaration commune concernant le renforcement de la coopération dans le domaine de la nouvelle révolution industrielle. Celle-ci insiste notamment sur *« la nécessité d'assurer une plus grande participation aux chaînes de valeur mondiales, de promouvoir l'inclusion numérique, d'évaluer les implications et d'encourager l'utilisation progressive, sûre, équitable et durable des technologies de rupture et d'élaborer des politiques*

³⁹⁷ Ibid.

³⁹⁸ C. ESTLUND, S. GURGEL, "A New Deal for China's Workers? Labor Law Reform in the Wake of Rising Labor Unrest", *New York University Public Law and Legal Theory Working Papers*, 2012, Paper 297, p.56.
http://lsr.nellco.org/nyu_plltwp/297

de normalisation pour faire progresser la croissance inclusive »³⁹⁹. Il semble ainsi possible d'en déduire que l'inclusion affichée ne peut se passer du développement des voies d'action aux syndicats afin d'assurer le respect des droits des travailleurs des BRICS dans le cadre, précisément, de cette quatrième révolution industrielle dont chacun est bien conscient des enjeux.

§2 – L'approche sectorielle

397 - Dans le cas No 2244, concernant la Russie, la KTR évoque que *«l'émergence d'un syndicat indépendant dans le secteur ferroviaire a provoqué une réaction extrêmement hostile de la part des employeurs»*⁴⁰⁰. Elle note que l'interdiction du droit de grève concerne toutes les catégories de cheminots, de plus la loi prévoit la des sanctions disciplinaires en cas d'arrêt de travail.

398 - La procédure fixée par la loi prévoit, en lieu et place de la grève, un appel au Président de la Fédération de Russie, qui doit rendre une décision sur le conflit dans les dix jours⁴⁰¹. Mais en résultat cette procédure ressorte inefficace à cause du transfert du dossier aux organes étatique spécifiques qui sont à la fois juge et partie.

399 - Le Comité note que le droit de grève est bien fixé dans la Constitution russe et dans l'article 409 du Code du travail. Le gouvernement, à son tour, souligne l'existence des procédures réglés d'organisation d'une grève avec une exigence de maintenir un service minimum là où il est nécessaire.

³⁹⁹ BRICS, La déclaration commune sur le renforcement de la coopération dans le domaine de la nouvelle révolution industrielle, 2020.

<https://brics-russia2020.ru/images/53/44/534498.pdf>

⁴⁰⁰ Ibid., par. 1238.

⁴⁰¹ Ibid., par. 1239.

400 - Le but initial de ces lois est de minimiser les effets négatifs d'une grève sur l'économie et les résultats de l'activité de l'entreprise concerné. Ça doit inviter les parties au conflit de le résoudre dans les meilleures délais.

401 - Le Comité se réfère ici au cas No 2251⁴⁰²:

« 1) dans la fonction publique, uniquement pour les fonctionnaires qui exercent des fonctions d'autorité au nom de l'Etat ;

2) dans les services essentiels au sens strict du terme, c'est-à-dire, les services dont l'interruption mettrait en danger, dans l'ensemble ou dans une partie de la population, la vie, la sécurité ou la santé de la personne ;

ou

3) dans les situations de crise nationale aigüe⁴⁰³ ».

Le Comité a également indiqué que le transport ferroviaire «ne constitue pas un service essentiel au sens strict du terme et a donc demandé au gouvernement de modifier sa législation de manière à garantir le droit de grève aux cheminots».

402 - A cet égard, le Comité rappelle qu'une telle restriction peut gravement affecter la possibilité des travailleurs de défendre leurs intérêts légaux et demande au gouvernement de modifier sa législation. Mais dans la communication du 21 octobre 2005, la KTR regrette qu'aucune des recommandations formulées par le Comité pour le cas no 2251 n'ait été suivie par le gouvernement.

⁴⁰² CLS, *Plainte présentée par la Confédération du travail de Russie contre le gouvernement de la Fédération de Russie, Cas no 2251 (Russie, Fédération de),* 3 février 2003.

⁴⁰³ CLS, 333e rapport, paragr. 992 et 993.

403 - Dans le cas du Brésil (Cas No 1417⁴⁰⁴), on observe une situation similaire puisqu'il apparaît que les grèves dans le secteur pétrolier et portuaire et maritime ont pu être réprimées par les forces armées.

404 - Le gouvernement, en effet, a ordonné aux troupes de la marine brésilienne d'occuper tous les ports et d'empêcher les grévistes de quitter leur lieu de travail. Lorsque les travailleurs des raffineries de pétrole de Petrobras ont appelé à un arrêt de travail d'une journée, l'armée brésilienne et la police fédérale et militaire de plusieurs États ont occupé les raffineries avec des véhicules de combat. Cette situation s'est produite à un moment où les travailleurs avaient perdu 60 pour cent de leur pouvoir d'achat en raison des politiques salariales du gouvernement⁴⁰⁵.

405 - Dans cette affaire, le gouvernement avait souligné qu'il s'agissait d'activités essentielles et que l'intervention visait à protéger les installations des entreprises, à assurer la sécurité des villes et à garantir la liberté du travail⁴⁰⁶. La législation en vigueur, et plus particulièrement l'article 1 du décret-loi N° 1632 du 4 août 1978, apporte des restrictions dans les cas qui intéressent « *la sécurité nationale, parmi les activités essentielles où la grève est interdite par la Constitution, les activités relatives aux services ... de l'industrie pétrolière ... et aux manutentions portuaires ...* ».

406 - Le Comité rappelle encore une fois que la grève doit être perçue comme l'un des moyens essentiels de défense des intérêts professionnels. « *Elle ne peut être interdite ou soumise à des restrictions importantes que dans la fonction*

⁴⁰⁴ CLS, *Plainte présentée par la Confédération internationale des syndicats libres (CISL), Cas no 1417 (Brésil)*, 25 juin 1987.

⁴⁰⁵ Ibid., par. 495.

⁴⁰⁶ Ibid., par. 501.

publique et dans les services essentiels au sens strict du terme. Et par fonctionnaires publics, il ne faut entendre que ceux qui agissent en tant qu'organes de la puissance publique. Les services essentiels doivent être compris comme ceux dont l'interruption mettrait en danger, dans l'ensemble ou dans une partie de la population, la vie, la sécurité ou la santé de la personne⁴⁰⁷ ».

407 - En effet, si la législation retient une définition extensive de ces notions, le principe relatif aux secteurs d'activité dans lesquels la grève peut être limitée, perdrait tout son sens. Or les travailleurs des entreprises pétrolières ou des docks ne sont pas des fonctionnaires publics au sens défini plus haut et n'exercent pas non plus une activité essentielle au sens strict du terme⁴⁰⁸.

Ainsi, le Comité considère que l'interdiction de la grève dans le secteur pétrolier au Brésil est contraire aux principes de la liberté syndicale.

408 - Dans un cas analogue⁴⁰⁹, en date du 28 mai 1996, la CUT⁴¹⁰ regrette que le Tribunal supérieur du travail (TST) ait déclaré abusive la grève déclenchée dans l'entreprise pétrolière PETROBRAS. La CUT ajoute que *«le TST a condamné chaque syndicat affilié à la Fédération unique des travailleurs du pétrole à une amende de 100 000 dollars des Etats-Unis par jour de grève, soit, si l'on tient compte de sa durée, 2 millions de dollars des Etats-Unis⁴¹¹ »*. Ce montant a dépassé la capacité financière des syndicats intéressés.

⁴⁰⁷ Ibid., par. 503.

⁴⁰⁸ OIT, Liberté syndicale et négociation collective, Etude d'ensemble de la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations, Conférence internationale du Travail, 69e session, 1983, rapport III (partie 4 B), paragr. 214.

⁴⁰⁹ CLS, *Plainte présentée par la Centrale unique des travailleurs (CUT), Cas no 1889 (Brésil)*, 28 mai 1996.

⁴¹⁰ Centrale unique des travailleurs

⁴¹¹ Ibid., par.157.

409 - Par ailleurs, la CUT indique l'existence d'un projet de loi (no 1802/96) portant modification de la loi sur la grève⁴¹². Cette loi autorise l'intervention des autorités étatiques dans le conflit en limitant le droit de la liberté syndicale.

410 - Dans sa communication, le Comité signale que *«le fait que les partenaires sociaux puissent faire l'objet de sanctions en cas de violation de la législation du travail, n'est pas en soi contestable. Néanmoins, ces sanctions doivent rester proportionnelles et ne doivent pas compromettre la poursuite des activités des personnes sanctionnées»*⁴¹³. De même, *«le projet ne devrait pas prévoir d'amendes ou des sanctions en cas de grèves légitimes. A cet égard, le Comité considère que les amendes équivalant à un montant maximal de 500 à 1 000 salaires minimums par jour de grève abusive risquent d'avoir un effet d'intimidation sur les syndicats»*⁴¹⁴. C'est pourquoi le Comité prie le gouvernement de consulter les partenaires sociaux sur le contenu du projet de loi et de le modifier.

411 - Dans le suivi de ce cas, le Comité note avec satisfaction que le gouvernement a indiqué l'annulation des amendes imposées.

412 – Il est possible de voir, ici, que le droit de grève au Brésil est traité avec une rigueur plus grande, y compris par comparaison avec les autres pays des BRICS ayant connu la tradition communiste. La Constitution Brésilienne de 1988, qui traite des droits fondamentaux de l'individu, prédomine sur le système juridique, y compris en positionnant la Cour suprême en clef de voûte

⁴¹² Ibid., par. 156.

⁴¹³ Ibid., par. 175.

⁴¹⁴ Ibid.

pour qu'elle en garantisse l'exercice. Cela devrait également avoir un impact sur l'interprétation de la législation nationale en la matière, y compris l'application de la loi 7 783/89 en 2007, qui régit le droit de grève dans le secteur privé au Brésil⁴¹⁵. Néanmoins, d'après l'analyse des cas soumis au CLS, nous pouvons constater que, dans certains secteurs, notamment l'administration publique et le secteur pétrolier, le gouvernement brésilien reste enclin à verrouiller la stabilité politique en limitant l'exercice du droit de grève. En revanche, les cas de la Russie et de la Chine montrent une tendance qui consiste à maintenir la stabilité globale dans le domaine du travail en créant des obstacles aux grèves ou en réprimant sévèrement les militants.

Section 2 – Les actions pacifiques et l'accès aux locaux professionnels

413 - Le CLS a été amené à traiter le problème de l'ingérence gouvernementale dans les actions syndicales pacifiques, notamment les «sit-in» (Paragraphe 1) ainsi que la question de la sécurité des locaux syndicaux lorsqu'ils sont situés sur la propriété de l'employeur (Paragraphe 2).

§1 – Les entraves aux démonstrations pacifiques

414 – Selon le droit OIT, les syndicats ont le droit à participer à « d'autres activités », notamment la représentation des membres, les réunions publiques et les sit-in. Ces droits sont fixés dans la Partie 9, § 741 de la Compilation des décisions du Comité de la liberté syndicale : « *en interdisant de participer à un sit-in afin de défendre les intérêts économiques et sociaux légitimes des travailleurs,*

⁴¹⁵ P. ARMENGOL, The right to strike in the public sector in Brazil, *International Union Rights*, Vol. 21, No. 4, The right to strike, 2014, pp. 8-9.

l'employeur commettrait une ingérence dans le droit fondamental qu'ont les travailleurs d'organiser leurs actions et leurs activités et de formuler leur programme d'action, contrairement à l'article 3 de la convention No 87 ».

415 - L'Inde offre des cas exemplaires de traitement des situations affectant la garantie des droits dans la participation des mouvements sociaux. Dans le cas No 2680⁴¹⁶ l'organisation plaignante évoque que l'AIAA⁴¹⁷ a organisé des manifestations pacifiques – les sit-in et des marches contre l'externalisation d'une grande partie des emplois. L'organisation plaignante indique que la direction a utilisé le moyen de sanctions disciplinaires dans ce cas, incluant la perte de tous les avantages accumulés au fil des années de service⁴¹⁸.

416 - Le Comité note, tout d'abord, que les allégations de l'organisation plaignante et les observations du gouvernement sont de manière générale contraires. Il rappelle néanmoins que *«les travailleurs doivent pouvoir jouir du droit de manifestation pacifique pour défendre leurs intérêts professionnels»*⁴¹⁹. Les organisations syndicales *«doivent toutefois conserver un comportement conforme aux limites raisonnables fixées par les autorités en vue d'éviter des désordres sur la voie publique»*⁴²⁰.

⁴¹⁶ CLS, *Plainte présentée par la Centrale syndicale indienne (CSI), Cas no 2680 (Inde)*, 28 novembre 2008.

⁴¹⁷ All India Audit and Accounts Association, Kerala

⁴¹⁸ Ibid., par. 882.

⁴¹⁹ CLS, *Recueil de décisions et de principes du Comité de la liberté syndicale*, cinquième édition, 2006, paragr. 133.

⁴²⁰ Recueil, paragr. 144.

417 - Le Comité a noté, avec préoccupation, la sévérité des sanctions imposées aux dirigeants syndicaux et a souligné que l'impact de telles mesures pourraient avoir une influence sur les futures activités syndicales.

418 – Dans une communication datant de 2013 le gouvernement indique sa position sur le sujet : « *les fonctionnaires ne peuvent en aucun cas être comparés aux travailleurs du secteur privé; en outre, les droits constitutionnels fondamentaux de constituer des syndicats ou des associations ou de manifester pacifiquement ne sont pas absolus; ils peuvent être limités par la législation si l'intérêt de l'État, sa souveraineté et son intégrité ou encore l'ordre public ou la moralité le commandent. Le gouvernement estime que les sanctions imposées aux fonctionnaires délinquants du bureau du comptable général ne sont pas trop sévères, étant donné que leurs activités séditionnelles ont perturbé le fonctionnement du bureau et ne sauraient être interprétées comme étant pacifiques*⁴²¹ ». Le CLS n'a pas contesté cette position du gouvernement et a clos le cas.

419 - Dans le cas No 2792⁴²², concernant l'organisation des piquets au Brésil, le Comité rappelle que « *les piquets organisés dans le respect de la loi ne doivent pas voir leur action entravée par les autorités publiques et que le seul fait de participer à un piquet et d'inciter fermement, mais pacifiquement, les autres salariés à ne pas rejoindre leur poste de travail ne peut être considéré comme une action illégitime*⁴²³ ». Il en sera différemment lorsque le piquet de grève « *s'accompagne de violences ou d'entraves à la liberté du travail des non-grévistes* »⁴²⁴. Par conséquent, l'exercice pacifique du

⁴²¹ CLS, Suites données aux recommandations du Comité de la liberté syndicale, Rapport No 367, Mars 2013.

⁴²² CLS, *Plainte présentée par la Centrale unitaire des travailleurs (CUT), Cas no 2792 (Brésil)*, 31 mars 2010.

⁴²³ Ibid., par. 374.

⁴²⁴ CLS, Recueil de décisions et de principes du Comité de la liberté syndicale, cinquième édition, 2006, par. 648 et 651.

droit d'organiser des piquets de grève conformément aux principes susmentionnés ne devrait pas faire l'objet de sanctions.

420 - En ce qui concerne l'intervention de la police, le Comité observe que, « *l'intervention de la force publique est possible même si les piquets de grève ont un caractère pacifique*⁴²⁵ ». Mais il souligne la nécessité de suivre le principe de proportionnalité ici.

421 - Finalement, le Comité note avec satisfaction que les parties ont procédé à la procédure de médiation, et souligne qu'il est important que les questions visées par la plainte puissent faire l'objet de négociations.

422 – Il apparaît, ainsi, que l'intervention du CLS, dans les cas analysés, n'a pas conduit directement à la résolution de la situation au titre de laquelle l'ingérence gouvernementale, attentatoire aux actions pacifiques des syndicats, était contestée. Le cas de l'Inde montre l'attitude restrictive du gouvernement à l'égard de la participation des employés administratifs dans tous les types d'action syndicale, y compris s'agissant de la pratique du *sit-in*. Le cas du Brésil, quant à lui, s'est soldé par un processus de médiation. Il faut cependant noter qu'il ne s'agit pas du premier cas d'intervention gouvernemental visant à réprimer les piquets de grève menés par des syndicats (voir le cas de Unilever No 2470). La pratique nécessite donc une surveillance et un contrôle vigilants et répétés.

⁴²⁵ CLS, *Cas No 2792*, par. 375.

§2 – *L'interdiction de l'accès aux locaux*

423 - Le cas No 2642⁴²⁶ (Russie) concerne des allégations portant sur la violation des droits syndicaux de la section locale du RPD par la direction du port maritime commercial de la ville de Mourmansk. L'organisation plaignante allègue, notamment, que *«la direction de l'entreprise a interdit l'accès des lieux de travail aux représentants de la section locale du RPD et qu'elle a expulsé le président syndical du logement qu'il occupait dans une résidence»*⁴²⁷.

424 - Le Comité regrette la réception des observations partielles transmis par le gouvernement. Le Comité cite la décision du tribunal du district Leninsky de juin 2005, où il s'interrogeait sur le fait de savoir si, en interdisant l'accès des lieux de travail et des bâtiments administratifs aux deux employés syndicaux, l'entreprise portait atteinte à l'article 11 de la loi sur les organisations syndicales.

425 - Le tribunal a jugé que, conformément à cette disposition, les représentants syndicaux ont le droit de visiter librement les entreprises et les lieux de travail pour faire respecter leurs droits légaux, mais il note toutefois que les autres membres syndicaux ont eu accès aux bâtiments administratifs de l'entreprise. Par conséquent, selon le tribunal, l'entreprise n'a pas porté atteinte au droit reconnu par la loi sur les syndicats mentionné précédemment, *« dans la mesure où seuls certains représentants syndicaux, et non la totalité, se sont vu refuser l'accès aux lieux de travail »*⁴²⁸.

⁴²⁶ CLS, Plainte présentée par la Confédération russe du travail (KTR), Cas no 2642 (Russie), 8 mai 2008.

⁴²⁷ Ibid., par. 1145.

⁴²⁸ Ibid., par. 1135.

426 - Sans contester le bien-fondé de la décision judiciaire mentionnée, le Comité note qu'elle confirme le fait que, pendant un certain nombre d'années, les représentants de la section locale du RPD ont rencontré des difficultés pour accéder aux lieux de travail et aux bâtiments administratifs de l'entreprise. Le Comité attire l'attention du gouvernement sur le principe selon lequel : « *les représentants des travailleurs devraient disposer des facilités nécessaires à l'exercice de leurs fonctions, y compris le droit de pénétrer dans les lieux de travail. Le gouvernement doit garantir aux représentants syndicaux l'accès aux lieux du travail en respectant pleinement les droits de propriété et les droits de la direction, afin que les syndicats puissent communiquer avec les travailleurs dans le but de les informer des avantages que la syndicalisation peut présenter pour eux et remplir leurs fonctions de représentation* ⁴²⁹ ».

427 - Le Comité note aussi que le même principe s'applique aux membres du syndicat qui n'ont pas de statut d'employé d'une entreprise mentionnée (port maritime). Le Comité demande par conséquent au gouvernement de prendre les mesures nécessaires pour encourager la direction de l'entreprise de trouver un accord sur l'accès aux lieux de travail sans affecter le bon fonctionnement de l'entreprise.

428 – On constate donc qu'il y a eu des précédents concernant la Russie relatif à l'accès aux locaux de travail pour les syndicalistes. Un autre cas (plus fameux) à ce sujet, est le cas No 2758⁴³⁰. L'organisation plaignante évoque, en particulier, la situation de l'entreprise GM-AVTOVAZ⁴³¹ dans laquelle la direction a refusé l'accès aux locaux de l'entreprise aux représentants du syndicat « Edinstvo ». Bien que les motifs du refus n'aient pas été fournis, il est

⁴²⁹ CLS, Recueil, par. 1102-1106.

⁴³⁰ CLS, Plainte présentée par la Confédération russe du travail (KTR), Cas no 2758 (Russie), 20 janvier 2010.

⁴³¹ Ibid., par. 1134.

fait mention de l'article 29 du Code du travail. Ce texte dispose que *«les intérêts des travailleurs d'une entreprise ne peuvent être représentés que par un syndicat de base, et les accès ne peuvent être fournis qu'aux représentants d'une organisation syndicale de ce type et pas aux représentants des syndicats de haut niveau»*⁴³².

429 - Cette position a été soutenue par le tribunal du district d'Avtozavodsky de Togliatti et le 11 mars 2009. La plainte de « Edinstvo » a donc été rejetée. Le tribunal a conclu qu'il ne voyait pas la nécessité d'accorder à ces personnes des laissez-passer permanents pour accéder aux locaux de l'entreprise.

430 - À l'invitation du gouvernement russe, une mission technique du BIT⁴³³ s'est rendue dans le pays en octobre 2011 pour examiner la plainte avec toutes les parties intéressées. Cet effort de collaboration mérite donc d'être relevé.

⁴³² Selon l'art. 3 de la loi « Sur les syndicats, leur droits et garantis de l'activité » du 12 janvier 1996, No 10-FZ, les syndicats de haut niveau sont : « Les syndicats panrusses, les associations de syndicats de toute la Russie, les syndicats interrégionaux, les associations interrégionales d'organisations syndicales, les associations territoriales d'organisations syndicales, les organisations territoriales d'un syndicat ».

⁴³³ «L'assistance technique comprend des missions consultatives et des missions de contacts directs qui permettent aux fonctionnaires du BIT de rencontrer les représentants du gouvernement pour discuter des problèmes d'application des normes, de réaliser les séminaires et des ateliers nationaux et de donner des avis techniques sur la manière d'appliquer les normes au profit de tous. Le BIT fournit également une aide pour l'élaboration de législations nationales conformes aux normes de l'OIT».

<https://www.ilo.org/global/standards/applying-and-promoting-international-labour-standards/technical-assistance-and-training/lang--fr/index.htm>

431 - En ce qui concerne les allégations de violation des droits syndicaux par les employeurs, le gouvernement indique que la responsabilité des employeurs en la matière est définie dans le Code des infractions administratives (art. 5.28-5.34). Le refus de la part des employeurs ou de leurs représentants, de recevoir des plaintes des travailleurs est punis par une amende administrative d'un montant de 1 000 à 3 000 roubles (entre 10 et 30 € env.).

432 - Le gouvernement considère que la législation en vigueur est suffisamment claire sur le sujet. Le gouvernement relève par ailleurs que le Rostrud⁴³⁴ n'a été saisi d'aucune plainte concernant un tel refus. Mais il faut rappeler ici que, le CLS peut être saisi même si les recours internes n'ont pas été épuisés.

433 - Il faut souligner à cet égard la position du RSPP⁴³⁵ dans les débats lors d'une mission BIT de 2011. Elle estimait que le problème principal tenait aux relations entre les différents syndicats et que l'existence de cette plainte ne permet pas de conclure que tous les employeurs souhaitaient avoir des entreprises sans syndicat.

434 - Cette affaire révèle, à notre avis et en l'espèce, l'impuissance des organisations syndicales russes face aux autorités internes, et l'incapacité des organismes judiciaires et administratifs de résoudre de tels cas. Ainsi, les syndicats se trouvent parfois bloqués : même en étant officiellement reconnus par l'entreprise, ils peuvent se voir refuser l'accès aux locaux de l'entreprise

⁴³⁴ L'inspection du travail russe

⁴³⁵ L'Union russe des industriels et entrepreneurs

pour remplir normalement leurs missions. C'est encore l'une des caractéristiques du système hybride où le droit et la peine sont fixés par les textes normatifs mais s'avère niés dans le fait et dans leur réalisation concrète.

Conclusion de la partie III

435 – Les buts de ces développements consistaient à apprécier comment le CLS traitait les entraves à la création des nouvelles organisations ainsi que l’attitude des gouvernements des BRICS à cet égard. Il s’agissait aussi d’identifier les cas de discrimination faites aux organisations existantes et de savoir si le caractère du régime juridique qui leur est applicable a une incidence opératoire néfaste que pouvait critiquer le CLS (refus de collaborer ou liquidation même du syndicat). Ces agissements nuisent directement à la liberté syndicale et servent la cause d’une stabilité politique (*statut quo*) qui rassure les gouvernements concernés.

436 – S’agissant du refus d’enregistrement des syndicats et de leur éventuelle liquidation, ont été traités les cas de la Russie et de l’Inde. On peut ici considérer que l’action du CLS a donné un résultat en ce qui concerne le cas de l’Inde. Le gouvernement a finalement procédé à l’aménagement des normes procédurales d’enregistrement des syndicats dans tous les États. A l’inverse, le cas de la Russie semble plus complexe. Il s’en déduit qu’il est très difficile pour le CLS de travailler avec un régime « hybride » qui crée des obstacles administratifs pratiques qui méconnaissent la législation apparente sur le sujet.

437 – S’agissant du droit de grève et des autres types d’action collectives, à partir des cas chinois, brésilien et indien, il convient de constater que les restrictions du droit de grève existent dans tous les états BRICS, mais leur caractère et leur nature change au cas par cas. Le chemin demeure long et ardu pour que change l’attitude de ces États en faveur d’une protection de l’action syndicale pleinement destinée à la défense des intérêts des travailleurs.

438 – Les limitations caractérisées au Brésil et en Inde ont un caractère excessif bien que demeurant limités à des secteurs déterminés (administration, secteurs pétrolier et bancaire). Les restrictions sont moins fortes dans d'autres secteurs, soumis à d'autres aménagements, ce qui crée des disparités mais pas de frein réglementaire global à l'action collective. En revanche le cas chinois illustre l'impossibilité qu'il y a à mener une grève de façon plus en général en s'appuyant sur un dispositif législatif protecteur, ce qui se révèle d'autant plus inquiétant.

Conclusion générale

439 - L'analyse des recommandations du Comité de la liberté syndicale de l'OIT faites pour les cinq pays membres de groupe de BRICS révèle les défis auxquels ils sont confrontés. La problématique consistait à s'interroger sur les cas de violation des droits syndicaux traités par le CLS. Il convenait d'apprécier si ses démarches et ses procédures présentaient une efficacité et, si oui, dans quelles circonstances. Nous avons traité un nombre de cas qui concernent trois axes majeurs de la liberté syndicale protégés par l'OIT : la protection de la personne à l'égard de son appartenance syndicale, la protection de la négociation collective et la protection de la constitution et des actions du syndicat.

440 – Il a fallu aussi s'interroger sur la question de savoir pourquoi certains pays membres des BRICS se trouvent dans la situation de violation de la liberté syndicale et s'il y avait des domaines où le mécanisme de contrôle opéré par le CLS s'avérait plus efficace dans la résolution des situations conflictuelles que les interventions autonomes des gouvernements.

441 – Cette analyse a permis de remarquer que les quelques « succès », en termes de résultats concrets, à la suite des décisions CLS sont obtenus le plus souvent, dans les cas les plus graves et attentatoires aux personnes. On songe aux arrestations sur le fondement de l'activité syndicale et aux atteintes à la sécurité et à la santé des syndicalistes, y compris s'agissant des mauvais traitements en prison. Certaines personnes ont en effet été libérées après l'intervention du Comité, ce qui mérite d'être signalé. Sans doute le mérite ne doit-il pas systématiquement lui être attribué. Mais cette intervention s'ajoute aux pressions nationales (politiques ou médiatiques) ainsi qu'internationales.

Le CLS a aussi atteint des résultats méritoires dans le traitement des cas de licenciements de syndicalistes en raison de leur seule activité militante ou en raison de la participation à une grève pourtant pacifique (cf. cas de l'Inde de la Chine et du Brésil). On assiste alors à la restauration des droits des travailleurs concernés.

442 – Le Comité a aussi enregistré de beaux succès lorsqu'il s'est agi d'influer sur des aménagements législatifs à la suite de certaines décisions. On songe, par exemple, à l'annulation de la taxe syndicale au Brésil ou à la refonte de la classification des syndicats participants aux négociations dans le Code du travail russe.

443 – Il apparaît que les décisions du CLS peuvent aussi devenir inspiratrices de la résolution de cas ou encore participer de la légitimation du développement de nouvelles institutions telles que, par exemple, la médiation dans le domaine des relations du travail au Brésil.

444 – Néanmoins, il y a encore de nombreuses situations où le mécanisme de contrôle du CLS ne permet pas d'atteindre les buts recherchés par les organisations plaignantes. Le constat se révèle décevant. L'analyse montre que, face aux situations d'éclatante complexité des procédures judiciaires internes, le Comité se heurte à une triste réalité de terrain. On songe, par exemple, à la durée d'un procès brésilien concernant le meurtre d'un syndicaliste ayant duré près de 18 ans. Il lui est aussi difficile de « résoudre » les cas où le requérant évoque la violation de la liberté syndicale à cause de règles ayant pour fondement une tradition de culture syndicale « asymétrique » par rapport aux standards internationaux. Le principe de l'unicité syndicale au Brésil ou le déficit de syndicats indépendants du parti communiste en Chine demeurent illustratifs de l'importance de la difficulté.

445 - Dans les cas où le pays possède des mécanismes de négociation fictifs ou simplement « apparents » (au regard des standards de l'OIT), à l'instar de la Russie (cf. les syndicats « jaunes ») et de la Chine (négociations collectives formalistes), les interventions du CLS ne parviennent pas à améliorer réellement les situations critiquées. Et même en cas d'amélioration ponctuelle, les récurrences alertent sur un pli culturel très rétif à la généralisation de telles évolutions. On peut naturellement y voir, pour ces deux pays, l'héritage communiste passé (Russie) ou encore bien vivant (Chine).

446 – Il ressort à l'évidence que les pays influencés par le système de *Common Law* (l'Inde, l'Afrique du Sud) considèrent d'avantage les normes internationales du travail et les décisions du Comité de la liberté syndicale. Leur pénétration du droit interne peut être constatée, même si elle nécessite un accompagnement et une bonne volonté certaines de la part des autorités concernées. Ainsi, les cours internes indiennes et sud-africaines font référence aux décisions CLS et admettent une forme de dialogue avec cette institution internationale. Voilà pourquoi ces pays pourraient potentiellement apporter leur part de bonne pratique dans le concert des discussions entre les partenaires membres du groupe des BRICS.

447 – En revanche, les événements de ces dernières années (et notamment l'exemple de la réforme constitutionnelle en Russie de 2020 relative à la modification de l'art.15 sur la primauté du droit international) montrent l'éloignement du droit international par certains de ses membres. Elles prouvent l'inefficacité des pressions exercées par les institutions internationales et les pays occidentaux sur les gouvernements nationaux. On assiste cependant à des velléités d'alignement des pratiques sur la base des principes de groupe des BRICS avec une assistance technique de l'OIT.

448 – Certains auteurs, notamment, E. Gravel⁴³⁶ et N. Lyutov, soulignent l'inefficacité des mécanismes de contrôle de l'OIT, notamment le travail du Comité de la liberté syndicale⁴³⁷. Ils notent que le Comité ne peut faire face pleinement à l'augmentation de la charge de travail qui lui échoit. La tendance à la baisse de productivité du travail du CLS, dans le traitement des réclamations, a commencé au milieu des années 1980 ; il s'est ensuite stabilisé à un niveau inférieur dans la première moitié des années 1990. Si avant 1988, la fourniture de rapports par les pays fluctuait entre 72,3% et 95,2%, après cela, la part des rapports soumis a considérablement diminué (1999 - 61,4%) et s'est stabilisé actuellement autour du niveau 65 - 70%⁴³⁸.

449 - Dans le même temps, certaines affaires démontrent que le manque d'attention constant de la part des requérants eux-mêmes peut entraîner un retard conséquent dans le traitement des réclamations. Dans plusieurs cas, la procédure a duré de nombreuses années. Lyutov considère que l'OIT, pour qui le financement des États-Unis est très important, est extrêmement réticente à critiquer certains pays. Il donne un exemple transitionnel de la thérapie de « choc » menée en Russie en 1990⁴³⁹, qui a coûté plusieurs millions de vies et détruit le système soviétique de normes sociales, l'OIT étant restée à l'écart de

⁴³⁶ E. GRAVEL, « Les mécanismes de contrôle de l'OIT: bilan de leur efficacité' et perspectives d'avenir », *Les normes internationales du travail: un patrimoine pour l'avenir*, OIT, Genève, 2004, p.6.

⁴³⁷ N. LYUTOV, *L'efficacité des normes droit international du travail*, Thèse de doctorat, MSAL, 2013, 381 p.

⁴³⁸ Ibid., p.190.

⁴³⁹ N. LYUTOV, D. PETRYLAITE, Trade unions' law evolution in post- soviet countries: the experiences of Lithuania and Russia, *Comparative Labor Law & Policy Journal*, 30(4), 779-800.

la tragédie puisque les réformes libérales ont été menées avec l'approbation des États-Unis et des pays guidés par eux⁴⁴⁰.

450 - Pour l'auteur, les explications à l'aggravation de la situation reposeraient, en partie sur, la diminution du « poids » politique de l'OIT, après la fin de la guerre froide et l'aggravation des processus de mondialisation libérale. Il suggère aussi le manque de rigueur dans le contrôle des suites des décisions CLS de la part de l'OIT. Il propose que l'OIT devrait, d'une part, allouer davantage de ressources au renforcement institutionnel de ses propres capacités pour contrôler le respect des normes fondamentales par les États membres et, d'autre part, adopter une position plus ferme à l'égard des États violant⁴⁴¹ ces normes.

451 – Le constat nous semble hasardeux et sans doute trop déceptif. Parfois, il peut sembler que les décisions du Comité ne produisent pas d'effet. Pour apprécier cette hypothèse, nous n'avons traité que certains cas où le Comité de la liberté syndicale demande aux gouvernements de procéder à des ajustements précis en rapport avec les BRICS (amendement de la législation, libération d'un syndicaliste, réintégration des employés etc.), en laissant de côté les décisions où il ne fait que rappeler, à des fins pédagogiques, les dispositions des conventions OIT dont il a la charge et les cas où il se prononce simplement sur l'admissibilité de la réclamation. Cela étant posé, l'analyse statistique nous mène à la conclusion selon laquelle les actions du CLS donnent un résultat attendu dans la majorité des cas. Les chiffres peuvent ainsi être présentés :

⁴⁴⁰ Ibid.

⁴⁴¹ Ibid., p.223.

- Nombre total concernant les BRICS : 101
- Nombre de réponses appropriées aux recommandations du CLS (cas de succès, recommandations suivies d'effet): 65
- Nombre de réponses partiellement adaptées (succès partiel) : 8
- Cas traités n'ayant produit aucun changement : 28

452 – Ce décompte a été réalisé par nos soins sur la base d'une analyse quantitative et qualitative des décisions CLS concernant les pays membres du groupe des BRICS en utilisant la base OIT Normlex⁴⁴². Il montre cependant que l'influence du CLS est loin d'être négligeable si l'on tient compte du nombre de cas où les recommandations du Comité ont été suivies par des changements de la part des gouvernements (et des employeurs concernés). Les réactions positives s'avèrent également appréciables s'agissant des cas qui, sans avoir été influents sur l'état de la législation interne, ont néanmoins suscité des réactions intéressantes. C'est aussi ce que permet de révéler une analyse différenciée selon la nature du droit méconnu ou réparé comme l'illustre le tableau ci-dessous. Cette illustration par domaine révèle la part de protection effective et l'aide à la résolution que peut offrir le CLS selon la nature des litiges qui lui ont été présentés.

	Succès	Succès partiel	Échec
Protection de la personne	34	6	18
Protection des négociations collectives	13	1	8
Droit de grève	4	1	2

⁴⁴² <https://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=NORMLEXPUB:1:0::NO::>

Affaires internes du syndicat	12	2	2
-------------------------------	----	---	---

453 – Il peut être constaté, en revanche, que la différence est ténue entre le nombre de « succès » et d'échec dans les domaines comme la protection des syndicalistes et la protection du droit de grève. Cette différence peut être expliquée par le fait que le droit de grève et la protection des grévistes est un domaine très sensible pour les États concernées et pour l'OIT par voie de conséquence. Il s'ensuit que le Comité justifie parfois des dérogations, prenant en considération les normes internes, en laissant le gouvernement national le soin résoudre les différends ou la contestation non sans avoir rappelé les principes applicables et les limites à ne pas franchir. Bien sûr, le suivi des recommandations repose sur la (bonne) volonté des gouvernements nationaux. Voilà pourquoi l'approche nuancée et non frontale de la part du CLS s'avère pragmatique et convenable au regard du but recherché.

454 – Certaines auteurs occidentaux, notamment S. Lewitsky et L. Way⁴⁴³ ont révélé que l'environnement international d'après-guerre froide, opère selon deux dimensions. Il y a d'abord l'*effet de levier occidental* (mesure dans laquelle les gouvernements sont vulnérables aux pressions « démocratisantes » externes). Il y a ensuite l'*effet de liaison avec l'Occident* qui dépend de la densité des liens (économiques, politiques, diplomatiques, sociaux et organisationnels) et des flux transfrontaliers (de commerce et d'investissement, de personnes et de communication) entre certains pays et notamment les États-Unis, l'Union européenne et les institutions multilatérales dirigées par l'Occident.

⁴⁴³ S. LEWITSKY, L.A. WAY, "The Rise of Competitive Authoritarianism," *Journal of Democracy*, vol. 13, No. 2 (April, 2002), p.53.

455 - L'effet de levier en l'absence de liaison est rarement suffisant pour induire la démocratisation depuis la fin de la guerre froide. Bien que les pressions extérieures aient parfois réussi à forcer la tenue des élections ou à bloquer les régressions autoritaires, les effets plus diffus de la liaison ont contribué, plus systématiquement, en faveur de la démocratisation. Le paradoxe tient au fait que l'effet de liaison a augmenté le coût des abus autocratiques en augmentant leur sensibilité internationale ainsi que la probabilité d'une réponse externe. Le renforcement du pouvoir, du prestige des forces d'opposition et l'augmentation du nombre d'acteurs nationaux ayant un intérêt politique, économique ou professionnel à adhérer aux normes internationales se révèlent déterminants.

456 - Les variations transnationales de l'influence internationale sur la démocratisation est enracinée dans les différences de degré de liaison et de levier. Là où la liaison est étendue, comme dans une grande partie de l'Europe centrale et de l'Amérique latine, la pression internationale est intense et consistante, contribuant parfois à la démocratisation même dans les pays aux conditions intérieures défavorables. Des niveaux de liaison plus faibles créent un environnement international plus permissif. Là où les liens et l'effet de levier sont faibles, comme dans une grande partie du Moyen-Orient, de l'ex-Union soviétique et de l'Asie de l'Est, le degré et l'efficacité de la pression extérieure sont limités. En conséquence, les facteurs nationaux prédominent dans l'élaboration du régime et des institutions. Là où les liens sont faibles mais que l'effet de levier est élevé, comme dans une grande partie de l'Afrique subsaharienne, la pression internationale est intermittente et seulement partiellement efficace. Cela peut affaiblir l'autoritarisme, mais c'est rarement suffisant pour produire la démocratisation.

457 - La liaison peut revêtir cinq dimensions. *La liaison économique* inclut le commerce, l'investissement, le crédit et les flux d'aide bilatérale et multilatérale. *La liaison géopolitique* comprend les liens avec les gouvernements occidentaux et la participation à des alliances, des traités et des organisations internationales. *Le lien social ou flux des personnes* à travers les frontières, comprend la migration, le tourisme, les réfugiés et les communautés de la diaspora, ainsi que l'éducation des élites en Occident. *La liaison de communication*, ou le flux d'informations, comprend les télécommunications transfrontalières, les connexions Internet et le degré de pénétration et de couverture de la radio et de la télévision occidentales. *Les liaisons transnationales* entre la société civile et les organisations non gouvernementales occidentales comprennent des liens locaux et des groupes religieux.

458 - La source la plus importante de liaison est la proximité géographique. Des pays dans les régions géographiquement proches des États-Unis et de l'UE, comme l'Amérique latine et l'Europe centrale, ont tendance à avoir des liens économiques plus étendus, des contacts intergouvernementaux et des flux transfrontaliers de personnes, des organisations et des informations plus importants que les pays situés dans des régions moins proches, telles que l'Afrique subsaharienne et l'ex-Union soviétique.

459 - Le lien génère plusieurs sources de pression antiautoritaire. Premièrement, il augmente l'importance de la visibilité internationale des abus autocratiques. Une forte pénétration des médias et des organisations non gouvernementales, des flux denses de personnes et de communication, et des contacts d'élite largement répandus augmentent la probabilité que les abus du gouvernement deviennent plus apparents dans les capitales occidentales.

460 - Une large couverture médiatique et les activités des réseaux de plaidoyer transnationaux ont un effet amplificateur, capable de transformer un abus signalé en un tollé international. Par conséquent, même des violations relativement mineures (telles que les irrégularités électorales ou le harcèlement des syndicalistes) peuvent susciter une attention substantielle.

461 – Ces éléments invitent à revenir sur la situation sociale des BRICS. Il est important de noter que les pays BRICS se retirent subtilement des zones d'influence des États-Unis et de l'Union Européenne. Ainsi il apparaît que l'effet de liaison se manifesterà dans une mesure plus large entre les pays membres des BRICS eux-mêmes (et ceux de leur zone d'influence).

462 - Les liens modifient les préférences nationales dans une direction pro démocratique en augmentant le nombre d'acteurs nationaux ayant un intérêt dans la position internationale de leur pays. Contrairement aux mécanismes de levier tels que la force militaire, la pression diplomatique, les effets de la liaison ont tendance à être subtils et diffus. Le lien génère du « soft power ». Il influence une gamme d'acteurs non étatiques, générant des formes de pression décentralisées qui opèrent fréquemment sous les écrans radar des observateurs internationaux. À notre avis, l'OIT et ses mécanismes de contrôle, notamment ceux opérés par CLS, peuvent être mis dans cette catégorie.

463 - Dans une large mesure, les liaisons brouillent donc les politiques internationales et nationales, transforment les attentes internationales en demandes nationales. En augmentant la sensibilité des acteurs nationaux aux changements dans l'image internationale d'un régime, ils créent de multiples points de pression qui, s'ils sont ignorés, peuvent être beaucoup plus menaçants pour les titulaires que punitifs. Leur portée est large parce que les réactions

internationales imposent des coûts élevés non seulement aux gouvernements, mais aussi à une myriade d'acteurs politiques et économiques nationaux.

464 – En prenant en considération la stratégie commune des BRICS de contrepoids de l'Occident, l'effet de levier (pression des grandes démocraties) ne semble plus d'avoir une influence directe sur ce groupe de pays. L'effet de liaison, dans ce cas peut porter plus de fruits car on peut constater l'intensification de la coopération entre les pays partenaires BRICS telle que la création d'une Nouvelle Banque de Développement BRICS, la facilitation d'investissement commun, l'élaboration d'une « stratégie du développement économique 2025 », y inclus la stratégie pour la science, la technologie et l'innovation ou encore la stratégie dans le domaine de la santé, etc.⁴⁴⁴).

465 – Mais l'analyse montre que tous les pays-membres de BRICS ont des lacunes de conformité aux normes internationales (notamment) dans le domaine de la liberté syndicale. Par suite, la liaison entre eux, à notre avis, ne peut pas donner un effet progressif pertinent sur le droit social sans participation active et une assistance technique de l'Organisation Internationale du Travail et du Comité de la liberté syndicale qui s'intègrent graduellement et de façon continue dans les forums syndicaux des BRICS.

466 – M. Bob Hepple, qui a été fortement impliqué dans les processus de réforme du droit du travail en Afrique du Sud, note par exemple que la Banque mondiale accorde désormais une attention symbolique au respect par les pays en développement des normes fondamentales du travail, tout en poursuivant un programme de flexibilité sur les salaires, la protection de l'emploi et la sécurité

⁴⁴⁴ <https://eng.brics-russia2020.ru/documents/>

sociale⁴⁴⁵. B. Hepple et A. Blackett soulignent la nécessité de l'assistance de l'OIT aux pays émergents⁴⁴⁶.

467 - Les pays BRICS ont une possibilité d'améliorer leur situation à partir des droits sociaux et du droit de la liberté syndicale, notamment par le biais des pressions exercées par leur propres organisations syndicales et les groupements d'intérêt lors des forums annuels.

468 – Pour conclure, nous pouvons constater que d'un côté, le Comité de la liberté syndicale ne peut pas, à ce stade, parfaitement influencer le changement d'attitude de tous les gouvernements concernés dans certains domaines de protection du droit syndical, ce qui n'exclut pas que ces pays doivent améliorer leur situation et intégrer les meilleures pratiques des pays-partenaires BRICS. De l'autre côté, cet effet de liaison semble d'avoir des limites, ce qui mérite une attention permanente de l'OIT lors des forums syndicaux annuels. Ainsi, cette coopération doit se concevoir comme un système d'interactions complémentaires. Il ne doit en aucun cas se limiter à un domaine quelconque et restreint contrairement à notre hypothèse introductive qui fixait les termes de la recherche au droit syndical.

469 – Il semble ainsi logique que la meilleure solution aux problèmes sociaux des pays membres des BRICS sera, non pas d'imposer des sanctions pour des violations du droit de travail, mais de maintenir un haut niveau de discussion, sur un pied d'égalité et respectueux de chacun des plis culturels qui

⁴⁴⁵ B. HEPPLÉ, *Labour Laws And Global Trade*, Hart Publishing, 2005, p.11.

⁴⁴⁶ A. BLACKETT, *Beyond Standard Setting: A Study Of ILO Technical Cooperation On Regional Labor Law Reform In West And Central Africa*, *Comparative Labor Law & Policy Journal*, no. 2, Winter 2011, pp. 443-492.

les caractérisent. Mais ni le Confucianisme, ni l'Hindouisme, ni les théories des régimes hybrides (d'inspiration communiste ou autoritaire) ne peuvent être une excuse aux violations des droits syndicaux qui gangrènent ces pays. La conformité aux droits sociaux protégés par l'OIT (et notamment le droit de la liberté syndicale) ne devrait pas être évincée par le poids opportuniste des souverainetés constitutionnelles ou d'une doctrine d'opposition de principe aux influences occidentales dans les affaires concernant les BRICS.

470 - Ces deux concepts (souveraineté constitutionnelle et opposition à l'ingérence occidentale) doivent être entendus et compris mais sans nier l'ouverture d'esprit nécessaire à la coexistence des influences qui sont à la base du développement réussi des états indépendants. Pour autant, les gouvernements se trouvent parfois dans un état de stabilité confortable et préfèrent conserver leur *statut quo* sans reparamétrer leur cadre juridico-politique applicable à la liberté syndicale. Or, pour atteindre des objectifs plus progressistes, encore faut-il à chaque fois, gravir un échelon supplémentaire en faveur des libertés. A défaut, les développements futurs annoncés dans les documents stratégiques communs des 5 pays étudiés ne constitueront que des annonces vides de réalités et ne permettront pas de lutter contre l'appauvrissement de la population dont le corollaire est l'augmentation de la richesse des élites. On se souvient d'ailleurs qu'en 2018, le Directeur Général de l'OIT (Guy Rider) avait salué l'engagement du groupe des BRICS en faveur du dialogue social à l'occasion de la déclaration commune publiée par les ministres du travail et de l'emploi de ces pays lors du 4^{ème} sommet qui s'était tenu en Afrique du Sud. Face aux profondes mutations du travail, il concluait ainsi à destination du groupe des BRICS : « la meilleure réponse consiste à

apporter la preuve de la valeur ajoutée du dialogue social en le faisant fonctionner »⁴⁴⁷. Souhaitons que ce vœu soit entendu.

Annexe I
Cas traités par le Comité de la Liberté syndicale de l'OIT concernant les membres du BRICS

Le code couleur du tableau :

Rouge (ou gris sombre) – échec

Jaune (ou gris clair) – succès partiel

Blanc – succès

	Décision	Cas	Résultats
BRESIL	No 125, 1955-1960	La police avait procédé à une perquisition illégale dans un local.	Le juge a décidé de rejeter l'accusation et d'acquitter les syndicalistes accusés.
	No 332, 1963-1964	Arrestation illégale de syndicaliste	Libération du syndicaliste

⁴⁴⁷ Communiqué de presse de l'OIT du 3 août 2018 : https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_636219/lang--fr/index.htm

	No 385, 1964-1972	L'article 623 de la Consolidation des lois du travail n'est pas en harmonie avec l'article 4 de la convention no 98.	N'a pas été changé Le gouvernement dit que ce n'est pas un obstacle aux négociations ⁴⁴⁸ .
	No 554, 1968-1972	Emprisonnement arbitraire de dirigeants syndicaux	Pas d'explication du gouvernement.
	No 558, 1968-1970	Suspension des résultats des élections syndicales par les autorités.	«Les principes de la liberté syndicale n'interdisent pas le contrôle de l'activité d'un syndicat lorsque cette activité viole les dispositions légales».
	No 623, 1970-1971	Assassinat du dirigeant syndical.	«Le crime commis contre la personne mise en cause était un simple crime de droit commun sans rapport avec

⁴⁴⁸ Individual Case (CAS) - Discussion: 1998, Publication: 86th ILC session (1998)

			la qualité ou les activités syndicales de celui qui en a été la victime».
No 632, 1970-1971, Hansen v. Braz., Case 1683, Inter-Am. C.H.R., OEA/Ser.L/V/II.32, doc. 3 rev. 2 (1973) ⁴⁴⁹	Meurtre du syndicaliste.		Le gouvernement a considéré qu'il y a eu suicide. Le cas reste irrésolu. ⁴⁵⁰
No 787, 1974-1975	La police militaire de Sao Paulo (9e bataillon) a adressé aux entreprises de cet Etat un "questionnaire secret industriel".		Le Comité considère qu'une enquête ayant ce contenu peut comporter des risques d'abus de la part des autorités militaires.

⁴⁴⁹ http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S1806-64452007000200003&script=sci_arttext&tlng=en

⁴⁵⁰ <http://www.cidh.oas.org/annualrep/73sp/sec.1.Brasil.htm>

No 927, 1979-80	Des restrictions au droit de négociation collective.	Avant l'entrée en vigueur du décret-loi no 229 du 28 février 1967 l'Etat n'exerce plus qu'un contrôle indirect sur le contenu des conventions collectives.
No 958, 1980-82	Syndicaliste arrêté.	Libération du syndicaliste.
No 1002, 1980-1981	Licenciement d'un syndicaliste "sans juste cause".	La réintégration de M. Nania dans le poste qu'il occupait.
No 1034, 1981-1982	Le cas de suspension des activités syndicales de trois organisations.	Droit restauré.
No 1041, 1981-1984	Syndicalistes arrêtés.	Libération des syndicalistes.

	No 1225, 1983-1984	Les licenciements de grévistes et par la mise sous tutelle des syndicats après la grève.	La tutelle administrative a été levée. Amendements à la législation syndicale y compris les dispositions sur le droit de grève (services essentiels).
	No 1237, 1984	Meurtre de Margarida Maria Alves.	Trente ans après, aucun accusé du décès du syndicaliste n'a été déclaré coupable, bien que le crime ait eu une répercussion internationale.
	No 1270, 1984-1986	Licenciement de grévistes.	Pas de suivi par le gouvernement.
	No 1294, 1984-1986	Violence de l'employeur à l'égard de salariés	Deux commissions ont été chargées de

	réclamant l'application de l'accord collectif.	veiller à l'application des conventions collectives, et de l'instruction des plaintes déposées devant le BIT dans les présentes affaires. Réforme agraire.
No 1331 1984-1986	L'employeur a fait circuler parmi son personnel une pétition avec une "liste noire" des syndicalistes.	La délégation régionale du travail de l'État de Sao Paulo a engagé une enquête sur cette affaire. Il ressort que le conflit qui s'était développé dans l'entreprise Tupa-SP a été résolu.
No 1377, 1986-1987	Mort d'un syndicaliste.	Enquête judiciaire.

No 1417, 1987-1989	Interdiction d'une grève les services essentiels (pétrole).	Le gouvernement rejette la recommandation.
No 1427, 1987-1988	Licenciements pour les activités syndicales.	Réintégration d'un seul employé.
No 1461, 1481	Répression militaire.	Droits restaurés.
No 1487, 1989	Art. 8 de la Constitution. La taxe syndicale.	Sans changement. Amendements en 2017.
No 1509, 1989-1999	L'assassinat d'un dirigeant syndical.	M. Romualdo Eustáquio Luz Faria, a été condamné.
No 1720, 1993-1994	Sanctions prises contre un policier syndicaliste.	Droits restaurés.
No 1839, 1995	La violation du principe de la négociation collective. Le licenciement des militants et dirigeants syndicaux.	Le projet de loi no 600 a été transmis au Congrès national; ce projet accordait une amnistie aux syndicats du pétrole.

No 1866, 1995-96	Annnonce de recours à des manœuvres temporaires pour remplacer les grévistes.	Droits restaurés.
No 1889, 1996-97	Amendes infligées au syndicat de la Fédération unique des travailleurs du pétrole pour la participation à des grèves.	La loi no 9689, approuvée le 14 juillet 1998, a annulé les amendes.
No 1992, 1998-99	Le gouvernement et l'entreprise ont commis divers actes de discrimination antisyndicale.	Reintegrations.
No 1997, 1998-2000	Ingérence du gouvernement	Un nouvel accord collectif.

	No 2016, 1999-2000	La suppression de la possibilité de retenir les cotisations	L'Etat du Paraná a commencé à retenir les cotisations syndicales des affiliés qui ont présenté une autorisation expresse.
	No 2099, 2000-2001	Absence de négociation collective; négociation exclusive avec des organisations syndicales de niveau supérieur.	Diverses réunions de négociation avec ses employés au sujet de leur participation aux bénéfices et autres réalisations de l'entreprise.
	No 2156, 2001-2006	Assassinat du syndicaliste	Pas de sentence. Procédure interne trop longue.
	No 2523, 2006-2007	- de nombreux dirigeants syndicaux ont été licenciés;	Pas d'action du gouvernement.
	No 2588, 2007-2008	Préférence aux syndicats qui ne sont pas	Pas de réponse. Cas clos.

		représentatifs et qui ont été créés sous les auspices de la société. (GM)	
	No 2635, 2008	Licenciements arbitraires et discriminations à l'encontre de dirigeants syndicaux et d'un grand nombre de travailleurs	Conflit résolu.
	No 2636, 2008-2009	Syndicaliste a été licencié pour des motifs antisyndicaux.	Conflit résolu.
	No 2646, 2008-2010	L'organisation plaignante allègue le licenciement de dirigeants et de membres syndicaux pour avoir participé à une grève	Médiation
	No 2656, 2008-2010	Refus de permettre aux responsables	L'accord entre les parties.

		syndicaux d'accéder au lieu de travail.	
	No 2739 2009- 2012	Des objections aux mesures adoptées par le procureur général du travail.	Réforme 2017
	No 2773, 2010- 2011	Licenciement d'un dirigeant syndical	Réintégration
	No 2792, 2010- 2012	Conflit FENABAN.	Conflit résolu.
	No 2795, 2010- 2013	Refus de négocier	Création du Conseil des relations de travail (CRT).
	No 2858, 2011- 2013	La discrimination antisyndicale.	Conflit résolu.
	No 2939, 2011- 2013	La discrimination antisyndicale.	Nouvelle loi.
CHINE	No 1500, 1989- 1992	L'arrestation massive de militants de la Fédération autonome des	Un nombre des militants ont été libérés.

		travailleurs (FAT).	
	No 1652, 1992-1994	La loi du 3 avril 1992 sur les syndicats (consultations obligatoires en cas d'arrêt du travail) - Condamnation, détention et licenciement de travailleurs	Loi amendée en 2001, mais art. 28 sur la médiation demeure obligatoire. - M. Han Dongfang a été libéré, mais licencié et expulsé à Hong-Kong et il est toujours là.
	No 1819, 1995-1997	L'oppression exercée sur les gens de mer chinois qui travaillent sur des navires battant pavillon étranger.	Aucun progrès n'ait été accompli en ce qui concerne cette affaire.
No 1930, 1997-1998	Violations du droit d'organisation et des libertés civiles fondamentales des syndicalistes, détention de	Un certain nombre de syndicalistes censés être détenus et figurant dans les diverses annexes à	

	syndicalistes et harcèlement de membres de la famille	son dernier rapport soit ont été relâchés, soit n'ont pas été condamnés.
No 2031, 1999-2001	Agressions physiques et détention de militants syndicaux;	-Pas d'amendement - Pas de libération
No 2189, 2002-2005	Le recours à des mesures répressives, notamment menaces.	- Libération d'un syndicaliste
No 1942, 1997-2001	- l'article 5 de l'ordonnance de 1997 sur l'emploi et les relations de travail (tel que modifié) (ELRO) - articles 8 et 9 de l'ELRO	Amendé en 2017
No 2186, 2002-2006	- Licenciement des syndicalistes	- Réemploi

	No 2253, 2003-2005	- Réajustement du salaire unilatéral	- Pas de changement
AFRIQUE DU SUD	No	Positions de la loi discriminatoires sur le fondement de race.	- Pas de changement
	No 2197, 2002-2005	- le refus allégué de l'Ambassade sud-africaine en Irlande de rencontrer le syndicat choisi par le personnel.	Nouvel accord
	No 2406, 2004-2006	Refus de reconnaître certains droits syndicaux et de négociation collective.	La procédure d'octroi des droits syndicaux est accélérée
FEDERATION DE RUSSIE	No 1683, 1992-1993	L'interdiction faite sous peine de sanctions aux employeurs de prélever les cotisations syndicales des travailleurs.	Nouveau code 2002.

	No 1769, 1993	Des détentions, des expulsions du territoire de la Fédération de Russie, des agressions physiques.	Pas de communication postérieure du gouvernement
	No 2012, 1999-2001	Violation du droit de négociation collective du Syndicat des travailleurs de l'Agence fédérale de radiotélévision russe (SVGTRK)	Pas de changement
	No 2048, 1999-2000	L'employeur a retenu les cotisations syndicales mais ne les crédite pas sur le compte du syndicat	Enquête
	No 2199, 2002-2006	Actes de discrimination antisyndicale	Quatre années après le dépôt de la plainte, les questions soulevées dans le

			cas n'ont pas été résolues
	No 2216, 2002-2005	Adoption d'une législation contraire à la liberté d'association.	Amendement
	No 2244, 2002-2005	Violation des droits syndicaux du syndicat russe des mécaniciens de locomotive.	Amendement
	No 2251, 2003-2004	Le Code du travail nouvellement adopté contient des dispositions qui violent le droit des travailleurs à s'affilier librement à des organisations de leur choix.	Amendement
	No 2642, 2008-2011	Violations des droits syndicaux de la section locale du	Le gouvernement n'a fourni aucune information sur les mesures prises

		Syndicat russe des dockers (RPD) par la direction du Port de commerce maritime de Mourmansk	
	No 2744, 2009-2012	Refus de l'accès au lieu de travail.	L'accès accordé
	No 2758, 2010-2015	Nombreuses violations des droits syndicaux, y compris des agressions physiques.	Libération du dirigeant syndical
Inde	No 420, 1964-66	Plusieurs dirigeants et membres du syndicat avaient fait l'objet d'une discrimination.	Réforme
	No 533, 1967-69	Licenciement d'un syndicaliste	Les parties au différend ont déposé une pétition devant le tribunal indiquant qu'elles étaient

		parvenues à un règlement amiable.
No 589, 1968-70	Licenciement d'un syndicaliste	Réintégration
No 608, 1969-75	Les travailleurs en grève auraient été arrêtés, arrestations	Libération des travailleurs
No 695, 1972-76	Occupation des locaux syndicaux, sous couvert de menaces et d'attentats.	La Haute Cour a annulé les mandats d'arrêt Mais les actes de violence persistent.
No 720, 1972-74	Les divers employeurs intéressés ont suspendu et licencié.	L'accord dans lequel il est indiqué qu'aucune peine ni sanction ne sera prise du seul fait d'avoir participé au conflit.
No 721, 1972-76	Arrestation et Détention, sans procès et pour	Dans de nombreux cas où les syndicalistes

	une durée indéterminée, de certains membres du syndicat plaignant	détenus ont eu recours à la Haute Cour, celle-ci a annulé les mandats d'arrêt.
No 777, 1974-75	Arrestation du syndicaliste	M. Dutta a été remis en liberté
No 793, 1974-76	Présentation de revendications depuis plus d'un an sans obtenir de véritables négociations.	Les relations professionnelles dans les chemins de fer sont redevenues normales.
No 833, 75-78	Licenciements des syndicalistes	Réintégration
No 837, 76-78	Licenciements des syndicalistes	Réintégration
No 881, 77-79	Prise de possession des locaux.	Le syndicat plaignant a repris possession de ses locaux.
No 942, 79-80	Des dirigeants syndicaux ont été licenciés pour avoir organisé	Un accord a été conclu.

	une grève le 27 octobre 1978 et y avoir pris part	
No 995, 80-82	Des représailles pour avoir tenté de constituer des associations.	Pas de réponse
No 1069, 81-83	Trois décès, la torture et emprisonnement de syndicalistes.	Enquêtes judiciaires dans certains cas.
No 1113, 82-84	Licenciement des syndicalistes suite à la grève d'une journée dans les services essentiels	Pas de collaboration du gouvernement
No1227, 83-84	Attitude négative de la direction face aux revendications des travailleurs au cours de laquelle la police aurait usé de violence et aurait arrêté 142 personnes.	Pas d'information de la part du gouvernement

	No 1346, 85-87	Licenciement des grévistes Attaques physiques	Pas de collaboration avec le Comité
	No 1428, 87-89	Des militants de l'organisation plaignante ont été tués ou attaqués.	Une enquête de police de haut niveau a été ouverte, mais il n'y a plus d'information à ce sujet
	No 1514, 89-92	Pas de protection adéquate contre les actes de discrimination antisyndicale	Pas de changement
	No 1517, 89-92	Le Comité invite instamment à nouveau le gouvernement à envisager d'adopter un texte de loi instituant une procédure objective pour déterminer la représentativité des syndicats	Décision de la cour suprême

	No 1550, 90-91	Campagne de représailles contre l'association.	La suspension frappant l'intéressé a été annulée.
	No 1591, 91-92	Les cadres exerçant dans des entreprises du secteur public ne jouissent pas réellement de la liberté syndicale	Projet de loi qui vise à rectifier la situation du personnel de direction et d'encadrement
	No 1817, 94-96	Promulgation par le gouvernement des Règles sur les services publics.	Pas de changement.
	No 1840, 95-96	Recours à la force policière.	«Le gouvernement déclare que la recommandation du Comité concernant l'usage de la force par les autorités publiques a été portée à la connaissance du gouvernement de

		l'Etat d'Assam pour qu'il l'applique à l'avenir».
No 1854, 95-2003	Assassinat du syndicaliste	Le procès débute quelque huit ans après l'assassinat de Mme Ahilya Devi (en août 1995)
No 1890, 96-2009	Licenciement des syndicalistes suite à une grève	Pas de changement. Le syndicat n'existe plus.
No 2158, 01-05	Licenciements -l'absence de réparation des droits	Pas de changement
No 2228, 02-12	Licenciements Et ingérence policière dans la grève	La lenteur excessive de la résolution judiciaire des cas de discrimination antisyndicale -tous les grévistes accusés ont été acquittés.

	No 2364,04-05	Absence du droit de grève pour les employés du gouvernement	Pas de changement
	No 2512, 06-18	Création des syndicats «jaunes»	Pas de changement
	No 2680, 08-13	Sanctions pour les démonstrations pacifiques	Pas de changement
	No 2962, 12-18	Refus de négocier avec les syndicats	Pas de changement

Annexe II
Principales déclarations des ministres du travail et de l'emploi
du groupe des BRICS

I - BRICS Trade Union Forum Declaration (Moscow, December 11, 2012)

Declaration of the BRICS Trade Union Forum

II - BRICS Trade Union Forum Declaration (Ufa, July 9, 2015)

Ufa Declaration of the IVth Trade Union Forum of the BRICS countries

III - BRICS Trade Union Forum Declaration (Beijing, July 25, 2017)

BRICS Trade Union Forum Declaration

IV - 10th BRICS Trade Union Forum Meeting. Joint Declaration

14-15 July 2021, (Online by Video conference)

I BRICS Trade Union Forum Declaration (Moscow, December 11, 2012)
Declaration of the BRICS Trade Union Forum

Moscow, December 11, 2012

Trade unions of the Federative Republic of Brazil, the Russian Federation, the Republic of India, the People's Republic of China and the Republic of South Africa, uniting over 200 million organized workers, welcome and actively support the processes of the BRICS crystallization – establishment of a new structure of global governance and cooperation.

Today BRICS represents 25 per cent of the world GDP, the second, the fourth and the eighth world economies, and 30 per cent of the Earth's surface. During the last seven years, over 50 per cent of world economic growth has been due to the BRICS member States. Now and for foreseeable future, they are the locomotive of the world economic development.

BRICS trade unions, which represent the largest workers' unions of Asia, Africa, Europe and Latin America, cannot stay on the margins of new transcontinental partnerships at the inter-State level. They see their task in conferring to these partnerships a progressive social dimension aimed at defending the legitimate interests and rights of working people.

Trade unions of the Federative Republic of Brazil, the Russian Federation, the Republic of India, the People's Republic of China and the Republic of South Africa endorse the statement of the Delhi Declaration of the BRICS Summit that BRICS is a platform for dialogue and cooperation amongst countries that represent 43% of the world's population, for the promotion of peace, security

and development in a multi-polar, inter-dependent and increasingly complex, globalizing world.

Like the leaders of our States, we envision a future marked by global peace, economic and social progress and enlightened scientific progress. We stand ready to work with others, developed and developing countries together, on the basis of universally recognized norms of international law – and, first and foremost, on the basis of the standards and principles of the International Labour Organization (ILO) - to deal with the challenges and the opportunities before the world today. Strengthened representation of emerging and developing countries in the institutions of global governance will enhance their effectiveness in achieving this objective.

We believe that it is critical for advanced economies to adopt responsible macroeconomic and financial policies, avoid creating excessive global liquidity and undertake structural reforms to lift growth that create decent jobs and sources of incomes for millions of workers and for their families.

For us, as for the State leaders who signed the Delhi Declaration, accelerating growth and sustainable development, along with food, and energy security, are amongst the most important challenges facing the world today, and central to addressing economic development, eradicating poverty and child labour, and combating hunger and malnutrition in many developing countries. Creating decent jobs needed to improve people's living standards worldwide is critical. Sustainable development is also a key element of our agenda for global recovery and investment for future growth. Together with the Governments of our countries we owe this responsibility to our future generations.

We consider that sustainable development should be the main paradigm in environmental issues, as well as for economic and social strategies. We acknowledge the relevance and focus of the main themes of the Green Economy in the context of Sustainable Development and Poverty Eradication (GESDPE) as well as the Institutional Framework for Sustainable Development (IFSD).

Trade unions are ready to take up their place in these processes, and above all in the area of creation of decent jobs, protection of labour, defense of workers' interests and attainment of social justice.

We underscore our commitment to work together in the UN to continue our cooperation and strengthen multilateral approaches on issues pertaining to global peace and security in the years to come. In doing so, we single out the special role of the ILO, the custodian of workers' interests in the multilateral system; we stand ready to contribute to progressive actions of BRICS members States in this as well as in the other UN specialized agencies.

The Millennium Development Goals remain a fundamental milestone in the development agenda. To enable developing countries to obtain maximal results in attaining their Millennium Development Goals by the agreed time-line of 2015, we must ensure that growth in these countries is not affected. Any slowdown would have serious consequences for the world economy. Attainment of the MDGs is fundamental to ensuring inclusive, equitable and sustainable global growth and requires continued focus on these goals even beyond 2015.

On the basis of the above-stated principles, we declare the setting-up of a BRICS Trade Union Forum as a means of dialogue and cooperation among our

peoples, striving to confer to BRICS a social dimension underpinned by the ILO Decent Work concept.

We suggest to the BRICS member States to include the issue of Social dialogue and of cooperation with Trade unions in the Delhi Action Plan as a new area of cooperation (consistent with Paragraph 17 of the Action Plan).

As a first step in this direction, we proclaim our readiness to participate in the future BRICS Youth Policy Dialogue (paragraph 17 (iii) of the Action Plan).

We declare furthermore our willingness to make a constructive contribution to the discussion of issues touching upon workers' interests in the framework of the preparation and holding of the next BRICS Summit in 2013 in South Africa.

II BRICS Trade Union Forum Declaration (Ufa, July 9,2015)

Ufa Declaration of the IVth Trade Union Forum of the BRICS countries

Ufa, Russian Federation, July 9, 2015

1. We, trade union centres of Brazil, Russia, India, China and South Africa, uniting hundreds of millions of workers, are convinced that it is of paramount importance for developed economies to implement responsible macroeconomic and financial policies and to undertake structural reforms that create decent jobs and sources of income for the working people of the world.

2. Rapidly progressing neoliberal globalization leads to the destruction of jobs and the Earth's ecosystem. In 2014, one percent of the planet's population owned 48 percent of the entire world's wealth; by 2016, this “golden One percent” will own more than half thereof. A huge number of workers have no job security and are facing the highest level of inequality within the memory of living generations. Over the past two years, half of all working families have experienced either unemployment or underemployment, and 1.2 billion people live in abject poverty. According to an ILO report, in 2014 there were 207 million unemployed with a forecast of reaching 220 million. This economic model further deepens inequality, weakens democracy and undermines justice for all.

3. We cannot accept that austerity measures, which have failed in Europe and in the United States, are “a way out of the crisis”. Revenues should be used to increase investment in real productive sector, infrastructure projects, health, education, science and technology, research and development, vocational training and skills upgrading: investments should be used to create decent jobs and higher wages. Long-standing, chronic and deepening inequalities are by no

means the result of natural laws of economics. They are a production of the policies applied, and they can be overcome if these policies are changed in the interests of the overwhelming majority of citizens.

4. Fundamental rights of trade union representation and collective bargaining are under threat in some states, and subject to direct attacks in others. In a number of countries employers are trying to undermine the right to strike, thus putting in jeopardy this fundamental workers' achievement that is recognized by the ILO.

5. Trade unions are an effective force in defending democracy and in the fight for justice and ecologically sustainable future. Trade unions of BRICS countries are ready to take their rightful place in this fight and, first and foremost, in the field of decent jobs creation, occupational safety and health, protection of workers' interests – including those of women and youth – in order to achieve social justice and sustainable development.

6. Strengthening of BRICS plays a key role in promoting democratic international relations without violation of sovereignty and the right of peoples to self-determination, in improving a multipolar world political architecture without dictate and discriminatory economic sanctions. Workers of our countries see in BRICS a more equitable model of global relations, which should be built beyond and above traditional East-West and North-South watersheds.

7. BRICS is an emerging structure of the new global management. Its flexible mandate allows the most dynamic economies of the world to consider a much broader range of issues than, for example, in the UN Security Council, and to find answers to many economic and environmental challenges. Decisions

adopted by BRICS have a multiplier effect because the key States which have joined it are in a position to translate solutions from BRICS into deliberations of other leading international agencies.

8. BRICS countries are brought closer together by their consistent joint efforts in favour of reforming the international monetary and financial system. All BRICS countries are interested in economic growth underpinned by the development of modern technology and human capacity building. This can become a real and common driver of future growth that is supported by the active participation of millions of workers, who are interested in a fair distribution of income and wealth.

9. Civil society structures – and trade unions as their broadest representatives – are to exert a constructive pressure upon leaders of their States, public authorities and employers in order to encourage them to establish effective mechanisms for a more stable economic and financial world order. We are all interested in an accelerated modernization of our economies and of our societies at large.

10. When we speak of a free and prosperous State, we imply complex concepts that closely intertwine economic, political and social components. The same approach can be applied to the group of countries whose individual historical peculiarities brought them all to the sovereign decision to join BRICS, one of the largest economic and political entities that modern history has ever known.

11. Sustainable development, social justice and human rights provide BRICS Member States – and other countries which could join them at a later stage – with a solid foundation for a systemic advancement on the path of progress for all citizens of that association and of mankind as a whole.

12. For the formation of sovereign independence from the bankrupt Bretton Woods system, the BRICS countries can fully exploit reserves of the New Development Bank and the Contingency Reserve Arrangement, whose overall capacity (200 billion dollars) is equal to that of the IMF. Trade unions do support these efforts and recommend that BRICS Governments establish their own Rating agency and a Stock exchange. This would create efficient leverage to influence world economy.

13. We expect that BRICS Governments will pursue more vigorously the reforming of the IMF and of the World Bank. The time has come to establish real control over large-sized MNCs operating on our territories and to subordinate their activities to development objectives. Trade unions have a role to play in this process. For this aim, we have a tripartite ILO Declaration of principles concerning MNCs and social policy.

14. The past year 2014 has seen further development of the Third industrial revolution. Rapid technological changes currently make it possible to reach new levels in automation, robotics, nanotechnology, new materials, energy consumption standards and organization of production processes. It is certain, therefore, that this will boost production changes, concentration and centralization of capital, competition in the sphere of monopolies and oligopolies, inevitably affecting employment and workers' incomes everywhere.

15. Against this backdrop, we witness active development of flexible forms of employment and production organization, fundamentally new forms of interstate partnerships. It is important therefore that the BRICS countries "take a head start" in this process and focus the efforts of the peoples and States on

technological breakthroughs, on issues of creation and transformation in the interests of all strata of society in our countries.

16. The Third industrial revolution should be matched by adequate socio-economic relations. That is why trade union centres of BRICS countries, grouped in the Trade Union Forum, strongly advocate for their appropriate place within BRICS structures, on an equal footing with employers' organizations. The model of interaction in the social triangle "trade unions/business community/government structure" that has long proved its effectiveness at the national level in each BRICS country, must find its logical extension into BRICS institutions as well. For nearly 100 years, such an "integrated model" has been working effectively on a global scale within the ILO – a leading organization of the UN system: this model is called tripartism. Any political and economic decisions of States and of their associations have direct implications for the world of work, and its legal representatives should participate in preparation and prior discussion of such decisions. The ILO insists on this approach through its Decent Work paradigm, based on a set of labour standards and supervisory mechanisms: the workers' representatives of BRICS countries do insist on that.

17. The IVth BRICS Trade Union Forum is taking place in the Russian Federation in the year of the 70th anniversary of victory over fascism and the end of the Second World War. The time elapsed since those events will not erase from our memory the grief and pain suffered by the peoples subjected to military aggression. We call on the Governments of BRICS countries to do their utmost to reduce political tension in the world, to ensure global security and stability, cessation of hostilities wherever they occur, to contribute to an active and unconditional application of the rules of international law for the settlement of regional and local conflicts.

18. We are all at the strategic crossroads of civilization, and we must be worthy of the historical responsibility which is bestowed upon us.

III BRICS Trade Union Forum Declaration (Beijing, July 25, 2017)

BRICS Trade Union Forum Declaration

Beijing, China, 25 July 2017

1. On 24-25 July, 2017, trade union delegates from the Federative Republic of Brazil, the Russian Federation, the Republic of India, the People's Republic of China and the Republic of South Africa met in Beijing for the Sixth BRICS Trade Union Forum and conducted in-depth discussions on issues related to cooperation among the BRICS countries and the rights and interests of workers in an effort to work out a solution to common challenges.

2. We hold that the momentum of the current economic recovery is still fragile and that the deep-seated problems sparking the financial crisis are far from being solved. Some countries develop policies with their own interests in mind, protectionism is on the rise and a trend toward de-globalization is gaining force. Geopolitical factors are getting more complex, traditional and non-traditional security risks are intertwined and the entire world is overshadowed by challenges such as terrorism, infectious diseases and climate change. The BRICS countries are confronted with complicated and severe external development environment.

3. Opposing protectionism and upholding and strengthening the multilateral trade system so as to create a larger market and space for development conforms to the common interests of all countries in the world. We appeal to the governments of all countries to enhance macroeconomic policy coordination, improve global economic governance, make concerted efforts to promote global economic growth and steer economic globalization towards inclusiveness and universal benefit.

4. The new industrial revolution and industrial restructuring have brought in their wake new industries and new sectors. To cope with the challenges engendered by the new industrial revolution, we must step up job and skill training and strengthen reemployment so as to better attain a just transition.

5. Climate change poses one of the biggest challenges and threats to sustainable development. We support all countries to take the path of green, cyclic and low-carbon growth and work hard towards a win-win outcome of developing economy and uphold the principles of just transition. We appeal to developed countries to fulfill their commitment to mobilize \$100 billion annually by the year 2020, provide robust financial support to developing countries after 2020, transfer climate-friendly technologies to them and help them develop the green economy.

6. We realize that terrorism is the common enemy of mankind. We appeal for the establishment of a global united front against terrorism so as to bring people all over the world under a common security umbrella. We appeal for efforts including political solutions to fight all kinds of terrorism and eradicate the breeding soil of terrorism. At the same time, we denounce the practices of demonization of and attacks on immigrants, refugees and other vulnerable groups and undermining their rights in the name of fighting terrorism.

7. The BRICS countries share a common destiny. The BRICS countries are not just a community of shared interests but also one that acts together and forges ahead hand in hand. Cooperation among the BRICS countries is a key factor in the democratization of international relations. We endorse and support the Belt and Road Initiative. We appeal to the BRICS countries and enterprises to respond to the Resolution No.2344 adopted by the UN Security Council,

strengthen the integration of their development strategies through the building of the Belt and Road Initiative, push forward regional economic cooperation and promote regional security and stability; create more jobs, strengthen organizing drive, unify workers to bargain effectively, and improve their working and living conditions; safeguard and develop the interests of workers in the BRICS countries, narrow the widening gap in inequalities and build a community of shared future for mankind. We are committed to enhancing unity and cooperation of the BRICS countries within the G20 mechanism and relevant agencies of the United Nation including the International Labour Organization, and better safeguarding workers' rights and interests within the multilateral system. We promote South-South cooperation and North-South dialogue to advance the collective interests of the developing countries.

8. We hold that it is extremely necessary to include the BRICS Trade Union Forum as part of the institutional mechanism of the BRICS countries. Tripartism and social dialogue is effective and mature experience ILO has acquired. Strengthening social dialogue within the BRICS countries is conducive to effectively solving labour issues. We appeal for the setting up of a social dialogue working group composed of one or two representatives from the governments, employers and labour of the BRICS countries to take charge of setting agendas and drafting outcome documents for the BRICS Labour and Employment Ministers' Meeting. We appeal for the establishment of a dialogue mechanism among the BRICS Trade Union Forum, the BRICS Business Council and the BRICS New Development Bank (NDB) with the aim of stepping up research and cooperation on such issues as promoting decent work and sustainable development.

9. We pledge to implement the consensus of the previous declarations of the BRICS Trade Union Forum. We appeal to the governments of the BRICS

countries to follow through on the outcomes reached at the previous leaders meetings and informal meetings.

IV - 10th BRICS Trade Union Forum Meeting. Joint Declaration
14-15 July 2021, (Online by Video conference)

In connection with the BRICS Labour & Employment Ministers' Meeting (LEMM) on 15 July 2021

JOINT DECLARATION

Presented to BRICS LEMM, 2021 by Hiranmay Pandya President BMS

BRICS Trade Union Forum (TUF) comprising of national trade union centres from the five member nations, viz., Federative Republic of Brazil, the Russian Federation, the Republic of India, the People's Republic of China and the Republic of South Africa, held their plenary meeting online on 14th and 15th July, 2021 under the Indian chairmanship. The Forum feels that the whole world is passing through a critical situation created by the Covid 19 health crisis. Only through unity of all in the world of work can we tide over the crisis.

BRICS trade unions are handling a massive challenge caused by the pandemic, particularly, the protection of rights and interests of employees switched to remote work by their employers. It would be good in exchanging information and opinions on the regulation of this process in BRICS countries; the position of employers when introducing distance (remote) work, and measures taken by BRICS trade unions to protect the interests of workers involved in this form of work.

We emphasize that the drastic world crisis resulting from the Pandemic has hit our BRICS countries in full. There is worsening of unemployment and the exponential expansion of poverty. As a consequence of the pandemic, there was

an increase in complaints in many countries that women were forced to abandon their work to take up domestic activities, especially to take care of their children who were isolated at home, without any support from day care centres or other forms of social assistance for children. In addition many women lose their formal job. This situation is aggravated by informality among women which is a reality in many BRICS countries. It has created a situation where millions and millions lost their jobs and were thrown out of any sort of income. BRICS countries contains 45% of the world's economically active population. Poverty, inequality and unemployment are on the rise and industries were shut down in large numbers, many of which have restarted their work only with reduced workforce. Covid 19 has extended the timeline of all Governmental efforts to improve the conditions of labour.

Strong presence of the State and the private sector is necessary to provide the indispensable support in the fight against poverty, misery, unemployment and social inequalities in the BRICS countries, during this post-pandemic process, as many economies have been doing. BRICS countries should adopt processes that induce the economic recovery, with a policy of employment generation, without abandoning the precautions and guidelines given by the WHO.

In such a grave situation still continuing, the BRICS labour ministerial this year assumes importance. Workers' rights are human rights; hence BRICS governments have to focus their attention on the perils of workers.

We welcome the four priority issues rightly chosen by the Labour Ministerial focussing on some of the concerns of labour which are vital in the world of work.

Social Security Agreements

The issue paper “Promoting Social Security Agreements amongst BRICS Nations” is very vital in the times of the destructive invasion of the pandemic. Workers from BRICS countries form a major part in the 272 million international migrants, most of them being youngsters.

In general, we support efforts to improve the level of social protection of migrant workers being citizens of BRICS countries by preventing double liability for payment of social security contributions within BRICS using the instruments and tools offered by the International Social Security Association. In our opinion, such instruments and tools can be a subject of both bilateral and multilateral agreements, provided that the level of social protection of workers on business trips abroad, or who has concluded a contract with foreign employer, will not decrease in their countries of residence, and that workers in the countries of their current employment will not incur non-recoverable or unjustified insurance costs in those countries.

We propose the following to be seriously considered by the ministerial. Well framed and coordinated multilateral social security agreement between the BRICS countries for transnational migrant workers and their mobility, welfare etc. shall be an important step. Comprehensive social security framework is essential for the protection of the lives of workers and their dependent families. Migrant workers including short period workers, should be assured social security and other protections on par with the local workers. Other categories of workers that need social security protection includes seasonal, traditional and domestic workers.

Universal social security is the long-lasting solution.

The conclusions of the 2021 ILC Social Security debate reaffirm the importance of universal social protection and underline the critical role that social protection must play in supporting an economic recovery for everyone and building resilience against future crises. The conclusions underline that many measures implemented during the pandemic have thrown a lifeline to many vulnerable workers and families throughout the world and have allowed many enterprises to survive. However, the development of effective social protection systems cannot be achieved through one-off crisis response measures; it requires sustained action and political commitment.

Two conclusions are of the utmost importance. The first one reaffirms the need for publicly organized social protection systems, consisting of both social protection floors and higher levels of contributory social security schemes in line with ILO Convention No. 102 and Recommendation No. 202. While additional pillars of the social security system can exist, the conclusions make it clear that these must be a complement, and not a replacement, to Member States' social security systems. In this respect, the conclusions reject the privatization of social security and reaffirm the importance of publicly organized, collectively financed systems as the only means to deliver on the human right to protection.

The second conclusion refers to the Global Social Protection Fund (USPF), the coordination among international institutions and the ILO's leadership role. A proposal on the USPF is currently being discussed within the UN Human Rights Council, the UN Financing for Development Process, and other international fora. Such a fund would serve to kick start financing for countries that do not have sufficient fiscal space to set up social protection systems by

themselves in the short term. It would support the set-up of statutory social protection systems, grounded in law and in line with international labour standards. Additionally, it would help stimulate domestic resource mobilization, in order to support countries to build up their capacity to finance social protection over the medium to long term. Currently, the social security benefits are limited only to old age pension for foreign workers of more than 10 years of service in the BRICS nations. This needs to be extended to other benefits like medical, health, unemployment benefit, gratuity etc. Unemployment allowance system, free medical insurance and other supportive measures have to be universalised and budgetary support needs to be provided.

There needs to be clear provisions on social security facilitation centres, enrolment, contribution, organisational set up, disbursement of benefits etc. For that, host country has a role to play being the place of work; and sending countries have to give all support, especially controlling the recruiting agencies and giving proactive role to embassies in host countries working in tandem with the host Governments.

On production of a certificate of Coverage (CoC) from their home country's social security institution, the host country should exempt the worker from social security contribution. Employers should not be compelled to make dual social security contribution in both the home and host countries. Similarly, past contribution in host country should entitle them for benefits in home country through portability. For returnees, portability of the benefits to their home countries is an important aspect to be included in the agreement. It will prevent loss of their hard-earned money.

Uniform social security schemes among BRICS countries also have to be achieved by sharing of their experiences. Gathering data on migration,

documentation of different aspects, and sharing in between of information and experiences on social security among BRICS countries are to be made. BRICS members have to utilise the innovations brought about by digital and other technology to advance the above objectives. Hassle free cross border movements for jobs are needed.

Migrant workers are to be ensured decent work as reiterated by ILO. ILO has prescribed in 2017, five elements of social protection of workers to be included in social security agreements viz.,

- equality of treatment,
- portability of benefits,
- applicability of legislation at a given point of time only of one country (i.e., usually the host country),
- totalising period of insurance in different countries together for eligibility of benefits especially of pension insurance and
- administrative assistance by institutions and authorities of signatory countries.

ILO guidelines needs to be followed especially C19, C 102, C118 and C 157 related to social security, and C 48, C 97 and C 143 on migrant workers as well as the related recommendations. ILO multilateral framework on the transnational labour migration of 2005 is also to be honoured.

Informal Sector

Issue paper on “Formalisation of labour market” tries to identify those priority sectors for transitioning workers and economic units from informal to formal economy. BRICS countries contribute to 45% share in the large matrix of

informal employment globally. Formalisation is the first step towards addressing the overall developmental concerns of many of the statistically invisible categories of workers. It opens the gate for a long road towards achieving decent work for all. It should address everyone in the world work including domestic workers, agricultural workers and those at the bottom level of supply chain system who really toil hard in the hierarchy. ILO R 204 includes in the informal matrix, categories like self-employed and home-based workers, members of producers' cooperatives, informal workers in formal enterprises, paid domestic workers, own use producers etc. Home workers that are most informal workers also need protection and voice, ratification of ILO Convention 177 is needed. Increasing emergence of informal workers in the formal sector is also a matter of concern. Covid 19 crisis has further reversed the formalisation process. The pandemic had detrimental effect on the informal economy beyond description.

Hence, we insist on taking measures to protect the labour rights and social security interests of workers' in new employment forms, urging enterprises to shoulder due responsibilities and obligations and calling on governments to assume the ultimate responsibilities. Firstly, adapting to new business types and promoting multiple forms of labour relations that are conducive to protecting the rights and interests of workers; Secondly, requiring enterprises to pay labour remuneration on time and in full without setting performance indicators that peril workers' occupational safety and health; Thirdly, exploring the social security schemes on occupational injury for flexible employees. Fourthly, developing vocational training modalities tailored for new employment forms.

We propose that the informal workers should be brought under the umbrella of universalised benefits of national labour legislation and better compliance mechanism, decent wages and social protection, cap on working hours, on the

job protection like appointment letter, advance notice of dismissal, severance pay, paid annual or sick leave, protection for out works etc. Effective coordination mechanism and interconnectedness between authorities and informal workers needs to be created and strengthened giving greater role to trade unions. Inclusive fiscal or monetary stimulus support to informal economy for sustainable recovery from Covid 19 crisis has to be continued or repeated in a phased manner till last mile reach out is achieved. Casualisation of jobs in the formal sector is going to be the biggest threat for the future world. Hence legal protection and social protection are to be ensured to such workers. Lack of education, awareness about legal rights and skill inadequacies of informal workers also needs to be properly addressed. Clubbing the development process with SDG 30 goals can provide it a better vision.

We desire to maximise formalisation of labour relations at enterprises of all sizes and forms of ownership. Efforts to formalise the self-employed through tax legislation system have led to an increase in informal relations on the labour market, when individual employers rapidly begin to terminate employment contracts replacing them with service agreements with the self-employed. This way, such employers not only save money, but also undermine the system of social and labour guarantees for workers. Therefore, we stand for an integrated approach to the elaboration of regulatory legal acts in this sphere and the engagement of social partners at all stages of the development and implementation of measures aimed at formalisation of the labour market.

We welcome the issue paper proposals about the good practices worthy of adaptation and proposes an inter country tripartite working group including trade union members.

Women Participation

Issue paper 'Participation of Women in Labour Force' gives a dismal picture of wide gender gap in male-female participation in labour force in BRICS countries. We clearly affirm that discrimination against women in any form is unacceptable, and we intend to continue to support all initiatives to involve them more widely into formal work in all sectors of the economy.

Women have disproportionately lost their jobs to the pandemic which is to be reverted. Discrimination in work and at workplace, unpaid care work, denying the productive value of woman's labour, and double work of working women are issues that needs some way out. Women are more employed in informal works which points to the need of accelerating formalisation. Skill training to women workers has to be widened. Women entrepreneurship has to be promoted and various schemes need to be formulated.

Maternity and other social security measures should reach them. Availing maternity benefit should not be a reason to avoid women workers. Governments have to support the employers in timely disbursement of maternity reliefs. ILO C190 to end gender discrimination at workplace and SDG-8 on gender equality have to be implemented in letter and spirit. For the purpose compulsive legislative steps also have to be taken.

Gig and Platform Workers

Issue paper on "Gig and Platform Workers: Role in Labour Markets" says, technological advancement has evolved new set of workers and innovative business models world over. The new corona virus pandemic has shifted the problems of those employed in the gig economy and the difficulties in

structuring relations between platform workers and their business agents to the current agenda. We have encountered monstrous deformations of the rights and guarantees of contractors on taxi and delivery e-platforms. The pandemic has clearly shown that the lack of regulatory framework for platforms and aggregators, as well as the uncertainty of the status of people who work there, are the key unresolved problems that may give rise to mass protests and strikes. Hence there is a new concern to ensure protection to such workers. They work in both geographical area-based works and cloud works on internet. Gig work is a short-term non-traditional job generated through digital platforms where the job seekers and job providers meet together. This led to buzz words like 'gig economy', 'gig industries' and 'gig workers' mainly related to platform-based e-commerce companies. Such workers are contractual and get mostly task-based piece rate payment. They are propagated as self-employed or partners of the business in order to avoid legislative framework controls as workers. They are also worst hit by the pandemic. There is mismatch between the huge profit earned by the firms and the payment given to the workers.

We propose that at first the gig workers should be classified as workers. At present most of them are working outside the labour standards like decent wages, social security, welfare and other labour rights. They should be provided wages, social security, welfare and other benefits on par with formal organised workers. Providing medical benefits and other social security benefits is also important in the pandemic days. Better sharing of business profit with workers can be achieved by enhancing wages and providing other labour standards. Enough reliable data is to be made available on the ever-growing gig phenomenon.

Occupational Safety and Health

We need to intensify our call for Occupational Health and Safety (OHS) to be recognised as a fundamental right at work. We also want to see our governments and employers come out publicly in support of this crucial action. Taking this step would have several implications which are desirable. It would raise the occupational health and safety status to the same level as freedom from forced and child labour, freedom from discrimination at the workplace, freedom to join a union, and collective bargaining. It would encourage more countries to ratify and implement the key health and safety Conventions of the ILO, especially No 155 on establishing national systems - with the involvement of employers and unions - to prevent injuries and illnesses arising from work. It will save lives at work, and we need to do it now!

General proposals

We also make the following general proposals. The impact of the pandemic has been sectoral and hence sectoral recovery has to be planned. Promoting re employment of the workers should be in priority. Industrial activities need to be brought to normalcy. For the purpose, providing supportive loans to individual units, supply of raw materials and logistics, promoting capital and industries in the BRICS countries etc. have to be undertaken. We have to utilise enormous opportunities in trade, business between BRICS countries. Measures to enhance equitable and sustainable growth in trade will facilitate employment and inter country worker mobility. Economies needs to be strengthened to encourage employment intensive industrialization, expand opportunities in formal sector and create high productive jobs. Immediate steps need to be taken including worker-oriented developmental package.

Statistical system has to be strengthened to bring to light the various denominations of economically active population considering the type of production units, in order to recognise the gravity of in-formalisation. Reliable data and relevant statistics on informal workers and units is to be collected. BRICS network of research institutes should make use of it.

We reiterate our position and proposal for the BRICS Governments to recognize and effectively support the BRICS Trade Union Forum as a space for social dialogue for workers, which should be included in the official agenda and schedule of the Summit meetings of the BRICS presidents.

Cooperation Initiative for the BRICS Trade Unions

The trade unions of the BRICS countries shall uphold the concept of mutual beneficial and “win-win cooperation” by deepening BRICS cooperation against the Covid-19 pandemic, and enhance solidarity and cooperation, securing the wellbeing of the peoples and workers of BRICS countries and building a community of common health for mankind.

The trade unions of the BRICS countries should strengthen exchanges and cooperation to flesh out the BRICS Partnership on New Industrial Revolution, actively respond to the new industries, new formats and new models brought about by the new industrial revolution and industrial restructuring, strengthen vocational and technical training and re-employment, establish and develop social security systems, so as to better serve workers for just transition. The trade unions of the BRICS countries should join hands in safeguarding multilateralism by upholding the UN-centred multilateral system, making efforts to better safeguard the rights and interests of workers in the developing countries by carrying out “BRICS +” cooperation, and contributing to the

achievement of the goals of the UN 2030 Sustainable Development Agenda and the ILO Centenary Declaration and to the building of a community of shared future for mankind.

We appeal to the governments of the BRICS countries to implement the above proposals in letter and spirit with the active participation of national trade union centres in the member nations.

INDEX

A

Abus...182
Accès aux locaux ... 423
Actions illégales de
l'employeur...200
Actions pacifiques ... 414
Affiliation...219
Afrique du Sud...43, 349
Analyse statistique...451
Annonce du plan ... 63
Ambiguïtés de la loi ... 252
Arrêstations...111
Atteinte à la vie...67
Atteinte à la liberté
conventionnelle...180

B

BRICS ... 5, 461
Brésil...45, 169, 188, 193

C

Cas traités par le CLS...470
Catégories professionnelles...225
Chine...49
Clôture du cas irrésolu...113
Comité de la liberté syndicale ... 19

Commission d'experts...11
Common law ... 446
Constitution du syndicat ... 311
Création du syndicat ... 315
Cotisation confédérale...191

D

Déclaration...11, 13
Décisions volontaires...175
Décisions unilatérales...222
Déni de justice ... 138
Dénonciation d'une
déclaration...184
Défense des intérêts des
travailleurs...372
Démonstrations pacifiques...414
Difficultés...60
Discrimination ... 348
Domaines de violations ... 39
Droits fondamentaux...91

E

Effet de levier ... 454
Effet de liaison ... 457
Entraves ... 179, 326, 414

Emprisonnement sur le fond
d'activité syndicale ... 70, 97

Emploi...220

États hybrides ... 106, 302

F

Forum syndical ... 8

Financement de l'activité
syndicale...195

G

Grève ... 377

Grève générale...170

H

Histoire syndicale ... 41

I

Idée ... 40

Inaction du gouvernement ... 316

Inconstitutionnalité...197

Inde...42, 116

Ingérence ... 179

Influence sur le
gouvernement...173

L

Lacunes législatives...234

Libération...112

Licenciement ...136

Liquidation ... 355

M

Mauvais traitement ... 75

Méconnaissance de l'accord
collectif...180, 186

Médiation ... 153, 164

Meurtre ... 119

Missions sur place ... 23, 104

N

Négociations collectives ... 178,
220, 269

O

OIT ... 1, 34

Organisation syndicale
indépendante...102

P

Perspectives de recherche ... 60

Plan...63

Politique sociale ... 15

Preuve...129

Problématique ... 37

Procédures internes..114

Protection de la personne ...64

R

Rapport ... 21

Ratification...188

Règlement amiable...152

Réintégration ... 165

Rééducation par le travail ... 80

Réforme ... 194, 161, 266, 442

Refus de collaborer avec un
syndicat...348

Retrait de la plainte ... 29

Recommandations ... 57

Reconnaissance syndicale ... 314

Russie...53, 129, 266,

S

Statistique ... 451

Syndicats ... 41

Syndicats indiens ... 42

Syndicats africaines ... 43

Syndicats brésiliens ... 45

Syndicats chinois ... 49

Syndicats russes ... 53

Syndicats marionnettes ... 202, 301

Syndicat majoritaire ... 280

Syndicalisme majoritaire...213

Surcharge du système judiciaire ...
146

U

Unicité syndicale ... 226

V

Vie et sécurité des syndicalistes
...67, 70

Z

Zones de détention ... 93

TABLE DES MATIERES

REMERCIEMENTS	6
INTRODUCTION GÉNÉRALE	17
PARTIE I - LA PROTECTION DE LA PERSONNE AU REGARD DE SON APPARTENANCE SYNDICALE.....	58
CHAPITRE 1	61
LES ATTEINTES À LA VIE ET À LA SÉCURITÉ DES SYNDICALISTES	61
§1 – Les cas de mauvais traitement.....	65
§2 – L’emprisonnement sur fond d’activité syndicale	77
<i>Section 2 – La clôture de cas irrésolus.....</i>	<i>86</i>
§1 – La complexité des procédures internes	87
§2 – L’absence d’éléments de preuve.....	92
CHAPITRE 2 – LES MESURES PRISES EN CAS DE LICENCIEMENT	96
<i>Section 1 – Une influence éprouvée par le temps</i>	<i>97</i>
§1 – Le cas de déni de justice.....	97
§2 – Le renvoi faute d’informations suffisantes.....	101
<i>Section 2 – L’influence du CLS sur le règlement amiable de différends.....</i>	<i>103</i>
§1 – La médiation après la saisine du CLS.....	103
§2 – La réintégration des travailleurs	108
CONCLUSION DE LA PARTIE I.....	112
PARTIE II - LA PROTECTION DE LA NÉGOCIATION COLLECTIVE	116
CHAPITRE 1	118
LES ACTES D’INGÉRENCE DANS LES NÉGOCIATIONS COLLECTIVES.....	118
<i>Section 1 – Les immixtions gouvernementales</i>	<i>118</i>
§1 – La méconnaissance des clauses de l’accord collectif par l’administration.....	119
§2 – La méconnaissance des clauses des conventions collectives par le pouvoir judiciaire	122

<i>Section 2 – Les actions illégales de l’employeur</i>	129
§1 – La création des syndicats marionnettes.....	130
§2 – Le refus de participer aux négociations collectives.....	137
CHAPITRE 2 - LES ENTRAVES LÉGISLATIVES AUX NÉGOCIATIONS	144
<i>Section 1 – L’existence des lacunes législatives</i>	145
§1 – Une influence résiduelle sur la négociation tripartite (Chine)	145
§2 – Une influence laborieuse face aux ambiguïtés de la loi (Russie)	152
<i>Section 2 – L’existence de procédures déficientes</i>	161
§1 – Les négociations d’essence formaliste	161
§2 – La détermination hasardeuse du syndicat majoritaire	166
CONCLUSION DE LA PARTIE II.....	174
PARTIE III - LA PROTECTION DE LA CONSTITUTION ET DES ACTIONS	
DU SYNDICAT	182
CHAPITRE 1. LES PROBLÈMES LIÉS À LA RECONNAISSANCE SYNDICALE	184
<i>Section 1 – Les entraves à la création de nouvelles organisations</i>	184
§1 – L’inaction du gouvernement lors de la création du syndicat	185
§2 – La complexité de la procédure de création du syndicat	188
<i>Section 2 – La discrimination des organisations existantes</i>	199
§1 – Le refus de collaborer avec le syndicat	199
§2 – La liquidation du syndicat	201
CHAPITRE 2. LA DÉFENSE DES INTÉRÊTS DES TRAVAILLEURS.....	210
<i>Section 1 – La violation du droit de grève</i>	212
§1 – L’approche générale.....	212
§2 – L’approche sectorielle	218
<i>Section 2 – Les actions pacifiques et l’accès aux locaux professionnels</i>	223
§1 – Les entraves aux démonstrations pacifiques	223
§2 – L’interdiction de l’accès aux locaux.....	227
<i>Conclusion de la partie III</i>	232
CONCLUSION GÉNÉRALE	234
ANNEXE I	247

ANNEXE II	271
INDEX	299
BIBLIOGRAPHIE	305
RÉSUMÉ	341

Bibliographie

I. OUVRAGES

ALMEIDA R.K., PACKARD T.G.

-Skills and Jobs in Brazil: An Agenda for Youth, World Bank Group, 2016.

BELIKOVA, K.

-Les particularités nationales et perspectives d'unification du droit privé dans les pays BRICS, M.: RUDN, 2015.

BERESFORD, A.

- South Africa's Political Crisis. Unfinished Liberation and Fractured Class Struggles, Palgrave Macmillan, 2016.

BREMMER, I.

- The J curve. A new way to understand why nations rise and fall [La courbe J. Le nouveau mode de comprendre pourquoi les nations essorent et chutent], Simon & Shuster, 2006.

CHINA LABOUR BULLETIN

-Searching for the Union. The workers' movement in China 2011-13, 2014.

CHUCHA S.

-Partenariat social dans le monde du travail: la formation et les perspectives de développement du droit réglementation en Fédération de Russie, Omsk, 2005, 376p.

COSTA, M. S.

-Restructuration productive, syndicats et relations de travail flexibles au Brésil, 2003.

CSUKA, A.

-Droits de l'homme en Chine: contexte historique, GBTIMES, 2012.

DE SOTO, H.

- Inoi put. Nevidimaya revolyutsiya v tretiem mire [L'autre sentier. La révolution informelle dans le tiers monde], Catallaxy, 1995.

GENSER, J.

-The UN Working Group on Arbitrary Detention: Commentary and Guide to Practice, Cambridge University press, 2020.

GERNIGON, B., ODERO, A., GUIDO, H.

- La négociation collective : Normes de l'OIT et principes des organes de contrôle, BIT, Genève, 2000.

- Les principes de L'OIT sur le droit de grève, Genève, BIT, 2000.

- Le Comité de la liberté syndicale : quel impact depuis sa création ? BIT, Genève, 2002.

GUDOSHNIKOVA, L.M.

-Législation moderne de la République populaire de Chine: Recueil d'actes normatifs, éd. - M., 2004, 432 p.

HALE, H.E.

- *Patronal politics : Eurasian Regime Dynamics in Comparative Perspective*, Cambridge University Press, Cambridge, 2015.

HAO, R.

-*China on strike*, Haymarket Books, 2016

HORWITZ, F.

- *Employment Relations in the BRICS Countries*, The Oxford Handbook of Employment Relations: Comparative Employment Systems, 2014.

HUNTINGTON, S.

-La troisième vague. Démocratisation à la fin du XXe siècle, Encyclopédie politique russe (ROSSPEN), 2003. 368 p.

LEBLANC, L. J.

- *The OAS and the Promotion and Protection of Human Rights*, Springer, 1977.

LINZ, J., STEPAN, A.

-*Problems of Democratic Transition and Consolidation*, Baltimore and London: Johns Hopkins University Press, 1996. 504 p.

LYUTOV, N.

-L'efficacité des normes droit international du travail, Thèse de doctorat, MSAL, 2013, 381 p.

MACIELA, R.H., LOPESA, T.A., GONÇALVES, R.C.

-Ports modernization and its influence on trade unions, Work 41, 2012.

MOSOETSA, S., WILLIAMS, M.

- Labour in the global South: Challenges and alternatives for workers, International Labour Office – Geneva: ILO, 2012.

NEOSSI, E., BIDDULPH, S., SAPIO, F.

- Legal Reforms and Deprivation of Liberty in Contemporary China, Routledge, 2016.

PIZZOTTI, C.F., CANIZARES, R.

-The Dispute for Collection of Union Contributions in Brazil, ELA, 17 juin 2019.

PRINGLE, T.

-Les syndicats chinois, Les syndicats en transition., F.Ebert Stiftung, 2018.

RAINER, H. V.

-*China's Labor Question*, München, Mering, 2011

SHEN, J., BENSON, J.

-La consultation tripartite en Chine : premier pas vers la négociation collective?, Revue internationale du travail, vol. 147, 2008, n 2-3.

SINWELL, L.

-The Spirit of Marikana: The Rise of Insurgent Trade Unionism in South Africa (Wildcat), Pluto Press, 2016

SUN, Y.

-Understanding the Landscape of Labor Dispute Resolution in Brazil, CPR Institute, 2020.

VERCUEIL, J.

- Les pays émergents. Brésil-Russie-Inde-Chine..., Bréal, 2015.

XIAOBO, L.

-Charter 08 and the Challenges of Political reform in China, Hong Kong University press, 2012.

YAKOVLEV, V.

-Truth and mimicry of political imitation, Université pédagogique d'État de Bashkir, 2015.

ZHURAVLEV, D.

-Le problème de l'actualisation des directives de valeur dans les démocraties hybrides, Université de l'amitié des peuples de Russie, Vestnik RUDN, 2016.

II. ARTICLES ET RAPPORTS

ABDURAKHMANOVNA AKHMADOVA, M.

-Conflict of laws in the field of the labour relations: the experience of the brics countries
Вестн. Волгогр. гос. ун-та. Сер. 5, Юриспруд. 2015. No 4 (29), 2015.

AMADEO, E., CAMARGO, J.M.

- 'Labour Legislation and Institutional Aspects of the Brazilian Labour Market' 7 Labour 157. 2007.

ALEYNIKOV, A., PINKEVICH, A.

-La spécificité conflictuelle des régimes hybrides : le cas de la Russie, *Vestnik SpbGU*, Ser.15, no 3, 2015.

AMETISTOV, E.

- « Le droit international et le travail. Les facteurs d'implémentation des normes sociale », Les relations internationales, Moscou, 1982.

ANTUNES, R.

- « Les luttes sociales dans la sphère du travail au Brésil. Quelques défis passés et présents », *Actuel Marx* 2007/2 (No 42), 2007.

ASSOCIATION DES JURISTES DU DROIT SOCIAL

-Материалы Первой конференции «Юристы за трудовые права». Начало традиции., Москва, 27-28 апреля 2007.

AUVERGNON, P., LAVIOLETTE, S., OUMAROU, M.

- Labour administration in sub-Saharan Africa: Functions and challenges in the light of ILO Convention No. 150 *International Labour Review*, Vol. 150, No. 1-2, 2011.

AZAM J.-P., ROSPABÉ, S.

-Trade unions vs. statistical discrimination: Theory and application to post-apartheid South Africa *Journal of Development Economics* 84, 2007.

BACCARO, L., MELE, V.

-Pathology of path dependency? The ilo and the challenge of new governance, *Industrial and Labor Relations Review*, Vol. 65, No. 2, April 2012.

BARNES, J.

- “The Industrial Section of the League of Nations, Barnett House Papers”, No. 5, 1920.

BARTSITS, I.

- Repenser la relation entre le droit international et le droit national au cours des années (sur la modification de l'article 79 de la constitution de la fédération de Russie), *Service publique*, 2020. No 1, pp. 33–42.

BELIKOVA, K.

- Sur certains problèmes d'application des réglementations nationales, internationales et régionales sur les conflits en vigueur dans le domaine des relations de travail dans les pays BRICS, *Concept juridique*, no. 3, 2015, p. 164-178

BELTRAME, L., CAPPELLETTI, M.

-Recent Labour Policies in the BRICS Countries: the case of China, India and Brazil, Draft version of the paper to be presented at the international Conference BRICS in the spotlight, University of Parma 6th and 7th November 2014. federalismi.it ln. 20/2014.

BERDYSHEVA, E.

-« L'épée à double tranchant »: le système d'évaluation de l'efficacité des organismes d'application de la loi APPG+1 dans la perception des salariés, Conseil en gestion, *Personne. Communauté. Gestion*, No 1, 2013.

BIT

- « Bulletin Officiel », *BIT*, 1991, Série B, No 3, p.5, par 14.

- « Résumé des rapports », *BIT*, Conférence internationale du Travail, 72e session, Genève, 1986.

- India garment industry

http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@declaration/documents/publication/wcms_379775.pdf

-Liberté d'association: enseignements tirés de la pratique, Rapport du Directeur Général, Conférence internationale du travail 97e session, 2008, p. ix.

- Ratification and promotion of fundamental and governance ILO Conventions. Geneva, 2010. ILO Doc. No. GB.309/LILS/6. Para. 12, P. 3. [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_145957.pdf]

-Insights into working conditions in India's garment industry / International Labour Office, Fundamental Principles and Rights at Work (fundamentals) - Geneva: ILO, 2015.

-Liberté d'association: enseignements tirés de la pratique. Rapport global en vertu du suivi de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail, conférence internationale du travail 97e session, 2008.

BLACKETT, A.

- Les normes internationales du travail: Un patrimoine pour l'avenir: Mélanges en l'honneur de Nicolas Valticos. Edited by Jean-Claude Javillier and Bernard Gernigon. Geneva: International Labour Organization, 2004.

BRAGINA, E.

-Реформы правительства Моди в Индии, Запад-восток-россия 2015, Ежегодник, 2016.

BRICS

-Recent Labour Policies in the BRICS Countries: the case of China, India and Brazil
[https://tufbrics.org/f/papers//files/Resent Labour Policies in the BRICS Countries.pdf](https://tufbrics.org/f/papers//files/Resent_Labour_Policies_in_the_BRICS_Countries.pdf)

- I BRICS Trade Union Forum Declaration, Moscow, December 11, 2012.

BROOKES, M., WOOD, G.

- Trade Unions and Democracy in South Africa: Union Organizational Challenges and Solidarities in a Time of Transformation British Journal of Industrial Relations

BUCHANAN, R.

- 'The Future of the Brazilian Labor Law under the Federal Constitution of 1988' 10 Comparative Labor Law and Policy Journal, 214. 1989.

BURKINA, O.A., BAKHTIYAROVA, S.K.

-Types de sanctions dans le droit pénal de la République populaire de Chine, *Système pénal : droit, économie, gestion*, 2011, n ° 4, pp. 30-32.

CHAN, A.

-The Challenge of Transition: Trade Unions in Russia, China and Vietnam by Pringle and Clarke, *The China Journal*, No. 68, July 2012.

CHEN, F.

-Individual rights and collective rights: Labor's predicament in China, *Communist and Post-Communist Studies* 40, 2007.

- Between the State and Labour: The Conflict of Chinese Trade Unions' Double Identity in Market Reform, *The China Quarterly*, No. 176, Dec., 2003.

CHINA LABOUR BULLETIN

- « A decade of change. The Workers' Movement in China 2000-2010 » [Une décennie de changement. Le mouvement du travail en Chine 2000-2010], *China Labour Bulletin Research Reports*, 2012.

- « Workers' struggle continues as China's economic growth slows to 6,7 percent » [La lutte des travailleurs continue avec la baisse de croissance chinoise jusqu'au 6,7 pourcent], *China Labour Bulletin*, April 15, 2016 [<http://www.clb.org.hk/content/workers'-struggle-continues-china's-economic-growth-slows-67-percent/>].

CHINESE HUMAN RIGHTS DEFENDERS

-«Torture & Ill-treatment of Detainees & Political Charges Returning Under Xi",
<https://www.nchrd.org/2015/01/chrb-torture-ill-treatment-of-detainees-political-charges-returning-under-xi-18-152015/>

CLARKE, S., LEE C.H., LI, Q.

-Collective Consultation and Industrial Relations in China, *British Journal of Industrial Relations* 42:2 June 2004.

CHANG C.-F, CHANG H.-H.

-Qui s'intéresse aux syndicats ? Opinion et syndicats à Taiwan (1995-2005). In: *Perspectives chinoises*, No 112, 2010.

DA SILVA, S., ALLAN, N. A.

-Brazilian Supreme Court on Compulsory Trade Union Dues: Legality and Consequences, *International labor rights case law*, 4, 2018.

DAUGAREILH, I.,

- La Déclaration du centenaire de l'OIT : tout un programme !, *Droit social*, 2020.

DOLGANOVA, N., KOLESNIKOVA, T.

- "Conditions for the content of condemned in chinese prisons", *Society*, Research Institute of Pedagogy and Psychology, 2019, p. 91.

EGOROV, S. A., IGNATENKO, A. S., KOZYREVA, A. B. et al.,

-Coordination intersectorielle de la réglementation juridique du travail dans les organisations d'entreprises : monographie, *Buki Vedi*, 2016 p.123.

EKABSON, V.

-Conséquences du partenariat social, *EZh-Lawyer*, 2013, n ° 26, p.9.

ESTLUND, C., GURGEL, S.

-"A New Deal for China's Workers? Labor Law Reform in the Wake of Rising Labor

Unrest". New York University Public Law and Legal Theory Working Papers. Paper 297, 2012.

FISH, S., BROOKS, R.S.

-Does Diversity Hurt Democracy? *Journal of Democracy*, 2012, Vol. 15, No. 1, pp. 154-166.

FRIEDMAN, E.

-Economic development and sectoral unions in China, *ILRReview*, 67(2), April 2014.

FURMAN, D.

-Le mouvement en spirale. Le système politique de la Russie dans un certain nombre d'autres systèmes. *Moscou: Ves Mir*, 2010, p. 168.

GACEK, S.A.

- 'Revisiting the Corporatist and Contractualist Models of Labor Law Regimes: A Review of the Brazilian and American Systems', *Yeshiva University Cardozo Law Review* 21. 1994.

GICO JR., I.T.

-The Tragedy of the Judiciary: An Inquiry into the Economic Nature of Law and Courts, *German Law Journal* 21, 2020, pp. 644-673.

GLADAREV, B.

-Conditions de service et statut social des officiers de police de base: une esquisse sociologique pour l'anniversaire, *Télescope*, 2008. No1., p.34.

GOBE, E.

- « Les syndicalismes arabes au prisme de l'autoritarisme et du corporatisme »
Autoritarismes démocratiques et démocraties autoritaires : Convergences Nord-Sud », *La Découverte*, 2008.

GOMES, A. V., PRADOF, M.

-Flawed freedom of association in brazil: how unions can become an obstacle to meaningful reforms in the labor law system comp. labor law policy journal, Vol. 32:843, 2011.

GRAVEL, E., DUPLESSIS, I., GERNIGON, B.,

Le Comité de la liberté syndicale : quel impact depuis sa création ? BIT, Genève, 2002.

GRYCZKA, M.

-Changing role of BRIC countries in technology- driven international division of labor
BEH - Business and Economic Horizons, Volume 2 | Issue 2 | July 2010

GUPTA, B.

-Wages, unions, and labor productivity: evidence from Indian cotton mills, 2019.

HABCHI, L., MARTINET, L.

- Les BRICS en Afrique, Ambitions et réalités d'un groupe d'influence, De Boeck Supérieur, 2013/4 n° 248.

HENSMAN, R.

-Labour and Globalization: Union Responses in India, Bombay, India, 2010.

HORWITZ, F.

-Employment Relations in the BRICS Countries, Employment Relations in the BRICS Countries, May 2014.

JAIN, P.

-Artificial Intelligence for sustainable and effective justice delivery in India, *OIDA International Journal of Sustainable Development*, 11:06, 2018, p. 64.

KING-CHI, C., SIO-IENTG HUI, E.

-The Development of Collective Bargaining in China: From “Collective Bargaining by Riot” to “Party State-led Wage Bargaining”, *The China Quarterly*, 217, 2014.

KIRTON, J.J.

-Институциональное развитие БРИКС Анализ причин успешности саммитов БРИКС, Вестник международных организаций. Т. 10. No 2, 2015.

KIRIKOVA, A.

-Caractéristiques du concept chinois des droits de l'homme, *Cinquième Conférence scientifique et pratique panrusse*, 2016.

KLOKAVA, A.

- L'analyse de la théorie des régimes politiques hybrides et de leur classification, *Jeune scientifique*, №11, 2018, pp. 264-266.

KUBICEK, P.

-Civil Society, Trade Unions and Post-Soviet Democratisation: Evidence from Russia and Ukraine Source: *Europe-Asia Studies*, Vol. 54, No. 4, Jun., 2002.

KURUVILLA, S., ZHANG, H.

-Labor Unrest and Incipient Collective Bargaining in China Management and Organization Review 12:1, March 2016.

KURT, S., KURT, Ü.

-Innovation and Labour Productivity in BRICS Countries: Panel Causality and Co-integration / *Procedia - Social and Behavioral Sciences* 195, 2015.

LANG, K., GAGNON, M.-J.

-Brazilian trade unions In *Voluntary Confinement of the Corporatist Past Relations industrielles*, Volume 64, numéro 2, l'Université Laval, 2009.

LEVITSKY S., WAY L.A.,

-Elections without Democracy. The Rise of Competitive Authoritarianism, *Journal of Democracy*. Vol. 13. № 2, 2002, p. 51.

LICHTENSTEIN, A.

-Making Apartheid Work: African Trade Unions and the 1953 Native Labour (Settlement of Disputes) Act in South Africa *The Journal of African History*, Vol. 46, No. 2, 2005.

LIU, M.

-Union organizing in china: still a monolithic labor movement? *Industrial and Labor Relations Review*, Vol. 64, No. 1, October 2010.

LYUTOV, N.

- « L'efficacité des normes internationales », MSAL, Moscou, 2013.

- Normes internationales du travail dans la pratique de la Cour constitutionnelle de la Fédération de Russie, *Juge*, 2014. N 9., p.30.

LYUTOV, N., GERASIMOVA, E.

-Normes internationales du travail et législation du travail russe, 2e éd., Moscou, Centre des droits sociaux et du travail, 2015.

MCCALLUM, J. K.

-Trade union renewal and labor transnationalism in south africa: the case of satawu Working usa *The Journal of Labor and Society* Volume 14 · June 2011.

MEYERSON, H.

-Why China Has Strikes Without Unions JUNE 27, 2014.

MIKHAILICHENKO, K.

-Enregistrement d'un syndicat : le point de vue de l'Organisation internationale du travail et la pratique russe, *Problèmes du droit russe*, no. 10 (83), 2017, p. 123-130.

MOONKA, R., MUKHERJEE, S.

-Impact of the Recent Reforms on Indian Arbitration Law, 4(1) *BriCs law Journal* 58–71, 2017.

MPFARISENI, B.

-Trade unionism and politics in Africa: The South African Experience Inaugural Lecture
Department of Mercantile, Law College of Law, UNISA, 26 July 2012.

NAUDÉ, W., SZIRMAI, A., HARAGUCHI, N.

-Structural change, industrialisation, manufacturing, development, entrepreneurship, innovation, Brazil, Russia, India, China, and South Africa (BRICS), UNU-MERIT Working Papers

O'NEIL, J.

- « Building Better Global Economic BRICs », Goldman Sachs, 30 novembre 2001, Global Economics, no 66.

OIT

- « Compte rendu des travaux de la Conférence internationale du Travail », *OIT*, 101e session, Genève, 2012, Partie I/13.

- « Rapport de la Commission d'application des normes (Compte rendu des travaux 2ème partie) », OIT, Doc off. CIT 87e sess.

- « Liberté d'association : enseignements tirés de la pratique », Rapport du Directeur Général, Conférence internationale du travail 97e session, 2008, p. ix.

- « Insights into working conditions in India's garment industry, Fundamental Principles and Rights at Work (FUNDAMENTALS) », Geneva, 2015, p.20.

- « Liberté syndicale et négociation collective, Etude d'ensemble de la Commission d'experts pour l'application des convention et recommandations », Conférence internationale du Travail, 69e session, 1983, rapport III (partie 4 B), paragr. 214.

-
- «Good practices: Good practices on the promotion of freedom of association and collective bargaining», OIT, 2016
 - «Relevant SDG Targets related to Freedom of Association and Collective Bargaining», OIT, 2017.
 - «Freedom of Association and Collective Bargaining», ILO-Topics, 17 October 2021.
 - «The labour implications of technological upgrading in China», OIT, 16 December 2020.
 - «China - Country baselines under the ILO Declaration (2000-2018)», OIT, 2019.
 - ILO Working Paper 11: «Digital Labour Platforms and Labour Protection in China», OIT, 13 October 2010.
 - GB.342/INS/7: 395th Report of the Committee on Freedom of Association, OIT, June 25, 2021.
 - «India: Decent Work Country Programme for 2018-2022», ILO, November 20, 2018.
 - «Trade Union Youth in India join hands to campaign ratification of ILO Conventions Nos.87 and 98», ILO, September 20, 2012.
 - «Independent evaluation of the ILO's Decent Work Country Programme for India: 2007-2012», ILO, October 19, 2012.
 - «Policy brief on policies related to migrants and unemployment in times of crisis», ILO, June 2, 2020.
 - GB.341/INS/12/1: 393rd Report of the Committee on Freedom of Association, ILO, March 24, 2021.
 - GB.342/INS/7: 395th Report of the Committee on Freedom of Association, June 25, 2021.

PANEJAH, J.

-Les effets transactionnelles d'une réglementation stricte aux intersections des organisations. Sur l'exemple du système répressif russe, *Politija*, 2011. No 2 (61), p.45.

PAVLIUTKIN, I.

-Universités, classements et marché: effets institutionnels des classements dans le domaine de l'enseignement supérieur, *Questions d'éducation*, 2010. No 1., p.78.

PAHLE, S.

-What difference does the International Labour Organisation make? Freedom of association norms, supervision and promotion vis-a`-vis Brazil * *Labor History*, Vol. 55, No. 4, 2014.

PÉRISSE, M.

-« Le syndicat chinois : une institution au cœur du rapport salarial », *Mondes en développement* 2015/2 (No 170), 2015.

PINKE RIBEIRO DE PAIVA, A.L., NEVES FERREIRA PIAUÍ, S.

-Brazil: Alternative Forms Of Settlement Of Labor Disputes (Or Non-Judicialization Of Conflicts), Araujo e Policastro Advogados, 2018.

PILLAY, D., VAN DER WALT, L.

-Évaluer l'action politique des syndicats en Asie, en Afrique et en Amérique latine à l'aube du IV siècle, *TRAVAIL, capital et société* 44 :2, 2011.

QINGJUN, W.

-Corporate Governance and Trade Unions in Foreign Companies in China, *Proceedings of the 7th International Conference on Innovations and Management*, pp. 903-912.

RIBEIRO, G.

-Social, political and cultural challenges of the BRICS, – São Paulo : ANPOCS, 2014.

RIETHOF, M.

-Changing Strategies of the Brazilian Labor Movement : From Opposition to Participation Latin American Perspectives, 31: 31, 2004.

ROBERTS, D.

- « Behind China's Labor Unrest: Factory Workers and Taxi Drivers» [Derrière les troubles du travail chinoises: Les travailleurs des usines et conducteurs de taxi], *Bloomberg Business*, February 20, 2014.

RUDNEVA, A.

-Les droits de l'homme en Chine: mythe ou réalité? *La vérité dans le thé*, 2016.

RYZHOV, D.

-N'est-il pas temps de créer un syndicat? *Comptabilité pratique*, 2011, No 6, p.40.

SANKARAN, K.

- Fundamental Principles and Rights at Work: India and the ILO, *Economic and Political Weekly*, Vol. 46, No. 10 , 2011.

SCAFFARDI, L.

-BRICS, a Multi-Centre “Legal Network”? *Beijing Law Review*, 5, 2014.

SOIFER, T.

-Les syndicats professionnels en tant que sujets de droit civil, *Kadrovik. Droit du travail pour l'officier du personnel*, 2011, No 8, p. 70.

SPERANDIO, L.

-Why is the Brazilian judiciary so expensive and slow? *Gazeta do Povo*, March 2019.

SHEN, J., BENSON, J.

-La consultation tripartite en Chine: premier pas vers la négociation collective? *Revue internationale du Travail*, vol. 147, no 2-3, 2008.

SHUBIN, V.

-ЮАР в БРИКС: последняя по очереди, но не по важности, *Вестник международных организаций*. Т. 10. No 2, 2015.

SHULMAN, E.

-Le royaume de l'imitation politique, *Vedomosti*, 15 aout 2014.

SHYAM SUNDAR, K. R.

-Trade unions in India. From politics of fragmentation to politics of expansion and integration?

SODHI, J.S.

-Trade Unions in India: Changing Role & Perspective, The Indian Journal of Industrial Relations, Vol. 49, No.2, October 2013.

SOMAVIA, J.

- « Decent work for all in a global economy: An ILO perspective », *Report of the Director-General, ILO*, Geneva, 1999.

[<http://www.ilo.org/public/english/bureau/dgo/speeches/somavia/1999/seattle.htm>]

SOSHNIKOVA, T.

- Fondements constitutionnels et juridiques des activités des syndicats, *Droit du travail en Russie et à l'étranger*, N 4. 2013, p. 32.

STANDING, G.

- “ The ILO: An Agency for Globalization? ”, p. 380.

SURENDRA PRATAP AND ANNAVAJHULA J.C. BOSE,

-A picture of trade unions in India, Indian Streams Research Journal, Volume - 5 | Issue - 8 | Sept – 2015.

SHULMAN, E.

-« Le royaume de l'imitation politique », *Vedomosti*, 15 août 2014, [<http://www.vedomosti.ru/opinion/articles/2014/08/15/carstvo-imitacii>]

SZÉLL, G.

-Changing Labour Relations in China Indian Journal of Industrial Relations, Vol. 45, No. 4, Changing International Industrial Relations, April 2010.

TOMIZAKI, K.

-« Deux générations de syndicalistes au Brésil : pratiques quotidiennes et formation politique », *Actes de la recherche en sciences sociales* 2013/1 (No 196-197), 2013.

VALTICOS, N.

- « Les méthodes de la protection internationale de la liberté syndicale », *Recueil des cours de l'Académie de droit international*, vol. I, 1975.

VESELOV, A.

- «O rabochem dvizhenii» [Sur le mouvement syndical], *Russki Reporter*, 20 juin 2013, no 24 (302).

VISAGIE, J. C., UYS, M., LINDE, H. M., HAVENGA, W.

-A comparative analysis of current trade union trends in the European Union and South Africa *African Journal of Business Management* Vol.6 (44), 7 November 2012.

VINOGRADOV, A.

-Диалоговый формат БРИКС и его роль в становлении многополярного мира, *Сравнительная политика*. 2014. No 1.

XIAOBO, L.

-“The rise of the civil society in China”, *Seeds of Change, China Rights Forum*, No 3, 2003, pp. 16-21.

XIAOYI, W.

-“ Employer-initiated collective bargaining: a case study of the Chinese sweater industry ”, *Employee Relations*, Vol. 38 Iss 2 , 2016.

XIAOYI, W., LIN, K.

-Restructuring China's State Corporatist Industrial Relations System: the Wenling experience, *Journal of Contemporary China*, 24:94, 2015.

YAO, Y., ZHONG, N.

-Unions and Workers' Welfare in Chinese Firms, *Journal of Labor Economics*, Vol. 31, No. 3 July 2013.

YEROCHEWSKI, C.

-« Comment syndicats et outsiders arrivent à se mobiliser conjointement : le cas de l'économie solidaire au Brésil », *La Revue de l'Ires* 2010/4 (No 67), 2010.

YEUNG, L.

-Economic Analysis of Labor Law, New York, *Encyclopedia of Law and Economics*, 2017, p.4.

ZAVYALOVA-DELHOMME, V.

- « Partenariat social et droit des conventions et accords collectifs de travail en droit russe Analyse critique et comparée à la lumière du droit du travail français », Thèse de doctorat, Aix-Marseille Université, 2013,

ZUBKOV, S., KRAYNOV, G.

-Роль профсоюзов в защите трудовых прав транспортных работников в современных азиатских странах, Ученые записки Худжандского государственного университета им. академика Б. Гафурова. Гуманитарные науки, 2017.

ZHILTSOV, N., CHERDAKOV, O.

-The Destructive Influence of Terror Ideology on Legal Systems, 2(2) BRICS LJ, 2015.

ZHU, M.

- The 3d annual « Doing business with BRICS » Conference, Afternoon Keynote Address, May 18, 2015.

ZHURAVLEV, D.

- Le problème de l'actualisation des directives de valeur dans les démocraties hybrides, Université de l'amitié des peuples de Russie, Vestnik RUDN, 2016.

III. TEXTES NORMATIFS

BIT

Recueil des décisions du Comité de la liberté syndicale, Genève, quatrième édition, 2006.

BRÉSIL

Brazil, Federal Law No. 13.467/2017

Lei no 8630, de 25 de fevereiro de 1993. Dispõe sobre o regime jurídico da exploração dos portos organizados e das instituições portuárias e das outras providências. Diário Oficial da União, DF, 1993.

Brazilian labor reform

https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:13100:0::NO:13100:P13100_COMMENT_I D,P11110_COUNTRY_ID,P11110_COUNTRY_NAME,P11110_COMMENT_YEAR:2317764,102571,Brazil,2009

BRICS

I BRICS Trade Union Forum Declaration, Moscow, December 11, 2012.

CHINE

Le Code pénal de la République populaire de Chine, ed. A.I. Korobeeva, SPb., 2001, 303 p.

Prison law of the People's Republic of China, 20 December 1994.

Counter-Terrorism Law of the People's Republic of China (Counter-Terrorism Law) promulgated on 27 December 2015.

Hou Hanshu (后汉书), livre. 3.

Shi-tzu, par. 36.

OIT

Convention No 87 sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948.

Convention No 98 sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949.

Convention No 154 concernant la promotion de la négociation collective, 1981.

OIT, Recueil de décisions et de principes du Comité de la liberté syndicale, quatrième édition, 1996

RUSSIE

Russie, Loi fédérale du 12.01.1996 N 10-ΦЗ *Sur les syndicats, leurs droits et garanties d'activité*, SZ RF. 1996. N 3. Article 148.

Code du travail de la Fédération de Russie du 30 décembre 2001 N 197-ΦЗ, SZ RF. 2002. N 1 (partie 1). S. 3.

La convention collective des chemins de fer russes JSC pour 2014-2016.

Russie, La décision du tribunal de district de Gagarinsky de Moscou du 2 décembre 2011; La décision du tribunal municipal de Moscou du 22 décembre 2011 N 33-40680; La décision de la Cour suprême de la Fédération de Russie du 31 août 2012.

Russie, Le décret de la Cour constitutionnelle de la Fédération de Russie du 24 octobre 2013 N 22-II GT. 2013. N 249.

Russie, Arrêté du ministère de la Justice de la Russie n ° 455 du 30 décembre 2011 (tel que révisé le 31 mai 2016), Sur l'approbation du règlement administratif pour la fourniture de services publics par le ministère de la Justice de la Fédération de Russie pour prendre des décisions sur l'enregistrement public des organisations à but non lucratif (enregistré auprès du ministère de la Justice de la Russie 02.02.2012 No 23117), Journal russe, 16 mars 2012.

Russie, Loi fédérale du 12.01.1996 n ° 7-FZ (telle que modifiée le 19.12.2016), Sur les organisations à but non lucratif, telle que modifiée et complétée, entrée en vigueur le 01.07.2017.

Russie, Code de la procédure civile du 14 novembre 2002 N 138-FZ (tel que modifié le 29 juillet 2017), Rossiyskaya Gazeta. 20.11.2002.

Russie, Loi Fédérale SZ RF. 2014. N 52 (partie I). Art. 7555.

INDE

Inde, Loi sur les syndicats, 1926, article 2.

IV. JURISPRUDENCE

Afrique du Sud

Constitutional Court of South Africa, NUMSA v. Bader Bop, 13 December 2002, Case

No. CCT 14/02

Constitutional Court of South Africa, *South African National Defence Union v. Minister of Defence*, 26 May 1999, Case No. CCT 27/98

Labour Court of South Africa, Chamber of Mines of South Africa v. Association of Mineworkers of South Africa, National Union of Mineworkers, United Association of South Africa, 23 June 2014, Case No. J99/14

CLS

CLS, *Plainte présentée par la Fédération syndicale mondiale contre le gouvernement de Brésil*, Cas no 11 (Brésil), 24 février 1951.

CLS, *Plainte présentée par la Fédération syndicale mondiale et la Confédération internationale des syndicats libres contre le gouvernement de l'Afrique du Sud*, Cas no 102 (Afrique du Sud), 20 mars 1954.

CLS, *Plainte présentée par la Confédération internationale des syndicats libres (CISL)*, Cas no 2156 (Brésil), 04 octobre 2001.

CLS, *Plainte présentée par la Confédération du travail de Russie contre le gouvernement de la Fédération de Russie*, Cas no 2758 (Russie, Fédération de), 20 janvier 2010.

CLS, *Plainte présentée par la Confédération russe du travail (KTR)*, Cas no 3145 (Russie, Fédération de), 27 mai 2015.

CLS, *Plainte présentée par la Confédération du travail de Russie (VKT) et de la Confédération russe du travail (KTR)*, Cas no 2758 (Russie, Fédération de), 20 janvier 2010.

CLS, *Plainte présentée par la Confédération internationale des syndicats libres contre le gouvernement de la Chine*, Cas no 2189 (Chine), 27 mars 2002.

CLS, *Plainte présentée par la Confédération internationale des syndicats libres contre le gouvernement de la Fédération de Russie*, Cas no 3145 (Russie, Fédération de), 27 mai 2015.

CLS, *Plainte présentée par la Confédération nationale des travailleurs des transports maritimes, fluviaux et aériens, de la pêche et des ports (CONTTMAF) contre le gouvernement du Brésil*, cas no 1997 (Brésil), 16-OCT-98

CLS, *Plainte présentée par la Syndicalist Force (SF), New Trade Union Centre Brazilian Workers (NCST), General Union of Workers (UGT), Unitary Centre of Workers (CUT), Brazil Workers' Centre (CTB), General Centre of Workers of Brazil (CGTB) and World Federation of Trade Unions (WFTU)*,

Case No 2739 (Brazil) - Complaint date: 02-NOV-09

CLS, *Plainte présentée par le Comité central du Syndicat des travailleurs des transports par eau de la Fédération de Russie (PRVT) et appuyée par la Fédération des syndicats indépendants de Russie (FNPR)*
Cas no 2185 (Russie, Fédération de) - Date de la plainte: 28-FÉVR.-02

CLS, *Plainte présentée par le Syndicat des employés de restaurants d'Athènes et de la banlieue contre le gouvernement de Grèce*, Cas no 66 (Grèce), 10 juillet 1952.

CLS, *Plainte présentée par le Syndicat progressiste des travailleurs de l'industrie métallique, du plastique, du verre, activités similaires et connexes de la République mexicaine contre le gouvernement de Mexique*, Cas no 2039 (Mexique), 25 juin 1999.

CLS, *Plainte présentée par le Syndicat des travailleurs du pétrole, des industries chimiques et similaires (OCGAWU)* Cas no 2406 (Afrique du Sud) - Date de la plainte: 09-DÉC. -04

CLS, *Plainte présentée par le Centrale des syndicats indiens (CITU)* Cas no 2962 (Inde) - Date de la plainte: 28-MAI -12

CLS, *Plainte présentée par le Syndicat des travailleurs des industries pétrochimiques de l'Etat de Paraná (SINDIQUIMICA-PR) appuyée par la Centrale unique des travailleurs (CUT)* Cas no 2656 (Brésil)
- Date de la plainte: 14-AVR. -08

CLS, *Plainte présentée par la Confédération des syndicats de Hong Kong (HKCTU)* Cas no 2253 (Chine - Région administrative spéciale de Hong-kong) - Date de la plainte: 10-MARS -03

CLS, *Plainte présentée par la Force syndicale (FS)* Cas no 2739 (Brésil) - Date de la plainte: 02-NOV. -09

CLS, *Plainte présentée par la Centrale des travailleurs du Brésil (CUT) et Syndicat unifié des travailleurs de l'industrie chimique (Section régionale de Vinhedo)* Cas no 2470 (Brésil) - Date de la plainte: 01-DÉC. -05

CLS, *Plainte présentée par la Confédération du travail de Russie (VKT) et Confédération russe du travail (KTR)* Cas no 2758 (Russie, Fédération de) - Date de la plainte: 20-JANV.-10

CLS, *Plainte présentée par la Confédération internationale des syndicats libres (CISL)*, Cas no 2156 (Brésil), 04 octobre 2001.

CLS, *Plainte présentée par la Confédération du travail de Russie contre le gouvernement de la Fédération de Russie, Cas no 2758 (Russie, Fédération de), 20 janvier 2010.*

CLS, *Plainte présentée par la Confédération russe du travail (KTR), Cas no 3145 (Russie, Fédération de), 27 mai 2015.*

CLS, *Plainte présentée par la Confédération internationale des syndicats libres contre le gouvernement de la Chine, Cas no 2189 (Chine), 27 mars 2002.*

CLS, *Plainte présentée par la Confédération internationale des syndicats libres contre le gouvernement de la Fédération de Russie, Cas no 3145 (Russie, Fédération de), 27 mai 2015.*

CLS, *Plainte présentée par le Syndicat des travailleurs unis de MRF contre le gouvernement de l'Inde, Cas no 2512 (Inde), 21 août 2006.*

CLS, *Plainte présentée par la Confédération internationale des syndicats libres (CISL), Cas no 1568 (Honduras), 19 décembre 1990.*

CLS, Plainte présentée par le Syndicat des travailleurs unis de MRF contre le gouvernement de l'Inde, Cas no 2512 (Inde), au par. 895.

CLS, Plainte présentée par le Modelama Workers Union, le 27 février 2015, Cas No 3125 (Inde).

CLS, Plainte présentée par la Confédération nationale des travailleurs de l'industrie, le 11 janvier 2010, Cas No 2773 (Brésil).

CLS, Plainte présentée par la Confédération Fédération panindienne des cheminots, le 3 décembre 1968, Cas No 589 (Inde).

CLS, Plainte présentée par le Syndicat des travailleurs des industries de la construction et du meuble de Bento Gonçalves, le 11 janvier 2010, Cas No 2773 (Brésil).

CLS, Plainte présentée par la Confédération nationale des travailleurs des transports maritimes, fluviaux et aériens, de la pêche et des ports contre le gouvernement du Brésil, Cas No 1997 (Brésil), 16 octobre 1998.

CLS, *Plainte présentée par la Force Syndicale (FS)*, Cas No 2739 (Brésil), 2 novembre 2009.

CLS, Plainte présentée par la Fédération des syndicats indépendants de Russie (FNPR), Cas no 2185 (Russie, Federation de), 28 février 2002.

CLS, Plainte présentée par La Confédération nationale des travailleurs des institutions financières (CNTIF), Cas no 2099 (Brésil), 24 août 2000.

CLS, Plainte présentée par Le syndicat Mandate, Cas no 2197 (Afrique du Sud), 7 mai 2002.

CLS, Plainte présentée par Le mouvement national des transports (NTM), Cas no 3186 (Afrique du Sud), 29 janvier 2016.

CLS, Plainte présentée par l'Union des gens de mer de Russie (RPSM), Cas No 2216 (Russie, Fédération de), 12 août 2002.

CLS, Plainte présentée par la Confédération du travail de Russie contre le gouvernement de la Fédération de Russie, Cas no 2758 (Russie, Fédération de), 20 janvier 2010.

CLS, Plainte présentée par MRF United contre le gouvernement de l'Inde, Cas No 2512 (Inde), 21 août 2006.

CLS, Plainte présentée par Le Syndicat du vêtement et des secteurs connexes (GAWU), Cas No 2991 (Inde), 11 octobre 2012.

CLS, Plainte présentée par la Confédération russe du travail (KTR), Cas No 2244 (Russie, Fédération de), 11 décembre 2002.

CLS, Plainte présentée par la Confédération du travail de Russie contre le gouvernement de la Fédération de Russie, Cas no 2758 (Russie, Fédération de), 20 janvier 2010.

CLS, Plainte présentée par la Confédération internationale des syndicats libres (CISL), Cas No 1930 (Chine), 4 juin 1997.

CLS, Plainte présentée par la Confédération syndicale internationale (CSI), Cas No 3184 (Chine), 15 février 2016.

CLS, Plainte présentée par la Confédération du travail de Russie contre le gouvernement de la Fédération de Russie, Cas no 2251 (Russie, Fédération de), 3 février 2003.

CLS, Plainte présentée par la Confédération internationale des syndicats libres (CISL), Cas no 1417 (Brésil), 25 juin 1987.

CLS, Plainte présentée par la Centrale unique des travailleurs (CUT), Cas no 1889 (Brésil), 28 mai 1996.

CLS, Plainte présentée par la Centrale syndicale indienne (CSI), Cas no 2680 (Inde), 28 novembre 2008.

CLS, Plainte présentée par la Centrale unitaire des travailleurs (CUT), Cas no 2792 (Brésil), 31 mars 2010.

CLS, Plainte présentée par la Confédération russe du travail (KTR), Cas no 2642 (Russie), 8 mai 2008.

CLS, Plainte présentée par la Confédération russe du travail (KTR), Cas no 2758 (Russie), 20 janvier 2010.

Russie

Cour Constitutionnel, *L'arrêt du 8 février 2007 N° 275-O-II.*

Tribunal de la ville de Nakhodka, Primorsky territoire, *arrêt no 1-38-14 du 15 décembre 2014.*

Russie, Tribunal de la ville de Saint-Pétersbourg, *Affaire n ° 3a-51/2018, du 01.01.2018.*

Brésil

Brésil, Tribunal Régional du Travail, 8300412008506 PE 0008300-41.2008.5.06.0401, 25 avril 2009.

Brésil, La Cour suprême fédérale, 1088459 rg/pr, Union of Workers in the Metallurgical Industries, Mechanical Machinery, Electrical Material, Motor Vehicles, Auto Parts and Components and Parts for Automotive Vehicles of Greater Curitiba; and, on the other hand, as a defendant, the Public Labor Ministry.

Brésil, La Cour suprême fédérale, 1088459 rg/pr, Union of Workers in the Metallurgical Industries, Mechanical Machinery, Electrical Material, Motor Vehicles, Auto Parts and Components and Parts for Automotive Vehicles of Greater Curitiba c. the Public Labor Ministry.

Suites données aux recommandations du CLS

CLS, Suites données aux recommandations du Comité et du Conseil d'administration, Rapport No. 308, Novembre 1997.

CLS, Suites données aux recommandations du Comité et du Conseil d'administration, Rapport No. 375, Juin 2013, au par 127.

Suites données aux recommandations du Comité et du Conseil d'administration, Rapport No 376, October 2015, par.40.

CLS, Suites donnés aux recommandations du Comité et du Conseil d'administration, Rapport No 334, Juin 2004, par. 42.

CLS, Suites données aux recommandations du Comité et du Conseil d'administration, Rapport No. 332, Novembre 2003.

CLS, Suites données aux recommandations du Comité et du Conseil d'administration, Rapport No 337, Juin 2005.

CLS, Suites données aux recommandations du Comité et du Conseil d'administration, Rapport No 338, Novembre 2005, par. 84.

CLS, Suites données aux recommandations du Comité et du Conseil d'administration, Rapport No 388, Mars 2019, par. 28.

Inde

Madras High Court, *M/S.Mrf Ltd vs P.N.Ravinder* on 22 April, 2019

V. SITES INTERNET

- Base des décisions du CLS NORMLEX :

<http://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=1000:20060:0:FIND:NO::>

- Base de données statistiques de l'OIT ILOSTAT :

http://www.ilo.org/ilostat/faces/home/statisticaldata/ContryProfileId?_afLoop=9904956471770&_adf.ctrl-state=rwest9k51_158#%40%3F_afLoop%3D9904956471770%26_adf.ctrl-state%3D3y524dbk_4

- Site Internet de la Confédération Syndicale Internationale :

<http://www.ituc-csi.org/?lang=fr>

- Site Internet de l'Organisation Internationale du Travail :

<http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/lang--fr/index.htm>

- Site internet des BRICS

<http://www.brics2018.org.za>

<https://www.ituc-csi.org/chine-yao-fuxin-est-libere>

<http://vchae.com/prava-cheloveka-v-kitae-mif-ili-realnost/>

<http://ru.gbtimes.com/zhizn/prava-cheloveka-v-kitae-istoricheskiy-kontekst>

<https://www.indianlegaltech.com/blog/strengthening-indian-courts-with-technology>

<http://mediationblog.kluwerarbitration.com/2012/07/25/mediation-could-well-be-a-solution-to-a-more-modern-agile-and-efficient-framework-for-resolving-labour-disputes/>

<https://www.mondaq.com/brazil/employee-rights-labour-relations/732682/alternative-forms-of-settlement-of-labor-disputes-or-non-judicialization-of-conflicts>

<https://blog.cpradr.org/2020/06/26/understanding-the-landscape-of-labor-dispute-resolution-in-brazil/>

<https://www.gazetadopovo.com.br/wisepup-news/why-is-the-brazilian-judiciary-so-expensive-and-slow/>

<https://www.ela.law/firms/demarestbr/articles/https-www-ela-law-Templates-media-files-Newsletter-Articles-Clients-2019-20Client-20Newsletter-May-LATAM-Brazil-Union-contributions-in-Brazil-pdf>

<https://govoritmoskva.ru/interviews/1647/>

http://www.chemprof.ru/sendmail_gazprom_neftehim_salavat.aspx

https://www.solidarnost.org/news/news_2400.html

http://rosprofzhel.rzd.ru/article_files/art_853_1.pdf

<https://www.csb.gov.hk/english/admin/pay/55.html>

Résumé

Cette recherche propose une analyse des cas d'atteintes aux droits syndicaux dans les pays du groupe des BRICS à la lumière des décisions du Comité de la liberté syndicale, l'un des organismes de contrôle de l'OIT. Le groupe des BRICS constitue un exemple majeur et original d'expériences partagées permettant une coopération sans affecter les différences constitutionnelles qui restent très marquées. Ce travail propose une présentation et une analyse des décisions CLS qui, à ce stade, n'ont pas de force contraignante pour les cinq pays étudiés mais qui porte sur un sujet commun et d'ampleur : l'exercice des droits syndicaux fondamentaux.

Mots clefs :

BRICS, CLS, OIT, Brésil, Russie, Inde, Chine, Afrique du Sud, liberté syndicale

This research provides an analysis of cases on trade union rights violations in BRICS countries in the light of decisions of the Committee on Freedom of Association, one of the ILO's supervisory bodies. The BRICS group constitutes a major and original example of shared experiences allowing cooperation without affecting the constitutional differences which remain very marked and this work proposes analysis of the results of the CFA decisions which have no binding force for these five countries but relate to a common and broad subject: the exercise of fundamental trade union rights.

Key words:

BRICS, CFA, ILO, Brazil, Russia, India, China, South Africa, freedom of association