

Internationale
de l'Éducation
Manuel



Internationale de l'Éducation
Manuel pour les
droits syndicaux
2023



Education International
Internationale de l'Éducation
Internacional de la Educación
Bildungsinternationale

Internationale de l'Éducation (IE)

L'Internationale de l'Éducation représente les organisations d'enseignant·e·s et d'employé·e·s de l'éducation à travers le monde. Il s'agit de la plus grande fédération syndicale mondiale, représentant trente-deux millions d'employé·e·s de l'éducation par le biais de quatre cents organisations réparties dans cent soixante-dix pays et territoires à travers le monde. L'Internationale de l'Éducation regroupe tous les enseignant·e·s et employé·e·s de l'éducation.



*Ce travail est sous licence [Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/).
(CC BY-NC-SA 4.0)*

Publié par l'Internationale de l'Éducation - décembre 2022
ISBN 978-92-95120-64-8 (PDF)

Internationale
de l'Éducation
Manuel



Internationale de l'Éducation
Manuel pour les
droits syndicaux
2023



Table des matières

Avant-propos	1
Introduction	5
En quoi consiste ce manuel	6
Les objectifs de l'Internationale de l'Éducation	6
Défendre et promouvoir les droits syndicaux des syndicats de l'éducation : le travail de l'Internationale de l'Éducation	7
Les mécanismes de contrôle internationaux	8
Le droit à la liberté syndicale	9
Droit à la négociation collective	10
Droit de rassemblement pacifique	10
Droit de grève	11
Jurisprudence de l'OIT sur la liberté syndicale	11
Comment utiliser ce manuel	12
L'Organisation internationale du Travail (OIT)	15
Structure de l'OIT	17
Le rôle des organisations de travailleurs et d'employeurs	17
Normes internationales du travail	17
Conventions fondamentales	18
Conventions sur la gouvernance	21
Mécanismes de contrôle de l'OIT	22
Le système régulier de contrôle de l'application des normes	22
Les procédures particulières	23
Comment un syndicat de l'éducation peut-il utiliser les mécanismes de contrôle de l'OIT ?	27
Observations à la Commission d'experts de l'OIT pour l'application des conventions et recommandations (CEACR)	27
Plaintes auprès du Comité de la liberté syndicale	27
Réclamations en vertu de l'article 24	29
Commission d'enquête en vertu de l'article 26	29
Assistance technique et coopération de l'OIT	29
Comité conjoint OIT/UNESCO d'experts sur l'application des recommandations concernant la condition du personnel enseignant (CEART)	31
Recommandation OIT/UNESCO concernant la condition du personnel enseignant (1966)	33
Recommandation de 1997 concernant la condition du personnel enseignant de l'enseignement supérieur	34
Procédure concernant les allégations et les rapports	36
Transmission du rapport	36
Le Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme	37
Structure du Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme (HCDH)	38
Les organes des droits humains	39
Conseil des droits de l'homme (CDH)	39
Examen périodique universel (UPR)	43
Comité des droits de l'homme	44
Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes (CEDAW)	44
Comité des droits économiques, sociaux et culturels (CESCR)	44
Comité pour l'élimination de la discrimination raciale (CERD)	45
Comité contre la torture (CCT)	46
Comité des droits de l'enfant	46
Comité des travailleurs migrants (CTM)	46



Union africaine (UA)	47
Charte africaine des droits de l'homme et des peuples (Charte de Banjul)	48
Commission africaine des Droits de l'Homme et des Peuples (CADHP)	49
Procédures de soumission d'une plainte à la CADHP	50
Cour africaine des droits de l'homme et des peuples	51
Conseil de l'Europe	53
Structure du Conseil de l'Europe	54
La Charte sociale européenne et le Comité européen des droits sociaux	55
La Convention européenne des droits de l'homme	56
La Cour européenne des droits de l'homme	57
Commissaire aux droits de l'homme	58
Les institutions de l'Union européenne	59
La Charte des Droits fondamentaux de l'Union européenne	60
La Cour de justice de l'Union européenne (CJUE)	61
Organisation des États Américains (OEA)	63
Structure de l'OEA	64
La Déclaration américaine des droits et devoirs de l'homme	65
La Convention américaine relative aux droits de l'homme	65
Traités interaméricains sur les droits humains	65
La Cour interaméricaine des droits de l'homme (Cour IDH)	66
La Commission interaméricaine des droits de l'homme (CIDH)	66
Les organes des droits humains en Asie	69
L'Association des nations de l'Asie du Sud-Est (ASEAN)	70
La Déclaration des droits humains de l'ASEAN	70
La Commission intergouvernementale des droits de l'homme de l'ASEAN (CIDHA)	71
L'Association sud-asiatique pour la coopération régionale (SAARC)	71
Annexes	73
Annexe 1 : Principes généraux de soumission des plaintes	74
Annexe 2 : Adresses utiles	75
Annexe 3 : Liens web vers les conventions internationales pertinentes	77
Conventions fondamentales de l'OIT	77
<i>Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail</i>	
<i>Convention n° 87 de l'OIT : Liberté syndicale et protection du droit syndical</i>	
<i>Convention n° 98 de l'OIT : Droit d'organisation et de négociation</i>	
<i>Convention n° 29 de l'OIT : Travail forcé ou obligatoire</i>	
<i>Convention n° 105 de l'OIT : Abolition du travail forcé</i>	
<i>Convention n° 138 de l'OIT : Âge minimum pour l'accès à l'emploi</i>	
<i>Convention n° 182 de l'OIT : Interdiction et action immédiate pour l'élimination des pires formes de travail des enfants</i>	
<i>Convention n° 100 de l'OIT : Égalité de rémunération entre la main-d'œuvre masculine et la main-d'œuvre féminine pour un travail de valeur égale</i>	
<i>Convention n° 111 de l'OIT : Discrimination en matière d'emploi et de profession</i>	
<i>Convention n° 155 de l'OIT sur la sécurité et la santé des travailleurs</i>	
<i>Convention n° 187 de l'OIT sur le cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail</i>	



Recommandations sur le personnel enseignant	77
<i>Recommandation OIT/UNESCO sur la condition du personnel enseignant (1966)</i>	
<i>Recommandation de l'UNESCO sur la condition du personnel enseignant de l'enseignement supérieur (1997)</i>	
Conventions des Nations Unies	77
<i>Déclaration universelle des droits de l'homme</i>	
<i>Pacte international relatif aux droits civils et politiques</i>	
<i>Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels</i>	
<i>Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes</i>	
<i>Convention des Nations Unies relative aux droits de l'enfant</i>	
Instruments régionaux relatifs aux droits de l'homme	77
<i>Charte africaine des droits de l'homme et des peuples (Charte de Banjul)</i>	
<i>Charte sociale européenne</i>	
<i>Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales</i>	
<i>Convention américaine relative aux droits de l'homme</i>	
<i>Charte de l'Association des nations de l'Asie du Sud-Est</i>	
<i>Déclaration des droits de l'homme de l'ASEAN</i>	
Annexe 4 : GLOSSAIRE	78



Liste d'abréviations

ACHPR	Bureau des activités pour les travailleurs de l'OIT
AHRD	Déclaration des droits humains de l'ASEAN
AI	Amnesty International
ASACR	Association sud-asiatique pour la coopération régionale
ASEAN	Association des Nations de l'Asie du Sud-Est
BIT	Bureau International du Travail
CADHP	Commission africaine des droits de l'homme et des peuples
CAN	Commission de l'application des normes de la Conférence
CCT	Comité contre la torture
CDH	Conseil des droits de l'homme / Commission des droits de l'homme
CDPH	Comité des droits des personnes handicapées
CEACR	Commission d'experts de l'OIT pour l'application des conventions et recommandations
CEART	Comité conjoint OIT/UNESCO d'experts sur l'application des recommandations concernant la condition du personnel enseignant
CED	Comité des disparitions forcées
CEDAW	Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes
CEDH	Convention européenne des droits de l'homme
CEDS	Comité européen des droits sociaux
CERD	Comité pour l'élimination de la discrimination raciale
CES	Confédération européenne des syndicats
CESCR	Comité des droits économiques, sociaux et culturels
CGU	Conseil des Syndicats mondiaux (Global Unions)
CIDH	Commission interaméricaine des droits de l'homme
CIDHA	Commission intergouvernementale des droits humains de l'ASEAN
CIJ	Cour internationale de Justice
CLS	Comité de la liberté syndicale
ComDH	Comité des droits de l'homme
Cour IDH	Cour interaméricaine des droits humains
CPI	Cour pénale internationale
CRDE	Convention des Nations Unies relative aux droits de l'enfant
CrEDH	Cour européenne des droits de l'homme
CES	Confédération européenne des syndicats
CSI	Confédération syndicale internationale
CTM	Comité des travailleurs migrants
CTMD	Division des mécanismes relevant du Conseil des droits de l'homme et des instruments relatifs aux droits de l'homme
DUDH	Déclaration universelle des droits de l'homme



EDH	Éducation aux droits humains
FIDH	Fédération internationale pour les droits humains
FOTCD	Division des opérations sur le terrain et de la coopération technique
HCDH	Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme
HRW	Human Rights Watch
ICTUR	Centre international pour les droits syndicaux
IE	Internationale de l'Éducation
NIT	Normes internationales du travail
OEA	Organisation des États Américains
OIT	Organisation internationale du Travail
ONG	Organisation non gouvernementale
PIDCP	Pacte international relatif aux droits civils et politiques
PIDESC	Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels
SAARC	Association sud-asiatique pour la coopération régionale
TESPRDD	Division des activités thématiques, des procédures spéciales et du droit au développement
UA	Union africaine
UE	Union européenne
UNESCO	Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture
UPR	Examen périodique universel



Avant-propos



Education International
Internationale de l'Éducation
Internacional de la Educación
Bildungsinternationale



Avant-propos

Les droits syndicaux font partie intégrante des droits humains et sont essentiels à la démocratie. L'histoire syndicale montre que des syndicats forts et indépendants sont indispensables à des démocraties solides et participatives.

Les droits syndicaux occupent une place privilégiée dans l'arsenal des droits humains. Ce sont des « droits habilitants », en référence au fait que le respect de ces droits conduit à la réalisation d'autres droits. La liberté syndicale, ou plus généralement la liberté syndicale.

La liberté syndicale, le dialogue social et la négociation collective ne sont pas seulement des outils permettant aux travailleur·euse·s d'obtenir justice, de voir leur dignité reconnue et de progresser dans le sens de leurs intérêts. Les syndicats sont des institutions et des écoles de démocratie.

Les droits syndicaux représentent en outre un instrument essentiel afin de construire des sociétés plus justes et plus égales fondées sur la justice sociale et économique.

Du Myanmar au Bélarus, en passant par Eswatini et Hong Kong, les syndicalistes sont aux avant-postes de la lutte contre la dictature. Toutefois, les régimes autoritaires ne se limitent pas aux dictatures.

Des dirigeants autoritaires élus et leurs partisans populistes tentent de détruire des démocraties bien établies. C'est ce que l'on observe en Hongrie, en Turquie, en Tunisie, aux Philippines, en Thaïlande ou encore en Inde. Certains syndicats, comme en Ukraine, doivent défendre la démocratie en résistant à l'agression étrangère.

Dans nombre de pays démocratiques pourtant non engagés sur la voie de l'autoritarisme, les syndicats voient leur espace d'organisation et de négociation reculer. Cette tendance inclut des restrictions au droit de grève, une limitation de la portée des négociations, ainsi que des contrats de travail et formes d'emploi précaires.

Les droits syndicaux occupent une place privilégiée dans le vaste ensemble des droits humains. Ce sont des « droits habilitants », en référence au fait que le respect de ces droits conduit à la réalisation d'autres droits. La liberté syndicale, ou plus généralement la liberté d'association, permet aux citoyen·ne·s de former des partis politiques et d'autres organisations de la société civile. Les droits syndicaux permettent aux éducateurs et éducatrices de défendre un autre droit fondamental: le droit à l'éducation. De plus en plus, les syndicats exercent leurs droits, notamment le droit de grève, afin de défendre le droit à l'éducation de chacun en luttant au nom de la profession enseignante.



L'éducation devrait permettre aux jeunes de raisonner, de développer un esprit critique, d'argumenter de manière civile et d'agir en tant que citoyens engagés. Pourtant, le droit à l'éducation est attaqué par le gouvernement dans des pays tels que l'Afghanistan, Hong Kong et la Russie, où l'accès limité et l'endoctrinement menacent une éducation de qualité pour tous et toutes. L'éducation est également devenue la cible d'acteurs non étatiques, y compris ceux qui attaquent le concept de démocratie.

Dans des démocraties comme les États-Unis, des livres sont bannis des bibliothèques scolaires et ce qui peut et ne peut pas être enseigné est déterminé par les politiciens plutôt que par le jugement professionnel des enseignants. En Hongrie et en Pologne, des lois ont été votées pour interdire toute référence à l'homosexualité dans les programmes scolaires. Ces tendances dangereuses nuisent à l'avenir des élèves et encouragent le retrait de la profession.

La pandémie COVID a exacerbé et approfondi les tendances déjà observées jusque-là en matière d'inégalité, de discrimination, de polarisation et même de violence. Le phénomène de la violence à l'égard des femmes, dont la réalité dépassait déjà les statistiques officielles, s'est considérablement aggravé lors de la crise sanitaire.

Cette réalité a joué en faveur de l'adoption, en 2019, de la convention 190 de l'Organisation Internationale du Travail (OIT) sur la violence et le harcèlement sur le lieu de travail. Cet instrument va au-delà de la seule protection des travailleurs et travailleuses contre les abus commis par les employeurs et couvre les autres personnes du monde du travail, y compris les tiers.

La capacité des travailleur·euse·s d'exercer leurs droits humains à s'organiser et à négocier détermine s'ils et elles peuvent se faire entendre par l'intermédiaire de leurs syndicats ou s'ils doivent se soumettre à l'arbitraire de leur employeur.

La lutte pour la représentation et la négociation est un combat qui exige souvent du courage, et qui se mène parfois en solitaire. Pourtant, ce combat à l'échelon local et national n'est pas enraciné dans les seules lois et traditions nationales. Les normes universelles du travail de l'OIT définissent les droits syndicaux et les séries de décisions qui interprètent leur signification.

Le présent manuel entend garantir aux organisations l'accès à ces informations pertinentes et ainsi permettre aux syndicats de défendre leur cause en se fondant sur les droits fondamentaux.

Bien que l'OIT soit le principal organe traitant des droits syndicaux, d'autres conventions des Nations Unies et organismes régionaux édictent des normes sur des droits qui peuvent être utilisées par les syndicats de l'éducation.



Le manuel explique également les modalités de dépôt des plaintes ainsi que le fonctionnement des mécanismes de contrôle. Les normes internationales peuvent constituer des éléments décisifs dans les stratégies visant à protéger les droits et à créer un environnement propice à la syndicalisation et la négociation.

L'Internationale de l'Éducation se tient disponible pour tout complément d'information souhaité et pour accompagner les organisations membres dans le cadre de l'élaboration des plaintes. Toutes ces procédures doivent faire l'objet d'une préparation minutieuse. La présentation d'arguments complets, exacts et bien documentés peut être décisive en vue de provoquer des décisions favorables.

J'espère que les syndicats de l'éducation trouveront ce manuel utile afin d'appuyer les stratégies syndicales, renforcer la protection des droits humains et soutenir la démocratie.

Le manuel est conçu pour aider à résoudre les conflits lorsque les droits sont compromis, mais les efforts engagés en vue de faire respecter ces droits permettent également d'édifier des sociétés plus justes. La véritable mise en œuvre des normes internationales du travail, et des droits qu'elles représentent, fait partie d'une lutte collective qui contribue à la mondialisation de la justice sociale.

David Edwards
Secrétaire général,
Internationale de l'Éducation



Introduction



Education International
Internationale de l'Éducation
Internacional de la Educación
Bildungsinternationale



Introduction

En quoi consiste ce manuel

Les droits syndicaux sont des droits humains et, en tant que tels, ils sont protégés par les traités internationaux relatifs aux droits humains. La Déclaration universelle des droits de l'homme, le Pacte international relatif aux droits civils et politiques et le Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels reconnaissent les droits à la liberté syndicale et de réunion. Les deux pactes renvoient à la protection des droits énoncés dans la convention 87 de l'Organisation internationale du Travail (OIT) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical (1948). En ratifiant les instruments internationaux et régionaux, les États garantissent l'exercice des droits syndicaux et reconnaissent la contribution d'un mouvement syndical indépendant et fort à la démocratie et au développement.

Ce manuel propose aux syndicats de les aider à représenter les personnels de l'éducation et soumettre des plaintes à des organismes internationaux et régionaux face à des États qui leur barrent la route pour les empêcher d'agir au nom de leurs membres et s'emploient à violer leurs droits.

Le manuel propose aux affiliés des informations basiques concernant leurs droits ; les mécanismes internationaux et régionaux disponibles pour faire pression sur les États en vue de garantir l'exercice des droits ; et le rôle de l'Internationale de l'Éducation (IE) à la fois en vue de soutenir les actions de ses membres et en tant que principal défenseur des droits des personnels de l'éducation à l'échelon international.

Les objectifs de l'Internationale de l'Éducation

L'IE est une fédération syndicale mondiale qui représente 32 millions d'enseignant·e·s et de travailleur·euse·s de l'éducation, de



l'enseignement préscolaire à l'enseignement supérieur. Elle compte 390 organisations membres opérant dans 180 pays et territoires. Parmi ses principaux objectifs :

Objectifs éducatifs et sociaux

- promouvoir le droit à l'éducation pour tous et toutes, sans discrimination d'aucune sorte, au travers de systèmes éducatifs et d'établissements universitaires et culturels de qualité, financés et gérés par le secteur public, ayant pour finalité le développement démocratique, social, culturel et économique de la société et la préparation de tous les enfants à une citoyenneté active et responsable ;
- promouvoir les droits des enfants et lutter contre le travail des enfants ;
- rechercher les conditions politiques, sociales et économiques nécessaires à la réalisation du droit à l'éducation ;
- promouvoir l'éducation pour protéger la paix, la démocratie, la justice sociale, l'égalité et le respect de la dignité humaine ;
- lutter contre toutes les formes de discrimination dans l'éducation et dans la société fondée sur le genre, l'état civil, l'orientation sexuelle, l'âge, la religion, les convictions politiques, le statut social ou économique, le handicap, la race, la nationalité ou encore l'origine nationale ou le statut de migrant.

Objectifs professionnels

- promouvoir des conditions de travail et d'emploi décentes pour les enseignant·e·s et les travailleur·euse·s de l'éducation et promouvoir leur statut professionnel en général, en apportant un soutien aux organisations membres ;
- promouvoir l'autonomie professionnelle et la liberté académique des enseignant·e·s et travailleur·euse·s de l'éducation et le droit pour leurs organisations de participer à la formulation et à la mise en œuvre des politiques éducatives ;

- mettre en place la solidarité et la coopération réciproque entre les organisations membres ;
- promouvoir le développement d'organisations d'enseignant·e·s et de travailleur·euse·s de l'éducation qui soient indépendantes, représentatives et démocratiques, plus particulièrement dans les pays où les conditions politiques, sociales, économiques ou autres empêchent la pleine jouissance des droits humains et syndicaux, ou dans les pays où le niveau des conditions de vie et de travail des personnels ainsi que des services éducatifs est peu élevé.

Objectifs syndicaux liés à l'organisation

- promouvoir la pleine jouissance des droits syndicaux des travailleur·euse·s en général et des enseignant·e·s et travailleur·euse·s de l'éducation en particulier, y compris la liberté syndicale, le droit de négocier collectivement et le droit de grève ;
- promouvoir l'unité de tous les syndicats indépendants et démocratiques dans le secteur de l'éducation ainsi que la coopération avec des syndicats dans d'autres secteurs, contribuant par là même au renforcement du mouvement syndical international ;
- promouvoir la ratification et la mise en œuvre effective des normes fondamentales du travail de l'OIT.¹

Défendre et promouvoir les droits syndicaux des syndicats de l'éducation : le travail de l'Internationale de l'Éducation

Adopté en 2015 par le 7^e Congrès mondial de l'IE, le document politique de l'IE sur les droits humains et syndicaux reflète les

¹ Voir l'annexe pour la liste complète et les liens vers les textes des conventions fondamentales de l'OIT



valeurs et les principes qui guident l'IE et ses affiliés dans la défense et la promotion des droits individuels et collectifs et fournit un cadre d'action.

L'IE fournit une formation et un soutien à ses organisations membres afin de les aider à connaître leurs droits, plaider pour la promotion des droits en faisant pression pour la ratification des instruments internationaux relatifs aux droits humains et des conventions du travail et assurer la pleine mise en œuvre de ces droits.

Lorsque les organisations membres se trouvent confrontées à des violations de leurs droits syndicaux, l'objectif prioritaire de l'IE consiste à renforcer ou rétablir le dialogue social. En apportant un soutien international à ses organisations membres et en pointant du doigt un pays, l'IE peut aider les autorités et les syndicats à dialoguer. L'IE aide également les organisations membres à créer des réseaux d'échange d'information et de soutien mutuel.

En cas d'échec du dialogue avec les autorités, l'IE apporte un soutien à ses affiliés au moyen de lettres de protestation, d'appels d'action urgente, de missions de solidarité ou d'investigation, de rencontres avec les ambassades et, selon les besoins, de plaintes auprès d'organisations intergouvernementales telles que l'Organisation internationale du Travail (OIT) ; le Comité conjoint d'experts UNESCO-OIT sur l'application des Recommandations concernant la condition du personnel enseignant (CEART), le Conseil de l'Europe et d'autres organisations.

L'IE suit également un nombre restreint de pays en proie à des violations anciennes ou systémiques des droits syndicaux vis-à-vis desquels elle s'est engagée à assurer un plaidoyer stratégique et un soutien organisationnel en suivant un calendrier précis.

L'IE travaille également avec le Bureau des activités pour les travailleurs de l'OIT (ACTRAV), avec la Confédération syndicale internationale (CSI) et le Conseil

des syndicats mondiaux (CGU) ainsi que d'autres fédérations syndicales internationales, de même qu'un large éventail d'organisations syndicales et de défense des droits humains, à l'instar d'Amnesty International, de Human Rights Watch, de la Fédération internationale pour les droits humains (FIDH), de LabourStart, du Centre international pour les droits syndicaux (ICTUR), de Front Line Defenders, et d'autres.

Les mécanismes de contrôle internationaux

Des mécanismes de contrôle internationaux existent afin d'obliger les pays à rendre des comptes lorsqu'ils ne respectent pas les droits humains garantis par les instruments internationaux et régionaux dont ils sont signataires. Les traités internationaux priment sur le droit national, et dans la plupart des pays, une loi ou des lois spécifiques sont nécessaires pour transposer un traité international en droit interne afin de lui donner force de loi nationale.

Les procédures internationales de traitement des plaintes sont souvent chronophages et fastidieuses car elles impliquent des consultations avec l'ensemble des parties, y compris les gouvernements. Elles peuvent toutefois être utilisées à l'avantage des syndicats pour faire pression sur les gouvernements et les amener à respecter leurs engagements internationaux. Les gouvernements veulent éviter d'avoir à répondre de leurs actes devant des organisations internationales, telles que l'OIT, et devoir se justifier face à de graves allégations soulevées par leurs propres citoyens. La tactique qui consiste pour les syndicats à dénoncer publiquement des méfaits se révèle parfois une arme redoutable. Par exemple, lorsqu'une plainte est soumise à l'OIT, la plupart des gouvernements envisagent des réformes visant à garantir les droits syndicaux ; il appartient dès lors aux organisations dépositaires de suivre



la réalisation concrète de ces réformes en engageant un plaidoyer ou une démarche juridique visant à amener les gouvernements à tenir leurs engagements.

Le droit à la liberté syndicale

Tous les travailleurs et travailleuses, à l'exception des forces de police et des forces armées, ont le droit de « s'associer » et de former ou de s'affilier aux organisations de leur choix dans le but de promouvoir leurs intérêts économiques et sociaux communs.

Dans certains pays toutefois, la législation nationale interdit à certaines catégories de travailleur·euse·s de rejoindre des syndicats. Il est parfois interdit aux enseignant·e·s, lorsqu'ils et elles sont fonctionnaires, de former des syndicats et seule la constitution d'associations professionnelles leur est autorisée. Ces interdictions sont contraires aux dispositions de la convention 87 de l'OIT (voir ci-dessous). La Commission d'experts de l'OIT a souligné à maintes reprises que les seules exceptions prévues par la convention 87 concernent les membres des forces de police et des forces armées. En réponse à un rapport soumis par l'IE, la Commission d'experts de l'OIT a insisté sur le fait que « les enseignants du secteur public doivent pouvoir disposer d'un cadre légal qui leur permet d'exercer leur droit de former des syndicats ».

Pourtant, plus de 30 gouvernements n'ont toujours pas ratifié la convention 87², dont le Brésil, la Chine, l'Inde, l'Iran, la Corée du Sud et les États-Unis. Dans d'autres pays, la convention est certes ratifiée mais il est toujours interdit aux enseignant·e·s de la fonction publique de former des syndicats, comme au Cambodge, au Cameroun, en Guinée équatoriale, en Éthiopie, au Lesotho et au Pakistan.

Certains États cherchent à restreindre l'activité des syndicats de l'éducation,

notamment par des mesures de représailles à l'encontre de personnes qui seraient affiliées à l'organisation de leur choix ou en obligeant un·e enseignant·e à adhérer à une association reconnue par l'État. Dans certains pays, la liberté syndicale se heurte à d'autres restrictions. Il s'agit notamment de la complexité des processus d'enregistrement ou du niveau élevé des exigences minimales imposées à l'adhésion. En refusant de leur reconnaître une personnalité juridique, les autorités privent les organisations de travailleur·euse·s de compte bancaire institutionnel ou de s'engager dans des relations contractuelles telles que l'emploi de personnel ou la location de locaux. De cette façon, le refus de leur reconnaître la personnalité juridique compromet le droit à la liberté syndicale. Il existe en effet de nombreuses disparités au niveau des lois nationales. L'OIT soutient fermement que le droit à la personnalité juridique est inhérent au droit à la liberté syndicale.

Le droit à la liberté syndicale englobe également le droit pour les organisations de travailleur·euse·s de s'affilier à des fédérations et confédérations nationales et à ces dernières de rejoindre des organisations internationales. Dans certains pays, les autorités ont restreint le droit de former des fédérations ou des confédérations nationales de syndicats. Dans d'autres cas, les gouvernements ont violé le droit à la liberté syndicale en empêchant les syndicalistes de participer aux réunions syndicales internationales en leur confisquant leurs documents de voyage.

Le droit d'association implique également le droit pour les organisations de travailleur·euse·s d'élaborer leurs propres règlements et statuts, d'élire leurs représentant·e·s, de décider des programmes ou des projets, et d'entreprendre des activités légales et pacifiques. Certaines organisations d'enseignant·e·s sont victimes de la part du gouvernement d'interventions hostiles et d'ingérence dans leur gestion interne. Plusieurs cas ont amené l'OIT à considérer

2 Pour consulter la liste actualisée : https://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=NORMLEXPUB:11310:0::NO::P11310_INSTRUMENT_ID:312232



que l'intervention du gouvernement visant à écarter les dirigeant·e·s syndicaux·ales de leurs fonctions portait gravement atteinte à la liberté d'exercer les droits syndicaux. L'OIT a déclaré en outre que la suspension de la personnalité juridique ou la dissolution arbitraire d'un syndicat devraient faire l'objet d'un recours devant un tribunal judiciaire indépendant et impartial. Également, les modifications apportées au système de prélèvement des cotisations d'adhésion, l'exclusion des locaux du syndicat ou la cessation des subventions gouvernementales pour le détachement de responsables syndicaux sont considérées comme une ingérence hostile dans les affaires internes du syndicat.

Droit à la négociation collective

Le droit à la négociation collective est un droit fondamental accepté par les États du simple fait de leur adhésion à l'OIT et qu'ils ont l'obligation de respecter, de promouvoir et de réaliser de bonne foi. La négociation collective est un droit pour les organisations d'employeu·se·rs et de travailleur·euse·s, quel que soit l'échelon auquel elles opèrent, et ce droit couvre l'ensemble des travailleurs, que ce soit dans le secteur public ou privé. Les seules exceptions concernent les forces armées et la police, ainsi que les fonctionnaires engagés dans l'administration directe de l'État. Le contenu de la négociation collective se rapporte aux conditions de travail et d'emploi mais aussi à la réglementation des relations entre les employeurs, les travailleur·euse·s et leurs organisations respectives. La négociation collective doit être libre et volontaire et respecter le principe de l'autonomie des parties.

Le droit à la négociation collective est énoncé dans la convention de l'OIT sur le droit d'organisation et de négociation collective 1949 (n°98) et défini plus en détail dans la convention de l'OIT sur la négociation collective, 1981 (n°54). La Déclaration de l'OIT relative aux principes

et droits fondamentaux au travail (1998) réaffirme ce droit.

Spécifique au personnel de l'éducation et de l'enseignement supérieur, la Recommandation OIT/UNESCO de 1966 concernant la condition du personnel enseignant, dans son article 83, et la Recommandation de 1997 sur la condition du personnel enseignant de l'enseignement supérieur, dans ses articles 8 et 52, reconnaissent l'importance de la négociation collective.

Droit de rassemblement pacifique

La liberté de réunion est un droit fondamental de la personne qui peut être exercé par des individus et des groupes, des entités juridiques et des sociétés, ainsi que par des associations non enregistrées ou enregistrées, y compris des syndicats, des partis politiques ou des groupes religieux.

Il existe un lien étroit entre la liberté de réunion pacifique et la liberté d'association (ou liberté syndicale, dans le contexte précis des syndicats). La liberté de réunion est essentielle pour les activités normales de nombreuses associations, y compris les syndicats. En outre, ce qui peut commencer comme une mobilisation ou un rassemblement d'individus partageant les mêmes idées peut se transformer en association au fil du temps.

Le droit d'organiser des rassemblements pacifiques ne peut être refusé que pour des raisons de sécurité nationale ou de sûreté publique. En outre, les normes internationales limitent le recours à la force par les autorités, tant pour le contrôle des rassemblements pacifiques que pour les non pacifiques. Les normes internationales exigent que les forces de l'ordre ne fassent usage de la violence qu'en dernier recours, dans une mesure raisonnable et proportionnelle à la menace en question, et de manière à minimiser les dégâts et les dommages pouvant être occasionnés.



Droit de grève

Le droit de grève est essentiel au fonctionnement et aux fonctions d'un syndicat. La Cour européenne des droits de l'homme estime que ce droit est essentiel et que sans lui, tous les autres droits des syndicats seraient illusoires.³

Le droit de grève n'a pas été formulé en termes absolus et peut être soumis à des restrictions. Ainsi les fonctionnaires publics qui fournissent des services essentiels qui, s'ils sont interrompus, risquent de présenter une menace pour la vie, la santé ou la sécurité de la population, ne sont pas autorisés à faire grève. La plupart des pays refusent par exemple d'accorder le droit de grève aux services de pompiers. Toutefois, cette interdiction ne peut pas couvrir l'ensemble de la fonction publique, mais seulement celles et ceux qui fournissent des services essentiels. Dans certains pays, le corps enseignant relève des « services essentiels », où il est interdit aux employés de faire grève. Toutefois, l'OIT a souligné à maintes reprises que l'enseignement n'est pas un service essentiel dont l'interruption mettrait en danger la vie d'autrui et, par conséquent, il ne peut être interdit aux syndicats d'enseignant·e-s d'engager des actions de grève.

Les gouvernements ont utilisé de nombreuses stratégies pour faire obstacle au droit de grève. Plusieurs adoptent, par exemple, la tactique du « remplacement permanent », qui consiste à remplacer les grévistes par de nouveaux employé·e-s, qui pourraient voter la dissolution du syndicat afin de préserver leurs emplois. Ces agissements sont contraires aux lois internationales. Dans certains pays, les procédures d'organisation d'une grève légale sont compliquées et peuvent aller jusqu'à la restriction effective du droit de grève.

En 2012 et 2013, le groupe des employeurs a cherché à contester le droit de grève à la Commission de l'application des normes (CAN) de la Conférence de l'OIT, au motif qu'il n'était pas expressément inscrit dans la convention 87 de l'OIT. Les syndicats ont été contraints à défendre le droit de grève, se référant à une ancienne jurisprudence (remontant aux années 1950) établie par les mécanismes de contrôle de l'OIT et ailleurs.⁴ En février 2015, dans le cadre d'une réunion tripartite, à l'issue d'une journée internationale de protestation organisée par des syndicats du monde entier, le groupe gouvernemental de l'OIT, qui était jusqu'ici apparu divisé sur la question, a reconnu le droit de grève comme étant lié à la liberté syndicale et admis que, sans protection de ce droit de grève, la liberté syndicale ne pouvait être pleinement garantie. La réunion a par la suite décidé de la reconnaissance, par les mandants de l'OIT, du droit de mener des actions collectives.⁵ Des propositions visant à mettre fin à l'impasse ont ensuite été adoptées par le Conseil d'administration du BIT en mars 2015.

Jurisprudence de l'OIT sur la liberté syndicale

L'OIT a recensé des décisions qui définissent la portée de la convention sur la liberté syndicale et les éléments qui constituent un déni de ce droit. Par exemple le fait que « *le droit de réunion, la liberté d'opinion et d'expression et, en particulier, le droit de ne pas être inquiété pour ses opinions et celui de chercher, de recevoir et de répandre, sans considération de frontières, les informations et les idées par quelque moyen d'expression que ce soit, constituent des libertés civiles nécessaires à l'exercice effectif des droits syndicaux* ». L'OIT souligne également que « *les activités syndicales ne sauraient se limiter aux questions strictement professionnelles* ».

3 Voir : Commission européenne pour la démocratie par le droit (Commission de Venise) et Bureau pour les institutions démocratiques et les droits de l'homme (OSCE) : Lignes directrices sur la liberté de réunion pacifique, décembre 2014

4 CSI : The Right to Strike and the ILO : the Legal Foundations, mars 2014, disponible à l'adresse : https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/ituc_final_brief_on_the_right_to_strike.pdf Ce rapport n'existe pas en français

5 https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_346765.pdf



Ainsi, par exemple, lorsqu'un syndicat de l'éducation appelle à manifester en vue d'exiger que le gouvernement investisse davantage dans l'éducation publique, cette activité constitue une activité syndicale légitime.

Les plaintes concernant l'arrestation de dirigeantes et dirigeants syndicaux ou de travailleur·euse·s en raison de leurs activités syndicales peuvent être soumises à l'OIT. Lorsque les réponses des gouvernements se bornent à réfuter les allégations ou à indiquer que les arrestations ont été opérées en raison d'activités subversives, pour des raisons de sécurité intérieure ou pour des infractions pénales de droit commun, l'OIT a toujours eu pour règle de demander aux gouvernements de justifier précisément les arrestations, en particulier au sujet des procédures légales qui ont été entreprises pour permettre de procéder à l'examen des allégations.

Le Comité de la liberté syndicale de l'OIT (CLS) a déclaré que les condamnations de personnes pour des raisons sans rapport avec leurs activités syndicales échappent à sa compétence. Il a par ailleurs souligné que l'OIT examinera toutes les informations disponibles, en particulier le texte du jugement, afin de déterminer si l'affaire relève effectivement du droit pénal ou si l'arrestation est la conséquence des activités syndicales légitimes de la personne.

En ce qui concerne l'enregistrement des organisations de travailleur·euse·s, l'OIT a conclu que si un nombre minimum d'affiliés est requis, ce seuil doit être maintenu à un niveau bas et l'examen des demandes ne doit pas être reporté outre mesure. L'OIT a déclaré que l'enregistrement ne devrait pas être un pouvoir discrétionnaire des autorités gouvernementales et que la législation interdisant l'existence de plus d'un syndicat au sein d'une même entreprise ou d'un même secteur ou territoire est incompatible avec le droit à la liberté syndicale.

En principe, la dissolution d'une organisation de travailleur·euse·s ne peut avoir lieu que par décision souveraine de ses membres.

Néanmoins, l'OIT reconnaît qu'un syndicat peut être dissout suite à une décision judiciaire. Toutefois, si le gouvernement décide, sans passer par la voie judiciaire, de désenregistrer un syndicat de l'éducation, le CLS considère alors qu'il s'agit d'une violation du droit à la liberté syndicale tel que défini par la convention 87 de l'OIT. Le Comité déclare également que les négociations ne doivent pas être menées au nom des organisations de travailleur·euse·s par des représentant·e·s nommé·e·s par ou travaillant pour le compte des employeurs ou du gouvernement.

Plusieurs gouvernements ont également tenté de limiter l'octroi de financements aux associations, et en particulier lorsqu'ils proviennent de l'étranger. En ce qui concerne les syndicats, l'OIT a déclaré que les lois exigeant une autorisation officielle pour les financements en provenance de l'étranger sont susceptibles d'être incompatibles avec la convention de l'OIT 87.

Comme précédemment mentionné, l'OIT a souligné que le droit de grève et le droit d'organiser des réunions syndicales constituent des éléments essentiels des droits syndicaux.

L'OIT considère également qu'un nouveau gouvernement demeure responsable des mesures nécessaires concernant les allégations de faits ou d'événements qui se sont produits sous le gouvernement précédent. Le nouveau gouvernement doit tout mettre en œuvre pour remédier aux conséquences des questions en litige dans le cadre de la plainte.

Comment utiliser ce manuel

Ce manuel apprend aux syndicats de l'éducation à soumettre une plainte pour violation des droits syndicaux et humains aux divers mécanismes de contrôle internationaux. Les syndicats de l'éducation peuvent soumettre des allégations directement, de leur propre initiative.



Toutefois, pour une plus grande efficacité, il est fortement recommandé que le syndicat contacte l'IE en amont.

L'IE peut en effet apporter son aide en procédant à une évaluation de la plainte, en indiquant toute information complémentaire qui serait nécessaire et en soutenant la rédaction d'une plainte convaincante. L'IE peut également recommander les mécanismes à aborder, dans quel ordre, et quelles questions soulever en particulier dans chaque soumission.

L'IE peut aussi s'associer à la plainte, un appui susceptible de conférer une plus grande légitimité. En outre, l'IE peut également solliciter l'approbation de la CSI ou, le cas échéant, d'autres fédérations syndicales internationales.

Les syndicats de l'éducation peuvent transmettre une plainte à différents comités/commissions des Nations Unies ou à organe intergouvernemental régional. Il peut aussi communiquer des informations aux Rapporteurs et rapporteuses spéciaux des Nations Unies, notamment les rapporteurs et rapporteuses spéciales sur le droit de réunion pacifique et d'association ; le droit à l'éducation ; la torture et autres peines ou traitements cruels, inhumains ou dégradants ; les exécutions extrajudiciaires, sommaires ou arbitraires ; les formes contemporaines de racisme, de discrimination raciale, de xénophobie et de l'intolérance associée ; les questions relatives aux minorités ; les droits des peuples autochtones ; les droits humains des personnes déplacées dans leur propre pays ; les droits humains des migrants ; la violence contre les femmes. Ainsi que les rapporteurs et rapporteuses spéciales pour certains pays.

Il est toujours utile de tenir l'IE informée et au fait des derniers développements de sorte qu'elle puisse contribuer à la soumission de renseignements supplémentaires concernant le cas. En outre, l'IE peut alors répondre en connaissance de cause si un organisme de contrôle s'enquiert d'autres références ou d'informations de fond.





L'Organisation internationale du Travail (OIT)



Education International
Internationale de l'Éducation
Internacional de la Educación
Bildungsinternationale



L'Organisation internationale du Travail (OIT)

L'OIT est une agence spécialisée des Nations Unies, qui œuvre dans le monde du travail. Elle définit des normes internationales du travail, promeut les droits au travail et l'emploi décent, améliore la protection sociale et renforce le dialogue sur les questions liées au travail. Elle est la seule organisation internationale tripartite, où travailleurs et employeurs échangent sur un pied d'égalité avec les gouvernements. Elle a été créée en 1919 par le Traité de Versailles en tant qu'agence affiliée de la Société des Nations à Genève. Après la création des Nations Unies en 1946, l'OIT est devenue l'institution spécialisée des Nations Unies chargée de promouvoir la justice sociale et les droits humains et du travail reconnus au niveau international. En 2022, elle comptait 187 États membres.⁶

En intégrant l'OIT, tous les États membres acceptent les principes et les droits proclamés dans sa Constitution. En 1944, la Conférence de l'OIT a adopté la Déclaration de Philadelphie, réaffirmant les buts et objectifs fondamentaux de l'OIT. La Déclaration affirme que le travail n'est pas une marchandise et que la liberté d'expression et d'association est une condition indispensable d'un progrès soutenu.

Adoptée en 1998 et modifiée en 2022, la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail exprime l'engagement des gouvernements ainsi que des organisations d'employeurs et de travailleur·euse·s à défendre les valeurs humaines fondamentales – des valeurs essentielles à notre vie sociale et économique. Elle affirme les obligations et les engagements inhérents à l'adhésion à l'OIT, à savoir :

- liberté syndicale et reconnaissance effective du droit de négociation collective
- élimination de toutes les formes de travail forcé ou obligatoire
- abolition effective du travail des enfants

⁶ Pour accéder à la liste des États membres : <https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/how-the-ilo-works/member-states/lang--fr/index.htm>



- élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession ; et
- santé et sécurité du milieu de travail

Structure de l'OIT

Au sein du système des Nations Unies, la structure tripartite de l'OIT est unique. Les trois mandants, les représentant·e·s des gouvernements et ceux·elles des organisations de travailleur·euse·s et d'employeurs, sont membres de ses organes directeurs. A la Conférence internationale du Travail (CIT) annuelle, chaque pays membre envoie deux délégué·e·s gouvernementaux·ales, un·e délégué·e représentant les travailleur·euse·s et un·e délégué·e représentant les employeur·se·s. Il élit le Conseil d'administration tripartite, un organe exécutif qui se réunit trois fois par an pour prendre des décisions relatives à la politique de l'OIT, décider de l'ordre du jour de la CIT et adopter le projet de programme et de budget de l'organisation qui est soumis à la CIT. Le Conseil d'administration élit le ou la Directeur·rice général·e pour un mandat de cinq ans à la tête du secrétariat, que l'on nomme le Bureau international du Travail et qui met en œuvre les politiques et programmes convenus.

Le rôle des organisations de travailleurs et d'employeurs

Les organisations représentant les travailleur·euse·s et les employeur·se·s jouent un rôle essentiel dans le système d'élaboration des normes. Elles participent à la recommandation et à la sélection de sujets, à la discussion et à la rédaction des textes des nouvelles normes de l'OIT et au vote pour déterminer si la CIT adopte ou non une nouvelle norme. Si une convention (ou un protocole) est adoptée, à l'instar de la convention 190 sur la violence et le harcèlement en 2019, les employeurs et les travailleurs peuvent encourager leur gouvernement à la ratifier. Si un

pays ratifie la convention/le protocole, le gouvernement doit régulièrement faire rapport à l'OIT de leur application dans la loi et la pratique. Les rapports du gouvernement doivent aussi être soumis pour révision aux syndicats et organisations d'employeurs du pays. Les syndicats et organisations d'employeurs peuvent également fournir des informations utiles directement à l'OIT et, sur demande, commenter des conventions ou recommandations non ratifiées.

Les organisations de travailleur·euse·s et d'employeurs peuvent :

- soumettre des informations concernant les conventions et recommandations non ratifiées ;
- contribuer au processus d'élaboration des normes ;
- soumettre des plaintes au Comité de la liberté syndicale du BIT (CLS) ;
- soumettre des observations à l'endroit de la Commission d'experts de l'OIT pour l'application des conventions et recommandations (CEACR) concernant l'application des conventions ratifiées ;
- initier des procédures pour violation des conventions de l'OIT conformément à l'article 24 de la Constitution de l'OIT ;

Les représentants et représentantes des travailleurs et des employeurs à la conférence annuelle (CIT) peuvent :

- demander à prendre la parole lors de la Commission de l'application des normes de la Conférence de l'OIT ;
- déposer des plaintes contre un État membre en vertu de l'article 26 de la Constitution de l'OIT.

Normes internationales du travail

La conférence de l'OIT adopte des « conventions », des « protocoles » et des « recommandations ». Les conventions



de l'OIT sont des traités internationaux, sujets à ratification volontaire par les États membres de l'OIT. Les protocoles sont liés à une convention de l'OIT et modifient ou complètent certaines dispositions de sorte que la convention conserve sa pertinence. Les recommandations sont des instruments non contraignants esquissant des lignes de conduite sur des sujets couverts par une convention ou un protocole. Ces trois instruments font partie du droit international et ont vocation à établir des normes internationales relatives aux conditions et pratiques de travail dans le monde.

En octobre 2021, l'OIT avait adopté 190 conventions, 206 recommandations et 6 protocoles couvrant un large éventail de sujets. Une majorité des deux-tiers des votes des délégué·e·s présent·e·s lors de la CIT est nécessaire à l'adoption d'une convention, d'un protocole ou d'une recommandation. Chaque convention (ou protocole) adoptée est communiquée à tous les États membres de l'OIT pour ratification, à savoir le consentement de l'autorité législative. Les États membres s'engagent à transposer la convention en droit interne dans un délai de 18 mois à compter de sa ratification. Ils doivent faire rapport à l'OIT, dans un délai de deux ans, sur l'état de la ratification d'une nouvelle convention. Les protocoles ne peuvent être ratifiés que si la convention connexe a été ratifiée. Chaque recommandation est également communiquée à l'ensemble des États membres en vue de lui faire porter effet sous forme de loi nationale.

En vertu de l'article 22 de la Constitution de l'OIT, les États membres sont tenus de remettre des rapports réguliers sur les mesures qu'ils ont prises pour mettre en œuvre les conventions et protocoles ratifiés. Si l'État membre décide de ne pas ratifier, il est tenu de faire rapport sur l'état de sa législation et sur la pratique en vigueur dans la matière traitée par la convention, décrivant les difficultés faisant obstacle ou retardant la ratification de la convention.

Conventions fondamentales

En 1995, le Conseil d'administration du BIT a convenu de la nécessité de considérer certaines conventions comme « fondamentales » et d'en promouvoir et respecter les principes, quel que soit le niveau de développement de l'État membre concerné, ouvrant ainsi la voie à la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail (1998). En juin 2022, la Conférence internationale du travail a modifié cette Déclaration en ajoutant le principe de santé et sécurité du milieu de travail au rang de cinquième principe et droit. La pandémie de COVID-19 a démontré à quel point la santé et la sécurité sur le lieu de travail sont inextricablement liées à la qualité de l'air, de l'eau et au maintien d'un environnement sain. Le principe de santé et sécurité sur le lieu de travail s'avère être un élément essentiel de la réponse à la pandémie ainsi que du redressement à long terme.

En adhérant à la Constitution de l'OIT, les pays membres s'engagent à respecter les principes et droits fondamentaux au travail. La prise en compte de la santé et la sécurité du milieu de travail reconnaît un principe constitutionnel existant que les États membres et l'Organisation elle-même se doivent de promouvoir.

Les dix conventions fondamentales sont les suivantes :

C87 Convention sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948

Les travailleurs et employeurs ont le droit, sans autorisation préalable, de constituer des organisations de leur choix, ainsi que celui de s'affilier à ces organisations. Ces organisations ont le droit d'élaborer leurs statuts et règlements administratifs, d'élire librement leurs représentant·e·s, d'organiser leur gestion et leur activité, et de formuler leur programme d'action. Les autorités publiques doivent s'abstenir de toute intervention



dans la gestion de leurs affaires internes. Les organisations de travailleur·euse·s et d'employeurs ont le droit de constituer des fédérations et des confédérations ainsi que celui de s'y affilier, lesquelles peuvent à leur tour adhérer à des organisations internationales. Tous les membres de l'OIT doivent prendre les mesures appropriées en vue d'assurer aux travailleur·euse·s et aux employeurs le libre exercice du droit syndical.

C98 Convention sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949

Tous les travailleur·euse·s doivent « bénéficier d'une protection adéquate contre tout acte de discrimination tendant à porter atteinte à la liberté syndicale en matière d'emploi ». La protection s'applique aux actes ayant pour but de subordonner l'emploi à la condition de ne pas s'affilier à un syndicat ou de quitter un syndicat ou de « licencier un travailleur ou lui porter préjudice par tout autre moyen, 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 ». La protection s'applique également contre « tous actes d'ingérence [par quiconque] (...), dans leur formation, leur fonctionnement et leur administration ».

Le droit de négociation collective des conditions de travail constitue un élément essentiel de la liberté d'association. Les syndicats ont le droit, à travers la négociation collective, de chercher à améliorer les conditions d'emploi de celles et ceux qu'ils représentent. Le personnel de la fonction publique doit également jouir des droits de négociation collective. En cas de différends, la priorité devrait être accordée à la recherche d'une solution négociée par le biais de la négociation collective. Les employeurs et les syndicats doivent négocier de bonne foi et s'efforcer de parvenir à un accord.

C29 Convention sur le travail forcé, 1930

Le travail forcé ou obligatoire est interdit. Le terme travail forcé ou obligatoire désigne « tout travail ou service exigé d'un individu sous la menace d'une peine quelconque et pour lequel ledit individu ne s'est pas offert de plein gré ». La convention ne porte pas sur :

- tout travail ou service exigé en vertu des lois sur le service militaire obligatoire et affecté à des travaux d'un caractère purement militaire ;
- tout travail ou service faisant partie des obligations civiques normales des citoyens ;
- tout travail ou service exigé d'un individu comme conséquence d'une condamnation prononcée par une décision judiciaire (à la condition que ce travail ou service soit exécuté sous la surveillance et le contrôle des autorités publiques et que ledit individu ne soit pas concédé ou mis à la disposition de particuliers, compagnies ou personnes morales privées) ;
- tout travail ou service exigé dans les cas de force majeure (par ex. tremblements de terre, épidémies, inondations) ; et
- les services communautaires mineurs exécutés par les membres de la communauté dans l'intérêt direct de celle-ci.

Le Protocole de 2014 relatif à la convention sur le travail forcé est un instrument juridiquement contraignant qui vise à faire progresser les mesures de prévention, de protection et d'indemnisation et à intensifier les efforts visant à éliminer les formes contemporaines d'esclavage.

C105 Convention sur l'abolition du travail forcé, 1957

Tout pays qui ratifie cette convention s'engage à « supprimer le travail forcé ou obligatoire et à n'y recourir sous



aucune forme en tant que :

- mesure de coercition ou d'éducation politique ou en tant que sanction à l'égard de personnes qui ont ou expriment certaines opinions politiques ou manifestent leur opposition idéologique à l'ordre politique, social ou économique établi ;
- méthode de mobilisation et d'utilisation de la main-d'œuvre à des fins de développement économique ;
- mesure de discipline du travail ;
- punition pour avoir participé à des grèves ; et
- mesure de discrimination raciale, sociale, nationale ou religieuse. »

C138 Convention sur l'âge minimum d'admission à l'emploi, 1973

Chaque signataire « s'engage à poursuivre une politique nationale visant à assurer l'abolition effective du travail des enfants et à élever progressivement l'âge minimum d'admission à l'emploi ou au travail à un niveau permettant aux adolescents d'atteindre le plus complet développement physique et mental ». La convention fixe l'âge minimum général d'admission à l'emploi ou au travail à 15 ans (13 ans pour les travaux légers) et l'âge minimum pour les travaux dangereux à 18 ans (16 ans dans certaines conditions strictement définies). Elle prévoit la possibilité de fixer initialement l'âge minimum général à 14 ans (12 ans pour les travaux légers) lorsque l'économie et les installations éducatives du pays ne sont pas suffisamment développées.

Selon de nouvelles estimations mondiales de l'OIT et de l'UNESCO réalisées en 2020, le nombre d'enfants travailleurs a atteint les 160 millions à travers le monde – soit 8,4 millions d'enfants supplémentaires au cours des quatre dernières années – et plusieurs millions d'autres à risque en raison des retombées de la pandémie.

C182 Convention sur les pires formes de travail des enfants, 1999

Elle contient des mesures interdisant et éliminant les pires formes de travail des enfants, telles que l'esclavage, la vente et la traite des enfants, la prostitution, la servitude pour dettes et le servage, le recrutement forcé des enfants en vue de leur utilisation dans des conflits armés, ainsi que les travaux « qui sont susceptibles de nuire à la santé, à la sécurité ou à la moralité de l'enfant ». La convention s'applique « à l'ensemble des personnes de moins de 18 ans ».

C100 Convention sur l'égalité de rémunération, 1951

Cette convention prescrit l'application à tous les travailleurs du principe de l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes pour un travail de valeur égale, sans discrimination fondée sur le genre ou sur tout autre motif. Dans ce contexte, la rémunération inclut le salaire et les avantages supplémentaires.

C111 Convention concernant la discrimination (emploi et profession), 1958

Tout membre ayant ratifié la convention « s'engage à formuler et à appliquer une politique nationale visant à promouvoir, par des méthodes adaptées aux circonstances et aux usages nationaux, l'égalité de chances et de traitement en matière d'emploi et de profession, afin d'éliminer toute discrimination en cette matière ».

C155 Convention sur la sécurité et la santé au travail, 1981

Bien que certaines améliorations soient apportées, de nouveaux risques professionnels émergent dans le sillage des innovations technologiques ou des changements organisationnels. Les dangers physiques peuvent être aggravés par des problèmes de santé mentale, le harcèlement et la



violence au travail. L'augmentation du travail à distance et les diverses formes de contrats de travail suscitent de nouvelles difficultés pour les réglementations dans les domaines de la santé et la sécurité ainsi que leur application. La convention déclare que les pays devront définir, mettre en application et réexaminer périodiquement une politique nationale cohérente en matière de sécurité, de santé des travailleur·euse·s et de milieu de travail. Cette politique doit prendre en compte, entre autres :

- la conception, l'essai, le choix, le remplacement, l'installation, l'aménagement, l'utilisation et l'entretien des composantes matérielles du travail (lieux de travail, milieu de travail, outils, machines et matériels, substances et agents chimiques, physiques et biologiques, procédés de travail) ;
- les liens qui existent entre les composantes matérielles du travail et les personnes qui exécutent ou supervisent le travail ainsi que l'adaptation des machines, des matériels, du temps de travail, de l'organisation du travail et des procédés de travail aux capacités physiques et mentales des travailleur·euse·s ;
- la formation, y compris la formation complémentaire nécessaire, les qualifications et les motivations des personnes concernées.

C187 Convention sur le cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail, 2006

Cette convention exige des pays qu'ils consultent les organisations d'employeurs et de travailleur·euse·s les plus représentatives en vue d'adopter des politiques nationales qui assureront la promotion des principes de base tels que: évaluer les risques ou les dangers imputables au travail ; combattre à la source les risques ou

les dangers imputables au travail ; et développer une culture de prévention nationale en matière de sécurité et de santé, qui comprenne l'information, la consultation et la formation.

Conventions sur la gouvernance

En 1994, le Conseil d'administration du BIT a désigné quatre conventions comme étant des instruments « prioritaires » - aujourd'hui appelés « instruments de gouvernance » - du fait de leur importance dans le fonctionnement du système normatif, encourageant ainsi les États membres à les ratifier.

C81 Convention sur l'inspection du travail, 1947

Chaque pays doit « avoir un système d'inspection du travail dans les établissements industriels ».

C122 Convention sur la politique de l'emploi, 1964

Les pays ayant ratifié la convention doivent appliquer « une politique active visant à promouvoir le plein emploi, productif et librement choisi, (tendant) à garantir qu'il y aura du travail pour toutes les personnes disponibles et en quête de travail, que ce travail sera aussi productif que possible et qu'il y aura libre choix de l'emploi et que chaque travailleur aura toutes les possibilités d'acquérir les qualifications nécessaires pour occuper un emploi qui lui convienne et d'utiliser, dans cet emploi, ses qualifications ainsi que ses dons, quels que soient sa race, sa couleur, son sexe, sa religion, son opinion politique, son ascendance nationale ou son origine sociale ».

C129 Convention sur l'inspection du travail (agriculture), 1969

Chaque pays signataire consent à mettre en place un « système d'inspection du travail dans l'agriculture ».



C144 Convention sur les consultations tripartites relatives aux normes internationales du travail, 1976

Chaque État signataire s'engage « à mettre en œuvre des procédures qui assurent des consultations efficaces entre les représentants du gouvernement, des employeurs et des travailleurs. Les représentants des employeurs et des travailleurs seront choisis librement par leurs organisations représentatives et seront représentés sur un pied d'égalité au sein de tout organisme au moyen duquel les consultations auraient lieu. »

Partout dans le monde, les syndicats poursuivent leurs efforts visant à promouvoir la ratification des conventions et protocoles de l'OIT. L'IE encourage régulièrement ses organisations membres à faire pression sur leur gouvernement en vue de ratifier les conventions et protocoles fondamentaux et de gouvernance, ainsi que d'autres conventions ayant un impact sur le quotidien des personnels de l'éducation (par exemple la convention 183 sur la protection de la maternité, la conventions 169 concernant les peuples indigènes et tribaux et la convention 190 sur la violence et le harcèlement).

Mécanismes de contrôle de l'OIT

Afin de promouvoir et de renforcer la mise en œuvre et l'application des normes internationales du travail dans le droit et la pratique, l'OIT a mis au point un système de contrôle unique qui contribue à assurer l'application, par les pays, des conventions qu'ils ratifient. Il est important de se familiariser avec tous ces mécanismes afin d'en tirer pleinement parti, de la meilleure façon possible.

Deux types de mécanismes de contrôle existent :

- **Le système de contrôle régulier :** examen des rapports périodiques soumis par les États membres concernant les mesures prises pour donner effet aux dispositions des conventions ratifiées ;
- **Les procédures particulières** incluent une procédure de réclamation et une procédure de plainte ainsi qu'une procédure spéciale pour l'examen des plaintes en violation de la liberté syndicale.

Le système régulier de contrôle de l'application des normes

Le système régulier de contrôle se base sur l'examen par deux organes de l'OIT des rapports portant sur l'application en droit et dans la pratique envoyés par les États membres ainsi que les observations envoyées à ce sujet par les organisations de travailleur·euse·s et d'employeurs. Ces deux organes sont :

- **La Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations** (CEACR)
- **La Commission tripartite de l'application des conventions et recommandations de la Conférence internationale du Travail**

Rapports réguliers

En vertu de l'article 22 de la Constitution de l'OIT, chaque État membre doit faire rapport à intervalles réguliers des mesures mises en œuvre pour appliquer les dispositions des conventions ratifiées. En vertu de l'article 19, les États membres doivent également faire rapport, aux intervalles fixés par le Conseil d'administration, sur l'état de leur législation et sur leur pratique concernant les conventions, recommandations ou protocoles qu'ils n'ont toujours pas ratifiés. Ces rapports sont des réponses à un questionnaire auquel les organisations de travailleur·euse·s peuvent également



répondre. Les réponses sont ensuite analysées dans une Étude d'ensemble.

Depuis 2018, les gouvernements doivent rendre compte, tous les trois ans, des mesures qu'ils ont prises afin de mettre en œuvre les conventions et protocoles fondamentaux et prioritaires en matière de gouvernance. Tous les six ans, les gouvernements sont tenus de faire rapport sur la mise en œuvre de l'ensemble des autres conventions et protocoles ratifiés, suivant un cycle régulier de présentation des rapports.

Les rapports concernant les conventions ratifiées doivent être envoyés au Secrétariat de l'OIT entre le 1er juin et le 1er septembre de chaque année.⁷

L'occasion est ainsi donnée aux organisations de travailleur·euse·s de jouer un rôle central dans le système tripartite, en attirant l'attention, par exemple, sur toute nouvelle législation non conforme à une convention ou sur le manque d'action gouvernementale dans l'application effective des conventions fondamentales de l'OIT.

Les gouvernements sont censés consulter les organisations de travailleur·euse·s et d'employeurs les plus représentatives lorsqu'ils établissent leurs rapports. Dans le cas contraire, les centrales syndicales peuvent envoyer leurs propres contributions à l'OIT. L'IE collabore avec la Confédération syndicale internationale (CSI) pour s'assurer que les commentaires soumis par les syndicats de l'enseignement sont bien pris en compte

En 2018, la Commission d'experts avait sollicité 1 683 rapports nationaux sur l'application des conventions ratifiées par les États membres. Elle en a reçu 1 038, soit 61,7 % du total. Ce pourcentage reste relativement stable au fil des ans

Les procédures particulières

À la différence du système de contrôle régulier, les trois procédures énumérées ci-dessous se fondent sur la soumission d'une réclamation ou d'une plainte :

- Procédure spéciale de plainte en matière de liberté syndicale par le [Comité de la liberté syndicale](#)
- [Réclamations](#) concernant l'application des conventions ratifiées (conformément à l'article 24 de la Constitution de l'OIT)
- [Plaintes](#) concernant l'application des conventions ratifiées (conformément à l'article 26 de la Constitution de l'OIT)

Comité de la liberté syndicale (CLS)

Le Comité de la liberté syndicale (CLS) a été institué par l'OIT en 1951 dans le but d'examiner les plaintes faisant état de violations des principes de la liberté syndicale, même si l'État en cause n'a pas ratifié les conventions connexes.⁸ En tant qu'organe tripartite, le CLS est composé d'un président indépendant et de trois représentant·e·s du gouvernement, trois des employeurs et trois des travailleur·euse·s. Le CLS se réunit trois fois par an ; il a examiné plus de 3 300 cas en près de 70 ans de service. Les conclusions du CLS ont vocation à orienter l'action nationale afin de promouvoir le respect des droits des organisations de travailleur·euse·s et d'employeurs dans la loi et la pratique.

Les syndicats nationaux, régionaux ou internationaux (qu'il s'agisse de centrales syndicales, de syndicats sectoriels ou d'associations professionnelles et qu'ils soient enregistrés ou non) peuvent introduire des plaintes auprès du CLS pour violation de la liberté syndicale. Ces plaintes peuvent être soumises même

⁸ En décembre 2022, 157 États membres avaient ratifié la convention 87 et 168 États membres la convention 98. Pour accéder à la liste actuelle des ratifications de la convention 87, voir la page https://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=NORMLEXPUB:11300:0::NO::P11300_INSTRUMENT_ID:312232 et pour la convention 98, voir la page https://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=NORMLEXPUB:11300:0::NO::P11300_INSTRUMENT_ID:312243

⁷ <https://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=1000:11002:0>



si le pays concerné n'a pas ratifié les conventions. Une plainte ne peut être soumise qu'à l'encontre du gouvernement et non d'un employeur, car il incombe au gouvernement de veiller à la mise en œuvre de ces conventions (pour plus d'informations, voir la section ci-dessous consacrée à la soumission de plaintes à l'OIT).

Commission d'experts de l'OIT pour l'application des conventions et recommandations (CEACR)

La Commission d'experts de l'OIT a pour mission de conseiller les mandants de l'OIT (gouvernements, employeurs et travailleurs) en ce qui concerne le niveau de conformité de la législation nationale vis-à-vis des conventions et recommandations de l'OIT. Créée en 1926 pour contrôler le nombre croissant de rapports gouvernementaux concernant les conventions ratifiées, elle se compose de vingt experts et expertes juridiques indépendants nommés par le Conseil d'administration pour un mandat renouvelable de trois ans. Ces experts sont issus de différentes régions géographiques, de différents systèmes judiciaires et de différentes cultures. La CEACR formule ses observations, qui sont publiées dans un rapport annuel, ainsi que des demandes directes communiquées aux gouvernements concernés, qui peuvent être consultées en ligne.⁹ Les observations des expert·e·s servent de base à l'établissement de la liste des cas présentés par les syndicats en vue d'être intégrés à la liste de pays examinés par la Commission de l'application des normes, qui se réunit dans le cadre de la Conférence de l'OIT, chaque année en juin.

Le **rapport annuel de la CEACR**, soumis au Conseil d'administration du BIT lors de sa réunion de mars, se compose de trois parties :

La **première partie** est le rapport général décrivant dans quelle mesure les États membres ont respecté leurs obligations constitutionnelles en matière de normes internationales du travail.

La **deuxième partie** contient des observations sur des pays en particulier concernant l'application des conventions ratifiées par sujet, y compris : liberté syndicale et négociation collective ; égalité des chances ; travail des enfants ; travail forcé, sécurité et santé sur le lieu de travail ; salaires ; protection de la maternité ; droits des peuples autochtones ; travailleur·euse·s migrant·e·s ; etc.

La **troisième partie** consiste en une étude générale approfondie des performances des États membres dans un domaine particulier.

Commission de l'application des normes de la Conférence

La Commission de l'application des normes (CAN) est un comité permanent de la Conférence annuelle de l'OIT (Conférence internationale du Travail). Organe tripartite, elle est composée de délégués et déléguées des gouvernements, des employeurs et des syndicats. Son rôle est d'examiner le rapport annuel de la CEACR. Sur recommandation des représentant·e·s des travailleur·euse·s et des employeurs, elle sélectionne 24 cas, choisis par pays et par convention, qui feront l'objet d'un examen plus approfondi. Les gouvernements des pays sélectionnés sont invités à répondre devant la Commission. La Commission formule des recommandations à l'endroit des gouvernements afin de s'attaquer aux questions préoccupantes ou demande au gouvernement de solliciter une

⁹ <https://www.ilo.org/global/standards/applying-and-promoting-international-labour-standards/committee-of-experts-on-the-application-of-conventions-and-recommendations/lang-fr/index.htm>



mission de l'OIT dans le pays ou une assistance technique. Les discussions et les conclusions concernant les situations examinées par la Commission de la Conférence sont publiées dans son rapport.¹⁰

Au cours des dernières années, des recommandations fortes ont été formulées à l'intention des gouvernements des pays dans lesquels les syndicats de l'éducation ont signalé des violations de leurs droits, notamment : Bahreïn, Botswana, Cambodge, Colombie, Corée du Sud, Djibouti, Eswatini/Swaziland, Éthiopie, Fidji, Honduras, Iran, Ouzbékistan, Philippines, Turquie, etc. Ces recommandations peuvent être consultées en ligne sur [NORMLEX, via la fonction de recherche de profil par pays](#)¹¹. En avril 2021, l'IE s'est associée à une plainte déposée par la CSI pour violations du droit à la liberté syndicale, du droit à la liberté d'opinion et du droit de rassemblement pacifique et de protestation au Myanmar.

Réclamations en vertu de l'article 24

En vertu des articles 24 et 25 de la Constitution de l'OIT, une organisation d'employeurs ou de travailleur·euse·s peut présenter au Conseil d'administration du BIT une réclamation si elle juge qu'un État membre n'applique pas une convention qu'il a ratifiée. Un comité tripartite du Conseil d'administration, composé de trois membres, examine alors la réclamation et formule des recommandations en vue de mesures correctives. Si le gouvernement ne met pas en œuvre les mesures qui s'imposent, il peut être demandé à la CEACR d'opérer un suivi de l'affaire. Dans les cas les

plus graves, le Conseil d'administration peut décider de la mise en place d'une commission d'enquête (voir ci-après).

Commissions d'enquête en vertu de l'article 26

En vertu de l'article 26 de la Constitution de l'OIT, une Commission d'enquête peut être constituée par le Conseil d'administration lorsqu'un État membre est accusé de violations graves et répétées d'une convention qu'il a ratifiée et refuse d'y mettre un terme.

Une plainte en vertu de l'article 26 peut être déposée par :

- un autre État membre qui a ratifié la convention concernée,
- un ou une déléguée de la Conférence internationale du Travail,
- le Conseil d'administration lui-même.

Sur réception d'une plainte, le Conseil d'administration du BIT peut former une Commission d'enquête composée de trois membres indépendants, qui a la charge de mener une enquête exhaustive sur l'ensemble des faits visés par la plainte. Celle-ci formule enfin des recommandations sur les mesures à prendre par le pays pour résoudre les problèmes soulevés dans la plainte.

Les commissions d'enquête ainsi formées représentent le plus haut niveau de procédure d'investigation de l'OIT. À ce jour, 14 commissions d'enquête ont été établies, la dernière en date ayant été constituée en 2022 dans le contexte des violations de la liberté syndicale au Myanmar. Les premières commissions ont examiné la situation au Zimbabwe concernant les attaques systématiques à l'encontre de dirigeant·e·s syndicaux·ales et au Bélarus concernant le manque d'indépendance des syndicats. En 1982, une Commission a examiné la situation en Pologne. Plus tard, lorsque le responsable de Solidarnosc de l'époque, Lech Walesa, a été élu Président de la Pologne, il a fait observer ce qui suit : « La commission d'enquête nommée par l'OIT après l'imposition de la loi martiale dans mon pays a contribué de façon significative

¹⁰ Les rapports sont publiés sous la session concernée de la Conférence de l'OIT, rubrique « Rapports et comptes rendus provisoires ». Le rapport de la Commission de l'application des normes de 2022 peut être consulté ici : [110e session de la Conférence internationale du Travail \(Conférence internationale du Travail \(CIT\)\) \(ilo.org\)](#)

¹¹ Voir les profils par pays NORMLEX disponibles à l'adresse suivante : <https://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/?p=NORMLEXPUB:11003:0::NO::>



aux changements qui ont amené la démocratie en Pologne. »

L'IE a appuyé la plainte du Groupe des travailleurs à la Conférence de l'OIT sollicitant la dépêche d'une commission d'enquête sur la discrimination dans l'emploi à Bahreïn en 2011 et en Ouzbékistan en 2013 sur le recours au travail des enfants dans la récolte du coton. Le Conseil d'administration n'a toutefois pas nommé de commission d'enquête mais dépêché un certain nombre de missions de haut niveau aux fins de traiter les questions soulevées dans ces plaintes.

Suivi des recommandations d'une commission d'enquête en vertu de l'article 33

Lorsqu'un pays n'applique pas les recommandations d'une commission d'enquête, le Conseil d'administration peut prendre des mesures en vertu de l'article 33 de la Constitution de l'OIT. Cet article prévoit que « si un Membre quelconque ne se conforme pas dans le délai prescrit aux recommandations éventuellement contenues soit dans le rapport de la commission d'enquête, soit dans la décision de la Cour internationale de Justice, le Conseil d'administration pourra recommander à la Conférence telle mesure qui lui paraîtra opportune pour assurer l'exécution de ces recommandations ».

En 2000, l'article 33 a été invoqué pour la première fois dans l'histoire de l'OIT lorsque le Conseil d'administration a demandé à la CIT de prendre des mesures pour amener la Birmanie à abolir le travail forcé. Le régime militaire a pris fin en 2011 et une nouvelle législation du travail a été adoptée, même si le pays s'est heurté à de nouvelles difficultés et a dû faire face à des allégations de génocide contre la minorité Rohingya. Dans le sillage du coup d'État militaire de 2021, la situation des droits humains et des droits syndicaux s'est sérieusement détériorée. En mars 2021, l'IE s'est associée à une plainte déposée auprès du CLS par la CSI pour violations du droit à la liberté syndicale, du droit à la liberté d'opinion et du droit de rassemblement pacifique et de protestation au Myanmar. Le Conseil d'administration considère l'affaire comme grave et urgente.¹²

Interventions directes

Demande d'intervention directe du Directeur général du BIT

En cas de violations graves des normes du travail, en particulier des conventions 87 ou 98, exigeant la prise de mesures urgentes, comme la détention arbitraire de syndicalistes, un syndicat peut demander l'intervention directe du Directeur général du BIT. Bien que les interventions directes ne constituent pas un mécanisme formel, il s'agit d'une pratique reconnue, rapide et efficace.

Missions sur le terrain

Dans le cadre des procédures de contrôle, l'OIT entreprend également des contacts consultatifs ou directs, ou des missions tripartites de haut niveau, selon le cas, au cours desquels des représentants de l'OIT rencontrent des fonctionnaires du gouvernement,

¹² https://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=NORMLEXPUB:50002:0:NO:P50002_COMPLAINT_TEXT_ID:4111049



ou des organisations d'employeurs et de travailleur·euse·s, afin de débattre de questions concernant l'application des normes dans le but de trouver des solutions. À cette occasion, les syndicats de l'éducation peuvent demander à rencontrer la mission dépêchée dans le pays afin de fournir des renseignements supplémentaires à propos de toute violation présumée des conventions de l'OIT. Selon leur statut, les comptes rendus de ces missions peuvent fournir des recommandations précieuses que les syndicats pourront ensuite relayer.

Dans le cas des attaques et des assassinats de syndicalistes aux Philippines, par exemple, et d'autres violations du droit à la liberté syndicale, la Commission de l'application des normes et la CEACR ont recommandé en 2019 que le gouvernement accepte une mission tripartite de haut niveau.¹³

Comment un syndicat de l'éducation peut-il utiliser les mécanismes de contrôle de l'OIT ?

Les affiliés de l'IE et autres syndicats de l'éducation peuvent opérer comme suit :

- soumettre des observations écrites à l'OIT par l'intermédiaire de la Commission d'experts (CEACR) ;
- soumettre des plaintes au Comité de la liberté syndicale (CLS) ;
- soumettre des réclamations au Conseil d'administration.

¹³ Voir https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_711273.pdf et https://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=NORMLEXPUB:13100:0::NO::P13100_COMMENT_ID:4058020.

Observations à la Commission d'experts de l'OIT pour l'application des conventions et recommandations (CEACR)

Tous les États membres de l'OIT sont tenus de présenter des rapports réguliers à la CEACR ainsi que des rapports supplémentaires sur demande. Une organisation nationale, y compris un syndicat ou une association du secteur de l'éducation, peut jouer un rôle décisif, par exemple en attirant l'attention sur de nouvelles lois régressives ou sur des réformes des législations existantes qui ne sont pas conformes à une convention de l'OIT, ou encore sur le fait que le gouvernement ne fasse pas appliquer concrètement les conventions fondamentales de l'OIT. Les gouvernements nationaux doivent respecter les principes des conventions fondamentales, même s'ils ne les ont pas ratifiées. Par conséquent, les observations écrites offrent une occasion importante pour les syndicats de soulever des questions pertinentes pour les personnels de l'éducation. La date butoir pour l'envoi de contributions à l'OIT en lien avec le rapport annuel de la CEACR est fixée au 1^{er} septembre de chaque année.

Les commentaires peuvent être adressés à ORGS-CEACR@ilo.org. L'IE et la CSI peuvent fournir conseils et une assistance pour la transmission des observations à la Commission d'experts.

Plaintes auprès du Comité de la liberté syndicale

Le CLS reçoit et examine les plaintes déposées par les syndicats et organisations de d'employeurs contre un gouvernement d'un État membre (en tant que garant responsable). Une plainte peut être déposée auprès de l'OIT même lorsque tous les recours disponibles au niveau national n'ont pas encore été épuisés. Il est toutefois souhaitable



que le syndicat explique les raisons pour lesquelles ces recours n'ont pas été sollicités ou n'ont pas abouti à une conclusion.

L'IE recommande vivement aux syndicats de l'éducation de la consulter avant de présenter une plainte. Elle peut apporter des conseils concernant les procédures, appuyer la plainte ou « s'y associer » et assurer la liaison avec l'OIT à des fins de suivi. L'IE peut également s'associer avec la CSI pour obtenir un soutien supplémentaire. Idéalement, une plainte déposée par un syndicat de l'éducation pourrait être appuyée par la centrale syndicale nationale, en coordination avec l'IE et la CSI.

L'OIT examine d'abord si la plainte est recevable, c'est-à-dire si les faits décrits par l'organisation plaignante constituent clairement une violation des droits syndicaux. Si la plainte est recevable, l'OIT informe le gouvernement du dépôt de cette plainte par l'organisation concernée et l'invite à réagir aux allégations. À tout moment, le syndicat concerné peut apporter des informations supplémentaires pertinentes. Dans le cadre de l'examen de la plainte, si le CLS en vient à la conclusion que les normes ou les principes de la liberté syndicale ont en effet été violés, il en fait rapport au Conseil d'administration du BIT et formule des recommandations quant à la manière de remédier à la situation. Le gouvernement est alors invité à rendre compte de l'application de ces recommandations. Le syndicat peut également faire rapport au CLS de toute action, ou absence d'action, du gouvernement à la suite des recommandations. Pour en savoir plus sur la façon de rédiger une plainte, consulter le site web de l'OIT.¹⁴

Tant que l'affaire est en cours auprès du CLS, le syndicat national peut faire pression sur le gouvernement de plusieurs façons. Par exemple, il peut utiliser les médias pour rendre publics :

- la soumission de la plainte au CLS ;
- le fait (si c'est le cas) que le gouvernement n'a pas répondu aux demandes d'informations du CLS ;
- les recommandations du CLS, accompagnées d'éventuelles mesures de suivi de la part du gouvernement.

Introduction et suivi

Le plaignant recevra un accusé de réception de la part de l'OIT et un numéro de dossier sera attribué à la plainte. Il est important de conserver le numéro de dossier à des fins de référence et de suivi. Si le syndicat ne reçoit aucun accusé de réception ni numéro de dossier, il est conseillé d'entrer en contact avec l'IE pour obtenir une aide supplémentaire.

Il est essentiel d'assurer le suivi d'une plainte une fois qu'elle a été déposée et de fournir toute information supplémentaire pouvant être demandée par le Département des normes internationales du travail (NORMES) de l'OIT. Il convient également de garder à l'esprit qu'il est possible de soumettre des renseignements supplémentaires à tout moment, en mentionnant le numéro de dossier de la plainte.

Les rapports contenant les conclusions et recommandations du Comité de la liberté syndicale sont publiés trois fois par an, après chaque réunion en mars, juin et novembre.

L'IE est disponible pour dispenser conseils et assistance dans le cadre de la soumission d'une plainte au CLS. Elle peut également s'associer à une plainte. Pour en savoir plus sur la façon de rédiger une plainte, consulter la page suivante : <https://foa-workersguide.ilo.org/>

¹⁴ [Procédures spéciales en vigueur pour l'examen des plaintes en violation de la liberté syndicale au sein de l'Organisation internationale du Travail - Annexe I \(ilo.org\)](#)



Veillez adresser vos plaintes à l'adresse :

Organisation internationale du Travail
NORMES
Route des Morillons 4
CH-1211 Genève 22
SUISSE
Courriel : libsynd@ilo.org
www.ilo.org/normes

Réclamations en vertu de l'article 24

Les procédures d'examen des réclamations ainsi que le formulaire électronique de soumission des réclamations en vertu de l'article 24 sont disponibles en ligne. L'IE peut dispenser conseils et assistance dans le cadre de la procédure.¹⁵

D'une manière générale, il est recommandé de présenter des réclamations en vertu de l'article 24 dans les cas qui ne concernent pas la liberté syndicale et la négociation collective. Les problématiques soulevées peuvent par exemple renvoyer à des cas de discrimination (convention 111), à l'égalité de rémunération (convention 100), à la sécurité sociale (convention 102) et aux droits des peuples indigènes et tribaux (convention 169). Le Conseil d'administration renvoie souvent devant le CLS les cas relatifs à la liberté syndicale et à la négociation collective (conventions 87 et 98).

Peu de syndicats de l'éducation ont présenté une réclamation en vertu de l'article 24. Un cas a été examiné en 2008, soumis par le Syndicat des travailleur·euse·s de l'éducation de Río Negro (UNTER), section locale affiliée à la Confédération des travailleur·euse·s de l'éducation de la République argentine (CTERA), alléguant le non-respect par l'Argentine de la convention de 1989 relative aux peuples indigènes et tribaux (169).¹⁶

Commission d'enquête en vertu de l'article 26

Les délégués des syndicats à la Conférence de l'OIT peuvent soumettre des plaintes au titre de l'article 26. En règle générale, ce sont les centrales syndicales ou les organisations d'employeurs au niveau national qui appellent à la constitution d'une commission d'enquête. Les syndicats de l'éducation peuvent appuyer l'appel à une commission d'enquête en prenant la parole devant la Commission de l'application des normes de la Conférence et en évoquant les violations des conventions concernées et en menant des actions de plaidoyer auprès de leur gouvernement et des organisations d'employeurs.

Assistance technique et coopération de l'OIT

L'OIT fournit une assistance technique en vue de la préparation de lois nationales dans le droit fil des normes internationales du travail. L'OIT met également en œuvre des programmes de coopération technique, y compris

¹⁵ Formulaire pour les réclamations en vertu de l'article 24 de la Constitution de l'OIT (soumission en ligne) : <https://guide-supervision.ilo.org/wp-content/uploads/2018/11/FR-New-Forms-Art-24.pdf>

¹⁶ https://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/?p=1000:50012:0::NO::P50012_LANG_CODE:fr:NO



des consultations tripartites sur les réformes du droit du travail, et des activités de promotion dans le but de sensibiliser aux normes, de renforcer les capacités de promotion de la négociation collective ou de développer les compétences en matière de négociation.

Bon nombre de ces activités d'assistance technique sont menées par des spécialistes des normes internationales du travail de l'OIT qui sont affectés aux bureaux de l'OIT dans les régions. Ces spécialistes rencontrent les représentant·e·s des gouvernements et des organisations de travailleur·euse·s et d'employeurs pour les assister sur les nouvelles ratifications de conventions et sur les obligations de rapport, pour envisager des solutions aux problèmes soulevés par les instances de contrôle et pour examiner les projets de loi de manière à en garantir la conformité aux normes internationales du travail.

Les spécialistes des normes internationales du travail de l'OIT sont également disponibles pour assister les syndicats de l'éducation et peuvent être sollicités pour obtenir des conseils, de l'information et un soutien.

De plus, le Centre international de formation situé à Turin, en Italie, offre des formations sur les normes internationales du travail aux représentant·e·s des gouvernements, aux employeurs, aux travailleur·euse·s, aux avocat·e·s, aux juges et aux enseignant·e·s en droit. Plusieurs représentant·e·s des organisations membres de l'IE ont déjà bénéficié des cours de formation.



Comité conjoint OIT/UNESCO d'experts sur l'application des recommandations concernant la condition du personnel enseignant (CEART)



Education International
Internationale de l'Éducation
Internacional de la Educación
Bildungsinternationale



CEART

Le Comité conjoint OIT/UNESCO d'experts sur l'application des recommandations concernant la condition du personnel enseignant (CEART) a été fondé pour veiller à la mise en œuvre de la Recommandation OIT/UNESCO concernant le statut du personnel enseignant adoptée en 1966. En 1999, son mandat a été étendu au suivi de la Recommandation de l'UNESCO concernant la condition du personnel enseignant de l'enseignement supérieur de 1997.

Ni la Recommandation de 1966, ni celle de 1997 ne sont juridiquement contraignantes et le rôle du Comité conjoint est donc consultatif. Il passe en revue les problèmes liés à l'application des recommandations et encourage les gouvernements et les organisations d'employeurs et de travailleur·euse·s à adopter des mesures visant à améliorer la condition du personnel enseignant.

Le CEART est composé de 12 experts et expertes indépendants nommés par l'UNESCO et l'OIT pour des mandats renouvelables de six ans. Les membres agissent en leur capacité personnelle. Les critères de sélection comprennent : l'indépendance par rapport aux gouvernements, aux associations d'employeurs et aux organisations syndicales et la compétence dans les domaines essentiels de la recommandation. En outre, la composition du Comité s'efforce de respecter un équilibre entre les différentes régions géographiques, les systèmes éducatifs, les domaines d'expertise et les genres.

Le CEART adopte un ordre du jour thématique pour chaque réunion et examine les rapports et les études présentés par les gouvernements, par les organisations nationales représentant les enseignant·e·s et leurs employeurs, par l'OIT et l'UNESCO et par les organisations gouvernementales et non gouvernementales telles que l'IE.

Les sessions du Comité se tiennent tous les trois ans, en alternance entre les sièges de l'UNESCO à Paris et de l'OIT à Genève.



La durée des sessions varie entre trois jours et demi et cinq jours ouvrables. Ces sessions sont fermées au public mais associent depuis 2000 les parties prenantes intéressées, y compris des représentants de l'IE sur invitation du Comité conjoint.

Lors de sa présentation au CEART en octobre 2021, l'IE a concentré son intervention sur la précarité du statut, les problèmes liés à l'enseignement numérique et en ligne, les attaques et les restrictions à la liberté académique et à l'autonomie professionnelle, la déprofessionnalisation des enseignant·e·s, ainsi que sur les restrictions des droits syndicaux.

Les rapports du CEART publiés à partir de la session 1997 sont disponibles à l'adresse suivante : <https://www.ilo.org/global/industries-and-sectors/education/lang--fr/index.htm>. Des exemplaires imprimés des rapports peuvent également être commandés au secrétariat commun via l'adresse sector@ilo.org.

Les syndicats de l'éducation peuvent adresser au CEART des informations évoquant un non-respect des recommandations (voir ci-dessous).

Recommandation OIT/UNESCO concernant la condition du personnel enseignant (1966)

Adoptée le 5 octobre 1966 par les États membres de l'UNESCO et de l'OIT, cette recommandation définit les normes communes relatives à la condition des enseignant·e·s, indépendamment de la diversité des lois, des règles et des traditions nationales. L'IE considère que les dispositions de cette recommandation conservent toute leur pertinence à l'heure actuelle et doivent être pleinement respectées par tous les pays.

Recommandation OIT/UNESCO de 1966 concernant la condition du personnel enseignant

La Recommandation OIT/UNESCO concernant la condition du personnel enseignant (1966) est la seule norme internationale applicable à « tous les enseignants des établissements publics ou privés du second degré ou d'un niveau moins élevé : établissements d'enseignement secondaire ou moyen, général, technique, professionnel ou artistique ; établissements d'enseignement primaire, écoles maternelles et jardins d'enfant ». Elle a été adoptée par consensus en octobre 1966 par une conférence intergouvernementale convoquée conjointement par l'OIT et l'UNESCO.

Principales questions couvertes par la Recommandation de 1966

- Préparation à la profession enseignante**

En fixant la politique d'accès à la formation des futurs enseignant·e·s, on devrait se régler sur le besoin de doter la société d'un nombre suffisant d'enseignant·e·s possédant les qualités morales, intellectuelles et physiques nécessaires, ainsi que les connaissances et la compétence voulues (art. 11).
- Pénurie d'enseignant·e·s**

Certains expédients destinés à parer à la pénurie de personnel enseignant (tels que des classes à effectifs excessifs ou l'augmentation déraisonnable des heures de cours demandées aux enseignant·e·s) étant incompatibles avec les buts et objectifs de l'enseignement et préjudiciables aux élèves, les autorités compétentes devraient, de toute urgence, rendre inutile le recours à ces expédients et y mettre fin (art. 141).
- Emploi et carrière**

La stabilité professionnelle et la sécurité de l'emploi sont indispensables, aussi bien dans l'intérêt de l'enseignement que dans celui des enseignant·e·s et elles



devraient être garanties même lorsque des changements sont apportés à l'organisation de l'ensemble ou d'une partie du système scolaire (art. 45).

- **Droits et devoirs des enseignant·e·s**

Tous les efforts doivent être faits pour favoriser, dans l'intérêt des élèves, la coopération entre parents et enseignant·e·s, mais les enseignant·e·s devraient être protégés contre toute ingérence abusive ou injustifiée des parents dans les domaines qui sont essentiellement de la compétence professionnelle des enseignant·e·s (art. 67).

- **Dialogue social collectif**

Il convient de reconnaître que les organisations d'enseignants peuvent contribuer grandement au progrès de l'éducation et qu'en conséquence elles devraient être associées à l'élaboration de la politique scolaire (art. 9). Des procédures devraient être établies, par voie de réglementation ou par voie d'accord entre les intéressés, pour garantir aux enseignant·e·s le droit de négocier, par l'intermédiaire de leurs organisations, avec leurs employeurs, publics ou privés (art. 83).

L'IE considère que la non-consultation des syndicats d'enseignant·e·s est une violation évidente de l'article 9 de la recommandation. Il est indispensable pour les enseignant·e·s de pouvoir négocier leurs conditions de travail et de pouvoir revendiquer les normes d'éducation les plus élevées par le biais des organisations qui les représentent. C'est pour cette raison que l'IE a appelé l'ensemble des gouvernements à reconnaître les syndicats d'enseignant·e·s représentatifs établis dans le respect des normes internationales et nationales.

Recommandation de 1997 concernant la condition du personnel enseignant de l'enseignement supérieur

La Recommandation de 1997 sur la condition du personnel enseignant de l'enseignement supérieur représente la reconnaissance formelle par les États membres de l'UNESCO et de l'OIT de la nécessité d'aborder la condition du personnel enseignant de l'enseignement supérieur dans tous les pays, via l'application de règles communes, sans aucune exception, en dépit de la diversité des lois, des règles et des traditions. L'IE exhorte tous les pays à mettre pleinement en œuvre la Recommandation de 1997, en particulier dans le contexte des pressions commerciales croissantes qui s'exercent sur l'enseignement supérieur aujourd'hui.

Recommandation de l'UNESCO concernant la condition du personnel enseignant de l'enseignement supérieur (1997)

La Recommandation de 1997 est la seule norme internationale s'appliquant au personnel de l'enseignement supérieur, défini comme l'ensemble des personnes attachées à des établissements ou programmes d'enseignement supérieur qui sont engagées dans des activités d'enseignement et/ou d'étude et/ou de recherche et/ou de prestation de services éducatifs aux élèves ou à l'ensemble de la communauté (article 1f). Elle a été adoptée par consensus par la Conférence générale de l'UNESCO le 11 novembre 1997, à l'issue de plusieurs années de préparation conjointe impliquant l'UNESCO et l'OIT.

- **Libertés académiques**

L'exercice des libertés académiques doit être garanti aux enseignant·e·s de l'enseignement supérieur, ce qui englobe la liberté d'enseignement et de discussion en dehors de toute contrainte doctrinale, la liberté d'effectuer des recherches et d'en



diffuser et publier les résultats, le droit d'exprimer librement leur opinion sur l'établissement ou le système au sein duquel ils travaillent, le droit de ne pas être soumis à la censure institutionnelle et celui de participer librement aux activités d'organisations professionnelles ou d'organisations académiques représentatives (art. 27).

Le CEART a adopté des recommandations très pertinentes à la suite de la plainte déposée par UCU¹⁷.

- **Collégialité**

Les personnels de l'enseignement supérieur devraient avoir le droit et la possibilité de participer, sans discrimination d'aucune sorte et selon leurs compétences, aux travaux des organes directeurs des établissements d'enseignement supérieur, y compris le leur, et de critiquer le fonctionnement de ces établissements, tout en respectant le droit de participation des autres secteurs de la communauté universitaire ; les enseignant·e·s devraient également avoir le droit d'élire la majorité des représentant·e·s au sein des instances académiques de l'établissement (art. 31).

- **Sécurité de l'emploi**

La sécurité de l'emploi dans la profession, y compris le régime de la permanence lorsqu'il existe ou le cas échéant son équivalent fonctionnel, devrait être préservée car elle est essentielle tant pour l'enseignement supérieur que pour son personnel enseignant (...). Le régime de la permanence, lorsqu'il existe, ou le cas échéant son équivalent fonctionnel (...) devrait être accordé après une période probatoire d'une durée raisonnable à ceux qui satisfont à des critères objectifs et bien définis en matière d'enseignement et/ou d'étude et/ou de recherche ayant l'agrément d'une instance académique, et/ou d'activités périuniversitaires ayant l'agrément de l'établissement d'enseignement supérieur (art. 46).

- **Négociation collective et dialogue social**

Il convient de reconnaître que les organisations qui représentent le personnel enseignant de l'enseignement supérieur constituent une force qui peut contribuer grandement au progrès de l'éducation et qu'en conséquence elles devraient être associées, avec les autres partenaires et parties intéressées, à l'élaboration de la politique de l'enseignement supérieur (art. 8).

Le personnel enseignant de l'enseignement supérieur devrait jouir du droit à la liberté syndicale et l'exercice de ce droit devrait être activement encouragé. La négociation collective ou toute procédure équivalente devrait être encouragée conformément aux normes établies par l'Organisation internationale du Travail (art. 52).

L'IE s'inquiète de la multiplication des contrats à court terme et appuie la décision de la Cour suprême du Canada disposant que les personnels académiques « doivent pouvoir disposer d'une grande sécurité d'emploi afin de jouir de la liberté nécessaire au maintien de l'excellence académique qui devrait être le signe distinctif de l'université ». ¹⁸ L'IE estime que le manque de consultation des organisations d'enseignant·e·s est une violation manifeste de l'article 8 et de l'article 52 de la recommandation. Il est indispensable que le personnel académique puisse négocier ses conditions d'emploi grâce à la négociation collective.

17 [Briefing on CEART report \(ucu.org.uk\)](https://www.uceart.org/ceart-report)

18 Voir <https://www.aaup.org/article/academic-freedom-canada-labor-law-right#.Xp1YEJngo2w>



Procédure concernant les allégations et les rapports

Dans le but de contrôler l'application de ces deux recommandations, le CEART a établi une procédure permettant aux syndicats d'enseignant·e·s nationaux et internationaux de soumettre des plaintes concernant la non-application des dispositions de ces recommandations dans un État membre.

Pour pouvoir être examinée par le CEART, une allégation devrait porter sur les dispositions de l'une des recommandations, émaner d'un syndicat d'enseignant·e·s national ou international et ne pas tomber dans le domaine de compétence d'autres départements de l'OIT ou de l'UNESCO chargés du suivi des conventions ou d'autres documents internationaux.

Lorsque le secrétariat du CEART reçoit une communication considérée comme contenant une allégation et qu'il estime relever de son domaine de compétence, il peut demander des informations complémentaires à l'organisation. Il enverra ensuite l'allégation au groupe de travail permanent sur les allégations.

La communication originale et toute information supplémentaire seront communiquées au gouvernement du pays en question afin qu'il puisse les commenter, dans un délai fixé par le Comité conjoint. Les commentaires émis seront à leur tour envoyés à l'organisation pour observations complémentaires, lesquelles seront également communiquées au gouvernement qui adressera, le cas échéant, ses ultimes remarques. Si un gouvernement ne répond pas, dans un délai raisonnable, à la communication originale et à un rappel, l'allégation pourra alors être soumise au CEART, accompagnée d'une note mentionnant que le gouvernement n'a pas répondu aux demandes.

La communication originale et les observations de toutes les parties seront ensuite soumises au Comité conjoint pour examen lors de sa prochaine session. Si nécessaire, des informations concernant l'allégation seront

glanées auprès d'autres sources selon les termes de son mandat. Le rapport du CEART fera mention de son opinion.

Transmission du rapport

Les rapports du CEART sont transmis au Conseil d'administration du BIT, qui est tenu de les faire suivre à la Commission de l'application des normes de la Conférence ainsi qu'au Comité sur les conventions et recommandations du Conseil exécutif de l'UNESCO en vue de leur transmission à la Conférence générale.

Il arrive que la dernière version d'un rapport concernant une allégation soit préparée plus d'un an avant la prochaine réunion programmée. Avec l'approbation du Comité conjoint, le groupe de travail qui a préparé le rapport est autorisé à le transmettre, en tant que rapport complet du CEART, pour évaluation par le Conseil d'administration du BIT et le Conseil exécutif de l'UNESCO.

L'IE recommande vivement aux syndicats de l'éducation d'entrer en contact avec elle avant d'adresser une plainte au CEART, afin de lui laisser l'occasion de prodiguer des conseils sur le contenu de la plainte et également d'approuver celle-ci et d'apporter son aide dans le cas où un éventuel suivi s'imposerait.

Les soumissions doivent être adressées comme suit :

CEART/OIT
Spécialiste du secteur de l'éducation
Département des activités sectorielles
Bureau international du Travail
Route des Morillons 4
CH-1211 Genève 22 • Suisse
Courriel : sector@ilo.org

ou

CEART
Section pour la formation des enseignants
Division de l'enseignement supérieur
UNESCO,
Place de Fontenoy 7,
75352 Paris 07 SP
France



Le Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme



Education International
Internationale de l'Éducation
Internacional de la Educación
Bildungsinternationale



Le Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme

Le Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme (HCDH) est l'organisme suprême du système des Nations Unies pour la promotion et la protection des droits humains. Le Haut-Commissariat aux droits de l'homme travaille dans le droit fil du mandat confié par l'Assemblée générale (résolution 48141), la Charte des Nations Unies, la Déclaration universelle des droits de l'homme et les instruments ultérieurs relatifs aux droits humains.

Structure du Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme (HCDH)

Le HCDH est dirigé par un ou une Haut-Commissaire qui a le rang de Sous-secrétaire général. Son siège se situe à Genève, en Suisse. Le HCDH se compose de trois services importants, en plus du Bureau exécutif du Haut-Commissariat :

- La Division des activités thématiques, des procédures spéciales et du droit au développement (TESPRDD)
- Le Conseil des droits de l'homme (CDH) et la Division des mécanismes relevant du Conseil des droits de l'homme et des instruments relatifs aux droits de l'homme (CTMD)
- La Division des opérations sur le terrain et de la coopération technique (FOTCD)

En 2022, le Haut-Commissariat comptait 12 bureaux régionaux en Afrique de l'Est (Addis-Abeba), en Afrique australe (Pretoria), en Afrique de l'Ouest (Dakar), en Amérique centrale (Panama), en Amérique du Sud (Santiago du Chili), en Europe (Bruxelles), en Asie centrale (Bichkek), en Asie du Sud-Est (Bangkok), dans le Pacifique (Suva) et en Afrique du Nord/Moyen-Orient (Beyrouth). Le HCDH dispose également d'un Centre régional pour les droits humains et la démocratie en Afrique centrale au Cameroun (Yaoundé) et d'un Centre de formation et de documentation pour l'Asie du Sud-Ouest et la région arabe au Qatar (Doha).



Les organes des droits humains

Le système des Nations Unies pour la promotion et la protection des droits humains se compose de deux principaux types d'organes : les organes créés en vertu de la Charte de l'ONU, dont le Conseil des droits de l'homme (CDH), et les organes créés en vertu des traités internationaux des droits humains. La plupart de ces organes sont soutenus par le secrétariat du CDH et la Division des mécanismes relevant du Conseil des droits de l'homme et des instruments relatifs aux droits humains du HCDH.

Organes de la Charte

- Conseil des droits de l'homme (CDH), anciennement Commission des droits de l'homme
- Procédures spéciales du Conseil des droits de l'homme
- Examen périodique universel (on utilise l'acronyme anglais UPR)
- Procédure de requête du Conseil des droits humains

Organes de traités

Il existe dix organes chargés de surveiller la mise en œuvre des principaux instruments internationaux relatifs aux droits humains :

- Conseil des droits de l'homme (CDH)
- Comité des droits économiques, sociaux et culturels (CESCR)
- Comité pour l'élimination de la discrimination raciale (CERD)
- Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes (CEDAW)
- Comité contre la torture (CCT)
- Sous-Comité pour la prévention de la torture
- Comité des droits de l'enfant (CRC)
- Comité des travailleurs migrants (CTM)
- Comité des droits des personnes handicapées (CDPH)
- Comité des disparitions forcées (CED)

Les organes les plus pertinents pour les syndicats de l'éducation sont décrits ci-dessous.

Conseil des droits de l'homme (CDH)

En mars 2006, le Conseil des droits de l'homme (CDH) a été créé par la résolution 60/251 de l'Assemblée générale des Nations Unies, venant ainsi se substituer à l'ancienne Commission des droits de l'homme. Le CDH est un organe intergouvernemental chargé de promouvoir et protéger les droits humains dans le monde et de s'attaquer aux cas de violations des droits humains. Il peut discuter de toutes les questions thématiques relatives aux droits humains. Le Conseil est composé de 47 États membres des Nations Unies élus par l'Assemblée générale des Nations Unies pour une période de trois ans ; il se réunit à l'Office des Nations Unies à Genève.

Le CDH réaffirme l'indivisibilité, l'universalité et l'interdépendance de tous les droits humains. À l'occasion de l'ouverture de la première session du Conseil des droits de l'homme, le Secrétaire général des Nations Unies de l'époque, Kofi Annan, avait déclaré : « Il faudra que les travaux du Conseil se démarquent nettement de ceux de son prédécesseur, notamment dans la manière dont ses membres mettront au point et appliqueront la procédure d'examen périodiques universels; dans leur volonté d'aborder de front les questions difficiles et d'en débattre lorsqu'il le faudra pour remédier à des violations des droits humains ou, mieux, les prévenir. Les membres du Conseil doivent refuser de s'embarquer dans des pugilats politiques ou d'avoir recours aux basses manœuvres, et penser toujours à ceux qui ne peuvent jouir de leurs droits. »

La composition actuelle du CDH est disponible sur le [site web du HCDH](https://www.ohchr.org/fr/hr-bodies/hrc/membership).¹⁹

¹⁹ <https://www.ohchr.org/fr/hr-bodies/hrc/membership>



Procédures spéciales

Les procédures spéciales sont établies par le Conseil des droits de l'homme et portent sur la situation particulière d'un pays ou des questions thématiques dans toutes les régions du monde. En octobre 2022, on dénombrait 45 mandats thématiques et 14 mandats par pays. La liste actuelle des mandats thématiques et des mandats par pays est disponible sur le [site web du HCDH](#).²⁰ Le HCDH fournit à ces mécanismes un soutien en personnel, en moyens logistiques et en recherche afin de les aider dans la conduite de leurs mandats.

Les procédures spéciales effectuent des visites dans les pays ; traitent de cas individuels et de préoccupations de nature plus générale en envoyant des communications aux États et à d'autres acteurs pour attirer leur attention sur des allégations d'abus ou de violations ; réalisent des études thématiques et organisent des consultations d'expert·e·s ; participent à l'élaboration des normes internationales sur les droits humains ; mènent des activités de plaidoyer et fournissent des conseils pour la coopération technique. Les procédures spéciales rendent compte au CDH ; la plupart des mandats font également rapport à l'Assemblée générale. Leurs activités sont définies dans les résolutions qui créent ou prorogent leurs mandats.

Ces dernières années, les Procédures spéciales ont porté à la connaissance de la communauté internationale plusieurs questions telles que les violences policières, les exécutions sommaires, les crimes d'honneur, la souffrance des enfants des rues, la persécution des minorités ethniques dans de nombreuses sociétés, le rôle des acteurs non gouvernementaux dans les violations des droits humains, le lien entre extrême pauvreté et respect des droits humains et l'impact

des violations des droits humains sur la société civile.

Des procédures spéciales peuvent être établies par la nomination d'un·e Rapporteur·euse spécial·e, d'un·e représentant·e spécial·e ou d'un·e expert·e indépendant·e – ou d'un groupe de travail, généralement composé de cinq membres. Les titulaires de mandat au titre des procédures spéciales exercent leurs fonctions à titre personnel et ne reçoivent ni salaire ni aucune autre rémunération pour leur travail. Le statut indépendant des personnes mandatées garantit leur impartialité.

Mandats thématiques et nationaux

En octobre 2022, les mandats suivants existaient :

Pays²¹

- Afghanistan – Rapporteur spécial sur la situation des droits humains
- Bélarus – Rapporteur spécial sur la situation des droits humains
- Burundi – Rapporteur spécial sur la situation des droits humains
- Cambodge – Rapporteur spécial sur la situation des droits humains
- République centrafricaine – Expert indépendant des droits humains
- République populaire démocratique de Corée – Rapporteur spécial sur la situation des droits humains
- Érythrée – Rapporteur spécial sur la situation des droits humains
- République islamique d'Iran – Rapporteur spécial sur la situation des droits humains
- Mali – Expert indépendant des droits humains
- Myanmar – Rapporteur spécial sur la situation des droits humains
- Territoires palestiniens – Rapporteur spécial sur la situation des droits humains

20 <https://www.ohchr.org/fr/special-procedures-human-rights-council>

21 La liste actuelle est disponible à l'adresse suivante : <https://spinternet.ohchr.org/ViewAllCountryMandates.aspx?lang=fr>



- Fédération russe – Rapporteur spécial sur la situation des droits humains
- Somalie – Expert indépendant des droits humains
- République arabe syrienne – Rapporteur spécial sur la situation des droits humains

Thèmes²²

- Groupe de travail d'experts sur les personnes d'ascendance africaine
- Expert indépendant sur l'exercice des droits humains par les personnes atteintes d'albinisme
- Groupe de travail sur la détention arbitraire
- Groupe de travail sur la question des droits humains et des sociétés transnationales et autres entreprises
- Rapporteur spécial sur la promotion et la protection du droit à la liberté d'opinion et d'expression
- Rapporteur spécial dans le domaine des droits culturels
- Rapporteur spécial sur le droit au développement
- Rapporteur spécial sur les droits des personnes handicapées
- Groupe de travail sur les disparitions forcées ou involontaires
- **Rapporteur spécial sur le droit à l'éducation**
- Rapporteur spécial chargé d'examiner la question des obligations relatives aux droits humains se rapportant aux moyens de bénéficier d'un environnement sûr, propre, sain et durable
- Rapporteur spécial sur les exécutions extrajudiciaires, sommaires ou arbitraires
- Rapporteur spécial sur le droit à l'alimentation
- Expert indépendant chargée d'examiner les effets de la dette extérieure

- Rapporteur spécial sur la promotion et la protection du droit à la liberté d'opinion et d'expression
- **Rapporteur spécial sur le droit de réunion pacifique et la liberté d'association**
- Rapporteur spécial sur le droit de toute personne de jouir du meilleur état de santé physique et mentale possible
- Rapporteur spécial sur le logement convenable
- **Rapporteur spécial sur la situation des défenseurs des droits humains**
- Rapporteur spécial sur l'indépendance des juges et des avocats
- Rapporteur spécial sur les droits des peuples autochtones
- Rapporteur spécial sur les droits humains des personnes déplacées dans leur propre pays
- Expert indépendant pour la promotion d'un ordre international démocratique et équitable
- Expert indépendant sur les droits humains et la solidarité internationale
- Rapporteur spécial sur l'élimination de la discrimination à l'égard des personnes touchées par la lèpre et des membres de leur famille
- Groupe de travail sur la question de l'utilisation des mercenaires comme moyen de violer les droits humains et d'empêcher l'exercice du droit des peuples à disposer d'eux-mêmes
- Rapporteur spécial sur les droits humains des migrants
- Rapporteur spécial sur les questions relatives aux minorités
- Expert indépendant chargée de promouvoir l'exercice par les personnes âgées de tous les droits humains
- Rapporteur spécial sur l'extrême pauvreté et les droits humains
- Rapporteur spécial sur le droit à la vie privée

22 La liste actuelle est disponible à l'adresse suivante : <https://spinternet.ohchr.org/ViewAllCountryMandates.aspx?Type=TM&lang=fr>



- Rapporteur spécial sur les formes contemporaines de racisme, de discrimination raciale, de xénophobie et de l'intolérance qui y est associée
- Rapporteur spécial sur la liberté de religion ou de conviction
- Rapporteur spécial sur la vente et l'exploitation sexuelle d'enfants
- Expert indépendant sur la protection contre la violence et la discrimination en raison de l'orientation sexuelle et de l'identité de genre
- Rapporteur spécial sur les formes contemporaines d'esclavage
- Rapporteur spécial sur la promotion et la protection des droits humains et des libertés fondamentales dans la lutte antiterroriste
- Rapporteur spécial sur la torture et autres peines ou traitements cruels, inhumains ou dégradants
- Rapporteur spécial sur la traite des êtres humains, en particulier des femmes et des enfants
- Rapporteur spécial sur la promotion de la vérité, de la justice, de la réparation et des garanties de non-répétition
- Rapporteur spécial sur les effets négatifs des mesures coercitives unilatérales sur l'exercice des droits humains
- Rapporteur spécial sur la violence contre les femmes
- Rapporteur spécial sur les droits à l'eau potable et l'assainissement
- **Groupe de travail sur la discrimination à l'égard des femmes et des filles**

Introduire des plaintes en vertu des Procédures spéciales

Tout individu, syndicat, organisation de la société civile ou organisme national des droits humains peut soumettre des plaintes, appelées communications, aux titulaires de mandat au titre des procédures spéciales. La ou les personne(s) ou organisation(s) introduisant une plainte peuvent être

des victimes directes ou indirectes des violations présumées ou avoir une connaissance directe ou fiable de ces allégations. L'intervention peut concerner une violation ayant déjà eu lieu, en cours ou sur le point de se produire si rien n'est fait. Lorsque les titulaires de mandat reçoivent des informations crédibles à propos d'une violation de droits humains qui s'inscrit dans le cadre de leur mandat, ils et elles peuvent intervenir directement en adressant au gouvernement concerné des appels en faveur de mesures urgentes. La décision d'intervenir est prise à la discrétion du ou de la titulaire de mandat de la procédure spéciale.

Les critères de recevabilité porteront généralement sur la fiabilité de la source, la cohérence interne des informations reçues, le niveau de détail et la portée du mandat en lui-même. Les critères et la procédure appliqués aux plaintes individuelles diffèrent, il est donc nécessaire que la plainte soit déposée conformément aux exigences établies par chaque titulaire de mandat.

Il est conseillé aux syndicats de l'éducation d'aider leurs membres, au cas par cas, s'ils souhaitent déposer des plaintes. La demande doit être écrite et signée. L'IE recommande vivement aux affiliés d'entrer en contact avec elle avant d'adresser une plainte au HCDH, afin de lui laisser l'occasion d'apporter ses conseils sur le contenu de la plainte et également d'approuver celle-ci et d'apporter son aide dans le cas où un éventuel suivi s'imposerait.

Le secrétariat du HCDH peut demander des détails supplémentaires. Les procédures spéciales soumettent des rapports sur les communications reçues au CDH. L'identité de la source d'information est toujours gardée confidentielle. Une plainte peut être soumise par le biais du formulaire/questionnaire en ligne accessible via le lien [« Soumission en ligne d'informations aux procédures spéciales » en anglais, français ou espagnol.](#)



Les communications peuvent également être envoyées par courrier postal ou électronique :

Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme
Palais Wilson
Office des Nations Unies à Genève
1211 Genève 10, Suisse
Téléphone : (41 22) 917 90 00
Courriel : urgent-action@ohchr.org

Informations nécessaires à la soumission d'une communication

Les titulaires de mandat au titre des procédures spéciales n'agiront que dans le cas d'informations crédibles et justifiées, qui soient factuelles, mises à jour, aussi claires que possible, et qui ne soient pas motivées par des raisons politiques ou fondées exclusivement sur des rapports diffusés par les grands médias. Les soumissions doivent proposer un compte rendu précis de la violation présumée et inclure les renseignements suivants :

Violation présumée

- Date, heure et lieu du ou des incidents
- Victimes, y compris leurs noms
- Types de violations
- Les circonstances des violations alléguées (ordre chronologique) et les auteurs présumés des violations
- Toute mesure prise par les victimes et/ou leurs représentants légaux et des exemples de résultats
- Toutes les mesures prises par les autorités compétentes pour remédier à la situation et des exemples de résultats
- Toute autre information susceptible de clarifier plus avant le contexte dans lequel les violations se sont produites, y compris les caractéristiques et les tendances possibles

Examen périodique universel (UPR)

L'UPR, selon son acronyme anglais (Universal Peer Review), a été établi parallèlement au CDH le 15 mars 2006. L'UPR est un mécanisme unique du CDH conçu pour surveiller le respect par les États des instruments relatifs aux droits humains et pour traiter les violations des droits humains lorsqu'elles se produisent. Il confère à chaque État la possibilité de déclarer les mesures qu'il a prises pour améliorer la situation des droits humains dans son propre pays et pour s'acquitter de ses obligations en matière de droits humains. L'UPR a vocation à garantir un traitement égal pour chaque pays lors de l'évaluation de leurs situations respectives en matière de droits humains. L'UPR vise également à fournir une assistance technique aux États, à renforcer leur capacité à aborder de façon efficace les défis des droits humains et à partager les meilleures pratiques dans le domaine des droits humains entre les États et les autres parties prenantes.

Dans le cadre du mécanisme de l'UPR, la situation des droits humains de tous les États membres de l'ONU est réexaminée tous les quatre à cinq ans. Chaque année, 42 États sont examinés à l'occasion de trois sessions du Groupe de travail consacrées à 14 États chacune. Ces trois sessions ont généralement lieu en janvier/février, mai/juin et octobre/novembre. Le quatrième cycle d'examen a commencé en novembre 2022 pour une période de cinq ans. Les examens sont menés par le Groupe de travail composé des 47 membres du Conseil ; tout État membre de l'ONU peut prendre part au dialogue avec les États visés par l'examen.

Les examens s'appuient sur les documents suivants : 1) les informations fournies par l'État examiné, qui peuvent prendre la forme d'un « rapport national » ; 2) les informations contenues dans les rapports des expert·e·s et groupes indépendants des droits humains, des procédures spéciales, des organes de traités sur les droits humains



et d'autres entités des Nations Unies ;
3) les informations provenant d'autres parties prenantes, y compris les institutions nationales de défense des droits humains et les ONG du secteur.

L'IE est habilitée à soumettre des informations à l'EPU et a déjà fait rapport sur un certain nombre de pays, dont Bahreïn, Eswatini, la Géorgie, l'Iran, le Népal et la Turquie.

Comité des droits de l'homme

Le Comité des droits de l'homme des Nations Unies est composé de 18 expert·e·s qui se réunissent trois fois par an à Genève. Par leur adhésion au [Pacte international relatif aux droits civils et politiques \(PIDCP\) de 1966](#)²³, les États doivent rendre compte au Comité dans un délai de deux ans, puis tous les cinq ans des mesures prises pour se conformer. De plus, le Comité est compétent pour examiner les plaintes individuelles et interétatiques concernant des violations présumées du Pacte par des États parties au Premier protocole facultatif. Le Comité des droits de l'homme publie aussi son interprétation des dispositions relatives aux droits humains, sous la forme d'observations générales concernant des questions thématiques ou ses méthodes de travail.²⁴

En mars 2020, le Premier protocole facultatif comptait 116 États parties et le Deuxième protocole facultatif 88 États parties.²⁵

Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes (CEDAW)

Le Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes (CEDAW) se compose de 23 expertes (toutes des femmes sauf le représentant d'Azerbaïdjan) de différentes régions du monde, chargées de surveiller la progression des femmes dans les pays qui sont parties à la [Convention de 1979 sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes](#).²⁶ La Convention définit ce qui constitue une discrimination à l'égard des femmes. En ratifiant la Convention, les États s'engagent à prendre une série de mesures visant à mettre fin à toutes les formes de discrimination à l'encontre des femmes. Les pays qui ont ratifié ou adhéré à la convention s'engagent à présenter des rapports nationaux, au moins tous les quatre ans, sur les mesures prises pour honorer leurs obligations en vertu du traité. Le Comité formule également des recommandations sur toute question touchant les femmes, dont il estime que les États parties devraient se saisir.

En novembre 2022, [182 États étaient parties](#) à la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes.²⁷

Comité des droits économiques, sociaux et culturels (CESCR)

Composé de 18 experts et expertes indépendants, ce comité a la charge de surveiller la mise en application du [Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels \(PIDESC\) de 1966](#).²⁸ Il a été créé sous sa forme actuelle par le Conseil économique et social des

23 Pour accéder au texte du PIDCP dans son intégralité, voir <https://www.ohchr.org/fr/instruments-mechanisms/instruments/international-covenant-civil-and-political-rights>

24 Pour de plus amples informations sur le Pacte et le Comité des droits de l'homme, consulter la fiche d'information des Nations Unies : <https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Publications/FactSheet15rev.1fr.pdf>

25 La liste actuelle peut être consultée ici : https://treaties.un.org/Pages/Treaties.aspx?id=4&subid=A&clang=_fr

26 Pour accéder au texte de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes dans son intégralité, voir <https://www.ohchr.org/fr/instruments-mechanisms/instruments/convention-elimination-all-forms-discrimination-against-women>

27 La liste actuelle peut être consultée ici : https://treaties.un.org/Pages/ViewDetails.aspx?src=TREATY&mtdsg_no=IV-8&chapter=4&clang=_fr

28 Pour accéder au texte du PIDESC, voir <https://www.ohchr.org/fr/instruments-mechanisms/instruments/international-covenant-economic-social-and-cultural-rights>



Nations Unies en 1985. Il se réunit tous les deux ans et tient deux sessions de trois semaines en mai et en novembre. Sa fonction principale est de surveiller l'application du Pacte par les États parties et de formuler des recommandations législatives et politiques spécifiques à l'endroit des pays afin de garantir plus efficacement les droits contenus dans le Pacte et les observations générales interprétatives. Les États parties ont l'obligation de soumettre régulièrement des rapports au Comité sur la manière dont ces droits sont mis en œuvre. Ils doivent publier un premier rapport dans les deux années suivant l'adhésion au Pacte, puis tous les cinq ans

Le Pacte contient certaines des dispositions juridiques internationales les plus importantes

en vue d'assurer « progressivement » le plein exercice des droits économiques, sociaux et culturels, y compris les droits relatifs au travail dans des conditions justes et favorables, à la protection sociale, à un niveau de vie suffisant, au meilleur état de santé physique et mentale que les personnes soient capables d'atteindre, à l'éducation et à la jouissance des bénéfices découlant de la participation à la vie culturelle et du progrès scientifique.

L'article 8 renvoie au droit de former des syndicats et de s'y affilier et se fonde sur les dispositions de la convention 87 de l'OIT. Il prévoit également le droit de grève, à condition qu'il soit exercé conformément aux lois de chaque pays (article 8 (d)).

L'article 13 renvoie au droit à l'éducation :

Les États parties au présent Pacte reconnaissent qu'en vue d'assurer le plein exercice de ce droit :

- a) *L'enseignement primaire doit être obligatoire et accessible gratuitement à tous ;*
- b) *L'enseignement secondaire, sous ses différentes formes, y compris*

l'enseignement secondaire technique et professionnel, doit être généralisé et rendu accessible à tous par tous les moyens appropriés et notamment par l'instauration progressive de la gratuité ;

- c) *L'enseignement supérieur doit être rendu accessible à tous en pleine égalité, en fonction des capacités de chacun, par tous les moyens appropriés et notamment par l'instauration progressive de la gratuité ;*
- d) *L'éducation de base doit être encouragée ou intensifiée, dans toute la mesure possible, pour les personnes qui n'ont pas reçu d'instruction primaire ou qui ne l'ont pas reçue jusqu'à son terme ;*
- e) *Il faut poursuivre activement le développement d'un réseau scolaire à tous les échelons, établir un système adéquat de bourses et améliorer de façon continue les conditions matérielles du personnel enseignant.*

Les organisations de la société civile, y compris les syndicats, dotées du statut consultatif auprès de l'ONU, peuvent également soumettre des observations écrites et des observations orales lors des sessions du Comité.

Un Protocole facultatif à la Convention a été adopté en 2008, prévoyant une procédure de plainte. Des communications peuvent être présentées par des particuliers ou des groupes, se présentant comme victimes de violations présumées de l'un quelconque des droits économiques, sociaux et culturels énoncés dans le Pacte. Des plaintes interétatiques peuvent également être présentées. En décembre 2022, [173 États étaient parties au PIDESC](#).²⁹

Comité pour l'élimination de la discrimination raciale (CERD)

Le Comité pour l'élimination de la discrimination raciale (CERD) se compose de 18 expert·e·s indépendant·e·s qui

²⁹ La liste actuelle peut être consultée ici : [Deuxième protocole facultatif se rapportant au Pacte international relatif aux droits civils et politiques, visant à abolir la peine de mort | OHCHR](#)



contrôlent l'application de la [Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale par les États parties](#).³⁰ Le Comité se réunit à Genève et tient généralement trois sessions par an pendant deux ou trois semaines. Les États doivent présenter un premier rapport dans un délai d'un an après l'adhésion à la Convention, puis tous les deux ans. En plus de la procédure de présentation des rapports, la Convention établit trois autres mécanismes par le biais desquels le Comité remplit ses fonctions de surveillance : la procédure d'alerte précoce, l'examen des plaintes interétatiques et l'examen des plaintes individuelles.³¹

Comité contre la torture (CCT)

Le Comité contre la torture (CCT) examine la mise en œuvre de la Convention contre la torture et autres peines ou traitements cruels, inhumains ou dégradants par ses États parties.³² Tous les États parties doivent présenter un premier rapport dans un délai d'un an après leur adhésion à la Convention, puis tous les quatre ans. De plus, le Comité peut également examiner, dans certaines circonstances, les plaintes ou les communications provenant d'individus pour violation de leurs droits garantis par la Convention, entamer des enquêtes et examiner les plaintes interétatiques.

Comité des droits de l'enfant

Le Comité des droits de l'enfant examine la mise en œuvre par les États parties de la [Convention relative aux droits de l'enfant](#)³³ et des deux protocoles facultatifs à la Convention concernant

la participation des enfants aux conflits armés et à la traite des enfants, à la prostitution infantile et à la pornographie infantile. Tous les États parties doivent présenter un premier rapport dans un délai de deux ans après leur adhésion à la Convention, puis tous les cinq ans.

Cette convention a été l'une des conventions les plus largement ratifiées. En décembre 2022, la Convention comptait 196 États parties, ainsi que les États Unis comme État signataire.³⁴

Comité des travailleurs migrants (CTM)

Le Comité des travailleurs migrants (CTM) se compose de 10 à 14 expert·e·s indépendant·e·s qui examinent l'application de la Convention internationale sur la protection des droits de tous les travailleur·euse·s migrant·e·s et des membres de leur famille par ses États parties. Tous les États parties doivent présenter un premier rapport dans un délai d'un an après leur adhésion à la Convention, puis tous les cinq ans.³⁵

30 Pour accéder au texte intégral, voir <https://www.ohchr.org/fr/instruments-mechanisms/instruments/convention-elimination-all-forms-discrimination-against-women>

31 Pour des informations complémentaires sur le CERD, consulter la fiche d'information des Nations Unies sur la Convention et le Comité : <https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Publications/FactSheet12fr.pdf>

32 Pour accéder au texte intégral, voir <https://www.ohchr.org/fr/instruments-mechanisms/instruments/convention-against-torture-and-other-cruel-inhuman-or-degrading>

33 Pour accéder au texte intégral, voir <https://www.ohchr.org/fr/instruments-mechanisms/instruments/convention-rights-child>

34 La liste actuelle peut être consultée ici : <https://treaties.un.org/Pages/Treaties.aspx?id=4&subid=A&clang=fr>

35 Pour de plus amples informations sur la Convention sur la protection des droits de tous les travailleurs migrants et les travaux du Comité, consulter la fiche d'information des Nations Unies : <https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Publications/FactSheet24Rev.1fr.pdf>



Union africaine (UA)



Education International
Internationale de l'Éducation
Internacional de la Educación
Bildungsinternationale



Union africaine (UA)

L'Union africaine (UA) est une organisation régionale intergouvernementale qui a été créée en 2002 afin de succéder à l'Organisation de l'Unité africaine (OUA). L'UA a pour objectif de promouvoir la démocratie, les droits humains, la paix et la stabilité ainsi que l'intégration et la cohésion économiques. À plus long terme, l'UA aspire à une plus grande union politique et économique, à une force de défense intégrée et à la libre circulation des personnes et des biens dans toute la région.

Le siège de la Commission de l'UA se situe à Addis-Abeba, en Éthiopie. L'UA est dirigée par une assemblée des chefs d'États et par le Parlement panafricain. Elle compte huit commissaires, en charge des questions de commerce, de ressources et de sécurité. Un commissaire est responsable des affaires sociales, mais l'UA ne compte aucun commissaire spécifique pour les questions liées à l'éducation ou aux droits humains. Le Commissaire des ressources humaines, de la science et de la technologie est responsable des programmes de l'UA en matière d'éducation, avec pour mandat de contribuer à la revitalisation, à la qualité, à la pertinence et à l'harmonisation des systèmes éducatifs répondant aux besoins de l'Afrique.

Charte africaine des droits de l'homme et des peuples (Charte de Banjul)

La *Charte de Banjul*³⁶ est un instrument international relatif aux droits humains qui a pour but de promouvoir et de protéger les droits humains et les libertés fondamentales sur le continent africain. L'article 10 de la Charte garantit la liberté d'association et l'article 17 le « droit à l'éducation » et le droit de « prendre part librement à la vie culturelle de la Communauté ». Bien que les « droits des peuples » ne soient pas définis dans la Charte, ils ont été interprétés au sens de droits communautaires, qu'il

³⁶ Pour le texte intégral, voir https://www.achpr.org/fr_legalinstruments/detail?id=49



s'agisse de communautés ethniques ou nationales, afin de déterminer comment ils doivent être régis, et d'autres droits, tels que la paix et la sécurité internationales, et le droit à un environnement sûr et propre.

On trouve parmi ses sections clés :

- Toute personne a droit à la jouissance des droits et libertés reconnus et garantis dans la présente Charte sans distinction aucune, notamment de race, d'ethnie, de couleur, de sexe, de langue, de religion, d'opinion politique ou de toute autre opinion, d'origine nationale ou sociale, de fortune, de naissance ou de toute autre situation (art. 2).
- Tout individu a droit à la liberté et à la sécurité de sa personne. Nul ne peut être privé de sa liberté sauf pour des motifs et dans des conditions préalablement déterminés par la loi ; en particulier nul ne peut être arrêté ou détenu arbitrairement (art. 6).
- Toute personne a le droit de constituer librement des associations avec d'autres, sous réserve de se conformer aux règles édictées par la loi (art. 10.1).
- Toute personne a le droit de se réunir librement avec d'autres. Ce droit s'exerce sous la seule réserve des restrictions nécessaires édictées par les lois et règlements, notamment dans l'intérêt de la sécurité nationale, de la sûreté d'autrui, de la santé, de la morale ou des droits et libertés des personnes (art. 11).
- Toute personne a le droit de travailler dans des conditions équitables et satisfaisantes et de percevoir un salaire égal pour un travail égal (art. 15).

Commission africaine des Droits de l'Homme et des Peuples (CADHP)

La Commission africaine des Droits de l'Homme et des Peuples (CADHP) est un organe quasi judiciaire établi par la Charte de Banjul. La Commission se réunit deux fois par an, généralement en mars/avril et

en octobre/novembre. Une de ces réunions se tient généralement à Banjul (Gambie), lieu d'implantation du secrétariat de la Commission, tandis que l'autre peut se tenir dans n'importe quel État africain.

La CADHP est composée de 11 experts et expertes juridiques indépendants, élus au scrutin secret par l'Assemblée de l'UA et dotés d'un mandat de six ans renouvelable. La Commission est chargée de la protection et de la promotion des droits humains ainsi que de l'interprétation de la Charte de Banjul. Pour s'acquitter de ces responsabilités, elle peut entreprendre des recherches, organiser des séminaires et des conférences, relayer des informations et formuler des recommandations à l'endroit des gouvernements.

La CADHP peut mettre en place des mécanismes spéciaux, tels que des rapporteurs spéciaux, des comités et des groupes de travail. La Commission compte des rapporteurs spéciaux, dont une Rapporteuse spéciale sur les femmes, une sur les personnes réfugiées et un autre sur les populations autochtones en Afrique.³⁷

La CADHP a nommé un Rapporteur spécial sur la situation des défenseurs des droits humains³⁸ en 2004. Le mandat du Rapporteur spécial est le suivant :

- chercher, recevoir, examiner et agir sur l'information relative à la situation des défenseurs des droits humains en Afrique ;
- présenter à chaque session ordinaire de la Commission africaine un rapport sur la situation des défenseurs des droits humains en Afrique ;
- collaborer et établir le dialogue avec les États membres, les institutions nationales des droits humains, les organismes intergouvernementaux, les mécanismes internationaux et régionaux de protection des défenseurs des droits humains, les défenseurs des droits humains et les autres partenaires ;

³⁷ La liste actuelle des mécanismes spéciaux est disponible ici : https://www.achpr.org/fr_specialmechanisms

³⁸ [ommission africaine des droits de l'homme et des peuples Fr. specialmechanisms \(achpr.org\)](https://www.achpr.org/fr_specialmechanisms)



- élaborer et recommander des stratégies visant à mieux protéger les défenseurs des droits humains et assurer le suivi de ses recommandations ;
- susciter la prise de conscience et promouvoir la mise en œuvre de la Déclaration de l'ONU sur les défenseurs des droits humains en Afrique.

Procédures de soumission d'une plainte à la CADHP³⁹

Qui peut déposer une plainte ?

L'article 55 de la Charte n'impose aucune restriction quant à la capacité de présenter des requêtes à la Commission. La Commission a interprété cette disposition pour permettre aux victimes elles-mêmes et aux familles des victimes, ainsi qu'aux ONG et autres organismes agissant en leur nom, de soumettre des plaintes. Les victimes peuvent rester anonymes.

Informations à inclure dans la plainte

- Nom, nationalité, adresse du de la plaignant·e (et représentant·e légal·e le cas échéant)
- Gouvernement accusé de la violation
- Faits constituant une violation présumée
- Caractère urgent de la requête (la situation exige-t-elle des mesures d'urgence ?)
- Dispositions de la Charte supposément violées
- Noms et titres des autorités gouvernementales ayant commis la violation (nom de l'institution et de la personne actuellement à sa tête)
- Témoin·s de la violation
- Document de nature à prouver la violation
- Recours juridiques internes engagés
- Autres voies internationales suivies

³⁹ La CADHP a élaboré des Directives pour la soumission de plaintes, qui peuvent être consultées à l'adresse https://www.achpr.org/fr_guidelinesforsubmittingcomplaints

Admissibilité

La Commission ne peut traiter les communications que si elles sont « postérieures à l'épuisement des recours internes s'ils existent, à moins qu'il ne soit manifeste à la Commission que la procédure de ces recours se prolonge d'une façon anormale » (article 56, alinéa 5).

La plainte doit indiquer si la question est examinée par un autre organe international des droits humains.

Mesures conservatoires ou d'urgence

La Commission a mis au point un mécanisme d'adoption de mesures conservatoires ou d'urgence dans son Règlement intérieur (article 98) « pour éviter qu'un préjudice irréparable ne soit causé à la ou aux victimes de la violation alléguée ».

Règlement à l'amiable

La Commission peut proposer ses bons offices afin de parvenir à un règlement à l'amiable sur la question du respect des droits humains et des libertés fondamentales tels qu'ils sont reconnus par la Charte (article 90 du Règlement intérieur).

Rapport écrit

Après avoir obtenu les informations qu'elle estime nécessaires, et après avoir épuisé toutes les voies appropriées pour parvenir à un règlement à l'amiable, la Commission prépare un rapport exposant les faits et ses conclusions. Ce rapport est ensuite adressé à la Conférence des chefs d'État et de Gouvernement pour décision finale.

Les plaintes, connues sous le nom de communications, peuvent être adressées par voie postale ou électronique à l'adresse suivante :

Secrétaire Commission africaine des Droits de l'Homme et des Peuples
P O Box 673, Banjul
Gambie
Téléphone : + (220)-392-962
Courriel : achpr@achpr.org
Site web : www.achpr.org



Cour africaine des droits de l'homme et des peuples

La Cour africaine des droits de l'homme et des peuples complète et renforce le travail de la Commission. Instituée en 2004 sous l'effet de l'entrée en vigueur du Protocole y relatif, elle a commencé à entendre des affaires en 2010 après l'adoption de son Règlement intérieur. Basée à Arusha, en Tanzanie, la Cour est composée de 11 juges.

La Cour peut recevoir des requêtes déposées par la CADHP, par des États parties au Protocole relatif à la Charte africaine des droits de l'homme et des peuples portant création d'une Cour africaine des droits humains et des peuples (le Protocole) ou par des organisations intergouvernementales africaines. Les ONG dotées du statut d'observateur auprès de la Commission africaine et les particuliers peuvent également saisir la Cour directement si l'État visé par leur plainte a déposé la déclaration prévue à l'article 34, alinéa 6 du Protocole, reconnaissant la compétence de la Cour pour recevoir les requêtes introduites par des individus ou des ONG.⁴⁰

En décembre 2022, les pays suivants avaient reconnu la compétence de la Cour pour recevoir les requêtes introduites par des individus ou des ONG : Bénin, Burkina Faso, Côte d'Ivoire, Gambie, Ghana, Guinée Bissau, Mali, Malawi, Niger, Rwanda, Tanzanie et Tunisie.⁴¹

Les communications peuvent être adressées à l'adresse suivante :

Registry of the Court
P.O. Box 6274
Arusha,
Tanzanie
Courriel : registry@african-court.org

⁴⁰ Pour de plus amples informations sur les moyens de déposer une requête devant la cour, consulter la page : <https://www.african-court.org/wpafc/comment-deposer-une-plainte/?lang=fr>

⁴¹ La liste actuelle des pays est disponible à l'adresse suivante : <https://www.african-court.org/wpafc/declarations/?lang=fr>





Conseil de l'Europe



Education International
Internationale de l'Éducation
Internacional de la Educación
Bildungsinternationale



Conseil de l'Europe

Le Conseil de l'Europe a été créé en 1949 et regroupe actuellement 46 pays⁴². L'adhésion est ouverte à tous les pays européens qui acceptent le principe de la primauté du droit et qui garantissent à leurs citoyen·ne·s le respect des droits humains et des libertés fondamentales. En 1950, le Conseil a ratifié le premier instrument juridique international protégeant les droits humains, la Convention européenne de sauvegarde des droits humains et des libertés fondamentales.

Structure du Conseil de l'Europe

Le Conseil de l'Europe comprend quatre piliers :

Le Comité des Ministres

Organe de décision du Conseil de l'Europe, il réunit les ministres des Affaires étrangères de tous les États membres ou leurs représentant·e·s diplomatiques permanents à Strasbourg, France.⁴³ Le Comité se réunit au niveau ministériel une fois par an (sessions du Comité des Ministres) et au niveau des Délégué·e·s (Réunions des Délégué·e·s des Ministres, représentant·e·s permanent·e·s auprès du Conseil de l'Europe) sur une base hebdomadaire.

L'Assemblée parlementaire

L'Assemblée parlementaire est élue par les gouvernements nationaux des États membres. Les délégations nationales doivent être composées de façon à assurer une représentation équitable des partis politiques existant dans leurs parlements respectifs. La taille de la population de chaque pays détermine son nombre de représentant·e·s et de voix, les plus grands pays comptant chacun 18 représentant·e·s et les plus petits deux représentant·e·s chacun. En décembre 2022, l'Assemblée comptait 612 représentant·e·s. Leur

⁴² Suite à la décision du Comité des Ministres du 16 mars 2022, la Fédération de Russie cesse d'être un État membre du Conseil de l'Europe.

⁴³ <https://www.coe.int/fr/web/cm>



fonction est d'enquêter, de recommander et de conseiller.⁴⁴

Le Congrès des pouvoirs locaux et régionaux

Le Congrès des pouvoirs locaux et régionaux est chargé de renforcer les démocraties locales et régionales dans les États membres. Il est composé de deux chambres : la Chambre des régions et la Chambre des pouvoirs locaux. En décembre 2022, 306 représentant·e-s ont été élu·e-s pour un mandat de quatre ans. Il est organisé en groupements politiques. La tâche principale du Congrès est d'assurer un suivi de la situation démocratique au niveau local et régional dans ses États membres ainsi que d'observer les élections locales et régionales qui se tiennent en Europe. Il conseille également le Comité des ministres et l'Assemblée parlementaire sur les problèmes locaux et régionaux.⁴⁵

La Conférence des Organisations internationales non-gouvernementales

La Conférence des OING est le principal organe représentant les ONG dotées d'un statut participatif auprès du Conseil de l'Europe. La Conférence plénière décide des orientations et des actions politiques et adopte des positions et des politiques qui sont soumises sous forme de recommandations ou de résolutions à d'autres organes du Conseil de l'Europe. Les ONG peuvent également conseiller ou offrir une représentation en justice aux citoyen·ne-s ou aux groupes qui souhaitent déposer une plainte devant la Cour européenne des droits de l'homme. Elles peuvent également déposer auprès du Comité européen des droits sociaux des plaintes collectives pour violation de la Charte sociale européenne.⁴⁶

L'IE jouit d'un statut participatif au sein du Conseil de l'Europe et participe à la

Conférence plénière annuelle des OING. Chaque année, la Conférence décide d'un plan d'action général et du plan de travail à mettre en œuvre par le Comité permanent et le Bureau des OING. L'IE participe aux commissions, avec un accent particulier sur les questions liées à l'éducation, y compris l'éducation et le dialogue interculturel, l'éducation à la citoyenneté et la gouvernance démocratique dans les écoles.

La Charte sociale européenne et le Comité européen des droits sociaux

Les garanties relatives aux droits sociaux sont énoncées dans la Charte sociale européenne (1961), la Charte révisée (1966) et le Protocole additionnel (1988).⁴⁷ Parmi les droits garantis par la Charte, le droit au travail, le droit syndical, le droit de négociation collective, le droit à la sécurité sociale, le droit à l'assistance sociale et médicale, le droit de la famille à la protection sociale, juridique et économique, et le droit des travailleurs et travailleuses migrants et de leurs familles à la protection et à l'assistance sont particulièrement significatifs. En octobre 2021, la Charte (ou la Charte révisée) avait été signée par tous les États membres et 43 États membres du Conseil de l'Europe avaient ratifié l'une ou l'autre version.⁴⁸ Le Comité européen des droits sociaux, institué par la Charte, est l'organe chargé de contrôler le respect par les États parties de leurs engagements en vertu de ces traités.

Suivi de la Charte sociale européenne via les rapports nationaux

Chaque année, les États parties sont tenus de soumettre un rapport national sur l'application de la Charte dans leur

44 Pour connaître la composition actuelle, voir : <https://pace.coe.int/fr/pages/representation>

45 Pour plus d'informations sur le Congrès, voir : <https://www.coe.int/fr/web/congress/en-bref>

46 Pour plus d'informations, voir : http://www.coe.int/t/ngo/conf_intro_fr.asp et <https://www.coe.int/fr/web/ingo/conference>

47 Pour le texte intégral de la Charte sociale européenne, voir : <https://www.coe.int/fr/web/european-social-charter/about-the-charter>

48 La liste actuelle des États membres qui ont ratifié la Charte ou la Charte révisée se trouve ici : <https://www.coe.int/fr/web/conventions/full-list?module=signatures-by-treaty&treatynum=035>



pays. Ces rapports sont examinés par le Comité européen des droits sociaux, qui adopte des conclusions décidant si les situations nationales qui y sont exposées sont conformes à la Charte. Le suivi de ces conclusions est assuré par le Comité des Ministres du Conseil de l'Europe, qui adopte une résolution qui peut contenir des recommandations individuelles adressées aux États parties concernés. Les organisations de la société civile et les syndicats ont l'occasion d'interpeller leur gouvernement sur le projet de rapport avant qu'il ne soit envoyé ou peuvent soumettre des observations complémentaires au rapport.⁴⁹

Plaintes collectives

Le Comité européen des droits sociaux a mis en place un système parallèle de plaintes collectives aux fins de compléter la protection judiciaire prévue par la Convention européenne des droits de l'homme (voir ci-dessous). La Confédération européenne des syndicats (CES), les syndicats du pays concerné et les OING dotées d'un statut participatif au Conseil de l'Europe sont habilités à soumettre des plaintes collectives directement au Comité européen des droits sociaux. Toutefois, les plaintes ne peuvent concerner que les États parties qui ont ratifié le Protocole additionnel de 1995, qui a institué le système de plaintes. En décembre 2022, **19 pays** avaient ratifié ce protocole additionnel.⁵⁰

Le Comité examine uniquement les plaintes collectives et non les plaintes individuelles. Les plaintes peuvent être déposées même dans le cas où les voies de recours internes n'ont pas été épuisées. Si les conditions formelles sont remplies, la réclamation est déclarée recevable et une procédure écrite débute. Éventuellement, le Comité peut décider d'organiser une audition

publique. Il adopte ensuite une décision sur le bien-fondé de la réclamation, qu'il transmet aux parties et au Comité des Ministres dans un rapport, lequel est rendu public au plus tard quatre mois après sa transmission. Enfin, le Comité des Ministres adopte une résolution. Le cas échéant, il peut recommander à l'État concerné de prendre des mesures spécifiques afin de se conformer à la Charte sociale européenne. Les décisions prises par le Comité des Ministres sont de nature déclarative, elles définissent la loi et doivent être respectées par l'État concerné. Il appartient toutefois aux juridictions nationales d'invalider ou d'annuler une législation nationale que le Comité aurait déclarée non conforme à la Charte.

La Convention européenne des droits de l'homme

La Convention de sauvegarde des droits humains et des libertés fondamentales, également appelée Convention européenne des droits de l'homme, a trouvé son inspiration dans la [Déclaration universelle des droits de l'homme](#) de 1948 et est entrée en vigueur en 1953. Tous les États membres du Conseil de l'Europe sont parties à la Convention et les nouveaux membres sont censés ratifier la Convention dès que possible.⁵¹

La Convention européenne des droits de l'homme garantit les droits suivants :

- le droit à la vie
- le droit à un procès équitable
- le droit au respect de la vie privée et familiale
- la liberté d'expression
- la liberté de pensée, de conscience et de religion
- la protection de la propriété

49 Le formulaire pour l'établissement des rapports nationaux et les directives connexes sont disponibles ici : <https://rm.coe.int/CoERMPublicCommonSearchServices/DisplayDCTMContent?documentId=09000016804922f9>

50 La liste actuelle des États membres qui ont ratifié le Protocole additionnel de 1995 se trouve ici : <https://www.coe.int/fr/web/conventions/full-list?module=signatures-by-treaty&treatynum=158>

51 Le texte intégral de la Convention est disponible ici : https://www.echr.coe.int/documents/convention_fra.pdf



La Convention interdit en particulier :

- la torture et les peines ou traitements inhumains ou dégradants
- l'esclavage et le travail forcé
- la peine capitale
- la détention arbitraire et illégale
- la discrimination dans la jouissance des droits et libertés reconnus par la Convention

La Convention a été amendée à de nombreuses reprises par le biais de l'adoption de protocoles. Ainsi le Protocole 6 abolit-il la peine de mort, sauf en temps de guerre. En 1994, le Protocole 11 a accordé aux individus un accès direct à la Cour européenne des droits de l'homme et élargi la Cour en lui octroyant des fonctions et des pouvoirs qui étaient auparavant détenus par la Commission des droits de l'homme. En ratifiant le Protocole 11, tous les États contractants acceptent que la juridiction de la Cour statue sur des poursuites engagées à leur encontre par des particuliers. Le Protocole 14 amende le système de contrôle de la Convention.

La Cour européenne des droits de l'homme

Créée en 1958 et opérant depuis 1998 en vertu du Protocole 11, la Cour européenne des droits humains est un tribunal à plein temps qui peut statuer sur des requêtes individuelles. Elle est composée d'un juge par État membre. Les juges sont élus pour un mandat renouvelable de six ans par l'Assemblée parlementaire à partir d'une liste de trois candidat·e·s présentée par chaque pays. Les juges siègent à titre personnel ; ils et elles ne représentent pas leur pays et se doivent d'être indépendants et impartiaux. La mission de la Cour est de protéger et de garantir les droits énoncés dans la CEDH. Elle rend des jugements sur des réclamations déposées à l'encontre d'un État membre par un autre État membre ou par des citoyen·ne·s d'un pays membre. La Cour est basée à Strasbourg, France.⁵²

52 Pour plus d'informations sur la Cour européenne des droits de l'homme, voir : <https://www.echr.coe.int/Pages/home.aspx?p=court&c=fr>

Toute personne qui estime que ses droits en vertu de la CEDH ont été violés par un État partie peut saisir la Cour. Les décisions de la Cour sont juridiquement contraignantes et la Cour a le pouvoir d'octroyer des dommages et intérêts. L'établissement d'une cour chargée de protéger les particuliers contre les violations des droits humains marque une innovation en ce sens qu'elle permet aux particuliers de jouer un rôle actif dans la protection des droits humains (à l'origine, seuls les États étaient considérés comme des acteurs en droit international).

Procédure de requête

Tout État membre ou particulier s'estimant victime d'une violation de la Convention, par un État lié par cette dernière, peut introduire une réclamation, appelée requête, directement devant la Cour. Le requérant doit déposer sa plainte dans les six mois suivant la date de notification de la décision judiciaire finale rendue après l'épuisement de tous les recours internes. La plainte doit être dirigée contre l'État ou l'institution de l'État, et non contre une société privée ou un particulier, et faire clairement référence à une violation d'un droit énoncé dans la CEDH. Les plaintes doivent être déposées à l'aide d'un formulaire de demande en français ou en anglais ou dans l'une des langues officielles de l'un des États parties à la CEDH.⁵³

Le plaignant peut également demander des mesures provisoires ou d'urgence dans les cas où une violation grave de la Convention est susceptible de se produire, habituellement sous la forme d'une requête invitant un État à s'abstenir de toute action pendant que la Cour examine l'affaire. Un guide spécifique ainsi qu'un formulaire de demande peuvent être consultés sur la question des mesures provisoires.⁵⁴

53 Pour de plus amples informations sur le processus et le formulaire de requête, veuillez consulter les pages suivantes : https://www.echr.coe.int/Documents/Questions_Answers_FRA.pdf et <https://www.echr.coe.int/Pages/home.aspx?p=applicants&c=c=fr>

54 Pour de plus amples informations au sujet des procédures de demandes de mesures provisoires, voir : https://www.echr.coe.int/Documents/PD_interim_measures_FRA.pdf



Toute plainte (on parle plus précisément de requête) doit être adressée par voie postale à l'aide du formulaire de requête, à l'adresse suivante :

Greffe de la Cour européenne des droits de l'homme
Conseil de l'Europe
67075 Strasbourg Cedex
France

Commissaire aux droits de l'homme

Le Commissariat aux droits de l'homme est une institution indépendante au sein du Conseil de l'Europe, qui a été créée en 1999 afin de promouvoir et sensibiliser à la question des droits humains dans les États membres du Conseil de l'Europe. Le ou la Commissaire est soutenue par un bureau et assistée par un groupe de conseiller·ère·s.

Le ou la Commissaire a pour mission d'encourager le respect effectif des droits humains et d'aider les États membres à mettre en œuvre les normes du Conseil de l'Europe en la matière, de promouvoir l'éducation et la sensibilisation aux droits humains, de déceler d'éventuelles insuffisances dans le droit et la pratique, de faciliter les activités des bureaux nationaux de médiateurs et d'autres structures chargées des droits humains. La Commissaire se doit d'encourager les réformes visant à améliorer l'avancement des droits humains et leur protection ainsi que la prise d'initiatives de protection face aux violations de ces droits.

Le ou la Commissaire s'attache à dialoguer en permanence avec les États membres et effectue des missions officielles dans les différents pays pour évaluer la situation des droits humains sous tous ses aspects. Ses rapports sont soumis au Comité des Ministres et à l'Assemblée parlementaire du Conseil de l'Europe. Ultérieurement, ils sont publiés et diffusés à grande échelle.

En sa qualité d'institution non judiciaire, la Commissaire ne peut être saisie de plaintes individuelles. Toutefois, elle peut tirer des conclusions et prendre des initiatives de plus vaste ampleur, sur la base d'informations fiables relatives à des violations des droits humains dont sont victimes des citoyen·ne·s.⁵⁵

Les communications doivent être envoyées par courrier postal ou électronique :

Bureau de la Commissaire aux droits de l'homme
Conseil de l'Europe
67075 Strasbourg Cedex
FRANCE
Courriel : commissioner@coe.int
Téléphone : + 33 388 413421
Fax : + 33 390 215053

⁵⁵ Pour de plus amples informations sur le rôle de Commissaire aux droits de l'homme, voir : <https://www.coe.int/fr/web/commissioner>



Les institutions de l'Union européenne



Education International
Internationale de l'Éducation
Internacional de la Educación
Bildungsinternationale



Les institutions de l'Union européenne

L'Union européenne (UE) est fondée sur un engagement résolu à promouvoir et protéger les droit, la démocratie et l'État de droit. Les organisations de la société civile, y compris les syndicats, ont un rôle important à jouer en faveur de la sensibilisation aux dispositions de l'UE en matière de droits humains et du respect effectif de ces dispositions.

La Charte des Droits fondamentaux de l'Union européenne

La Charte des Droits fondamentaux de l'UE garantit les droits des citoyen·ne·s de l'UE ; elle a acquis force exécutoire avec l'entrée en vigueur du traité de Lisbonne en 2009. La Charte intègre, dans un texte unique, l'ensemble des droits personnels, civiques, politiques, économiques et sociaux dont jouissent les citoyen·ne·s de l'UE. Elle comprend les droits et libertés énoncés dans la CEDH ; les droits énoncés dans la jurisprudence de la Cour de justice de l'UE (voir ci-dessous) et d'autres droits et principes découlant des traditions constitutionnelles communes des États membres de l'UE et d'autres instruments internationaux. La Charte de l'UE s'inscrit dans le droit fil de la CEDH. Les principales dispositions concernant les droits syndicaux sont les suivantes :

- Le droit à la liberté de réunion pacifique et à la liberté d'association, y compris « le droit de fonder avec d'autres des syndicats et de s'affilier à des syndicats pour la défense de ses intérêts » (article 12) ;
- Le droit à l'information et à la consultation des travailleur·euse·s au sein de l'entreprise (article 27) ;
- Le droit de négocier et de conclure des conventions collectives aux niveaux appropriés et de recourir, en cas de conflits d'intérêts, à des actions collectives pour la défense de leurs intérêts, y compris la grève (article 28).



La Cour de justice de l'Union européenne (CJUE)

La Cour de justice comprend deux juridictions : la Cour de justice, qui traite les demandes de décision préjudicielle adressées par les juridictions nationales, ainsi que certains recours en annulation et pourvois. Le Tribunal, qui statue sur des affaires concernant principalement le droit de la concurrence, les aides d'État, le commerce, l'agriculture et les marques commerciales.

La CJUE agit en tant que juridiction suprême de l'UE pour les questions relatives au droit communautaire. Sa fonction est d'interpréter la législation européenne à la demande des cours et tribunaux nationaux afin d'en garantir l'application uniforme dans tous les pays de l'UE et de statuer sur les différends juridiques opposant les gouvernements des États membres et les institutions de l'UE, y compris les actions intentées par la Commission européenne dans le cas d'un recours en manquement, lorsqu'un État membre ne respecte pas la législation de l'UE. La CJUE compte un ou une juge par État membre, et donc 27 juges à l'heure actuelle consécutivement au retrait du Royaume-Uni de l'Union européenne. Fondée en 1952, elle siège à Luxembourg.

Il n'est pas possible de faire appel des décisions des juridictions nationales au niveau de la CJUE, mais les juridictions nationales peuvent renvoyer l'affaire devant la CJUE. Ce faisant, les plaintes sont déposées pour violation présumée de la législation de l'UE soit par la Commission européenne, soit par les autorités nationales d'un État membre, généralement après épuisement des voies de recours internes. Les plaintes concernant les actions d'un particulier ou d'un organisme privé qui n'impliquent pas d'autorités publiques ne sont pas prises en considération.

Une affaire a récemment été portée devant la CJUE par la Commission européenne contre la Hongrie, en raison de la décision du gouvernement de révoquer les licences des établissements d'enseignement supérieur étrangers opérant sur son territoire, notamment l'Université d'Europe centrale de Budapest, fondée par George Soros, qui est enregistrée et accréditée aux États-Unis. La nouvelle loi adoptée par le Parlement hongrois en 2017 impose aux établissements d'enseignement supérieur étrangers de dispenser un enseignement supérieur également dans leur pays d'origine et ne les autorise à dispenser leurs services en Hongrie que si un traité international antérieur existe. Cette législation a effectivement rendu illégale la poursuite des activités de l'Université d'Europe centrale à Budapest qui a ensuite transféré la plupart de ses activités à Vienne.

Dans sa décision rendue en octobre 2020, la CJUE a considéré que la Hongrie n'avait pas respecté les engagements pris en vertu de l'Accord général sur le commerce des services (AGCS) et des articles 13, 14 (3) et 16 de la Charte des droits fondamentaux de l'UE concernant la liberté académique, la liberté d'expression et de recherche et la liberté de communication.⁵⁶ L'arrêt rendu par la CJUE (paragr. 227) cite également des dispositions de la Recommandation OIT/UNESCO de 1997 sur la condition du personnel enseignant de l'enseignement supérieur en matière de liberté académique et d'autonomie professionnelle.

⁵⁶ <https://curia.europa.eu/juris/documents>.





Organisation des États Américains (OEA)



Education International
Internationale de l'Éducation
Internacional de la Educación
Bildungsinternationale



Organisation des États Américains (OEA)

L'Organisation des États Américains (OEA) est le principal forum multilatéral de la région œuvrant à garantir et consolider la paix et la sécurité, ainsi que la démocratie représentative, et à promouvoir les droits humains et le développement. Créée en 1951 en vertu de la Charte de l'OEA, elle encourage le dialogue multilatéral, la coopération technique et la formation. L'OEA compte quatre langues officielles : anglais, espagnol, portugais et français. Elle comprend 35 États membres d'Amérique du Nord, d'Amérique centrale, d'Amérique du Sud et des Caraïbes. Certains pays d'autres régions participent en qualité d'observateurs permanents.

Structure de l'OEA

Les États membres ont fixé des politiques et des objectifs majeurs par le biais de leur instance décisionnelle suprême, l'Assemblée générale annuelle des ministres des Affaires étrangères des États membres. Le Conseil permanent, composé d'ambassadeurs et d'ambassadrices nommés par les États membres, exécute les mandats de l'Assemblée générale, est responsable de l'orientation politique continue et facilite la coopération entre les États membres.

Le Secrétariat général de l'OEA exécute les programmes et les politiques définis par l'Assemblée générale. Sept secrétariats spécialisés coordonnent les travaux de l'OEA dans plusieurs grands domaines, notamment le renforcement de la démocratie, le développement intégral et l'accès aux droits et à l'équité.⁵⁷

L'OEA a également mis en place des organes spécialisés, notamment l'Organisation panaméricaine de la santé, la Commission interaméricaine des femmes et l'Institut interaméricain de l'enfance.

⁵⁷ La liste complète des secrétariats exécutifs peut être consultée ici : https://www.oas.org/fr/a_propos/secretariats.asp



La Déclaration américaine des droits et devoirs de l'homme

La Déclaration américaine des droits et devoirs de l'homme a été le premier instrument international concernant les droits humains, préfigurant la Déclaration universelle des droits de l'homme. La Déclaration a été adoptée en avril 1948 par la 9^e Conférence internationale des États américains, qui a également adopté la Charte fondatrice de l'OEA.

La Déclaration énonce les droits civils et politiques dont doivent jouir les citoyen-ne-s des nations signataires, ainsi que les droits économiques, sociaux et culturels. Quoiqu'à présent supplantés par les dispositions de la Convention américaine des droits de l'homme (en vigueur depuis le 18 juillet 1978), les termes de la Déclaration demeurent valides dans les États n'ayant pas ratifié la Convention. Bien que n'étant qu'une déclaration et non un traité juridiquement contraignant, la jurisprudence de la Cour interaméricaine des droits de l'homme et de la Commission interaméricaine des droits de l'homme la considère comme une source d'obligations internationales pour les États membres de l'OEA.

La Convention américaine relative aux droits de l'homme

La Convention américaine relative aux droits de l'homme⁵⁸, ainsi que ses deux protocoles additionnels, sont entrés en vigueur le 18 juillet 1978. À ce jour, ils ont été ratifiés par 25 des 35 États membres de l'OEA, bien que deux d'entre eux (Trinité-et-Tobago et la République bolivarienne du Venezuela) aient depuis dénoncé la Convention. Voici certaines de ses dispositions essentielles :

- Nul ne peut faire l'objet d'une détention ou arrestation arbitraire (art.7, paragr. 3).

- Toute personne a droit à la liberté de pensée et d'expression (art. 13, paragr. 1).
- Le droit de réunion pacifique et sans armes est reconnu. L'exercice de ce droit ne peut faire l'objet que des seules restrictions qui, prévues par la loi, sont nécessaires dans une société démocratique dans l'intérêt de la sécurité nationale, de la sûreté publique et de l'ordre public ou pour protéger la santé ou la moralité publiques, ou les droits ou les libertés d'autrui (art. 15).
- Toute personne a le droit de s'associer librement à d'autres à des fins idéologiques, religieuses, politiques, économiques, professionnelles, sociales, culturelles, sportives ou à toute autre fin (art. 16, paragr. 1).

Traités interaméricains sur les droits humains⁵⁹

- Convention américaine relative aux droits de l'homme, « Pacte de San José », Costa Rica, 1969 ;
- Convention interaméricaine pour la prévention et la répression de la torture, 1985 ;
- Protocole additionnel à la Convention américaine relative aux droits de l'homme traitant des droits économiques, sociaux et culturels (« Protocole de San Salvador »), 1988 ;
- Protocole à la Convention américaine relative aux droits de l'homme traitant de l'abolition de la peine de mort, 1990 ;
- Convention interaméricaine sur la prévention, la sanction et l'élimination de la violence contre la femme, « Convention de Belém do Pará », 1994 ;
- Convention interaméricaine sur la disparition forcée des personnes, 1994 ;
- Convention interaméricaine sur l'élimination de toutes les formes de discrimination contre les personnes handicapées, 1999.

⁵⁸ Pour consulter le texte dans son intégralité, voir <https://www.cidh.oas.org/basicos/english/basic3.american%20convention.htm> (en anglais)

⁵⁹ La liste des ratifications de ces traités est disponible à l'adresse suivante : http://www.oas.org/en/sla/dil/inter_american_treaties.asp



La Cour interaméricaine des droits de l'homme (Cour IDH)

La Cour interaméricaine des droits de l'homme est une institution judiciaire autonome créée en 1979 avec un mandat de la Convention américaine des droits de l'homme et basée à San José, au Costa Rica. Elle forme avec la Commission interaméricaine des droits de l'homme le système de protection des droits humains de l'OEA, qui sert à garantir et à promouvoir les droits et libertés fondamentales aux Amériques.

La Cour a été établie en 1979 avec comme objectif de faire appliquer et d'interpréter les dispositions de la Convention américaine relative aux droits humains. Ses deux fonctions principales sont donc de juger et de conseiller. En vertu de la première, elle auditionne et rend des jugements sur des cas précis de violation des droits humains qui lui sont présentés. En vertu de la seconde, elle émet des avis dans des cas afférents à l'interprétation des lois qui sont portés à son attention par les organes ou les États membres de l'OEA. Seule la Commission interaméricaine ou seuls les États parties à la Convention qui ont accepté l'arbitrage de la Cour peuvent lui soumettre des requêtes. Les particuliers ne peuvent engager de recours direct devant la Cour, mais doivent déposer leur plainte auprès de la Commission interaméricaine.

La Commission interaméricaine des droits de l'homme (CIDH)

La Commission interaméricaine des droits de l'homme (CIDH) a été créée en 1959 et siège à Washington, D.C. Il s'agit d'un organe autonome de l'OEA. Elle est composée de sept membres indépendants, élus par l'Assemblée générale, qui servent à titre personnel. Elle agit à titre permanent et

se réunit lors de sessions ordinaires et spéciales plusieurs fois par an. Elle a pour mandat de promouvoir le respect et la protection des droits humains et de servir d'organe consultatif auprès de l'OEA sur les questions liées aux droits humains. La Commission dispose d'un Secrétariat exécutif permanent.

Le travail de la CIDH dépend de trois piliers principaux :

- Le suivi du système des droits humains dans les États membres par le biais de visites in situ ;
- Les thématiques prioritaires ;
- La procédure de plaintes individuelles et l'adoption de mesures de précaution aux fins de protéger les défenseurs des droits humains ou de requêtes adressées à la Cour interaméricaine des droits de l'homme afin d'adopter des mesures provisoires.

Procédure de plainte auprès de la CIDH

Le Secrétariat exécutif de la CIDH a élaboré une brochure ainsi qu'un formulaire en ligne visant à faciliter le dépôt de plaintes, par les victimes, les membres de leur famille, des organisations de la société civile ou d'autres personnes, en cas de violations des droits humains dont un État membre de l'OEA se serait rendu coupable par voie d'action, omission ou consentement.⁶⁰

⁶⁰ La brochure peut être consultée à l'adresse http://www.oas.org/es/cidh/docs/folleto/CIDHFolleto_fr.pdf et le formulaire en ligne est accessible à l'adresse <https://www.oas.org/en/iachr/jsForm?File=/en/iachr/portal/default.asp> (anglais) ou <https://www.oas.org/es/cidh/portal/> (espagnol) ou <https://www.oas.org/pt/cidh/portal/> (portugais) ou <https://www.oas.org/fr/cidh/portal/> (français)



Toute plainte adressée à la Commission, appelée pétition, doit inclure :

- les données personnelles de la (des) présumée(s) victime(s) et des membres de leurs familles ;
- les données personnelles de la partie requérante, telles que le nom complet, le numéro de téléphone, l'adresse postale et l'adresse de courrier électronique ;
- un exposé complet, clair et détaillé des faits allégués, avec spécification de comment, quand et où ces faits se sont produits, ainsi que de l'État qui est considéré comme responsable ;
- l'indication des autorités de l'État que la partie requérante considère comme responsables ;
- dans la mesure du possible, les droits qui auraient été violés ;
- les instances judiciaires ou les autorités de l'État auxquelles la partie requérante s'est adressée pour remédier aux violations alléguées ;
- la réponse des autorités de l'État, et plus particulièrement la réponse des cours de justice ;
- dans la mesure du possible, les copies simples et lisibles des principales voies de recours et des décisions judiciaires internes, ainsi que d'autres annexes estimées pertinentes, telles que les déclarations de témoins ; et
- une mention indiquant si la pétition a été ou non introduite auprès d'une autre organisation internationale compétente pour statuer sur l'affaire.

La plainte doit être présentée dans les six mois suivant la date de notification de la décision judiciaire finale rendue après l'épuisement de tous les recours internes, à moins que des motifs valables n'autorisent à déroger à cette règle.

La Commission examine les pétitions dans lesquelles sont alléguées des violations de la Convention américaine, applicable

uniquement aux États qui l'ont ratifiée. Pour les États membres qui ne l'ont pas encore ratifiée, les allégations de violations peuvent porter sur les droits protégés par la Déclaration américaine. Des violations d'un droit protégé par un autre traité du système, relatif aux droits humains, peuvent être invoquées si l'État concerné l'a ratifié et selon les conditions applicables.

La Commission peut d'abord chercher à parvenir à un règlement à l'amiable ; à défaut, et si elle détermine qu'un État est responsable de violations, elle pourra formuler les recommandations suivantes à l'endroit de l'État concerné :

- suspendre les actes violant les droits humains ;
- lancer une enquête et punir les personnes responsables de ces actes ;
- réparer les dommages causés ;
- introduire des changements dans l'ordre juridique interne ; et/ou
- requérir l'adoption d'autres mesures ou actions de l'État.

La pétition peut être envoyée à la Commission par l'une des voies suivantes :

Par courrier électronique :

cidjdenuncias@oas.org

En ligne :

ue disponible sur le site web de la CIDH à l'adresse : <https://www.oas.org/fr/cidh/jsForm/?File=/fr/cidh/portal/default.asp>

Par fax :

+1-202- 458-3992 ou 6215

Par courrier :

Inter-American Commission on Human Rights
1889 F Street, N. W.
Washington, D.C. 20006
États-Unis





Les organes des droits humains en Asie



Education International
Internationale de l'Éducation
Internacional de la Educación
Bildungsinternationale



Asian Human Rights Bodies

À la différence de l'Europe, de l'Afrique et des Amériques, la région Asie-Pacifique ne dispose pas d'un système intergouvernemental à son échelle – impliquant traités, tribunaux, commissions ou autres institutions – aux fins de protéger et promouvoir les droits humains. Certains pays d'Asie et du Pacifique sont signataires des conventions fondamentales de l'OIT, du PIDCP et du PIDESC, et d'autres sont signataires d'autres traités internationaux relatifs aux droits humains, à l'instar de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes et la Convention relative aux droits de l'enfant.⁶¹ À l'échelon infrarégional, certaines tentatives de renforcement de la protection des droits humains ont été engagées mais de nombreuses critiques se sont élevées quant à certains aspects de ce travail.

L'Association des nations de l'Asie du Sud-Est (ASEAN)

L'Association des nations de l'Asie du Sud-Est (ASEAN) est une organisation composée de dix membres qui vise à promouvoir la coopération politique et économique. Elle a été créée en 1967 par l'Indonésie, la Malaisie, les Philippines, Singapour et la Thaïlande. Depuis, elle a été rejointe par le Brunéi Darussalam, le Cambodge, le Laos, le Myanmar et le Viet Nam. Son Secrétariat est basé à Djakarta, Indonésie.

La Déclaration des droits humains de l'ASEAN

La *Déclaration des droits humains de l'ASEAN*⁶² a été adoptée en 2012 afin d'offrir un cadre de coopération régionale dans le domaine des droits humains. Si

61 Voir la liste actuelle des ratifications disponible ici : <https://indicators.ohchr.org/>

62 Le texte intégral peut être consulté en anglais à l'adresse suivante : <https://aichr.org/wp-content/uploads/2018/10/ASEAN-Human-Rights-Declaration.pdf>



la communauté internationale a accueilli favorablement cette déclaration, le Haut-Commissariat aux droits humains a quant à lui noté que certains articles de la Déclaration étaient loin de satisfaire aux normes internationales.⁶³ Des réserves ont été exprimées au sujet du concept de « relativisme culturel », selon lequel le droit interne peut prévaloir sur les normes internationales en matière de droits humains. Plus particulièrement, les « Principes généraux » de la Déclaration subordonnent la jouissance des droits humains aux contextes régionaux et nationaux : « La réalisation des droits humains doit être envisagée dans le contexte régional et national en tenant compte de différents contextes politiques, économiques, juridiques, sociaux, culturels, historiques et religieux » (article 7). De même, le droit de former un syndicat et de s'y affilier n'existe que s'il est « conforme à la législation et aux réglementations nationales » (article 27.2) et la Déclaration ne prévoit aucune garantie explicite concernant le droit à la liberté syndicale.⁶⁴

La Commission intergouvernementale des droits de l'homme de l'ASEAN (CIDHA)

La Commission intergouvernementale des droits de l'homme de l'ASEAN a été créée en 2009 en tant qu'organe consultatif en vertu de la Charte de l'ASEAN. Elle se réunit à deux reprises chaque année et convoque des sessions extraordinaires selon les besoins. Son rôle est de promouvoir la coopération régionale dans le domaine des droits humains par l'éducation, la recherche et la diffusion de l'information. La CIDHA assume une fonction de promotion, elle ne reçoit pas de plaintes pour violations des droits humains ni n'enquête sur de telles plaintes.

Les membres de la CIDHA sont des personnes désignées par chaque État membre de l'ASEAN ; elles travaillent sur la base du consensus, un arrangement procédural qui empêche effectivement de faire rapport sur un pays particulier. La CIDHA s'est heurtée à des problèmes majeurs concernant sa compétence, son indépendance, sa capacité à impliquer ses parties prenantes, son programme de travail et l'établissement de ses priorités d'action. Ses réalisations limitées peuvent également être attribuées à un manque de soutien technique et financier de la part des États membres de l'ASEAN.⁶⁵

L'Association sud-asiatique pour la coopération régionale (SAARC)

L'Association sud-asiatique pour la coopération régionale (SAARC) a été créée en 1985 et comprend huit pays : Afghanistan, Bangladesh, Bhoutan, Inde, Maldives, Népal, Pakistan et Sri Lanka. Le Secrétariat de la SAARC est basé à Katmandou, au Népal.

En vertu de sa Charte fondatrice, la SAARC a vocation à promouvoir la coopération en vue d'améliorer le développement social et économique et de renforcer l'autonomie régionale. La Charte n'énonce aucun engagement à protéger ou promouvoir les droits humains.

Toutefois, la plupart des pays de la SAARC sont signataires du PIDCP et du PIDESC, et certains sont signataires d'autres traités internationaux relatifs aux droits humains, à l'instar de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes et la Convention relative aux droits de l'enfant.⁶⁶

63 Voir : <https://news.un.org/en/story/2012/11/426012#.UPgVKGckSOI>

64 Voir : <https://www.hrw.org/news/2012/11/19/civil-society-denounces-adoption-flawed-asean-human-rights-declaration>

65 Voir : https://www.hrw.org/sites/default/files/supporting_resources/asean_australia0318.pdf

66 Voir la liste actuelle des ratifications disponible ici : <https://indicators.ohchr.org/>





Annexes



Education International
Internationale de l'Éducation
Internacional de la Educación
Bildungsinternationale



Annexe 1 : Principes généraux de soumission des plaintes

Approche

- Le syndicat de l'éducation contacte l'IE en amont, afin d'obtenir des conseils ;
- Déterminer l'organisation la plus appropriée afin de soumettre la plainte ;
- Identifier les informations à fournir et déterminer s'il existe un formulaire spécifique pour la soumission de plaintes, pétitions ou communications.

Rédaction

- Fournir un bref résumé des faits, y compris les noms de la victime (ou expliquer pourquoi il est important que la victime demeure anonyme), indiquer les dates et le lieu où la violation a eu lieu, et les auteurs présumés de la violation, s'ils sont connus ;
- Identifier les droits qui ont été violés ainsi que la convention (mentionner également l'article concerné) qui garantit les droits en question et qui n'aurait donc pas été respectée ;
- Mettre en avant les recours nationaux déjà épuisés en joignant des copies des décisions rendues par les autorités concernées ;
- Joindre des copies des documents pertinents (ces documents n'étant pas restitués, il convient de ne pas transmettre les originaux) ;
- Lors de la rédaction de la plainte, garder à l'esprit qu'elle sera généralement communiquée au gouvernement du pays concerné pour commentaire.

Soumission

- Il n'est pas nécessaire de vous déplacer en personne pour soumettre une plainte. L'affaire ne sera pas examinée plus rapidement et aucun conseil juridique ne vous sera prodigué.
- La plainte peut être envoyée par courriel, à condition que l'original soit envoyé par voie postale ou, dans certains cas, par l'intermédiaire d'un formulaire de soumission en ligne.
- Les originaux doivent être signés et mentionner le lieu et la date.



Annexe 2 : Adresses utiles

Internationale de l'Éducation

15, Bd Bischoffsheim
B-1000 Bruxelles
Belgique
Courriel : headoffice@ei.ie.org
Téléphone : + 32 2 224 0611

Comité de la liberté syndicale de l'OIT Organisation internationale du Travail

Directeur général
Organisation internationale du Travail
Route des Morillons 4
CH-1211 Genève 22
Suisse
Courriel : normes@ilo.org
Téléphone : +41-22-799-7155
www.ilo.org/normes

OIT/CEART

Spécialiste du secteur de l'éducation
Département des activités sectorielles
Bureau international du Travail
Route des Morillons 4
CH-1211 Genève 22
Suisse
Téléphone : +41 22 799 6204
Fax : 41-22-799-7296
Courriel : sector@ilo.org
<https://www.ilo.org/sector/lang--fr/index.htm>

Section pour la formation des enseignants
Division de l'enseignement supérieur de l'UNESCO
UNESCO
Place de Fontenoy, 7
75352 Paris 07 SP
France



Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme

Palais Wilson
Office des Nations Unies à Genève
1211 Genève 10
Suisse
Courriel : urgent-action@ohchr.org
Téléphone : (41 22) 917 90 00
Fax : (41 22) 917 90 11

Commission africaine des Droits de l'Homme et des Peuples

Le Secrétaire,
Commission africaine des Droits de l'Homme et des Peuples
P O Box 673, Banjul
Gambie
Courriel : achpr@achpr.org
Téléphone : + 220-392-962
Fax : + 220 -390-764
www.achpr.org

Cour européenne des droits de l'homme

Greffe de la Cour européenne des droits de l'homme
Conseil de l'Europe
67075 Strasbourg Cedex
France
Téléphone : +33-388 -41-2018
Fax : +33-388-41 -2730

Commission interaméricaine des droits de l'homme

1889 F Street, N. W.
Washington, D.C. 20006
États-Unis
Courriel : cidhdenuncias@oas.org
Téléphone : +1-202-370-9000
Fax : +1-202- 458-3922 ou 6215
www.cidh.org



Annexe 3 : Liens web vers les conventions internationales pertinentes

Les textes des conventions de l'OIT ainsi que la législation nationale du travail et de la sécurité sociale sont accessibles sur la plateforme en ligne NORMLEX de l'OIT.⁶⁷ Les principaux instruments internationaux relatifs aux droits de l'homme sont accessibles sur la plateforme en ligne du Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme.⁶⁸

Conventions fondamentales de l'OIT

[Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail](#)

[Convention n° 87 de l'OIT : Liberté syndicale et protection du droit syndical](#)

[Convention n° 98 de l'OIT : Droit d'organisation et de négociation](#)

[Convention n° 29 de l'OIT : Travail forcé ou obligatoire](#)

[Convention n° 105 de l'OIT : Abolition du travail forcé](#)

[Convention n° 138 de l'OIT : Âge minimum pour l'accès à l'emploi](#)

[Convention n° 182 de l'OIT : Interdiction et action immédiate pour l'élimination des pires formes de travail des enfants](#)

[Convention n° 100 de l'OIT : Égalité de rémunération entre la main-d'œuvre masculine et la main-d'œuvre féminine pour un travail de valeur égale](#)

[Convention n° 111 de l'OIT : Discrimination en matière d'emploi et de profession](#)

[Convention n° 155 de l'OIT sur la sécurité et la santé des travailleurs](#)

[Convention n° 187 de l'OIT sur le cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail](#)

Recommandations sur le personnel enseignant

[Recommandation OIT/UNESCO sur la condition du personnel enseignant \(1966\)](#)

[Recommandation de l'UNESCO sur la condition du personnel enseignant de l'enseignement supérieur \(1997\)](#)

Conventions des Nations Unies

[Déclaration universelle des droits de l'homme](#)

[Pacte international relatif aux droits civils et politiques](#)

[Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels](#)

[Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes](#)

[Convention des Nations Unies relative aux droits de l'enfant](#)

Instruments régionaux relatifs aux droits de l'homme

[Charte africaine des droits de l'homme et des peuples \(Charte de Banjul\)](#)

[Charte sociale européenne](#)

[Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales](#)

[Convention américaine relative aux droits de l'homme](#)

[Charte de l'Association des nations de l'Asie du Sud-Est](#)

[Déclaration des droits de l'homme de l'ASEAN](#)

⁶⁷ <https://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=NORMLEXPUB:1:0::NO::>

⁶⁸ <https://www.ohchr.org/fr/instruments-and-mechanisms/international-human-rights-law>



Annexe 4 : GLOSSAIRE

ACTRAV : le Bureau des Activités pour les Travailleurs (ACTRAV) veille à ce que les sujets de préoccupation et intérêts des organisations syndicales soient pris en compte dans l'élaboration des politiques et les activités du BIT. ACTRAV soutient l'action des organisations syndicales en matière de défense et de promotion des droits des travailleur-euse-s.

Amnesty International (AI) est un mouvement mondial qui lutte pour mettre fin aux violations des droits humains. Fondé en 1961, il centrerait alors son action sur la libération des prisonniers de conscience et sur la lutte contre la peine de mort et le recours à la torture. Depuis, son mandat s'est élargi pour couvrir toute la gamme des droits humains.

ASEAN : l'Association des nations de l'Asie du Sud-Est est un groupement régional qui promeut la coopération dans les domaines économique et politique ainsi qu'en matière de sécurité entre ses dix membres : le Brunei, le Cambodge, l'Indonésie, le Laos, la Malaisie, le Myanmar, les Philippines, Singapour, la Thaïlande et le Viet Nam.

Cadre des droits humains : ensemble évolutif et interconnecté d'instruments internationaux et régionaux qui définissent les droits humains et établissent des mécanismes en vue d'assurer leur promotion et leur protection. Le cadre des droits humains est conçu en tant qu'ensemble de principes juridiquement, politiquement et moralement contraignants pour les gouvernements.

CAN : la Commission de l'application des normes de la Conférence est une commission permanente qui examine le rapport annuel de la Commission d'experts (CEACR) et sélectionne un certain nombre d'observations concernant des pays spécifiques pour discussion, lorsque les gouvernements sont invités à répondre devant la commission. Les discussions et les conclusions sont publiées dans un rapport.

CEACR : la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations a été créée en 1926 afin d'examiner les rapports des gouvernements sur les conventions ratifiées. Elle est composée de 20 éminents juristes et doit fournir une évaluation impartiale et technique de l'application des normes internationales du travail au sein des États membres de l'OIT.

CEART : le Comité conjoint OIT/UNESCO d'experts sur l'application des recommandations concernant le personnel enseignant a été créé conjointement par l'OIT et l'UNESCO pour promouvoir et suivre l'application de deux recommandations internationales concernant le personnel enseignant. Composé d'expert-e-s de l'éducation, de l'enseignement et du travail, le CEART étudie les tendances de l'enseignement et la manière dont les pays appliquent les Recommandations ainsi que les allégations formulées par les organisations d'enseignant-e-s concernant le non-respect des principes des Recommandations.

CEDH : Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales (également appelée Convention européenne et Convention européenne des droits de l'homme) ; traité régional des droits humains adopté en 1950 par le Conseil de l'Europe. Tous les États membres du Conseil de l'Europe sont parties à la Convention et les nouveaux membres sont censés ratifier la Convention dès que possible. Article 11 (1) : Toute personne a droit à la liberté de réunion pacifique et à la liberté d'association, y compris le droit de fonder avec d'autres des syndicats et de s'affilier à des syndicats pour la défense de ses intérêts.

CEDS : Comité européen des droits sociaux : organe chargé de superviser le respect par les États de la Charte sociale européenne. Il est composé de 15 expert-e-s indépendant-e-s qui se réunissent régulièrement aux fins d'examiner les rapports soumis par les États membres à la Charte sociale.

CGU : Le Conseil des Global Unions (CGU) désigne le partenariat entre la Confédération syndicale internationale (CSI), les dix Fédérations syndicales internationales (FSI) et la Commission syndicale consultative auprès de l'OCDE (TUAC). Il se réunit chaque année pour planifier et coopérer sur les questions sociales et économiques et pour promouvoir les droits des travailleur-euse-s.



Charte africaine des droits de l'homme et des peuples : la Charte africaine, parfois aussi appelée Charte de Banjul, est un traité régional des droits humains applicable au continent africain, qui a été adopté par l'Organisation de l'Unité africaine en 1981. Le droit à la liberté d'association est garanti à l'article 10 de la Charte africaine, à l'article 8 de la Charte africaine des droits et du bien-être de l'enfant et aux articles 12(3), 27(2) et 28 de la Charte africaine de la démocratie, des élections et de la gouvernance.

Charte arabe des droits de l'homme : adoptée par le Conseil de la Ligue des États arabes le 22 mai 2004, elle affirme les principes contenus dans la Déclaration universelle des droits de l'homme, les Pactes internationaux relatifs aux droits de l'homme et la Déclaration du Caire sur les droits de l'homme en islam. L'article 24 stipule que « Tout citoyen a le droit à la liberté de réunion et à la liberté de rassemblement pacifique ». L'article 35 stipule que « Chaque individu a le droit de constituer des syndicats » et « Chaque État partie garantit le droit de grève dans les limites fixées par la législation en vigueur ».

Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne : la Charte intègre, dans un texte unique, l'ensemble des droits personnels, civiques, politiques, économiques et sociaux dont jouissent les citoyen-ne-s de l'UE. Elle a acquis force exécutoire au sein de l'UE avec l'entrée en vigueur du traité de Lisbonne en 2009. Selon les articles 5 et 6 « Toute personne a droit à la liberté de réunion pacifique et à la liberté d'association à tous les niveaux, notamment dans les domaines politique, syndical et civique, ce qui implique le droit de toute personne de fonder avec d'autres des syndicats et de s'y affilier pour la défense de ses intérêts. »

Charte des Nations Unies : adopté à l'unanimité le 25 juin 1945, ce traité fondateur de l'Organisation des Nations Unies définit les droits et obligations des États membres et porte création des organes et procédures des Nations Unies.

Charte internationale des droits de l'homme : nom informel donné collectivement à la Déclaration universelle des droits de l'homme (DUDH), au Pacte international relatif aux droits civils et politiques (PIDCP) et au Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels (PIDESC) ainsi qu'à leurs protocoles facultatifs.

Charte sociale européenne : adoptée par le Conseil de l'Europe en 1962 et révisée en 1996, la charte est un traité régional qui garantit les droits sociaux et économiques de la personne ; elle complète la Convention européenne, qui traite principalement des droits civils et politiques.

CIDH : la Commission interaméricaine des droits de l'homme est un organe autonome de l'Organisation des États américains (OEA) qui a pour mandat de promouvoir et de protéger les droits de la personne sur le continent américain. Créée par l'OEA en 1959, la Commission siège à Washington. Son action repose sur trois piliers centraux : le Système de pétition individuelle, le suivi de la situation des droits de la personne dans les États membres et l'attention portée aux lignes thématiques prioritaires.

CIJ : la Cour internationale de justice est l'organe judiciaire principal de l'Organisation des Nations Unies. Basée à La Haye, aux Pays-Bas, ses principales fonctions sont de régler les différends d'ordre juridique qui lui sont soumis par les États et de donner des avis consultatifs sur les questions juridiques que peuvent lui poser les organes et les institutions spécialisées de l'Organisation des Nations Unies autorisés à le faire. Parfois appelée la Cour mondiale, la CIJ ne doit pas être confondue avec la Cour pénale internationale.

CLS : le Comité de la liberté syndicale a été créé en 1951 afin d'examiner les plaintes faisant état de violations des conventions n°87 et n°98 de l'OIT sur la liberté syndicale et la négociation collective, même si l'État en cause n'a pas ratifié lesdites conventions. Le CLS est institué au sein du Conseil d'administration. Il est composé d'un-e président-e indépendant-e, de trois représentant-e-s des gouvernements, trois représentant-e-s des employeurs et trois représentant-e-s des travailleur-euse-s. En 70 ans de services, le CLS a examiné plus de 3 300 cas.

Comité des droits de l'homme : organe des Nations Unies composé de 18 expert-e-s, qui se réunit trois fois par an pour examiner les rapports quinquennaux soumis par les 162 États membres de l'ONU eu égard aux mesures prises par ceux-ci afin de respecter le Pacte international relatif aux droits civils et politiques (PIDCP).

Commissaire aux droits de l'homme : institution non-judiciaire indépendante au sein du Conseil de l'Europe chargée de promouvoir la sensibilisation et le respect des droits humains dans les États membres du Conseil de l'Europe. À ne pas confondre avec le Haut-commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme.

Commission des droits de l'homme des Nations Unies : organe des Nations Unies désormais remplacé par le Conseil des droits de l'homme.

Conseil de l'Europe : il a été fondé en 1949 dans le but de protéger et promouvoir les droits humains, la démocratie et l'État de droit. Basé à Strasbourg, il compte aujourd'hui 47 États membres.



Conseil des droits de l'homme : organe intergouvernemental du système des Nations Unies composé de 47 États et chargé de renforcer la promotion et la protection des droits humains dans le monde. Le Conseil a été créé par l'Assemblée générale des Nations Unies en mars 2006 afin de remplacer la Commission des droits de l'homme, avec pour objectif principal de traiter les situations de violations des droits humains et de formuler des recommandations à cet égard.

Convention américaine relative aux droits de l'homme : la Convention américaine est un traité sur les droits humains adopté par l'Organisation des États américains (OEA) en 1969. Elle couvre l'Amérique du Nord, l'Amérique centrale et l'Amérique du Sud. Elle protège le droit de protestation en se réunissant et en manifestant avec d'autres personnes, ainsi que le droit de former un syndicat et d'y adhérer, ou d'adhérer à un parti politique ou à toute autre association ou groupe volontaire.

Convention : accord formel ayant force exécutoire entre les États, généralement synonyme des termes traité et alliance. Une convention est plus forte qu'une déclaration en ce sens qu'elle est juridiquement contraignante pour les gouvernements qui l'ont ratifiée.

CPI : la Cour pénale internationale est un tribunal permanent établi en 2002 et situé à La Haye, aux Pays-Bas, qui juge les personnes accusées de génocide, de crimes de guerre, de crimes contre l'humanité et de crimes d'agression (la CPI ne doit pas être confondue avec la Cour internationale de justice.)

CRDE : Convention des Nations Unies relative aux droits de l'enfant : premier code juridiquement contraignant des droits de l'enfant, la Convention a été adoptée par l'Assemblée générale des Nations Unies le 20 novembre 1989 et signée par tous les États membres. Elle est entrée en vigueur en septembre 1990. Seuls les États-Unis et la Somalie n'ont pas ratifié la convention.

CrEDH : Cour européenne des droits de l'homme : située à Strasbourg, cette cour supranationale établie par la Convention européenne des droits de l'homme agit en dernier recours pour les personnes qui estiment que leurs droits humains ont été bafoués par une partie contractante à la Convention. On l'appelle également la Cour de Strasbourg.

CSI : la Confédération syndicale internationale est la plus importante confédération syndicale au monde avec plus de 200 millions de travailleurs et travailleuses affiliés à 330 organisations dans 163 pays (2018). Elle œuvre à promouvoir et à défendre les droits et les intérêts des travailleur-euse-s au travers de la coopération internationale entre les syndicats, de campagnes mondiales et d'actions militantes au sein des principales institutions internationales.

Déclaration relative aux droits de l'enfant : adopté par l'Assemblée générale des Nations Unies en 1959, cet instrument non contraignant énonce dix principes généraux sur lesquels s'est appuyée ultérieurement la Convention relative aux droits de l'enfant (CRDE), adoptée en 1989.

Démocratie : forme de gouvernement conférant l'autorité de gouverner au peuple, soit par référendum direct, soit par l'intermédiaire de représentant-e-s élu-e-s par le peuple ayant le droit de vote.

Discrimination : toute distinction, exclusion ou restriction de préférence fondée sur des motifs tels que la race, la culture, l'origine ethnique, la nationalité, l'orientation sexuelle, la religion, le handicap physique ou d'autres caractéristiques sans rapport avec la question abordée.

Droits civils : (parfois connu sous le nom de libertés civiles) les droits civils désignent une catégorie de droits et de libertés qui protègent les individus contre les infractions des gouvernements, d'autres organisations et d'autres individus. Ils garantissent la capacité de participer à la vie civile de l'État sans discrimination ni répression.

Droits collectifs : droits des groupes de protéger leurs intérêts et leur identité ; parfois appelés « droits de troisième génération ». Ces droits complètent les droits individuels.

Droits humains : droits qui appartiennent de manière universelle à tous les êtres humains. Les droits humains sont indivisibles, inaliénables et universels et respectent l'égalité et la dignité de chaque individu. Les droits humains sont encore parfois appelés "droits de l'homme".

Droits environnementaux : droits des individus à un environnement sûr, sain et écologiquement durable ; le terme peut également renvoyer aux « droits » que l'environnement lui-même peut posséder – y compris les droits des animaux, des plantes et des écosystèmes à survivre à l'impact de l'action humaine.



Droits légaux : également appelés droits statutaires, les droits légaux sont les droits prévus par la loi et qui peuvent être défendus devant des tribunaux ; aussi utilisés pour décrire les droits humains dans le cadre d'une procédure judiciaire, par exemple, le droit à un procès équitable.

DUDH : adoptée le 10 décembre 1948, **la Déclaration universelle des droits de l'homme** énonce pour la première fois les droits humains fondamentaux auxquels tout individu est en droit de prétendre en tant qu'être humain, indépendamment de la race, de la couleur de peau, de la religion, du sexe, de la langue, de l'opinion politique ou autre, de l'origine nationale ou sociale ou de tout autre statut. Elle a ouvert la voie à l'adoption d'un large éventail de traités internationaux et régionaux relatifs aux droits humains. Le 10 décembre a par la suite été déclaré Journée internationale des droits de l'homme par les Nations Unies. L'article 20, combiné à la liberté d'expression consacrée à l'article 19, garantit le droit de se réunir publiquement ou en privé et d'exprimer, de promouvoir, de poursuivre et de défendre collectivement des intérêts communs.

EDH (acronyme : Éducation aux Droits Humains) : renvoie à tout apprentissage qui développe les connaissances, les compétences et les valeurs des droits humains.

États membres : pays membres d'une organisation intergouvernementale (par exemple, l'Organisation des Nations Unies, l'OIT, l'Union européenne).

FIDH : la Fédération internationale des droits de l'homme est une ONG de défense des droits humains qui regroupe 192 organisations de 117 pays. Fondée en 1922, la FIDH défend l'ensemble des droits civils, politiques, économiques, sociaux et culturels énoncés dans la Déclaration universelle des droits de l'homme.

HCDH : le Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme est la principale entité des Nations Unies chargée de promouvoir et de protéger l'ensemble des droits humains et des libertés énoncés dans la Déclaration universelle des droits de l'homme. Établi en 1993, il est basé à Genève et sert de secrétariat au Conseil des droits de l'homme ainsi qu'aux organes qui contrôlent la mise en œuvre des traités internationaux relatifs aux droits humains (à ne pas confondre avec le ou la Commissaire aux droits de l'homme, institution du Conseil de l'Europe).

HRW : Human Rights Watch est un organisme qui enquête et rend compte au sujet des abus qui se produisent aux quatre coins du monde. Fondé en 1978 sous le nom de « Helsinki Watch », il enquêtait alors sur les violations des droits dans les pays signataires des accords de Helsinki, en particulier les pays situés de l'autre côté du « Rideau de fer ». Depuis, son travail s'est étendu à toutes les régions.

Cour IDH : la Cour interaméricaine des droits de l'homme compte au nombre des trois cours régionales des droits humains, avec la Cour européenne des droits de l'homme et la Cour africaine des droits de l'homme et des peuples. Il s'agit d'une institution juridique autonome dont l'objectif est d'interpréter et d'appliquer la Convention américaine. La Cour interaméricaine rend des avis consultatifs et peut prendre des mesures provisoires pour protéger les personnes à risque ; elle est compétente pour connaître des affaires dont elle est saisie par la Commission interaméricaine des droits de l'homme.

ICTUR : le Centre international pour les droits syndicaux a été créé en 1987 sous la forme d'une organisation à but non lucratif basée à Londres et assure la promotion des droits syndicaux internationaux au travers de services de recherche et de plaidoyer.

IE : l'Internationale de l'Éducation est la fédération syndicale mondiale des syndicats d'enseignant-e-s composée de 390 organisations membres dans 180 pays et territoires. Elle représente plus de 32 millions de personnels de l'enseignement préscolaire à l'enseignement supérieur. L'IE a son siège à Bruxelles (Belgique).

Inaliénable : fait référence aux droits dont tout individu peut se prévaloir et dont il ne peut en aucun cas être privé.

Indivisible : renvoie à l'importance de considérer tous les droits humains comme un ensemble indissociable et interdépendant. Un droit humain spécifique ne peut être refusé à une personne au motif qu'il est « moins important » qu'un autre ou « non essentiel ».

Instrument : tout document écrit formel d'un ou de plusieurs États qui définit les droits comme des principes non contraignants (une déclaration) ou codifie les droits qui sont juridiquement contraignants pour les États qui les ratifient (une alliance, un traité ou une convention). Il peut être national ou international.



Jurisprudence : terme juridique qui renvoie à l'ensemble des décisions rendues par un tribunal donné relativement à un problème juridique donné, et qui permettent d'en déduire des principes de droit, par exemple la jurisprudence de la Cour européenne des droits de l'homme.

LabourStart est un site web de collecte et de diffusion de l'information lié au mouvement syndical, qui réalise également des campagnes. Il relaie des informations via ses services d'actualités et lance des appels de solidarité en coordination avec le mouvement syndical international. Son siège est basé à Londres.

Liberté d'expression : le droit d'avoir une opinion et de pouvoir l'exprimer librement sans qu'il puisse y avoir ingérence et par-delà les frontières, y compris le droit d'exprimer une opinion par le biais de publications et de recevoir des informations. Le droit à la liberté d'expression est énoncé à l'article 19 de la Déclaration universelle des droits de l'homme.

Les **Normes internationales du travail** renvoient aux instruments de l'OIT relatifs à la politique sociale et du travail, qui s'appuient sur un système de contrôle conçu pour traiter les questions et les plaintes dans le cadre de leur application au niveau national.

OEA : l'Organisation des États américains a été fondée en 1948 dans le but d'obtenir dans ses États membres un ordre de paix et de justice, de maintenir leur solidarité, de renforcer leur collaboration et de défendre leur souveraineté, leur intégrité territoriale et leur indépendance. Elle s'appuie sur une approche en quatre volets, fondée sur ses principaux piliers qui sont la démocratie, les droits humains, la sécurité et le développement.

OIT : l'Organisation internationale du Travail est l'organisme tripartite du système des Nations Unies qui rassemble les gouvernements, les employeurs et les travailleurs et travailleuses de ses États membres dans une action commune visant à promouvoir le travail décent à travers le monde.

ONG (organisations non gouvernementales) : organisations établies en toute indépendance du gouvernement, endossant généralement un rôle dans les domaines du lobbying, de la bienfaisance ou du militantisme. Certaines sont grande envergure et internationales, par exemple la Croix-Rouge, Amnesty International, Human Rights Watch ou le Forum européen de la jeunesse, et d'autres de petite envergure et locales, par exemple les organisations de défense des personnes handicapées dans une ville donnée ou une coalition pour la promotion du droit à l'éducation.

Pacte : accord contraignant entre États, généralement synonyme des termes convention et traité. Les principaux pactes internationaux relatifs aux droits humains, tous deux adoptés en 1966, sont le Pacte international relatif aux droits civils et politiques (PIDCP) et le Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels (PIDESC).

PIDCP : Pacte international relatif aux droits civils et politiques : (adopté en 1966 et entré en vigueur en 1976) ; comptant parmi les principaux traités internationaux relatifs aux droits humains, le PIDCP reconnaît à tous les peuples un large éventail de droits civils et politiques et établit des moyens de contrôler le bon respect de ces droits par les États membres. L'article 22 précise : Toute personne a le droit de s'associer librement avec d'autres, y compris le droit de constituer des syndicats et d'y adhérer pour la protection de ses intérêts.

PIDESC : Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels : (adopté en 1966 et entré en vigueur en 1976) ; comptant parmi les principaux traités internationaux relatifs aux droits humains, le PIDESC reconnaît à tous les peuples un large éventail de droits économiques, sociaux et culturels. Le droit à la liberté syndicale et de réunion figure à l'alinéa a) du paragraphe 1 de l'article 8 du PIDESC.

Protocole : un protocole est une méthode permettant d'amender ou d'ajouter certaines dispositions à une convention ou à un pacte, ou d'étendre ses obligations. Les protocoles sont également des traités internationaux. Dans le contexte de l'OIT, ils n'existent pas de manière indépendante mais sont toujours liés à une convention donnée. Il existe six protocoles annexés aux conventions de l'OIT, le plus récent étant le Protocole de 2014 relatif à la convention n° 29 sur le travail forcé, 1930. Les protocoles doivent être ratifiés par les États membres.



Recommandation : dans le contexte de l'OIT, une recommandation définit des normes aux fins de guider l'action des États membres mais ne revêt aucun caractère juridiquement contraignant, contrairement à une convention de l'OIT. Le plus souvent, la convention énonce les principes fondamentaux qui doivent être appliqués par les États qui l'ont ratifiée, tandis que la recommandation correspondante propose des principes directeurs plus précis. Les recommandations ne sont pas systématiquement liées à une convention donnée.

SAARC : l'Association sud-asiatique pour la coopération régionale est l'organisation intergouvernementale régionale de l'Asie du Sud. Son mandat est de promouvoir le développement social et économique mais aussi la coopération régionale afin de faire progresser la paix, le progrès et la stabilité. Établie en 1985, son secrétariat est basé à Katmandou, au Népal.

Société civile : désigne l'ensemble des organisations, associations et institutions civiques et sociales volontaires, par exemple les organismes de bienfaisance enregistrés, les organisations non gouvernementales, les groupes communautaires, les organisations de femmes, les organisations professionnelles, les associations professionnelles, les syndicats, les groupes d'entraide et les groupes de défense qui sous-tendent le bon fonctionnement d'une société démocratique.

UA : l'Union africaine est une organisation continentale à laquelle ont adhéré 55 États membres. Officiellement fondée en 2002 pour prendre le relais de l'Organisation de l'Unité africaine (OUA), elle vise à promouvoir l'unité et la solidarité entre les États africains, à promouvoir la coopération pour le développement et à sauvegarder la souveraineté et l'intégrité territoriale des États membres.

UE : Union européenne : union politique et économique, composée de 27 États membres, depuis la sortie du Royaume-Uni en 2020. L'UE a été créée par le Traité de Maastricht en 1993. Le traité avait vocation à renforcer l'intégration politique et économique en Europe en créant une monnaie unique (l'euro), une politique étrangère et de sécurité commune, des droits de citoyenneté communs et en favorisant la coopération dans les domaines de l'immigration, de l'asile et des affaires judiciaires.

UNESCO : l'Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture est une institution spécialisée des Nations Unies qui a pour objectif de promouvoir la paix et la sécurité à travers la coopération internationale dans les domaines de l'éducation, des sciences, de la culture et de la communication. Elle a été fondée en 1945 et son siège est basé à Paris.





Education International
Internationale de l'Éducation
Internacional de la Educación
Bildungsinternationale



Cette publication est soumise à la licence Creative Commons Paternité-Pas d'Utilisation Commerciale-Partage des Conditions Initiales à l'Identique 4.0.

Vous êtes autorisé à :

Partager — copier, distribuer et communiquer le matériel par tous moyens et sous tous formats

Adapter — remixer, transformer et créer à partir du matériel

Selon les conditions suivantes :

Attribution — Vous devez créditer l'œuvre, intégrer un lien vers la licence et indiquer si des modifications ont été effectuées à l'œuvre. Vous devez indiquer ces informations par tous les moyens raisonnables, sans toutefois suggérer que l'offrant vous soutient ou soutient la façon dont vous avez utilisé son Oeuvre.

Pas d'Utilisation Commerciale — Vous n'êtes pas autorisé à faire un usage commercial de cette œuvre, tout ou partie du matériel la composant.

Partage dans les Mêmes Conditions — Dans le cas où vous effectuez un remix, que vous transformez, ou créez à partir du matériel composant l'œuvre originale, vous devez diffuser l'œuvre modifiée dans les même conditions, c'est à dire avec la même licence avec laquelle l'œuvre originale a été diffusée.

Internationale de l'Education Manuel



Internationale de l'Education **Manuel pour les droits syndicaux** 2023

Les droits syndicaux font partie intégrante des droits humains et des fondements essentiels de la démocratie. Plus d'un siècle d'histoire syndicale montre que la démocratie permet d'avoir des syndicats forts et libres et seule l'existence de syndicats libres permet d'assurer des démocraties fortes et saines.

Avec ce manuel, l'Internationale de l'Education donne des informations pratiques pour aider les enseignantes et enseignants et leurs syndicats à connaître leurs droits et à les défendre. Le manuel analyse le contenu des normes internationales de droit et les organisations chargées de veiller à leur respect et mise en œuvre.



Education International
Internationale de l'Education
Internacional de la Educación
Bildungsinternationale

Siège

15 Boulevard Bischoffsheim
1000 Bruxelles, Belgique
Tél +32-2 224 0611
headoffice@ei-ie.org
www.ei-ie.org
[#eduint](https://twitter.com/eduint)

L'Internationale de l'Education représente les organisations d'enseignant-e-s et d'employé-e-s de l'éducation à travers le monde. Il s'agit de la plus grande fédération syndicale mondiale, représentant trente-deux millions d'employé-e-s de l'éducation par le biais de quatre cents organisations réparties dans cent soixante-dix pays et territoires à travers le monde. L'Internationale de l'Education regroupe tous les enseignant-e-s et employé-e-s de l'éducation..



Ce travail est sous licence [Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/).
(CC BY-NC-SA 4.0)

Publié par l'Internationale de l'Education - décembre 2022
ISBN 978-92-95120-64-8 (PDF)