

Note: Cette traduction a été établie par le Greffe à des fins internes et n'a aucun caractère officiel

**COUR INTERNATIONALE DE JUSTICE**

**DROIT DE GRÈVE AU REGARD DE LA CONVENTION N° 87 DE L'OIT  
(REQUÊTE POUR AVIS CONSULTATIF)**

**EXPOSÉ ÉCRIT DE LA RÉPUBLIQUE DE COLOMBIE**

**16 mai 2024**

*[Traduction du Greffe]*

## TABLE DES MATIÈRES

	<i>Page</i>
INTRODUCTION GÉNÉRALE.....	1
CHAPITRE PREMIER — INTRODUCTION .....	2
A. Les questions que soulève la demande.....	3
B. La compétence de la Cour pour donner l’avis consultatif.....	3
CHAPITRE 2 — DÉSACCORD ENTRE LES MANDANTS TRIPARTITES DE L’OIT QUANT À SAVOIR SI LE DROIT DE GRÈVE EST PROTÉGÉ PAR LA CONVENTION N <sup>o</sup> 87 .....	8
A. Le Comité de la liberté syndicale .....	8
B. La Commission d’experts pour l’application des conventions et recommandations .....	9
CHAPITRE 3 — L’INTERPRÉTATION DE LA CONVENTION N <sup>o</sup> 87 DE L’OIT .....	14
A. Le droit de grève en tant que corollaire indissociable et indispensable du droit à la liberté syndicale et du droit de se syndiquer .....	14
B. Reconnaissance du droit de grève au regard du droit international général .....	22
CHAPITRE 4 — PROTECTION DU DROIT DE GRÈVE PAR LA CONSTITUTION COLOMBIENNE.....	42
A. Nature juridique du droit de grève : un droit de l’homme fondamental.....	44
B. Autres interprétations importantes issues de la jurisprudence colombienne en ce qui concerne le droit de grève .....	50
CHAPITRE 5 — REMARQUES FINALES.....	53

## INTRODUCTION GÉNÉRALE

La République de Colombie (ci-après, la « Colombie ») dépose le présent exposé écrit conformément à l'ordonnance de la Cour internationale de Justice (ci-après, la « Cour ») du 16 novembre 2023 dans le délai fixé par celle-ci, à la suite de la lettre du 14 novembre 2023 par laquelle le greffier a donné notification de la requête. Cet exposé vise à donner des informations sur la question que le Conseil d'administration de l'Organisation internationale du Travail (OIT) a soumise à la Cour sous couvert de la lettre du directeur général du Bureau international du Travail (BIT) en date du 13 novembre 2023 et à aider la Cour.

Dans une résolution adoptée par son Conseil d'administration le 10 novembre 2023, à sa 349<sup>e</sup> session (spéciale), l'OIT a décidé, en application du paragraphe 1 de l'article 37 de sa Constitution et du paragraphe 2 de l'article IX de l'accord entre elle-même et les Nations Unies, de demander à la Cour de donner, en vertu de l'article 65 de son Statut et de l'article 103 de son Règlement, un avis consultatif sur la question suivante : « Le droit de grève des travailleurs et de leurs organisations est-il protégé par la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948 ? »

Le présent exposé écrit est divisé en cinq chapitres. Dans le chapitre premier, qui fait office d'introduction, la Colombie appelle l'attention sur les questions soulevées par la demande d'avis consultatif du Conseil d'administration de l'OIT, insiste sur le fait qu'il importe que la Cour donne un avis en réponse à cette demande et fait part de son opinion quant à la compétence de la Cour pour donner l'avis consultatif qui lui est demandé. Le chapitre 2 précise le contexte factuel du désaccord existant entre les mandants tripartites de l'OIT quant à savoir si le droit de grève est protégé par la convention n° 87 sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948 (ci-après, la « convention n° 87 »). Le chapitre 3, qui contient une analyse approfondie du sujet, traite, entre autres, de l'interprétation de la convention en question, rappelant que la liberté syndicale est un principe fondamental de l'OIT et examinant les raisons pour lesquelles le droit de grève doit être interprété comme étant un corollaire de ce droit fondamental ; il montre aussi comment ce droit a été reconnu par les États, et interprété comme tel dans le droit international général et dans les systèmes régionaux et universel de protection des droits de l'homme. Le chapitre 4 porte sur la reconnaissance et la protection du droit de grève par la Constitution colombienne. Enfin, le chapitre 5 contient des remarques finales.

## CHAPITRE PREMIER

### INTRODUCTION

1.1. La demande d'avis consultatif à l'examen trouve son fondement dans le désaccord persistant entre les mandants tripartites de l'OIT quant à savoir si le droit de grève est protégé par la convention n° 87. La décision de présenter la question dont la Cour est maintenant saisie a elle-même été le résultat de discussions interminables au sein de l'OIT au cours des trente dernières années.

1.2. La position juridique de la Colombie sur cette question est claire depuis longtemps. Le Gouvernement colombien estime que le droit de grève fait partie intégrante du droit à la liberté syndicale et du droit de négociation collective. En outre, comme les droits de négocier et de se syndiquer ne peuvent être séparés de l'exercice du droit de grève, les droits découlant également du droit à la liberté syndicale en tant que tel sont réputés être protégés par la convention n° 87 de l'OIT.

1.3. En Colombie, le droit de grève bénéficie d'une protection constitutionnelle, puisqu'il est garanti par l'article 56 de la Constitution. Néanmoins, le législateur n'en a pas défini les règles de manière exhaustive et, par conséquent, divers aspects organisationnels s'inspirent des recommandations des organes de contrôle de l'OIT, par référence expresse à la convention n° 87. Dans ce contexte, les gouvernements, notamment celui de la Colombie, bénéficieraient grandement de la sécurité juridique de toutes les obligations découlant de cette convention.

1.4. L'exercice du droit de grève comme mécanisme de défense des droits des travailleurs est étroitement lié à l'histoire du mouvement syndical depuis ses débuts en Europe. On peut affirmer que la grève fait partie intégrante des actions qui ont historiquement été menées par les travailleurs et leurs organisations pour exprimer leur insatisfaction quant à leurs conditions de travail et communiquer aux employeurs leurs attentes et intérêts légitimes.

1.5. S'il est vrai qu'elles peuvent engendrer des perturbations plus ou moins importantes, dans les sociétés démocratiques, la législation et les tribunaux reconnaissent et défendent le lien entre les grèves et l'exercice d'autres droits et, de fait, considèrent celles-ci comme un moyen de faire valoir ces droits tels que régis par la législation de chaque pays. La grève est utilisée en dernier recours, mais il s'agit d'un droit émancipateur lorsqu'il n'y a plus aucune autre option.

1.6. Par conséquent, la Colombie estime que, si la Cour décide de répondre à la question qui lui est soumise, l'avis consultatif en résultant sera de la plus haute importance pour guider tant l'OIT que les gouvernements, les employeurs et les travailleurs. C'est pourquoi elle a appuyé la demande du groupe des travailleurs et demandé officiellement que le désaccord persistant quant à l'interprétation de la convention n° 87, s'agissant du droit de grève, soit renvoyé d'urgence à la Cour aux fins de résolution, conformément au paragraphe 1 de l'article 37 de la Constitution de l'OIT<sup>1</sup>.

1.7. La Colombie souligne que l'avis de la Cour aura des incidences considérables, en ce qu'il donnera des orientations essentielles sur ce qu'elle juge être un droit fondamental des travailleurs qui doit être respecté par les employeurs et garanti par les États.

---

<sup>1</sup> Dossier du Conseil d'administration de l'OIT (ci-après, le « dossier »), note introductive, par. 2.

## **A. Les questions que soulève la demande**

1.8. Depuis plus de 70 ans, la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations (CEACR), composée d'experts juridiques indépendants chargés d'examiner l'application des conventions et recommandations de l'OIT par les États membres de cette organisation, considère que le droit de grève est un corollaire du droit à la liberté syndicale, reconnu et protégé par la convention n° 87 de l'OIT.

1.9. Vers 1989, le groupe des employeurs a commencé à remettre en question l'interprétation de la convention n° 87 par la CEACR et à contester la compétence de celle-ci pour interpréter les conventions. Le différend s'est progressivement intensifié et a donné lieu en 2012 à une crise institutionnelle majeure, dans le cadre de laquelle, pour la première fois, la Commission de l'application des normes de la Conférence internationale du Travail (CIT) n'a pas pu exercer ses fonctions de contrôle. Si l'on en croit un sentiment largement partagé, le désaccord persistant sur des aspects aussi importants du mandat normatif de l'OIT nuit à la crédibilité du système de contrôle de l'organisation et à sa réputation en tant qu'institution normative.

1.10. Conformément aux dispositions applicables, une question juridique relevant du champ d'activité de l'OIT, comme l'interprétation d'une convention internationale du travail, peut être soumise à la Cour pour avis consultatif soit par la CIT, soit par le Conseil d'administration de l'OIT sur autorisation expresse de la CIT.

1.11. Le différend qui, au sein de l'OIT, oppose le groupe des employeurs et le groupe des travailleurs depuis plus de 30 ans concerne l'interprétation des articles 3 et 10 de la convention n° 87.

1.12. Le groupe des travailleurs convient que les règles d'interprétation établies dans la convention de Vienne sont l'expression du droit international coutumier et s'appliquent donc à la convention n° 87. Par conséquent, il soutient que les termes de la convention garantissant le droit syndical doivent être interprétés à la lumière du libellé pertinent du préambule de la Constitution de l'OIT et de la déclaration de Philadelphie, compte tenu de toute pratique ultérieure établissant l'existence d'un accord général quant à leur interprétation, par exemple la jurisprudence constante des organes chargés de veiller à l'application de la convention. En outre, il fait valoir qu'il n'est pas nécessaire de faire appel aux travaux préparatoires, puisque les conditions énoncées dans la convention de Vienne ne sont pas remplies, l'interprétation proposée en application de son article 31 ne conduisant pas à un sens ambigu ou obscur qui serait manifestement absurde ou déraisonnable.

## **B. La compétence de la Cour pour donner l'avis consultatif**

1.13. La première tâche qui incombe à la Cour en l'espèce est d'examiner si elle a compétence pour répondre à la question posée par le Conseil d'administration de l'OIT et, une fois qu'elle s'en sera assurée, s'il existe une raison de refuser d'exercer cette compétence.

1.14. Conformément au paragraphe 1 de l'article 65 de son Statut, « [l]a Cour peut donner un avis consultatif sur toute question juridique, à la demande de tout organe ou institution qui aura été autorisé par la Charte des Nations Unies ou conformément à ses dispositions à demander cet avis ».

1.15. En application de cette disposition, deux conditions doivent être remplies pour que la Cour ait compétence pour donner un avis consultatif : i) il est nécessaire que l'organe qui demande

l'avis soit « autorisé », par la Charte des Nations Unies ou conformément à ses dispositions, à faire cette demande ; et ii) la question soumise à la Cour doit revêtir un caractère juridique.

1.16. En outre, conformément au paragraphe 2 de l'article 96 de la Charte des Nations Unies, une troisième condition s'applique lorsque d'autres organes de l'Organisation des Nations Unies (ONU) et institutions spécialisées demandent un avis consultatif, à savoir : iii) que la question juridique se pose dans le cadre de leur activité.

« Tous autres organes de l'Organisation et institutions spécialisées qui peuvent, à un moment quelconque, recevoir de l'Assemblée générale une autorisation à cet effet ont également le droit de demander à la Cour des avis consultatifs sur des questions juridiques qui se poseraient dans le cadre de leur activité. »

1.17. Pour ce qui est de la première condition, l'OIT est devenue la première institution spécialisée du nouveau système des Nations Unies constitué en 1946. Aux termes du paragraphe 2 de l'article IX de l'accord entre les Nations Unies et l'OIT, cette dernière est autorisée à demander un avis consultatif à la Cour :

« Article IX

*Relations avec la Cour internationale de Justice*

.....

2. L'Assemblée générale autorise l'Organisation internationale du Travail à demander des avis consultatifs à la Cour internationale de Justice sur des questions juridiques qui se poseraient dans le cadre de son activité, à l'exception de celles concernant les relations réciproques entre l'Organisation internationale du Travail et [l'Organisation] des Nations Unies ou d'autres institutions spécialisées. »<sup>2</sup>

1.18. Les circonstances précises dans lesquelles l'OIT peut tirer parti de la compétence consultative de la Cour sont précisées à l'article 37 de sa Constitution (9 octobre 1946), qui dispose ce qui suit :

« Article 37

*Interprétation de la Constitution et des conventions*

1. Toutes questions ou difficultés relatives à l'interprétation de la présente Constitution et des conventions ultérieurement conclues par les Membres, en vertu de ladite Constitution, seront soumises à l'appréciation de la Cour internationale de Justice.

2. Nonobstant les dispositions du paragraphe 1 du présent article, le Conseil d'administration pourra formuler et soumettre à la Conférence pour approbation des règles pour l'institution d'un tribunal en vue du prompt règlement de toute question ou difficulté relatives à l'interprétation d'une convention, qui pourront être portées devant le tribunal par le Conseil d'administration ou conformément aux termes de ladite convention. Tous arrêts ou avis consultatifs de la Cour internationale de Justice lieront tout tribunal institué en vertu du présent paragraphe. Toute sentence prononcée par un

---

<sup>2</sup> Accord entre les Nations Unies et l'Organisation internationale du Travail, New York, 19 décembre 1946, Nations Unies, *RTNU*, vol. 1, n° 9, p. 184, art. IX.

tel tribunal sera communiquée aux Membres de l'Organisation et toute observation de ceux-ci sera présentée à la Conférence. »<sup>3</sup>

1.19. Le paragraphe 3 de l'article IX de l'accord entre les Nations Unies et l'OIT dispose que la demande d'avis consultatif « peut être adressée à la Cour par la Conférence, ou par le Conseil d'administration autorisé par la Conférence »<sup>4</sup>.

1.20. Par conséquent, tout en conservant sa capacité de demander des avis consultatifs à la Cour, la CIT a jugé « désirable », à sa trente-deuxième session (1949), d'accorder une *autorisation permanente* au Conseil d'administration à cet égard, au moyen d'une résolution<sup>5</sup>.

1.21. Compte tenu de ces dispositions et afin de régler les désaccords entre le groupe des employeurs et le groupe des travailleurs quant à l'interprétation de la convention n° 87, en particulier de ses articles 3 et 10, le Conseil d'administration de l'OIT a demandé à la Cour de donner de toute urgence un avis consultatif à cet égard.

1.22. De fait, le 10 novembre 2023, à sa 349<sup>e</sup> *bis* session (spéciale), le Conseil d'administration de l'OIT a adopté, par 33 voix contre 21 et avec 2 abstentions<sup>6</sup>, autrement dit à la majorité requise, une résolution par laquelle, conformément au paragraphe 1 de l'article 37 de la Constitution de l'OIT et au paragraphe 2 de l'article IX de l'accord entre les Nations Unies et l'OIT, il a décidé de demander à la Cour de donner un avis consultatif, en application de l'article 65 du Statut de celle-ci. Comme indiqué, la demande de renvoi émanait du groupe des travailleurs et de 36 gouvernements.

1.23. La deuxième condition, à savoir que la question soumise à la Cour revêt un caractère juridique, est également remplie en l'espèce. Dans l'avis consultatif sur la question de la *Licéité de la menace ou de l'emploi d'armes nucléaires*, la Cour a précisé qu'une question revêtait un caractère juridique lorsqu'« [elle était] priée de se prononcer sur le point de savoir si la [demande était] compatible avec les principes et règles pertinents du droit international »<sup>7</sup>. En d'autres termes, les questions « libellées en termes juridiques et soul[evant] des problèmes de droit international »<sup>8</sup>, par lesquelles il est demandé à la Cour de recenser et d'appliquer les principes et règles du droit international, sont « par leur nature même, susceptibles de recevoir une réponse fondée en droit »<sup>9</sup> et revêtent donc un caractère juridique.

1.24. La Colombie considère que la question soumise par le Conseil d'administration de l'OIT revêt un caractère juridique puisqu'il est demandé à la Cour de se prononcer sur le point de savoir si

---

<sup>3</sup> Constitution de l'OIT, art. 37. Le texte original de la Constitution, établi en 1919, a été modifié par l'amendement de 1922, entré en vigueur le 4 juin 1934 et par cinq instruments ultérieurs d'amendement : 1945, 1946, 1953, 1962, 1972, 1997, entrés en vigueur, respectivement, en septembre 1946, en avril 1948, en mai 1954, en mai 1963, en novembre 1974 et en octobre 2015.

<sup>4</sup> Accord entre les Nations Unies et l'Organisation internationale du Travail, New York, 19 décembre 1946, *RTNU*, vol. 1, n° 9, p. 184, art. IX, par. 3.

<sup>5</sup> BIT, résolution concernant les demandes d'avis consultatifs à la Cour internationale de Justice, CIT, trente-deuxième session, Genève, 1949.

<sup>6</sup> Dossier, note introductive, par. 9.

<sup>7</sup> *Licéité de la menace ou de l'emploi d'armes nucléaires, avis consultatif*, *C.I.J. Recueil 1996 (I)*, p. 233-234, par. 13.

<sup>8</sup> *Sahara occidental, avis consultatif*, *C.I.J. Recueil 1975*, p. 18, par. 15.

<sup>9</sup> *Ibid.*

le droit de grève des travailleurs et de leurs organisations est protégé par la convention n° 87 de l'OIT. Pour répondre, la Cour doit procéder à une analyse minutieuse des points de vue juridiques présentés par l'OIT, les pays signataires de la convention n° 87 et les organisations qu'elle a invitées à apporter leur contribution en présentant des observations écrites et en donnant des informations<sup>10</sup>. La Cour devrait appliquer les principes et règles existants qui régissent l'interprétation des traités, d'une manière qui soit compatible avec l'évolution et la reconnaissance internationale des droits de l'homme, y compris les droits des travailleurs.

1.25. À l'instar d'autres questions juridiques dont la Cour est saisie, la présente question et la demande elle-même peuvent avoir des aspects politiques, dont certains sont sujets à controverse, en particulier pour les États qui ne reconnaissent pas le droit de grève en tant que tel, lui imposent des restrictions telles qu'ils le rendent inapplicable ou n'ont pas mis en place des protections juridiques adéquates permettant d'en garantir l'exercice. Quelle que soit la nature des enjeux, la Colombie est d'avis que ces aspects ne devraient pas détourner la Cour de sa tâche consistant à trancher cette question. Comme la Cour l'a relevé dans son avis consultatif au sujet de *l'Interprétation de l'accord du 25 mars 1951 entre l'OMS et l'Égypte*,

« [e]n fait, lorsque des considérations politiques jouent un rôle marquant, il peut être particulièrement nécessaire à une organisation internationale d'obtenir un avis consultatif de la Cour sur les principes juridiques applicables à la matière en discussion »<sup>11</sup>.

1.26. En ce qui concerne la troisième condition, à savoir que la question juridique sur laquelle l'avis consultatif de la Cour est demandé se pose dans le cadre de l'activité de l'OIT, il est clair que le point de savoir si le droit de grève est protégé par la convention n° 87 relève directement du champ d'activité de cette organisation du fait même de son objet, à savoir l'interprétation d'une convention adoptée par l'OIT. Le volume considérable de pièces détaillées contenues dans le dossier transmis à la Cour par le BIT fait ressortir sans ambiguïté l'objet de la question.

1.27. De plus, il s'agit clairement d'une question dont la résolution présente un grand intérêt pour le fonctionnement même de l'organisation, car le désaccord entre les mandants tripartites dure depuis plusieurs décennies et risque d'ébranler la portée et l'ensemble des travaux des organes pertinents de l'OIT en la matière. Dans l'avis consultatif au sujet du *Sahara occidental*, la Cour a conclu que sa fonction était « de donner un avis fondé en droit, dès lors qu'elle a abouti à la conclusion que les questions qui lui sont posées sont pertinentes, qu'elles ont un effet pratique à l'heure actuelle et que par conséquent elles ne sont pas dépourvues d'objet ou de but »<sup>12</sup>.

1.28. L'avis consultatif de la Cour sur le droit de grève au regard de la convention n° 87 non seulement fournira des indications aux mandants tripartites de l'OIT, mais contribuera également à préserver la dynamique fonctionnelle des organes et commissions de l'organisation, leur permettant de s'acquitter efficacement de leurs mandats respectifs.

---

<sup>10</sup> [Note de bas de page omise dans l'original.]

<sup>11</sup> *Interprétation de l'accord du 25 mars 1951 entre l'OMS et l'Égypte, avis consultatif, C.I.J. Recueil 1980*, p. 87, par. 33.

<sup>12</sup> *Sahara occidental, avis consultatif, C.I.J. Recueil 1975*, p. [37], par. [73].

1.29. La Colombie est donc d'avis que la Cour a compétence pour répondre à la question posée par le Conseil d'administration de l'OIT et qu'elle ne devrait pas s'abstenir d'exercer cette compétence.

## CHAPITRE 2

### DÉSACCORD ENTRE LES MANDANTS TRIPARTITES DE L'OIT QUANT À SAVOIR SI LE DROIT DE GRÈVE EST PROTÉGÉ PAR LA CONVENTION N° 87

2.1. Si la reconnaissance et la compréhension du droit de grève comme élément central du principe de la liberté syndicale a fait l'objet de discussions à diverses occasions à la CIT<sup>13</sup> ainsi qu'au Conseil d'administration de l'OIT et au Bureau international du Travail (BIT), le droit de grève n'est pas *directement* régi par les normes internationales du travail énoncées dans les conventions et recommandations de l'organisation. Ce nonobstant, la Colombie fait valoir que l'absence de normes *explicites* de l'OIT n'a pas conduit l'organisation à méconnaître le droit de grève ou à s'abstenir de fournir un cadre protecteur qui en permette l'exercice sur le fondement de la convention n° 87.

2.2. Il existe, en effet, un corpus cohérent de règles relatives au droit de grève, lequel constitue un élément essentiel du principe de la liberté syndicale, élaboré au fil de nombreuses décennies grâce aux travaux d'interprétation du Comité de la liberté syndicale (CLS) (organe tripartite) et de la CEACR (organe indépendant), lesquels permettent à l'OIT de superviser l'application des conventions et recommandations.

#### A. Le Comité de la liberté syndicale

2.3. Malgré l'absence de disposition expresse dans la convention n° 87, le CLS a été le premier organe de contrôle à reconnaître, en 1952, le droit de grève comme étant un droit syndical, lors de l'examen du cas n° 28. Il a déclaré ce qui suit :

« Le droit de grève et celui d'organiser des réunions syndicales sont des éléments essentiels du droit syndical, et les mesures prises par les autorités pour faire respecter la légalité ne devraient donc pas avoir pour effet d'empêcher les syndicats d'organiser des réunions à l'occasion des conflits du travail. »<sup>14</sup>

2.4. Le CLS a élaboré un ensemble de décisions très concret et détaillé sur le droit de grève afin de veiller à ce que la législation et les pratiques examinées en relation avec le champ d'application et les conditions d'exercice de ce droit soient conformes aux principes de la liberté syndicale et de la négociation collective. Sa jurisprudence, au sens le plus large du terme, a été portée à l'attention du public dans la Compilation des décisions du Comité de la liberté syndicale<sup>15</sup> et le *Recueil de décisions et de principes du Comité de la liberté syndicale* du Conseil d'administration du Bureau international du Travail<sup>16</sup>.

---

<sup>13</sup> La CIT a clairement indiqué dans plusieurs résolutions adoptées depuis 1950 qu'elle considère le droit de grève comme étant un élément essentiel de la liberté syndicale.

<sup>14</sup> BIT, sixième rapport de l'Organisation internationale du Travail aux Nations Unies soumis en vertu de l'alinéa a) du paragraphe 2 de l'article V, de l'accord du 30 mai 1946 conclu entre les Nations Unies et l'Organisation internationale du Travail, Genève, 1952, cas n° 28 : plainte présentée par la Fédération syndicale mondiale contre le Gouvernement du Royaume-Uni (Jamaïque), par. 68. Le CLS a conclu que le « droit de grève et celui d'organiser des réunions syndicales sont des éléments essentiels du droit syndical ».

<sup>15</sup> BIT, La liberté syndicale. Compilation des décisions du Comité de la liberté syndicale, Genève, sixième édition, 2018.

<sup>16</sup> Voir BIT, La liberté syndicale, *Recueil de décisions et de principes du Comité de la liberté syndicale* du Conseil d'administration du BIT, Genève, cinquième édition (révisée), 2006, par. 520-676.

2.5. Comme cela sera explicité au chapitre 3, outre l'ensemble cohérent de décisions liées à la convention n° 87 de l'OIT adoptées sur une période de plus de 70 ans, le CLS a affirmé, par exemple, que « [l]e droit de grève est un corollaire indissociable du droit syndical protégé par la convention n° 87 » et que « [l]'interdiction faite aux fédérations et confédérations de déclencher la grève n'est pas compatible avec la convention n° 87 »<sup>17</sup>. Il a également estimé que « [l]es actions de contestation sont protégées par les principes de la liberté syndicale uniquement lorsque ces actions sont planifiées par des organisations syndicales ou peuvent être assimilées à des actions syndicales légitimes au sens de l'article 3 de la convention n° 87 »<sup>18</sup>. En outre, il a aussi déclaré que, s'il avait « toujours considéré le droit de grève comme étant un des droits fondamentaux des travailleurs et de leurs organisations, c'[était] dans la mesure où [celui-ci] constitu[ait] un moyen de défense de leurs intérêts économiques »<sup>19</sup>.

## **B. La Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations**

2.6. Année après année, « la commission d'experts s'est efforcée de fournir une évaluation rigoureuse, cohérente et impartiale du respect des conventions ratifiées »<sup>20</sup>. Dans cet esprit, comme il ressort des paragraphes suivants, la CEACR n'a cessé de donner des orientations claires aux gouvernements à l'égard de la convention n° 87, y compris concernant ses aspects liés au droit de grève.

2.7. En s'acquittant de son mandat, la CEACR a fait écho aux déclarations pertinentes du CLS, tout en reconnaissant le droit de grève comme un élément clé du droit à la liberté syndicale au regard de l'article 3 de la convention n° 87<sup>21</sup>. Déjà en 1959, sept ans après le cas n° 28 du CLS, la CEACR a fait observer ce qui suit :

« l'interdiction de la grève aux travailleurs, autres que les fonctionnaires publics agissant comme organes de la puissance publique ... risque d'aller à l'encontre de l'article 8, paragraphe 2, de la convention (n° 87) ... selon lequel "la législation nationale ne devra porter atteinte ni être appliquée de manière à porter atteinte aux garanties prévues par ... la convention" et notamment à la liberté d'action des organisations syndicales pour défendre leurs intérêts professionnels ».

2.8. En 1973, s'appuyant de nouveau sur les opinions du CLS, la CEACR a déclaré que « les conditions posées par la législation pour qu'une grève soit licite doivent être raisonnables et, en tout cas, ne pas être de nature à limiter considérablement les moyens d'action des organisations syndicales »<sup>22</sup>.

---

<sup>17</sup> BIT, *La liberté syndicale. Compilation des décisions du Comité de la liberté syndicale*, Genève, sixième édition, 2018, par. 754 et 757.

<sup>18</sup> *Ibid.*, par. 204 et 210.

<sup>19</sup> *Ibid.*, par. 751.

<sup>20</sup> BIT, *Assurer le respect des normes internationales du travail : le rôle essentiel de la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations de l'OIT*, Genève, 2019, p. 21.

<sup>21</sup> BIT, rapport de la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations, rapport III (partie IV), CIT, quarante-troisième session, 1959, p. 124-125, par. 68.

<sup>22</sup> BIT, *Liberté syndicale et négociation collective, étude d'ensemble de la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations*, rapport III (partie 4B), CIT, cinquante-huitième session, 1973, p. 46, par. 108.

2.9. En 1983, la CEACR a en outre déclaré que « le droit de grève est un des moyens essentiels dont disposent les travailleurs et leurs organisations pour promouvoir et pour défendre leurs intérêts économiques et sociaux »<sup>23</sup>. Elle a rappelé la position qu'elle avait exprimée en 1973 s'agissant du droit de grève et des articles 3 et 10 de la convention et souligné que « [l']interdiction générale de la grève ... n'est ... pas compatible avec les principes de la liberté syndicale »<sup>24</sup>.

2.10. En 1994, la CEACR a qualifié le droit de grève de « droit fondamental » et de « principe général »<sup>25</sup>. Elle a noté que, « [b]ien que le droit de grève ne soit pas expressément inscrit dans la Constitution de l'OIT ou dans la déclaration de Philadelphie, ni reconnu spécifiquement dans les conventions n° 87 et 98, il semble avoir été tenu pour acquis dans le rapport préparé en vue de la première discussion sur la convention n° 87 », mais que « lors des discussions à la Conférence en 1947 et en 1948, aucun amendement consacrant ou écartant expressément le droit de grève ne fut adopté, ni même présenté »<sup>26</sup>. Selon la CEACR, « [e]n l'absence d'une disposition expresse sur le droit de grève dans les textes fondamentaux, les organes de contrôle de l'OIT ont été amenés à se prononcer sur la portée et la signification exactes des conventions en cette matière »<sup>27</sup>.

2.11. La CEACR a également expliqué que le point de vue qu'elle avait exprimé depuis 1959 était fondé sur « [le] droit reconnu aux organisations de travailleurs et d'employeurs d'organiser leur activité et de formuler leur programme d'action, dans le but de promouvoir et défendre les intérêts de leurs membres (art. 3, 8 et 10 de la convention n° 87) »<sup>28</sup>. Sur la base d'une lecture conjointe des articles 3 et 10 de la convention, elle a notamment conclu que la grève était comprise dans les notions d'« activité » et de « programme d'action » des organisations au sens de l'article 3<sup>29</sup>. Ainsi, la CEACR a « confirm[é] sa position de principe selon laquelle le droit de grève est un corollaire indissociable du droit d'association syndicale protégé par la convention n° 87 »<sup>30</sup>.

2.12. En 2012, la CEACR a noté que, « [e]n l'absence d'une disposition expresse dans la convention n° 87 », le CLS et elle-même avaient progressivement défini, au fil des décennies écoulées, « un certain nombre de principes sur le droit de grève » à la lumière des articles 3 et 10 de cette convention<sup>31</sup>.

2.13. En réponse aux vues exprimées par le groupe des employeurs au sein de la Commission de l'application des normes à la quatre-vingt-dix-neuvième session (2010) de la CIT, la CEACR a

---

<sup>23</sup> BIT, Liberté syndicale et négociation collective, étude d'ensemble de la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations, rapport III (partie 4B), CIT, soixante-neuvième session, 1983, p. 63, par. 200.

<sup>24</sup> *Ibid.*, p. 64-65, par. 205. La CEACR a également continué à préciser son point de vue sur les conditions d'interdiction ou de limitation du droit de grève, par. 204-206.

<sup>25</sup> BIT, Liberté syndicale et négociation collective, étude d'ensemble des rapports sur la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, et la convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949, rapport III (partie 4B), CIT, quatre-vingt-unième session, 1994, par. 137 et 159.

<sup>26</sup> *Ibid.*, par. 142.

<sup>27</sup> *Ibid.*, par. 145.

<sup>28</sup> *Ibid.*, par. 147.

<sup>29</sup> *Ibid.*, par. 148-149.

<sup>30</sup> *Ibid.*, par. 151.

<sup>31</sup> BIT, Donner un visage humain à la mondialisation : étude d'ensemble sur les conventions fondamentales concernant les droits au travail à la lumière de la déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable, rapport III (partie 1B), CIT, 101<sup>e</sup> session, 2012, doc. ILC.101/III/1B, par. 117.

affirmé que « l'absence d'une disposition expresse [sur le droit de grève dans la convention n° 87] n'est pas déterminante » et que, même si

« les travaux préparatoires sont un moyen complémentaire d'interprétation important dans l'examen de l'application d'une convention en particulier dans un pays donné, ils peuvent être écartés au profit des autres règles d'interprétation, notamment, dans ce cas spécifique, de la pratique ultérieurement suivie pendant plus de cinquante-deux années (voir art. 31 et 32 de la Convention de Vienne sur le droit des traités) »<sup>32</sup>.

2.14. Par conséquent, la CEACR a « réaffirm[é] que le droit de grève découle de la [convention n° 87] »<sup>33</sup> et a ensuite précisé « une série d'aspects concernant l'exercice pacifique du droit de grève, [sa] finalité et [les] conditions de licéité de la grève ». Dans la même étude d'ensemble, elle a répété que sa position sur le droit de grève « s'inscri[vai]t dans le cadre plus large de la reconnaissance de ce droit au niveau international », citant des dispositions du Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels, de la Charte de l'Organisation des États américains, de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne, de la Charte interaméricaine des garanties sociales, de la Charte sociale européenne, du protocole additionnel à la convention américaine relative aux droits de l'homme traitant des droits économiques, sociaux et culturels et de la Charte arabe des droits de l'homme<sup>34</sup>.

2.15. En outre, la CEACR a noté que d'autres normes internationales du travail, comme la convention (n° 105) sur l'abolition du travail forcé, 1957, et la recommandation (n° 92) sur la conciliation et l'arbitrage volontaires, 1951, ainsi que des résolutions adoptées dans différents contextes à l'OIT, faisaient également référence au droit de grève<sup>35</sup>.

2.16. La Colombie partage la conclusion tirée par la CEACR dans son rapport de 2013, selon laquelle dans l'exercice de son mandat elle doit, nécessairement, interpréter les conventions et recommandations en tenant compte de

« trois éléments ... particulièrement importants : i) ... son statut d'organe indépendant, impartial et objectif, dont les membres sont désignés par le Conseil d'administration, organe tripartite, à titre personnel précisément en raison de ce statut d'impartialité et d'indépendance ; ii) ... si son mandat ne l'autorise pas à donner des interprétations définitives des conventions ... pour pouvoir s'acquitter de sa mission consistant à évaluer l'application et la mise en œuvre des conventions, elle a eu à analyser et exprimer son avis sur la portée juridique et le sens de certaines de leurs dispositions ; iii) à compter, tout au moins, des années 1950, elle a exprimé son avis sur le sens de certains instruments de l'OIT dans des termes qui relevaient inévitablement d'un langage interprétatif »<sup>36</sup>.

---

<sup>32</sup> *Ibid.*, par. 118.

<sup>33</sup> *Ibid.*, par. 119.

<sup>34</sup> *Ibid.*, par. 120.

<sup>35</sup> *Ibid.*, par. 121.

<sup>36</sup> BIT, rapport de la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations, rapport III (partie 1A), CIT, [102<sup>e</sup> session, 2013], doc. ILC.102/III(1A), par. 26[.]

2.17. Pour s'acquitter de cette tâche, il incombe à la CEACR et au CLS de préciser et de concrétiser le principe de la liberté syndicale, garanti par les conventions et recommandations de l'OIT relatives à la liberté d'expression<sup>37</sup>.

2.18. Ainsi, au cours des 60 dernières années, la CEACR a formulé de nombreuses observations sur le droit de grève dans tel ou tel pays, dans le cadre de son activité de contrôle régulier et de l'examen des rapports présentés au titre de l'article 22 de la Constitution de l'OIT. De fait, en 2022 et 2023, elle a adressé aux États membres 75 observations relatives à l'exercice du droit de grève dans le contexte du contrôle de l'application de la convention n° 87<sup>38</sup>. On peut regretter que, sur les cinq grandes régions représentées à l'OIT, la moitié des plaintes déposées devant le CLS concerne la région de l'Amérique latine. Selon les rapports de la CEACR, sur un total de 3 437 plaintes dont le CLS a été saisi entre 1951 et 2022, 1 729 concernaient des États membres de la région de l'Amérique latine<sup>39</sup>.

2.19. La Colombie tient à attirer l'attention de la Cour sur le fait que le mandat du CLS n'a jamais été contesté par le moindre membre. De plus, comme indiqué précédemment, le CLS constitue une plate-forme permettant l'examen tripartite des plaintes relatives au droit de grève, lequel est protégé par les principes énoncés dans la convention n° 87.

2.20. Du fait de cette longue tradition et dans le cadre de la Constitution de l'OIT<sup>40</sup>, le CLS et la CEACR ont tous les deux élaboré un vaste ensemble de décisions concernant l'interprétation des conventions, dont la rigueur et la cohérence ont permis d'asseoir l'autorité. Le sérieux de ce travail cohérent d'interprétation est également étayé par la large reconnaissance des qualifications des 20 membres qui composent la CEACR et la grande considération qui est accordée à leur expertise<sup>41</sup>. Les règles relatives à la composition de la Commission et à la désignation des experts visent à garantir leur objectivité et leur indépendance<sup>42</sup>.

2.21. Il a été fait observer de manière convaincante que c'était une des raisons pour lesquelles l'OIT n'avait jusqu'alors jamais recouru, s'agissant de l'interprétation d'une convention, au paragraphe [2] de l'article 37 de sa Constitution qui prévoit « l'institution d'un tribunal en vue du prompt règlement de toute question ou difficulté » et que, en l'absence de mise en œuvre de cette

---

<sup>37</sup> Seifert, Achim, 2017, « The Protection of the Right to Strike in the ILO: Some Introductory Remarks », *Comparative Labour Law and Policy Journal*, p. 2.

<sup>38</sup> BIT, rapport de la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations, rapport III (partie A), CIT, 110<sup>e</sup> session, 2022, doc. ILC.110/III(A), p. 99-340 et BIT, rapport de la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations, rapport III (partie A), CIT, 111<sup>e</sup> session, 2023, doc. ILC.111/III(A), p. 101-367.

<sup>39</sup> BIT, Présentation du rapport annuel du Comité de la liberté syndicale pour la période 2022, Conseil d'administration de l'OIT, 347<sup>e</sup> session, 2023, doc. GB.347/INS/17/1(Add.1), p. 7.

<sup>40</sup> Dans son rapport de 2013, la CEACR a rappelé en outre que ses opinions et conclusions, à caractère non contraignant, s'adressent aux gouvernements, aux partenaires sociaux et à la Commission de l'application des normes, conformément au rôle bien établi qu'elle occupe dans le mécanisme de contrôle de l'OIT. Tout en ayant conscience que les orientations qu'elle propose sont accueillies avec sérieux dans certains cadres, notamment des juridictions nationales ou internationales, la CEACR estime qu'il s'agit là d'un juste hommage à son indépendance et à son impartialité ainsi qu'à la valeur de persuasion de ses analyses et conclusions qui sont non contraignantes. Elle a rappelé que ces analyses ou conclusions ne peuvent acquérir d'autorité dans un sens « contraignant » que s'il en est ainsi décidé indépendamment par un tribunal international, un tribunal national ou un instrument international.

<sup>41</sup> Tonia Novitz, *Tripartism as Sustainable Governance* Tonia Novitz at ILO 100 Law for Social Justice. International Labour Office, Geneva, 2019.

<sup>42</sup> Ils sont nommés par la Conférence à partir d'une liste établie par le directeur général. Il doit s'agir de personnalités disposant de compétences juridiques reconnues : en pratique des juges ou des universitaires.

disposition, la mission d'interprétation confiée à la Cour vise à obtenir une réponse contraignante à la question de savoir si la convention n° 87 garantit le droit de grève<sup>43</sup>.

2.22. Pendant longtemps, les mandants de l'OIT et autres parties prenantes ont considéré que la CEACR et le CLS avaient l'indépendance et l'objectivité nécessaires pour donner des conventions une interprétation faisant autorité.

2.23. Au vu de ce qui précède, il est essentiel que tous les gouvernements des États membres, en particulier ceux de la région de l'Amérique latine et de la Colombie, veillent à la sécurité juridique. Cela suppose qu'ils disposent d'interprétations claires des normes internationales du travail.

---

<sup>43</sup> En 1992, le membre travailleur de la Finlande à la Commission de l'application des normes a déclaré que, « jusqu'à une période récente, les interprétations faites par la commission d'experts ont été considérées comme liant les États Membres jusqu'à ce qu'une décision finale de la Cour internationale de Justice intervienne » (BIT, compte rendu des travaux, rapport de la Commission de l'application des normes, première partie, rapport général, CIT, soixante-dix-neuvième session, 1992, p. 27/5, par. 19).

## CHAPITRE 3

### L'INTERPRÉTATION DE LA CONVENTION N° 87 DE L'OIT

#### A. Le droit de grève en tant que corollaire indissociable et indispensable du droit à la liberté syndicale et du droit de se syndiquer

##### 1) Statut au regard des règles de l'OIT

###### i) *Aperçu général*

3.1. Différents points de vue sur la question à l'examen ont été recensés parmi les organes et entités pertinents au sein de l'OIT, le droit de grève faisant en outre l'objet de diverses interprétations et applications par les tribunaux de différents pays.

3.2. Comme il est exposé dans le chapitre précédent, il existe une jurisprudence constante de l'OIT en ce qui concerne le droit de grève, qui a pris forme au cours des délibérations des deux principaux organes de contrôle : i) la CEACR (organe indépendant) et ii) le CLS (organe tripartite).

3.3. En ce sens, l'OIT a toujours considéré qu'il y avait un lien direct et nécessaire entre le droit de grève et le droit à la liberté syndicale.

3.4. Plusieurs instruments sont pertinents s'agissant de la reconnaissance du droit de grève dans le cadre de l'OIT. Au premier chef, la convention n° 87 sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical joue un rôle crucial en ce qu'elle permet l'exercice de ce droit. Le paragraphe 1 de l'article 3 de la convention dispose que « [I]es organisations de travailleurs et d'employeurs ont le droit d'élaborer leurs statuts et règlements administratifs, d'élire librement leurs représentants, d'organiser leur gestion et leur activité, et de formuler leur programme d'action »<sup>44</sup>. On sait depuis longtemps, principalement en raison des efforts constants des deux organes de contrôle de l'OIT que sont le CLS et la CEACR, que les dispositions portant sur les organisations de travailleurs (syndicats) sous-tendent leur droit, entre autres prérogatives, de mener des activités telles que des grèves ou d'autres formes de pression, notamment des manifestations et des blocages.

3.5. En outre, la convention n° 98 de l'OIT traite indirectement du droit de grève. Elle souligne que « [I]est travailleurs doivent bénéficier d'une protection adéquate [(la grève comme moyen de protection)] contre tous actes de discrimination tendant à porter atteinte à la liberté syndicale en matière d'emploi »<sup>45</sup>. Cela présente un intérêt particulier si un travailleur risque d'être congédié en raison de son appartenance à un syndicat ou de sa participation aux activités d'un syndicat en dehors de ses heures de travail<sup>46</sup>.

3.6. En outre, la grève est expressément mentionnée dans la recommandation n° 92 de l'OIT sur la conciliation et l'arbitrage volontaires. Selon cette recommandation, toutes les parties à un accord volontaire devraient, si elles y intègrent une procédure de conciliation, être encouragées à s'abstenir de grèves et de lock-out durant celle-ci<sup>47</sup>. Le terme « lock-out » fait référence au droit

---

<sup>44</sup> Convention n° 87 de l'OIT, art. 3, par. 1.

<sup>45</sup> Voir convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949, art. 1, par. 1.

<sup>46</sup> *Ibid.*, art. 1, par. 2.

<sup>47</sup> Recommandation n° 92 de l'OIT, art. 1, par. 4.

qu'ont les employeurs de fermer temporairement leurs entreprises en réponse à une grève des travailleurs en vue de contraindre ceux-ci à accepter les conditions de l'employeur. Cette recommandation reconnaît ainsi implicitement que les syndicats ont le droit de faire grève et que ce n'est que dans l'optique de favoriser la réussite d'une procédure de conciliation à laquelle ils ont donné leur accord de plein gré qu'il leur est recommandé de s'abstenir de faire grève pendant cette procédure.

3.7. Outre l'examen minutieux du droit de grève mené par les organes de contrôle, la CIT — organe représentatif chargé de définir le contenu des politiques et normes de l'OIT — a également traité du droit d'exercer une action collective. À deux occasions au moins, dans une résolution adoptée en 1957 (« résolution concernant l'abrogation des lois dirigées contre les organisations syndicales de travailleurs dans des États Membres de l'Organisation internationale du Travail ») puis dans une résolution similaire de 1970 (« résolution concernant les droits syndicaux et leurs relations avec les libertés civiles »), elle a appelé ses membres à soutenir et à entériner des lois garantissant les droits des syndicats, tout particulièrement le droit de grève. S'il est vrai qu'elles ne constituent pas un traitement exhaustif du droit de grève qui aurait élucidé davantage la question, ces résolutions renforcent bel et bien l'idée que ce droit a, au fil des années, été reconnu par les mandats de l'OIT, démontrant un puissant consensus.

3.8. Malgré les déclarations faites par les employeurs ces dernières années, les organes de contrôle de l'OIT comme la CIT partent, depuis de nombreuses années, du principe que la convention n° 87 et les principes de la liberté syndicale englobent un droit fondamental de faire grève. La CEACR n'a pas agi de sa propre initiative, elle a rempli son rôle tel qu'il est défini par les mandats de l'OIT.

## **ii) Droit de grève au regard de la convention n° 87 de l'OIT**

3.9. L'histoire, l'élaboration, le contexte et le contenu de la convention n° 87 de l'OIT (1948), qui reconnaît le droit à la liberté syndicale, sont d'une grande importance. Ce droit a été largement reconnu par tous les membres de l'OIT.

3.10. Comme toile de fond, il importe de rappeler que l'alinéa *b*) de l'article 1 de la déclaration de Philadelphie de 1944 (dont l'objet était de clarifier les buts et objectifs de l'OIT) indique clairement que l'un des principes fondamentaux de l'organisation consiste à reconnaître la liberté d'expression et la liberté syndicale comme des droits essentiels au progrès soutenu des nations.

3.11. De même, dans le cadre de la CIT qui s'est tenue en 1947, les participants sont convenus à l'unanimité d'élaborer un vaste cadre axiologique visant à codifier le développement du droit à la liberté syndicale dans un instrument, comme en témoigne l'annexe 15f des procès-verbaux de la cinquième session du Conseil économique et social de l'ONU — organe qui avait, en outre, encouragé la tenue de discussions sur ce même sujet au sein de l'OIT en 1947<sup>48</sup>.

---

<sup>48</sup> Nations Unies, Conseil économique et social, cinquième session, 1947, procès-verbaux officiels, annexe 15f, Droits syndicaux (liberté d'association) : décisions adoptées à l'unanimité par la Conférence internationale du Travail en juillet 1947.

3.12. Il convient de noter que, à l'annexe X du compte rendu de la trentième session de la CIT de 1947<sup>49</sup>, les participants ont jugé « désirable » d'adopter des règles internationales consacrées à la protection du droit à la liberté syndicale et du droit de négociation collective, en définissant la portée de la liberté syndicale ainsi qu'en consolidant des mécanismes propices à la conclusion d'accords collectifs.

3.13. Aussi, à cette même session, les délégués des travailleurs comme les représentants de plusieurs États participants — y compris la Colombie — ont plaidé pour l'inscription du droit à la liberté syndicale dans un cadre réglementaire international, ce qui sera réalisé peu de temps après au moyen de l'adoption de la convention n° 87 de l'OIT en 1948.

3.14. Par conséquent, la résolution correspondante adoptée dans le cadre de la Conférence de 1947<sup>50</sup> est venue réaffirmer sans l'ombre d'un doute l'intention, exprimée par la communauté internationale, de traiter et de régler la question de la liberté syndicale par l'entremise du droit international.

3.15. La convention n° 87 de l'OIT a été rédigée peu après la tenue de la trentième session de la CIT en 1947. Figurent parmi ses principes directeurs, entre autres prérogatives, la reconnaissance des droits des syndicats compte tenu du droit à la liberté syndicale, la capacité des syndicalistes de rédiger leurs propres règles et procédures, la restriction de la possibilité de dissoudre les organisations syndicales par décision administrative, et la possibilité pour de telles organisations de faire partie de confédérations et de syndicats internationaux.

3.16. Les dispositions pertinentes se lisent comme suit. Premièrement, l'article 2 de la convention n° 87 dispose que « [l]es travailleurs et les employeurs, sans distinction d'aucune sorte, ont le droit, sans autorisation préalable, de constituer des organisations de leur choix, ainsi que celui de s'affilier à ces organisations, à la seule condition de se conformer aux statuts de ces dernières ».

3.17. L'article 3 reconnaît également que « [l]es organisations de travailleurs et d'employeurs ont le droit d'élaborer leurs statuts et règlements administratifs, d'élire librement leurs représentants, d'organiser leur gestion et leur activité, et de formuler leur programme d'action ».

3.18. Pour sa part, l'article 10 énonce que, « [d]ans la présente convention, le terme *organisation* signifie toute organisation de travailleurs ou d'employeurs ayant pour but de promouvoir et de défendre les intérêts des travailleurs ou des employeurs » (les italiques et la mise en gras sont dans l'original).

3.19. De plus, l'article 11 énonce clairement que « [t]out Membre de l'Organisation internationale du Travail pour lequel la présente convention est en vigueur s'engage à prendre toutes mesures nécessaires et appropriées en vue d'assurer aux travailleurs et aux employeurs le libre exercice du droit syndical ».

---

<sup>49</sup> BIT, compte rendu des travaux, annexe X : liberté d'association et relations industrielles, CIT, trentième session, 1947, p. 561-578.

<sup>50</sup> *Ibid.*

3.20. Les conclusions suivantes peuvent être tirées des articles cités : d'un côté, le droit à la liberté syndicale — qui se matérialise dans la constitution d'organisations, dont il convient de donner une interprétation large et générale conformément à la convention — est reconnu et accepté par l'OIT. Par conséquent, ce droit est consacré par une norme conventionnelle internationale et contraignante pour toutes les parties signataires. D'un autre côté, il est entendu que l'objet de telles organisations est, particulièrement dans le cas des organisations de travailleurs qui sont au cœur de la présente procédure, de veiller à la défense des intérêts des travailleurs. Dès lors, la liberté syndicale ne se limite pas à la création d'organisations, mais s'étend à la garantie de l'exercice des activités que celles-ci sont susceptibles de mener pour défendre les intérêts de leurs membres.

3.21. Cette dernière conclusion doit être lue en conjonction avec l'interprétation qui est faite de la convention par les différents organes de contrôle de l'OIT, relatée au chapitre 2 ci-dessus.

3.22. Comme cela a été rappelé précédemment, l'OIT est la seule organisation tripartite du système des Nations Unies, ce qui signifie que les décisions sont prises avec la participation des travailleurs, des employeurs et des gouvernements. Lorsqu'ils acceptent de devenir membre de l'OIT, les États s'engagent à respecter son mandat et à mettre en œuvre ses normes non seulement par la législation interne, mais aussi grâce à la pratique de leurs institutions. S'il est vrai que les organes de contrôle de l'OIT n'ont pas le statut d'organes judiciaires, leurs recommandations présentent un grand intérêt pour toutes les parties et possèdent une force morale. Cela suppose que, au moment de ratifier une convention, chaque État s'assure que sa législation interne est conforme aux dispositions de ladite convention. Dans de nombreux cas, lorsque les organes de contrôle de l'OIT formulent des recommandations, les États adaptent leur législation aux fins de mise en conformité avec les normes de la convention concernée.

3.23. En 1957, à la quarantième session de la CIT, le rapport de la CEACR sur l'application de la convention n° 87 a été passé en revue et il a été déclaré expressément que l'intention de cet instrument était de garantir aux travailleurs et aux employeurs, sans distinction d'aucune sorte, le droit de déterminer librement toutes leurs activités visant à exercer leur droit à la liberté syndicale<sup>51</sup>. De fait, la CEACR a conclu que la concrétisation de ce droit imposait aux États, sur le fondement de l'article 11 de ladite convention, l'obligation d'adopter toutes les mesures nécessaires pour garantir les prérogatives consacrées dans celle-ci.

3.24. Cela étant, il ne fait aucun doute que, bien que le droit de grève ne soit pas expressément mentionné dans la convention n° 87, l'analyse — faite par la CEACR, organe dont le mandat découle de la Constitution de l'OIT — de la mise en œuvre effective de cet instrument porte sur la liberté que les gouvernements accordent et garantissent aux syndicats en matière de grève. Ces questions, telles qu'elles ont été analysées par la CEACR à l'égard de nombreux États membres, ont en outre été reçues, acceptées et transposées sans objection par nombre d'entre eux.

3.25. À titre d'exemple, dans son examen du cas colombien, la CEACR a tenu compte des points de vue qu'elle avait déjà intégrés dans son rapport de 1985 concernant l'application de la convention n° 87 en République démocratique allemande dans le cadre de la soixante et onzième session de la CIT. À cette occasion, elle avait estimé ce qui suit :

« Tout en prenant note du point de vue du gouvernement, et en particulier du fait qu'il déclare qu'aucune disposition de la convention ne mentionne expressément le droit

---

<sup>51</sup> Voir BIT, rapport de la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations, rapport III (partie IV), CIT, quarantième session, 1957, p. 182, par. 8.

de grève, la [CEACR] se doit cependant de rappeler qu'aux paragraphes 199 à 206 de son étude d'ensemble de 1983 elle a souligné qu'en application de l'article 3 les organisations de travailleurs doivent disposer d'un certain nombre de moyens pour promouvoir et défendre leurs intérêts économiques et sociaux, et le droit de grève en est un des moyens essentiels. »<sup>52</sup>

3.26. Dès 1974, à la cinquante-neuvième session de la CIT, la CEACR a prévenu le Gouvernement guatémaltèque que le fait de limiter le droit de grève pourrait constituer une sérieuse entrave à la liberté syndicale et ne serait acceptable qu'en ce qui concerne des services essentiels dont la fourniture serait susceptible d'être compromise.

3.27. La CEARC est parvenue à une conclusion similaire dans le rapport présenté à la soixante-septième session de la CIT en 1981, au moment de l'examen du cas de la République dominicaine. Il a été décidé que, dans les situations concernant des services publics essentiels, le droit de grève pouvait être limité au besoin. Cette interprétation permet une restriction stricte de cette prérogative, uniquement dans des cas où elle est jugée légitimement nécessaire.

3.28. Le rapport d'analyse présenté à cette même session en 1981 s'est révélé encore plus éclairant lorsqu'il a établi que l'interdiction absolue du droit de manifester imposée par l'État du Libéria pouvait constituer une limite « incompatible » avec le principe et le droit de la liberté syndicale. Le même avertissement a été adressé dans le cas des Philippines, présenté à la même session.

3.29. Dès 1985, à la soixante et onzième session de la CIT, la CEACR a fait observer qu'il était porté atteinte à la liberté syndicale non seulement par l'abolition du droit de grève, mais aussi par la soumission de l'exercice de ce droit à des conditions excessivement strictes. Dans le cadre de l'examen du cas polonais, la CEACR a établi ce qui suit :

« La commission prend note de ces déclarations, mais doit souligner que des exigences trop sévères pour déclencher une grève peuvent compromettre sérieusement la possibilité pour les travailleurs d'organiser de tels mouvements et que l'interdiction des grèves devrait être limitée aux services essentiels au sens strict du terme, c'est-à-dire aux services dont l'interruption mettrait en danger, dans l'ensemble ou dans une partie de la population, la vie, la sécurité ou la santé de la personne. Elle rappelle également, comme elle l'a déjà signalé dans son étude d'ensemble de 1983, que les organisations syndicales devraient avoir la possibilité de recourir à des grèves de protestation, notamment en vue d'exercer une critique à l'égard de la politique économique et sociale des gouvernements. De l'avis de la commission, les dispositions mentionnées ci-dessus constituent donc des entraves au droit des syndicats d'organiser leurs activités (article 3) en vue de promouvoir et défendre les intérêts de leurs membres (article 10). »<sup>53</sup>

3.30 Une position identique a été exprimée pendant l'étude du cas de l'Uruguay à cette même session de 1985, où la CEACR a attiré l'attention sur le fait que la mise en place d'obstacles et de limites à l'exercice du droit de grève était aussi une manière de porter atteinte à la liberté syndicale.

---

<sup>52</sup> Voir BIT, rapport de la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations, rapport III (partie 4A), CIT, soixante et onzième session, 1985, p. 192 (le soulignement est dans l'original).

<sup>53</sup> *Ibid.*, p. 189, (le soulignement est dans l'original).

3.31. Même dans les cas où les États ont légalement reconnu le droit de grève, mais en le limitant afin de ne pas perturber les services essentiels, la CEACR a fait savoir que tous les services n'étaient pas, par définition, essentiels. Par exemple, à la soixante-dix-neuvième session de la CIT, elle a averti qu'elle jugeait excessives les restrictions à l'exercice du droit de grève imposées aux organisations du secteur pétrolier par le Gouvernement norvégien.

« Tout en notant la déclaration du gouvernement dans son rapport selon laquelle l'ingérence des autorités dans le droit de grève afin de le restreindre ou interdire est compatible avec la convention dans le cas où la grève risque de causer des pertes économiques considérables ayant des effets néfastes sur la société ou des parties tierces et que le secteur pétrolier devrait, à cet égard, être considéré comme un service essentiel, la commission rappelle que le principe selon lequel le droit de grève peut être limité, voire interdit, dans les services essentiels perdrait tout son sens si la législation retenait une définition trop extensive des services essentiels. La commission a déjà indiqué que l'interdiction de recourir à la grève devrait être limitée aux services dont l'interruption mettrait en danger, dans l'ensemble ou dans une partie de la population, la vie, la sécurité ou la santé de la personne ou en cas de crise nationale aiguë. De plus, la commission a jugé compatible avec la convention l'instauration de services minima, à condition que ceux-ci se limitent aux opérations strictement nécessaires pour ne pas compromettre la vie, la sécurité ou la santé de la population et que, si elles le souhaitent, les organisations de travailleurs puissent participer à leur définition tout comme les employeurs et les autorités publiques. »<sup>54</sup>

3.32. La CEACR a adopté une position similaire au cours de cette même session lorsqu'elle a examiné les restrictions imposées par le Pakistan aux organisations de l'industrie pétrolière. Sans perdre de vue que certains services essentiels peuvent être soumis à des restrictions dans le cadre de la garantie du droit de grève, elle a rappelé ce qu'elle avait déjà relevé dans le cas de la Norvège. Autrement dit, les considérations permettant de restreindre ces prérogatives seront conditionnées par le risque pesant sur des droits fondamentaux tels que les droits à la vie, à la santé ou sur l'ordre public.

3.33. La position de la CEACR est un exemple de l'état actuel des choses et de l'interprétation faisant autorité en ce qui concerne la liberté syndicale, l'accent étant mis sur le droit de grève, dont il est souvent fait mention dans tous les documents officiels de cette commission. Cela ressort de manière évidente de son rapport de 1996 à la quatre-vingt-troisième session de la CIT, où la CEACR a indiqué expressément, à l'occasion de l'examen de la situation du Tchad, que « le droit de grève est un corollaire indissociable du droit d'association protégé par la convention » n° 87<sup>55</sup>.

3.34. La CEACR a de nouveau employé ces termes exacts en 2010, à l'occasion de l'examen de l'application de la convention par l'Australie, à la quatre-vingt-dix-neuvième session de la CIT. Les mêmes termes ont été repris en 2011, à la 100<sup>e</sup> session de la CIT, lors de l'examen du cas du Royaume-Uni, ainsi qu'à la 102<sup>e</sup> session de 2013, lors de la présentation du cas de la Russie. Il en a été de même à la soixante-septième session de 1981 (Égypte), la soixante et onzième session de 1985 (Danemark et Éthiopie), la soixante-dix-neuvième session de 1992 (Koweït et Syrie), la quatre-vingt-troisième session de 1996 (Jamaïque) et la 109<sup>e</sup> session de 2021 (Biélorus). Dans tous

---

<sup>54</sup> BIT, rapport de la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations, rapport III (partie 4A), CIT, soixante-dix-neuvième session, 1992, p. 239-240.

<sup>55</sup> BIT, rapport de la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations, rapport III (partie 4A), CIT, quatre-vingt-troisième session, 1996, p. 172.

ces cas, sans exception, l'organe chargé de statuer sur le respect de la convention n° 87 de l'OIT a affirmé que la grève était un élément indissociable et irrévocable du droit à la liberté syndicale.

3.35. Il convient de noter que la CEACR — organe établi au sein de l'OIT — a une position claire concernant le droit de grève. La CEACR insiste sur le fait que, en tant que corollaire du principe de la liberté syndicale, le droit de grève est un élément essentiel des droits des travailleurs, ainsi que l'énonce la convention n° 87. Cette position fait autorité en matière d'interprétation lorsqu'il s'agit de s'assurer que la convention est mise en œuvre de manière appropriée. De fait, les références susmentionnées ne sont pas une liste exhaustive de tous les cas analysés. Dans tous les cas examinés portant sur la question spécifique du droit de grève, les États ont été vivement encouragés à garantir ce droit et à assurer le respect de son libre exercice, conformément aux dispositions internationales en vigueur.

3.36. Cette position n'a pas changé, même dans les rapports les plus récents des sessions de 2020, 2021, 2022 et 2023, à l'égard de cas concernant notamment le Bénin, les Fidji, le Burkina Faso, l'Arménie, le Japon, Malte, le Chili, les Seychelles, la Türkiye, Madagascar, les Bahamas, l'Équateur, la Guinée et le Royaume-Uni. On peut en déduire que, conformément à l'interprétation faite par la CEACR de la portée de l'article 3 de la convention n° 87 de l'OIT, le droit de grève est un élément indispensable et indissociable du droit à la liberté syndicale. Cette conclusion reste la même, quel que soit le régime juridique national concerné par cette interprétation.

## 2) Pratique ultérieure pertinente

3.37. Aux termes de l'alinéa *b*) du paragraphe 3 de l'article 31 de la convention de Vienne sur le droit des traités, dans le cadre de l'examen d'un traité, il sera tenu compte, en même temps que du contexte, « [d]e toute pratique ultérieurement suivie dans l'application du traité par laquelle est établi l'accord des parties à l'égard de l'interprétation du traité ». En application de cette disposition, il convient de tenir compte de la pratique ultérieure pour établir la véritable dimension d'une disposition juridique.

3.38. En outre, la position de la Commission du droit international est conforme à la jurisprudence de la Cour internationale de Justice, au sens où il est considéré que des « accords supplémentaires » ou des « pratiques ultérieures » peuvent exister, auquel cas ils servent à interpréter les traités. Si la Cour a jugé que toutes les parties doivent se mettre d'accord<sup>56</sup>, il est clair que l'interprétation d'un traité doit non seulement tenir compte des éléments objectifs et téléologiques, mais aussi faire référence aux pratiques ultérieures parmi les signataires dudit traité.

3.39. Dans ce contexte, il convient de rappeler que les organes de contrôle de l'OIT, à savoir i) la CEACR et ii) le CLS (organe tripartite), ont une position arrêtée sur le droit de grève. Concrètement, ces organes soutiennent depuis toujours la thèse d'un lien direct entre le droit de grève et le droit à la liberté syndicale.

3.40. L'interprétation avancée par les deux organes est fondée sur l'idée que les États membres de l'OIT sont tenus de respecter et de garantir l'autonomie des organisations de travailleurs et

---

<sup>56</sup> *Usines de pâte à papier sur le fleuve Uruguay (Argentine c. Uruguay)*, arrêt, C.I.J. Recueil 2010 (I), p. 46-47, par. 63-68 ; voir aussi *Différend relatif à des droits de navigation et des droits connexes (Costa Rica c. Nicaragua)*, arrêt, C.I.J. Recueil 2009, [p.] 234[, par. 37].

d'employeurs qui, de leur côté, sont chargées de défendre et de promouvoir les intérêts de leurs membres.

3.41. Le CLS a reconnu ce droit dès sa mise en place, affirmant que le droit de grève était un élément inhérent au principe de la liberté syndicale découlant de la déclaration de Philadelphie et de la convention n° 87 de l'OIT. Il est allé jusqu'à souligner qu'il était « raisonnable de conclure que ses membres estim[ai]ent que le droit de grève relevait implicitement de la garantie de la liberté syndicale découlant de la convention »<sup>57</sup>. La CEACR, qui a traité du droit de grève en des termes analogues, confirme ce point de vue. Il est intéressant de noter les démarches remarquablement similaires adoptées par ces deux organes pour évaluer le statut du droit de grève dans le cadre des normes de l'OIT<sup>58</sup>.

3.42. L'autorité conférée à l'interprétation de ces deux organes de contrôle de l'OIT légitime la transposition de leurs opinions par les législateurs et tribunaux nationaux dans le cadre de la mise en œuvre des normes de l'OIT à l'échelle nationale. En outre, l'interprétation tenace et incontestée du principe de la liberté syndicale par le CLS et la CEACR, associée à sa reconnaissance par les États membres, peut être considérée comme une pratique ultérieure dans l'application de la [convention n° 87], conformément à l'alinéa *b*) du paragraphe 3 de l'article 31 de la convention de Vienne sur le droit des traités.

3.43. La pratique constante de contrôle traduit probablement une intention concomitante, comme en témoignent la reconnaissance du droit de grève par d'autres organes de l'OIT, notamment dans les résolutions de la CIT adoptées en 1957 et 1970, et la pratique actuelle de la Commission de l'application des normes de la CIT consistant à examiner minutieusement les cas d'atteintes au droit de grève, considérés comme des cas de violation du principe de la liberté syndicale. La pratique constante de l'OIT n'ayant pas été contestée par les États membres, il existe une forte présomption en faveur de la reconnaissance du fait qu'en réalité, le droit de grève est entendu comme étant un corollaire du droit à la liberté syndicale et qu'il ressort donc implicitement des dispositions en question.

3.44. Au contraire, une interprétation littérale de l'article 3 de la convention n° 87 limiterait la portée du droit à la liberté syndicale, méconnaissant l'évolution que cette prérogative a connue à la lumière non seulement d'autres traités, mais aussi de l'interprétation de ses dispositions avancée par l'OIT par l'intermédiaire de la CEACR et du CLS. Leur interprétation met en lumière non seulement l'objet et l'objectif du droit en question, mais reflète également l'évolution du droit international en la matière et son acceptation par les États parties à la convention.

3.45. Toutefois, reconnaître le droit de grève comme un principe fondamental des normes de l'OIT n'éclaire pas nécessairement le contexte global et la portée de ce droit. Un grand nombre de règles concernant le droit de grève élaborées par le CLS et approuvées par la CEACR dans ses rapports ne traduisent pas une pratique constante, mais ont simplement apporté une approbation ici et là (notamment s'agissant des grèves perlées, des grèves sauvages ou des grèves du zèle comme formes légitimes d'action collective). Par conséquent, une insécurité juridique considérable persiste quant à la teneur et aux limites précises du droit de grève au regard des normes de l'OIT.

---

<sup>57</sup> [Janice R. Bellace, « The ILO and the right to strike », *International Labour Review*, Vol. 153 (2014), No. 1, p. 48.]

<sup>58</sup> BIT, rapport de la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations, rapport III (partie 1A), rapport général et observations concernant certains pays, CIT, quatre-vingt-dix-neuvième session, 2010.

## B. Reconnaissance du droit de grève au regard du droit international général

3.46. Comme on l'a vu plus haut, lorsqu'elle fait référence aux règles générales d'interprétation, la convention de Vienne sur le droit des traités dispose qu'un traité doit être interprété de bonne foi suivant le sens ordinaire à attribuer aux termes du traité dans leur contexte et à la lumière de son objet et de son but. Le paragraphe 3 de l'article 31 de cette convention dispose que, en même temps que du contexte, il sera tenu compte « c) [d]e toute règle pertinente de droit international applicable dans les relations entre les parties ».

3.47. Par conséquent, la section qui suit porte sur le caractère coutumier du droit de grève fondée sur l'existence d'une pratique étatique courante perçue comme traduisant une *opinio juris* conforme à la pratique ultérieure développée par les organes de contrôle de l'OIT — la CEARC et le CLS (organe tripartite) — en application de la convention n° 87, attendu que celle-ci traite du droit de grève comme d'un élément intégral de la liberté syndicale des travailleurs. Dans ce contexte, elle analyse également la coïncidence de la reconnaissance du droit de grève dans des instruments internationaux essentiels, à savoir les traités universels et régionaux relatifs aux droits de l'homme, réaffirmée par les organes chargés de surveiller leur mise en œuvre.

### 1) Le droit de grève comme droit coutumier international

3.48. La simple absence de mention expresse dans le texte littéral de l'article 3 ou tout au long du texte de la convention n° 87 de l'OIT n'exclut pas, en tout état de cause, la reconnaissance du droit de grève. Cela s'explique, non seulement par le fait que ce droit peut être interprété à lumière de l'objet et du but du traité — qui vise à garantir le bien-être des membres d'organisations de travailleurs ainsi qu'à protéger leurs activités dans la poursuite de leurs objectifs, mais aussi parce que la convention doit être lue conformément au droit international. Et c'est précisément dans ce cadre, tant conventionnel que coutumier, que le droit de grève a été reconnu.

3.49. Comme l'a bien établi la Cour dans sa jurisprudence, « la substance du droit international coutumier doit être recherchée en premier lieu dans la pratique effective et l'*opinio juris* des États »<sup>59</sup>.

3.50. La pratique des États en matière de droit de grève peut être prouvée par divers moyens : la reconnaissance expresse de ce droit dans des dispositions législatives ou constitutionnelles, la jurisprudence des tribunaux internes sur le sujet, les traités bilatéraux (par exemple, des accords de libre-échange), mais aussi les instruments multilatéraux y afférents. En outre, la Cour a précisé ce qui suit :

« La Cour ne pense pas que, pour qu'une règle soit coutumièrement établie, la pratique correspondante doive être rigoureusement conforme à cette règle. Il lui paraît suffisant, pour déduire l'existence de règles coutumières, que les États y conforment leur conduite d'une manière générale et qu'ils traitent eux-mêmes les comportements non conformes à la règle en question comme des violations de celle-ci et non pas comme des manifestations de la reconnaissance d'une règle nouvelle. »<sup>60</sup>

3.51. Pour sa part, une *opinion juris* représentant l'acceptation par les États du caractère contraignant de la règle peut se manifester de différentes manières, notamment par des déclarations officielles, une correspondance diplomatique, des communiqués de presse, des avis de conseillers

---

<sup>59</sup> *Plateau continental (Jamahiriya arabe libyenne/Malte)*, arrêt, C.I.J. Recueil 1985, p. 29, par. 27.

<sup>60</sup> *Activités militaires et paramilitaires au Nicaragua et contre celui-ci (Nicaragua c. États-Unis d'Amérique)*, fond, arrêt, C.I.J. Recueil 1986, p. 98, par. 186.

juridiques officiels, des décisions administratives, des politiques publiques, ou encore des positions adoptées dans des enceintes multilatérales et conventionnelles<sup>61</sup>.

3.52. Dans la procédure en cours, en préambule des arguments qui suivent, il convient de relever que les annexes des notes figurant dans le dossier présenté à la Cour par le Conseil d'administration de l'OIT montrent clairement le grand nombre d'États qui, que ce soit par la voie constitutionnelle, législative<sup>62</sup> ou jurisprudentielle, ont reconnu que le droit de grève était un élément indissociable du droit à la liberté syndicale. De même, l'adhésion aux conventions et traités universels et régionaux qui reconnaissent expressément le droit de grève peut servir de preuve de l'acceptation de ce droit. Il est également essentiel de noter l'évolution des ordres juridiques internes à l'égard de la grève, qui montre que, même s'il existe des différences d'interprétation et de mise en œuvre, la plupart des ordres juridiques du monde reconnaissent la grève comme une action légitime et valable en matière syndicale.

3.53. Plusieurs traités et conventions internationaux reconnaissent expressément le droit de grève. Le Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels, la Charte sociale européenne et le protocole additionnel à la convention américaine relative aux droits de l'homme sont la preuve que ce droit est largement reconnu comme corollaire de la liberté syndicale.

3.54. Ce qui précède est la preuve que le caractère coutumier du droit de grève s'est cristallisé dans divers traités universels et régionaux relatifs aux droits de l'homme. Si une règle coutumière n'a pas nécessairement à figurer expressément dans un traité, comme la Cour l'a souvent rappelé, sa reconnaissance explicite dans un instrument contraignant de droit international est un signe de son existence et de son acceptation. Les tribunaux régionaux ont également reconnu ce droit, comme le montrent les exemples présentés dans la section qui suit.

---

<sup>61</sup> Voir Crawford J., « Brownlie's Principles of Public International Law », 9th edition, Oxford University Press (2019), p. 18-19.

<sup>62</sup> Pour citer quelques exemples : Constitution italienne, 1947, art. 40 : « [l]e droit de grève s'exerce dans le cadre des lois qui le réglementent » ; Constitution française, 1946, septième alinéa du préambule : « [l]e droit de grève s'exerce dans le cadre des lois qui le réglementent », Constitution espagnole, 1978, art. 28, par. 2 : « [l]e droit à la grève est reconnu aux travailleurs pour la défense de leurs intérêts » ; Côte d'Ivoire, code du travail, 1995, art. 82.1 : « Tous les salariés ont le droit de se mettre en grève » ; Niger, code du travail, 1996, art. L.620, par. 2 : « Tous les salariés ont le droit de se mettre en grève dans les conditions et selon la procédure prévue à la première section du présent chapitre. Ils ne peuvent être licenciés pour fait de grève qu'en cas de faute lourde » ; Lettonie, loi sur les grèves, 1991, art. 3, al. a)-b) : « a) les salariés ont le droit de se mettre en grève afin de protéger leurs intérêts économiques et professionnels ; b) Le droit de grève peut être utilisé comme ultime recours, si l'on n'est pas parvenu à un accord ni à une conciliation dans le conflit du travail concerné, au cours des négociations qui ont précédé » ; Lituanie, loi n° I-2018 du 21 novembre 1991 sur les syndicats, art. 23 : « Les syndicats auront le droit de s'unir et d'organiser, conformément aux dispositions légales, des réunions, manifestations et autres rassemblements. Pour défendre les droits de leurs membres conformément aux procédures autorisées par la loi, les syndicats auront le droit d'appeler à la grève » ; Macédoine, loi sur les relations du travail, 1973, art. 79 : « Conformément à la présente loi, les salariés sont autorisés à se mettre en grève pour la conquête de leurs droits économiques et sociaux dans le domaine de l'emploi » ; Malawi, loi sur les relations du travail, art. 46 :

« Les procédures de grève ou de lock-out : 1) Sous réserve des sous-sections 2) et 3), dans les cas où il y a un conflit non résolu dans les conditions de la section 45, l'une ou l'autre partie peut intervenir par la grève ou le lock-out à tout moment, dès que le conflit est réputé non résolu. 2) Une partie ne saurait intervenir par la grève ou le lock-out, a) si les procédures [de conciliation] décrites à la section 44 n'ont pas été observées ; ou b) si le conflit a fait l'objet d'un renvoi pour décision dans les conditions de la section 45 1) ou 45 2) a) [concerne les cas soumis au Tribunal des relations du travail en matière de conflits de droit et les différends dans les activités et services essentiels]. 3) [exigeant sept jours de préavis donnés à l'autre partie et au secrétaire principal responsable du travail et de la main-d'œuvre] ».

3.55. Pour confirmer la reconnaissance du caractère coutumier du droit de grève conformément aux dispositions de la convention n° 87, il importe, dès le départ, de rappeler la position confirmée des organes de l'OIT chargés de l'interprétation des normes en ce qui concerne la liberté syndicale et le droit de grève comme corollaire de celle-ci.

3.56. Dès 1927, le Bureau international du Travail a mis en évidence la relation intime entre le droit à la liberté syndicale et d'autres activités inhérentes à celui-ci, tel que le droit de grève<sup>63</sup>.

3.57. Comme mentionné au chapitre 2 ci-dessus, dans un recueil publié en 201[8]<sup>64</sup>, l'OIT a compilé les décisions adoptées par le CLS au cours de ses 65 ans d'existence dans le cadre de l'examen de plus de 3 200 cas. Ce recueil, qui visait à consigner les principes essentiels du droit à la liberté syndicale, traduit le large consensus qui existe à l'égard de ce droit, sa portée, y compris le droit de grève, et par-dessus tout, sa reconnaissance internationale.

3.58. En ce qui concerne la nature du droit à la liberté syndicale, droit et prérogative fondamentaux, le recueil — rappelant la décision du CLS dans le 376<sup>e</sup> rapport relatif au cas n° 2988 (par. 138), énonce ce qui suit :

« La liberté syndicale est l'une des garanties primordiales de la paix et de la justice sociale. Les États membres de l'OIT se sont engagés, dans le cadre de la Déclaration de 2008 sur la justice sociale, à respecter, promouvoir et mettre en œuvre les principes et droits fondamentaux au travail en insistant sur l'importance particulière de la liberté d'association. »

3.59. De plus, il y est rappelé qu'il importe d'interpréter le droit à la liberté syndicale conformément à la Déclaration universelle des droits de l'homme : « [l]e comité a jugé utile de réaffirmer l'importance qu'il convient d'attacher aux principes fondamentaux énoncés dans la Déclaration universelle des droits de l'homme, estimant que leur violation risque de porter atteinte au libre exercice des droits syndicaux ». Le CLS réaffirme donc la relation indissociable entre la liberté syndicale et l'exercice et la garantie des droits fondamentaux, renforçant l'idée que la liberté syndicale est un droit complexe qui se manifeste par une série de prérogatives fondamentales et ne se limite pas au seul pouvoir de créer des organisations syndicales.

3.60. La référence faite dans le 351<sup>e</sup> rapport du CLS concernant le cas n° 2569 (par. 645) mérite d'être notée, car elle rappelle ce qui suit :

« À de nombreuses reprises, le comité a souligné l'importance du principe affirmé en 1970 par la Conférence internationale du Travail dans sa résolution sur les droits syndicaux et leurs relations avec les libertés civiles, qui reconnaît que "les droits conférés aux organisations de travailleurs et d'employeurs se fondent sur le respect des libertés civiles, qui ont été énoncées notamment dans la Déclaration universelle des droits de l'homme et dans le Pacte international relatif aux droits civils et politiques, et que l'absence des libertés civiles enlève toute signification au concept des droits syndicaux". »

---

<sup>63</sup> BIT, La liberté syndicale : rapport et projet de questionnaire, CIT, dixième session, 1927, p. 75, 138 et 143.

<sup>64</sup> BIT, La liberté syndicale. Compilation des décisions du Comité de la liberté syndicale, Genève, sixième édition, 2018.

3.61. La relation entre la liberté syndicale et les droits fondamentaux est, par conséquent, double. D'une part, la liberté syndicale permet de promouvoir la reconnaissance et la garantie des droits fondamentaux. D'autre part, elle prend appui sur ces droits dans la mesure où c'est par leur intermédiaire que l'activité syndicale se concrétise.

3.62. Le droit à la liberté d'expression est précisément l'un des droits fondamentaux internationalement reconnus qui sont étroitement liés à la liberté syndicale. Il s'agit d'une prérogative qui, en fait, est indissociablement liée au droit de grève en ce que celui-ci constitue, en soi, une forme d'expression collective d'une idée ou d'une position de l'organisation, de manière d'autant plus légitime qu'il vise à empêcher une violation des droits de ses membres, à y répondre ou à améliorer leurs conditions de travail.

3.63. Mentionnant le cas n° 2723 du 362<sup>e</sup> rapport (par. 839), le CLS a compris que « [l]a liberté de réunion et la liberté d'opinion et d'expression sont une condition *sine qua non* de l'exercice de la liberté syndicale ». De plus, dans son 368<sup>e</sup> rapport concernant le cas n° 2912 (par. 227), il a conclu que « [l]e droit de grève et celui d'organiser des réunions syndicales sont des éléments essentiels du droit syndical, et les mesures prises par les autorités pour faire respecter la légalité ne devraient donc pas avoir pour effet d'empêcher les syndicats d'organiser des réunions à l'occasion des conflits du travail ».

3.64. Précisément, le droit de manifestation pacifique — forme concrète du droit à la liberté d'expression et élément essentiel de la liberté syndicale — a été réaffirmé dans de nombreux rapports du CLS, dans les termes suivants : « [l]es travailleurs doivent pouvoir jouir du droit de manifestation pacifique pour défendre leurs intérêts professionnels »<sup>65</sup>.

3.65. Si la liberté syndicale se limitait exclusivement à la capacité de promouvoir la création d'organisations, non seulement sa portée serait déraisonnablement réduite, mais également son objet même, qui n'est autre que de préserver la possibilité que ces organisations, grâce aux moyens dont elles disposent, y compris notamment le droit de grève, soient en mesure d'influencer effectivement les décisions des employeurs dans l'intérêt de leurs membres, à commencer par la garantie et la réalisation des droits des travailleurs.

3.66. À cet égard, il est également pertinent de noter les points de vue dont il est tenu compte dans les différents rapports présentés à la CIT par la CEACR qui, comme expliqué ci-dessus, est une voix faisant autorité lorsqu'il s'agit d'interpréter correctement l'instrument à l'examen.

3.67. En 1992, la CEACR, dans le cadre du contrôle qu'elle a exercé sur la mise en œuvre des normes et recommandations de l'OIT dans le cas de la Colombie, a jugé que le droit de grève était un élément inhérent au droit à la liberté syndicale au regard de l'article 3 de la convention n° 87, ratifiée par la Colombie en 1976. Elle a formulé le raisonnement suivant :

---

<sup>65</sup> Voir BIT, La liberté syndicale. Compilation des décisions du Comité de la liberté syndicale, Genève, sixième édition, 2018, par. 133 ; 340<sup>e</sup> rapport, cas n° 1865, par. 764 ; 342<sup>e</sup> rapport, cas n° 2323, par. 691 ; 350<sup>e</sup> rapport, cas n° 2554, par. 505, cas n° 2508, par. 1104 ; 351<sup>e</sup> rapport, cas n° 2616, par. 1011 ; 354<sup>e</sup> rapport, cas n° 2508, par. 921 ; 355<sup>e</sup> rapport, cas n° 2680, par. 883 ; 360<sup>e</sup> rapport, cas n° 2765, par. 289 ; 363<sup>e</sup> rapport, cas n° 2753, par. 483 ; 365<sup>e</sup> rapport, cas n° 2902, par. 1121 ; 367<sup>e</sup> rapport, cas n° 2680, par. 66, cas n° 2743, par. 160 ; 368<sup>e</sup> rapport, cas n° 2765, par. 200 ; 372<sup>e</sup> rapport, cas n° 3025, par. 152, cas n° 3024, par. 427 ; 375<sup>e</sup> rapport, cas n° 3070, par. 113, cas n° 3059, par. 661, cas n° 3082, par. 692 ; 377<sup>e</sup> rapport, cas n° 3100, par. 377 ; 378<sup>e</sup> rapport, cas n° 3171, par. 489, cas n° 3110 et 3123, par. 625.

« La commission souligne que, si tant est que la formulation de la convention ne fait pas mention expresse du droit de grève, son article 3 établit que les organisations de travailleurs ont le droit d'organiser librement leurs activités et de formuler leurs programmes d'action. La commission considère que ce droit comprend le recours à la grève, qui est l'un des moyens essentiels dont disposent les travailleurs et leurs organisations pour promouvoir et défendre leurs intérêts économiques et professionnels. Du moment que l'on reconnaît là un moyen essentiel d'action, celui-ci ne devrait pas faire l'objet de restrictions excessives. »<sup>66</sup>

3.68. Outre les recommandations des organes de contrôle de l'OIT, des positions similaires ont été exprimées par des États membres de l'organisation. Ainsi, les déclarations de représentants des gouvernements au sein du groupe gouvernemental du Conseil d'administration de l'OIT méritent d'être mentionnées. Par exemple, à la 323<sup>e</sup> session du Conseil d'administration en 2015, plusieurs membres de cet organe ont insisté, que ce soit à titre individuel ou collectif, sur la nécessité de déclarer le droit de grève comme corollaire du principe de la liberté syndicale. Les déclarations les plus pertinentes sont citées ci-après à titre d'exemples :

« [L]e groupe gouvernemental reconnaît que le droit de grève est lié à la liberté syndicale, laquelle est un principe fondamental de l'OIT. Le groupe reconnaît spécifiquement que la liberté syndicale, en particulier le droit d'organiser des activités pour promouvoir et protéger les intérêts des travailleurs, ne peut être pleinement garantie sans protection du droit de grève. »<sup>67</sup>

.....

« S'exprimant au nom du groupe gouvernemental, une représentante du Gouvernement de l'Italie déclare que, pour son groupe, le droit de grève est lié à la liberté syndicale, qui est l'un des principes et droits fondamentaux au travail de l'OIT. Le groupe considère également que la liberté syndicale, et notamment le droit des travailleurs d'organiser leurs activités pour promouvoir et protéger leurs intérêts, ne peut se réaliser pleinement si le droit de grève n'est pas garanti. Toutefois, bien qu'il fasse partie des principes et droits fondamentaux au travail de l'OIT, ce droit n'est pas absolu : sa portée et ses conditions d'exercice sont fixées au niveau national. Le document d'information décrit les différentes réglementations que les États ont adoptées pour encadrer ce droit. Les gouvernements sont disposés à discuter de l'exercice du droit de grève sous la forme et dans le cadre jugés appropriés. Le corpus complexe de recommandations et d'observations élaboré durant soixante-cinq ans au sujet de la convention n° 87 par les différents organes du système de contrôle de l'OIT constitue une mine d'informations dans le cadre de ce débat.

.....

S'exprimant au nom du Groupe des États d'Amérique latine et des Caraïbes (GRULAC), un représentant du Gouvernement du Venezuela fait observer que les nombreuses informations sur les modalités et pratiques de l'action de grève contenues dans les études sur la région de l'Amérique latine ne figurent pas dans les sources citées dans le document d'information. Il rappelle que la réunion s'inscrit dans un cadre plus vaste, qui comprend la question de l'opportunité de demander à la Cour internationale de Justice (CIJ) de donner d'urgence un avis consultatif ainsi que celle des méthodes de

---

<sup>66</sup> Voir BIT, rapport de la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations, rapport III (partie 4A), CIT, soixante-dix-neuvième session, 1992, p. 221.

<sup>67</sup> BIT, procès-verbaux de la 323<sup>e</sup> session du Conseil d'administration du Bureau international du Travail, 323<sup>e</sup> session, 2015, doc. GB.323/PV, p. 17, par. 54.

travail de la Commission de l'application des normes. De l'avis du GRULAC, le droit de grève existe en droit international : c'est une composante essentielle de la liberté syndicale et du droit syndical. Les pays de la région attachent une grande importance au Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels et au protocole additionnel à la Convention américaine relative aux droits de l'homme traitant des droits économiques, sociaux et culturels, connu sous le nom de protocole de San Salvador, deux instruments juridiquement contraignants qui mentionnent expressément le droit de grève. Le droit d'un syndicat d'organiser librement ses activités et de formuler son programme d'action, consacré par l'article 3 de la convention n° 87, serait restreint si ce syndicat ne jouissait pas du droit de grève, exercé conformément à la législation nationale. Si la question de la liberté syndicale n'est pas du ressort exclusif de la convention n° 87 ou de l'OIT, le préambule de la Constitution de l'OIT, la déclaration de Philadelphie et la déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail consacrent le principe de la liberté syndicale. [Dans les ordres juridiques de la région, le droit de grève est un droit inhérent à la liberté syndicale, auquel il est étroitement lié.] La difficulté qui s'est posée à la 101<sup>e</sup> session de la Conférence internationale du Travail en 2012 trouve son origine dans l'interprétation du droit de grève par la commission d'experts plutôt que dans l'existence du droit de grève lui-même. Cette réunion doit donc examiner les modalités de promotion de ce droit dans le cadre de la compétence de chaque organe du système de contrôle de l'OIT. On ne peut envisager la convention n° 87 isolément ; il faut notamment tenir compte des dispositions du paragraphe 8 de l'article 19 de la Constitution de l'OIT, qui dispose qu'«en aucun cas, l'adoption ou la ratification d'une convention ne peuvent être considérées comme affectant toute loi ou tout accord assurant aux travailleurs intéressés des conditions plus favorables que celles prévues par la convention».

.....

S'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, un représentant du Gouvernement du Zimbabwe fait observer que le droit de grève a été associé au fil des ans à la convention n° 87 en raison de la position prise par la commission d'experts. Se félicitant de la déclaration conjointe des travailleurs et des employeurs, il déclare que son groupe souhaite s'engager avec les autres intervenants pour trouver une solution durable au problème.

.....

S'exprimant au nom de l'Union européenne et de ses États membres (UE), un représentant du Gouvernement de la Lettonie déclare que les 28 États membres de l'Union européenne ont ratifié la convention n° 87 et sont liés par la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne, qui reconnaît le droit de négociation et d'actions collectives. La Cour de justice européenne a statué que le droit de mener une action collective, y compris le droit de grève, est un droit fondamental, mais que son exercice peut être soumis à certaines restrictions. Le différend qui a surgi en 2012 sur l'interprétation de la convention n° 87 pourrait être résolu en saisissant la CIJ ou en désignant un tribunal, conformément à l'article 37 de la Constitution de l'OIT. Bien qu'ils soient disposés à accepter cette saisine, dans le cadre d'un ensemble de propositions en six points, l'UE et ses États membres espèrent qu'elle pourra être évitée. La question soumise à cette réunion concerne la convention n° 87 pour ce qui est du droit de grève. Depuis l'entrée en vigueur de la convention n° 87, son application a été supervisée par la commission d'experts, la Commission de l'application des normes et le Comité de la liberté syndicale, sans que les gouvernements ne forment constamment des objections, se contentant de faire part de leur désaccord sur certaines conclusions spécifiques. L'article 19 de la Constitution de l'OIT comporte une disposition normative minimale, selon laquelle les conventions ratifiées ne peuvent être considérées

comme affectant toute loi, toute sentence, toute coutume ou tout accord qui assurent des conditions plus favorables aux travailleurs intéressés que celles prévues dans les conventions de l'OIT. L'alinéa *d*) de l'article 8 du Pacte international des Nations Unies relatif aux droits économiques, sociaux et culturels, 1966, protège le droit de grève ; quelque 140 pays ont ratifié à la fois le Pacte et la convention n° 87. Même s'il n'est pas mentionné expressément dans la convention n° 87, le droit de grève est donc un corollaire de la liberté syndicale. Toutefois, il ne s'agit pas d'un droit absolu : il peut être encadré par la législation et la pratique nationales. La réunion tripartite pourrait contribuer à une meilleure compréhension du droit de grève, assurant ainsi une issue favorable à la 323<sup>e</sup> session du Conseil d'administration.

.....

S'exprimant au nom du Groupe de l'Asie et du Pacifique (GASPAC), un représentant du Gouvernement de la Chine considère que le différend concernant l'interprétation de la convention n° 87 pour ce qui est du droit de grève pourrait se résoudre grâce à des consultations tripartites. Le GASPAC se félicite de la déclaration conjointe du groupe des employeurs et du groupe des travailleurs. La grève est le recours ultime lorsque tous les autres moyens ont été épuisés. Le droit de grève n'est cependant pas absolu. Il est reconnu dans le droit national de 150 pays et régi par les lois nationales.

.....

S'exprimant au nom des pays nordiques (Danemark, Finlande, Islande, Norvège et Suède), une représentante du Gouvernement de la Norvège appuie la déclaration de l'UE. On peut considérer que le droit de grève découle de la convention n° 87. Toutefois, l'OIT et ses organes de contrôle ne sont pas une entité isolée du reste de la planète. Un instrument international doit être interprété et appliqué à la lumière de l'ensemble du système juridique en vigueur à la date de l'interprétation. Le Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels fait obligation aux parties contractantes de respecter le droit de grève, conformément à la législation nationale ; 141 des 153 pays qui sont parties à la convention n° 87 ont ratifié le Pacte. Une interdiction générale de la grève limiterait considérablement l'aptitude des syndicats à défendre les intérêts de leurs membres. Dans de nombreux pays, les employeurs peuvent recourir au lock-out. À la lecture de déclarations antérieures remontant jusqu'à 2012, les pays nordiques relèvent que la quasi-totalité des États membres reconnaît le droit de grève. De la même manière, il semble que les employeurs admettent qu'un droit de grève général pourrait découler de la convention n° 87 et que leurs objections sont liées aux limites de ce droit. L'interprétation que la CEACR a donnée de la convention n° 87 est conforme à l'article 31 de la Convention de Vienne. La grève est un moyen de pression qui permet aux travailleurs de défendre leurs intérêts ; le sens ordinaire du mot "programmes" inclut donc naturellement ce mode d'action. Étant habilitée à interpréter la signification générale du droit de grève aux termes de la convention n° 87, la CEACR devrait également pouvoir en définir les limites. Plus un État tarde à formuler une objection à la jurisprudence de la CEACR, plus les interprétations de la commission acquièrent un poids spécifique. Il semble que la plupart des gouvernements acceptent les recommandations de la CEACR et adoptent des mesures pour y donner suite. Plusieurs traités internationaux régissent le droit de grève ; il serait paradoxal que l'OIT ne le reconnaisse pas dans ses conventions. La CEACR devrait continuer à interpréter et appliquer les instruments en tenant compte de l'évolution de la société et de la législation. S'il est impossible de trouver un accord sur la convention n° 87 et le droit de grève durant cette réunion, la saisine de la CIJ s'imposera.

.....

Un représentant du Gouvernement des États-Unis déclare regretter que le mandat de la CEACR ait été contesté, car elle est un organe essentiel de l'OIT, qui a reçu l'appui de tous les gouvernements des États-Unis durant les 60 dernières années. Il faut impérativement traiter cette question de manière à renforcer le système de contrôle de l'OIT. Depuis l'adoption de la convention n° 87 il y a plusieurs décennies, la CEACR et le Comité de la liberté syndicale ont formulé des observations et des recommandations au sujet du droit de grève. La convention n° 87 vise à protéger la liberté syndicale des travailleurs et des employeurs et le droit d'organiser leurs activités et de formuler leurs programmes. Œuvrant dans le cadre de leurs mandats, ils ont fait observer, lors de l'examen de cas spécifiques, que la liberté syndicale, et plus particulièrement le droit des travailleurs d'organiser leurs activités dans le but de promouvoir et de protéger leurs intérêts, ne peut se réaliser pleinement si le droit de grève n'est pas garanti. Telle est également la logique suivie par les États-Unis, où la législation nationale sur les relations de travail protège les droits des travailleurs, et la Cour suprême considère la grève comme une activité protégée. Le Comité de la liberté syndicale a unanimement confirmé qu'il existait un lien entre le droit de grève et la liberté syndicale et a appliqué ce raisonnement dans près de 3 000 cas. Les États-Unis conviennent que la convention n° 87 protège le droit de grève, même si ce dernier n'y est pas expressément mentionné. Ils accordent leur plein soutien à la CEACR et au Comité de la liberté syndicale qui, depuis plus de 60 ans, formulent des observations et des recommandations non contraignantes au sujet de la protection, de la portée et des modalités d'exercice du droit de grève. Les États-Unis se félicitent de la tenue de cette réunion, qui offre aux États membres un forum pour débattre des modalités de promotion de ce droit, et espère[nt] que les organes de contrôle de l'OIT pourront poursuivre leurs activités sans entraves.

.....

Un représentant du Gouvernement de l'Allemagne se félicite de la déclaration conjointe des partenaires sociaux, la considérant comme une première étape importante en vue de renforcer l'efficacité du système de contrôle. Soulignant l'importance du consensus au sein du groupe gouvernemental, il se dit intéressé par les points de vue des partenaires sociaux sur la déclaration des gouvernements selon laquelle "le droit de grève est lié à la liberté syndicale" et que "sans protection de ce droit, la liberté syndicale, en particulier le droit d'organiser des activités pour promouvoir et protéger les intérêts des travailleurs, ne peut être pleinement garantie". Compte tenu de la structure tripartite de l'OIT, la participation des gouvernements aux discussions au sein du Conseil d'administration à la session de mars 2015 sera très importante et contribuera à promouvoir l'accord temporaire des partenaires sociaux afin d'apporter une solution durable en ce qui concerne la convention n° 87. »<sup>68</sup>

Pour résumer, le droit de grève, corollaire du droit à la liberté syndicale, relève d'une règle de droit international coutumier, comme en témoignent sa reconnaissance expresse dans d'autres traités et conventions (tant universels que régionaux), les lois de la majorité des États parties à la convention n° 87, la jurisprudence internationale et interne, la position confirmée des organes faisant autorité au sein de l'OIT et le soutien exprimé par les délégués de différents États dans le cadre du Conseil d'administration en faveur d'une telle interprétation.

---

<sup>68</sup> BIT, L'initiative sur les normes — Appendice II, rapport final de la réunion tripartite sur la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, pour ce qui est du droit de grève ainsi que les modalités et pratiques de l'action de grève au niveau national, Conseil d'administration, 323<sup>e</sup> session, Genève, 2015, doc. GB.323/INS/5/Appendice II, p. 3-6 et 9, par. 10-16 et 36 (note de bas de page omise).

## 2) Le droit de grève dans les systèmes de protection des droits de l'homme

3.69. Le droit de grève joue un rôle crucial en matière de droits au travail dans le cadre juridique de protection des droits de l'homme. Tout au long de l'histoire, il s'est révélé indispensable aux efforts des travailleurs pour défendre un traitement équitable, de meilleures conditions de travail et la justice sociale<sup>69</sup>. Pour sa part, le droit à l'emploi est intrinsèquement lié au fait de mener une vie digne, de sorte qu'il a une incidence sur la jouissance de divers autres droits fondamentaux<sup>70</sup>. Étroitement lié à la liberté syndicale, le droit de grève est universellement reconnu comme étant un élément essentiel pour protéger les intérêts économiques et sociaux des travailleurs du monde entier, leur permettant d'obtenir des conditions d'emploi dignes<sup>71</sup>.

3.70. Le paysage juridique en matière de droit de grève varie dans l'ensemble des juridictions et instruments relatifs aux droits de l'homme. Si les normes internationales offrent un cadre de référence pour sa protection, sa mise en œuvre et son interprétation dans la pratique dépendent entièrement de l'ordre juridique particulier qui est analysé. Néanmoins, au regard des différents régimes de droits fondamentaux, le droit de grève a été reconnu comme étant un outil légitime pour équilibrer les relations de travail et permettre aux travailleurs de faire pression pour obtenir des conditions de travail justes et dignes. Sa reconnaissance en droit international souligne la nécessité de protéger l'autonomie des travailleurs et de promouvoir l'égalité des conditions sur le lieu de travail, contribuant ainsi à la réalisation des principes fondamentaux des droits de l'homme<sup>72</sup>.

3.71. En ce sens, les droits qui sont nécessaires à la mise en œuvre effective du droit au travail sont également protégés au regard de différents systèmes de protection des droits de l'homme<sup>73</sup>. Par conséquent, les organes chargés de l'interprétation des normes au sein des différents systèmes de protection des droits de l'homme ont établi que les droits syndicaux, la liberté syndicale et le droit de grève sont déterminants pour l'instauration, la préservation et la défense de conditions de travail justes et favorables<sup>74</sup>.

### i) *Système universel de protection des droits de l'homme*

3.72. Le droit à la liberté syndicale est aussi reconnu dans d'autres instruments internationaux, ce qui renforce l'idée qu'il n'est pas apparu uniquement dans le cadre des négociations à l'OIT. Il se retrouve dans le droit international public général, où il a même été élevé au rang de droit fondamental.

3.73. L'Assemblée générale des Nations Unies, en interprétant le plus strictement possible la Déclaration universelle des droits de l'homme, a défini le droit à la liberté syndicale comme un droit

---

<sup>69</sup> Bogg, A. « The Right to Strike: A Comparative Perspective », 2013. *Industrial Law Journal*, 42(3), p. 261-292.

<sup>70</sup> ILO, What is the right to work?, 2020.

<sup>71</sup> ILO. Right to Strike.

<sup>72</sup> International Commission of Jurists (ICJ), Principles on the Effective Protection and Promotion of the Right to Strike, 2017.

<sup>73</sup> Antonio Riva Palacio Lavín, « El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales », accessible à l'adresse suivante : <https://www.corteidh.or.cr/tablas/r29906.pdf>.

<sup>74</sup> Nations Unies, Comité des droits économiques, sociaux et culturels, observation générale n° 23 (2016) sur le droit à des conditions de travail justes et favorables (article 7 du Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels), doc. E/C.12/GC/23, par. 1.

fondamental. L'article 20 de cette déclaration dispose que « [t]oute personne a droit à la liberté de réunion et d'association pacifiques »<sup>75</sup>.

3.74. À l'échelle universelle, l'article 21 du Pacte international relatif aux droits civils et politiques protège le droit de réunion pacifique où qu'il s'exerce. À cet égard, le Comité des droits de l'homme a établi que ces réunions peuvent prendre de nombreuses formes, à savoir notamment celles de manifestations, protestations, rassemblements, défilés, sit-in, veillées à la bougie et mobilisations éclair<sup>76</sup>. La reconnaissance du droit de réunion pacifique impose aux États parties l'obligation corrélative de respecter et de garantir l'exercice de ce droit sans discrimination. Cela suppose que les États permettent la tenue de telles réunions sans ingérence injustifiée et qu'ils facilitent l'exercice du droit et protègent les participants<sup>77</sup>.

3.75. S'il ne fait pas directement référence au droit de grève, le Comité interprète la notion de réunion pacifique en y englobant celles de protestation ou de manifestation. Cette notion a été utilisée comme synonyme de grève ou, à tout le moins, comme un large concept duquel relève ce droit. Si elle n'est pas formulée explicitement, cette logique permet de reconnaître les similitudes fondamentales entre la grève et d'autres formes de réunion en ce qu'elles ont pour objectif commun l'expression et l'action collectives. En considérant les protestations et les grèves sous le même angle, le Comité souligne l'indivisibilité et l'interdépendance de droits qui sont essentiels dans des sociétés démocratiques<sup>78</sup>.

3.76. L'article 22 du Pacte international relatif aux droits civils et politiques garantit à toute personne le droit de s'associer librement avec d'autres à des fins pacifiques, y compris le droit de constituer des syndicats et d'y adhérer pour la protection de ses intérêts. Si cette disposition ne mentionne pas expressément le droit de grève, il est généralement admis que l'exercice de la liberté syndicale englobe, par définition, ce droit comme une forme légitime d'action collective<sup>79</sup>.

3.77. Cependant, les États ont également le pouvoir de restreindre l'exercice des droits visés aux articles 21 et 22 du Pacte. De telles restrictions doivent être minutieusement conciliées avec les principes de légalité, de nécessité, de proportionnalité et de non-arbitraire<sup>80</sup>.

3.78. L'une des principales justifications avancées pour restreindre les droits de réunion pacifique et la liberté syndicale est la protection des intérêts légitimes de l'État. Ces intérêts recouvrent des préoccupations telles que la sécurité nationale et l'ordre, la santé et la moralité publics. Les États peuvent restreindre les droits de réunion pacifique et la liberté syndicale lorsque cela est nécessaire pour protéger les droits et libertés d'autres individus relevant de leur juridiction. Cela inclut la prévention des actes de violence et de l'incitation à la haine ou à la discrimination susceptibles de se produire lors de rassemblements ou d'activités associatives<sup>81</sup>.

---

<sup>75</sup> Déclaration universelle des droits de l'homme, art. 20.

<sup>76</sup> Nations Unies, Comité des droits de l'homme, observation générale n° 37 (2020) sur le droit de réunion pacifique (art. 21), 17 septembre 2020, doc. CCPR/C/GC/37, par. 6.

<sup>77</sup> *Ibid.*, par. 8.

<sup>78</sup> *Ibid.*

<sup>79</sup> Nations Unies, Assemblée générale, rapport du rapporteur spécial sur les droits à la liberté de réunion pacifique et à la liberté d'association, 2019, doc. A/74/349.

<sup>80</sup> *Ibid.*, par. 15.

<sup>81</sup> *Ibid.*

3.79. Si les États sont en droit d'imposer des restrictions pour les motifs susmentionnés, celles-ci doivent toujours être nécessaires et proportionnées aux objectifs poursuivis<sup>82</sup>. En outre, toute restriction imposée à l'exercice des droits visés à l'article 21 du Pacte doit être prévue par la loi. Cette exigence permet de s'assurer que les restrictions sont clairement définies, prévisibles et accessibles aux individus. De plus, elles doivent être nécessaires dans une société démocratique, servir un objectif légitime et ne pas être appliquées de manière arbitraire.

3.80. Au même niveau, l'article 8 du Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels énonce l'obligation pour les États de garantir le droit de grève, exercé conformément aux lois de chaque pays. Cet instrument reconnaît expressément le droit de grève comme une composante essentielle des droits au travail et de la protection des travailleurs. Son article 8 consacre le droit des travailleurs de participer aux grèves pour la protection de leurs intérêts économiques et sociaux, reconnaissant l'importance de l'action collective dans la promotion des droits au travail et la négociation de conditions de travail équitables<sup>83</sup>.

3.81. Toutefois, les interprétations de cet article soulignent également la nécessité de concilier ce droit avec la protection des intérêts publics et les droits d'autrui. Le droit de grève peut dès lors faire l'objet d'un certain nombre de restrictions dans des circonstances particulières qui doivent répondre à des normes précises pour être jugées légitimes. Premièrement, ces restrictions doivent être prévues par la loi, au sens où elles doivent être clairement définies et prévisibles, tant pour les individus que pour les autorités. En outre, elles doivent poursuivre des objectifs légitimes reconnus au niveau international, tels que la protection de la sécurité nationale, de l'ordre et de la santé publics ou des droits et libertés d'autrui. Par exemple, une grève qui constitue une menace sérieuse et évidente pour la sécurité publique pourrait justifier l'intervention de l'État afin de garantir l'intérêt général.

3.82. Ces restrictions doivent être conformes au principe de proportionnalité. En conséquence, les mesures que l'État prend pour restreindre le droit de grève ne peuvent pas être plus contraignantes que ce qui est nécessaire pour atteindre l'objectif légitime poursuivi. En d'autres termes, elles doivent être adaptées et proportionnées à la gravité de la situation en cause. Par exemple, si une grève touche un secteur essentiel à la santé publique, comme les services d'urgence, les restrictions imposées doivent être proportionnées à la nécessité d'assurer la continuité de ces services vitaux.

3.83. De ce point de vue, on relèvera que, dans le système universel, les deux instruments internationaux susmentionnés protègent le droit de grève des travailleurs d'une manière similaire. Autrement dit, ce système a prouvé sa pertinence en matière de protection du droit au travail en reconnaissant la nécessité d'autoriser les travailleurs à s'associer pour faire valoir leurs intérêts et leurs droits découlant de la possibilité d'avoir un travail décent dans le cadre des droits fondamentaux<sup>84</sup>.

---

<sup>82</sup> Library of Congress, « Article 8: Right to strike » in « International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights (ICESCR): Overview and Legal Framework », 2020.

<sup>83</sup> United Nations Office of the High Commissioner for Human Rights (OHCHR), Human Rights and Decent Work: A Focus on the Implementation of the International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights in the Workplace, 2019.

<sup>84</sup> Nations Unies, Assemblée générale, droit de réunion pacifique et liberté d'association, note du Secrétaire général, doc. A/71/385, 14 septembre 2016.

## ii) *Système européen de protection des droits de l'homme*

3.84. La convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales (ci-après, la « convention européenne des droits de l'homme ») ne mentionne pas expressément le droit de grève. Néanmoins, la jurisprudence y afférente le reconnaît implicitement dans le cadre plus large du droit à la liberté syndicale, protégé par l'article 11 de la convention. La Cour européenne des droits de l'homme (CEDH) a rendu plusieurs décisions dans lesquelles elle a limité les restrictions applicables à ce droit et son interaction avec d'autres droits expressément énoncés dans la convention.

3.85. En l'affaire *Ognevenko c. Russie*, la CEDH a reconnu que, si aucune disposition n'autorise expressément à entendre le droit de grève comme étant la seule manière de garantir la liberté syndicale, il s'agit, incontestablement, de l'une des manières les plus manifestes d'exercer cette liberté. Elle a également établi, sur le fondement de l'article 11 de la convention européenne des droits de l'homme, que si les États sont compétents pour régler la manière dont la prérogative susmentionnée est garantie, ils ne peuvent la restreindre de manière arbitraire :

« L'article 11 de la convention ne garantit pas aux syndicats ni à leurs membres un traitement précis de la part de l'État et laisse à celui-ci le libre choix des moyens à employer pour assurer la liberté des syndicats de défendre les intérêts professionnels de leurs adhérents. Parmi ces moyens, l'octroi du droit de grève est incontestablement l'un des plus importants. »<sup>85</sup>

3.86. Dans ce contexte, l'affaire *National Union of Rail, Maritime and Transport Workers c. Royaume-Uni* est également marquante. Dans son arrêt, la CEDH a expliqué que le droit de grève était protégé par l'article 11 de la convention européenne des droits de l'homme, qui garantit la liberté syndicale. Elle a reconnu que ce droit faisait partie intégrante des libertés syndicales et a insisté sur le fait que toute ingérence dans son exercice devait être justifiée et proportionnée. Elle a conclu qu'une loi interne restreignant la capacité des syndicats à appeler à la grève était incompatible avec l'article 11 de la convention, en ce qu'elle limitait de manière excessive l'exercice du droit de grève, qui est protégé par le droit des droits de l'homme.

3.87. De plus, la CEDH a traité de questions pertinentes liées au droit de grève, découlant de l'article 11 de la convention, notamment en l'affaire *Demir et Baykara c. Turquie*. En l'espèce, elle a jugé que l'interdiction absolue des grèves dans le secteur public était contraire au droit à la liberté syndicale et au droit de négociation collective, et que les lois internes n'avaient pas le pouvoir d'empêcher ou de restreindre la protection de ce droit internationalement reconnu. En effet, la CEDH a indiqué ce qui suit :

« la Cour a toujours considéré que l'article 11 de la Convention protège la liberté de défendre les intérêts professionnels des adhérents d'un syndicat par l'action collective

---

<sup>85</sup> CEDH, *Ognevenko v. Russia*, n° 44873/09, arrêt du 20 novembre 2018, par. [56] ; voir aussi *ibid.*, *Syndicat national de la police belge c. Belgique*, requête n° 4464/70, arrêt du 27 octobre 1975, par. 38-39 ; *ibid.*, *Syndicat suédois des conducteurs de locomotives c. Suède*, requête n° 5614/72, arrêt du 6 février 1976, par. 39-40 ; *ibid.*, *Wilson, National Union of Journalists et autres c. Royaume-Uni*, requêtes n°s 30668/96, 30671/96 et 30678/96, arrêt du 2 juillet 2002, par. 42 et 45 ; *ibid.*, *Tüm Haber Sen et Çinar c. Turquie*, requête n° 28602/95, arrêt du 21 février 2006, par. 28 ; *ibid.*, *Schmidt et Dahlström c. Suède*, requête n° 5589/72, arrêt du 6 février 1976, par. 36 ; et *ibid.*, *UNISON c. Royaume-Uni*, requête n° 53574/99, décision du 10 janvier 2002.

de celui-ci, action dont les États contractants doivent à la fois autoriser et rendre possibles la conduite et le développement »<sup>86</sup>.

3.88. Toutefois, on relèvera impérativement que la CEDH a souligné le caractère non absolu du droit de grève. Tout en convenant de l'importance de ce droit, elle a reconnu que des restrictions pouvaient lui être imposées, dans des circonstances précises, notamment pour des raisons d'ordre public, de sécurité nationale et de protection des droits et libertés d'autrui. Néanmoins, toute restriction doit respecter les principes de proportionnalité et de nécessité.

3.89. Par conséquent, la CEDH a dit clairement que les restrictions imposées au droit de grève doivent être proportionnées aux objectifs légitimes poursuivis. Les mesures restrictives ne doivent pas aller au-delà de ce qui est nécessaire pour atteindre les objectifs visés et doivent être jugées nécessaires dans une société démocratique. Cela suppose de pouvoir justifier les restrictions du droit de grève par des raisons impérieuses et suffisantes, compatibles avec les valeurs démocratiques et les principes des droits fondamentaux.

3.90. Pour sa part, la Charte sociale européenne de 1996 non seulement reconnaît le droit de s'associer librement, mais souligne également qu'il importe de reconnaître le droit de négociation collective, dont découle l'engagement des parties de respecter l'exercice du droit de grève comme un élément fondamental de cette prérogative. L'article 6 de cet instrument dispose ce qui suit :

« En vue d'assurer l'exercice effectif du droit de négociation collective, les Parties s'engagent :

1. à favoriser la consultation paritaire entre travailleurs et employeurs ;
2. à promouvoir, lorsque cela est nécessaire et utile, l'institution de procédures de négociation volontaire entre les employeurs ou les organisations d'employeurs, d'une part, et les organisations de travailleurs, d'autre part, en vue de régler les conditions d'emploi par des conventions collectives ;
3. à favoriser l'institution et l'utilisation de procédures appropriées de conciliation et d'arbitrage volontaire pour le règlement des conflits du travail ;

et reconnaissent :

4. le droit des travailleurs et des employeurs à des actions collectives en cas de conflits d'intérêt[s], y compris le droit de grève, sous réserve des obligations qui pourraient résulter des conventions collectives en vigueur. »<sup>87</sup>

3.91. La capacité des organisations à conclure des conventions collectives, qui découle naturellement de la prérogative de constituer de telles organisations au titre du droit reconnu à la liberté syndicale, a même fait l'objet d'une interprétation encore plus large de la part de l'Union européenne. Dans sa Charte des droits fondamentaux de 2000, l'Union européenne a établi que le droit de grève est un droit inhérent à la liberté syndicale. L'article 28 de la Charte se lit comme suit :

---

<sup>86</sup> CEDH, *Demir et Baykara c. Turquie*, requête n° 34503/97, arrêt du 12 novembre 2008, par. 140 ; voir aussi, *ibid.*, *Syndicat national de la police belge c. Belgique*, requête n° 4464/70, arrêt du 27 octobre 1975, par. 38 ; *ibid.*, *Syndicat suédois des conducteurs de locomotives c. Suède*, requête n° 5614/72, arrêt du 6 février 1976, par. 39 ; et *ibid.*, *Tüm Haber Sen et Çinar c. Turquie*, requête n° 28602/95, arrêt du 21 février 2006, par. 28.

<sup>87</sup> Voir Charte sociale européenne (révisée), STE 163, 1996, 3.V.1996, art. 6.

« Les travailleurs et les employeurs, ou leurs organisations respectives, ont, conformément au droit de l'Union et aux législations et pratiques nationales, 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. »<sup>88</sup>

3.92. La disposition ci-dessus doit nécessairement être lue en conjonction avec les dispositions de l'article 12 de la même Charte qui, conformément au droit international et aux instruments susmentionnés, énonce ce qui suit :

« 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. »<sup>89</sup>

3.93. D'un autre côté, en l'affaire *Aslan Ismayilov c. Azerbaïdjan*<sup>90</sup>, la CEDH a estimé que, indépendamment des dispositions du droit interne, il est essentiel de chercher à harmoniser le cadre juridique international et la réglementation interne afin de garantir et de ne pas entraver la réalisation effective du droit d'association syndicale. À cet égard, elle a non seulement mentionné le Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels, mais aussi les dispositions de la convention n° 87 de l'OIT, dont l'interprétation est l'enjeu de la procédure en cours.

### **iii) Système interaméricain de protection des droits de l'homme**

3.94. De la même manière, la convention américaine relative aux droits de l'homme reconnaît l'existence du droit de grève tout en autorisant les États à le restreindre sous certaines conditions. Si la convention ne mentionne pas expressément le droit de grève, la Cour interaméricaine des droits de l'homme (ci-après, la « Cour interaméricaine ») a interprété le droit à la liberté syndicale et d'association, consacré par l'article 16 de la convention, comme l'englobant de manière implicite<sup>91</sup>. Ce cadre juridique témoigne d'un équilibre délicat entre la défense des droits des travailleurs et le maintien de l'ordre public et de l'intérêt général.

3.95. En outre, le protocole additionnel à la convention américaine relative aux droits de l'homme traitant des droits économiques, sociaux et culturels adopté en 19[88] (ci-après, le « protocole de San Salvador ») a permis une reconnaissance encore plus large des droits liés à la liberté syndicale, puisqu'il a été jugé nécessaire d'y reconnaître également le droit de grève comme une prérogative fondamentale. L'article 8 est libellé comme suit :

« Article 8

*Droits syndicaux*

1. Les États parties garantissent :

---

<sup>88</sup> Voir Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne, 2000, art. 28.

<sup>89</sup> *Ibid.*, art. 12, par. 1.

<sup>90</sup> CEDH, *Aslan Ismayilov v. Azerbaijan*, requête n° 18498/15, arrêt du 17 janvier 2008, par. 48.

<sup>91</sup> Inter-American Court of Human Rights (IACtHR), *Advisory Opinion OC-27*, 5 May 2021, p. 40, accessible à l'adresse suivante : [https://www.corteidh.or.cr/docs/opiniones/seriea\\_27\\_esp1.pdf](https://www.corteidh.or.cr/docs/opiniones/seriea_27_esp1.pdf).

- a) Le droit des travailleurs d'organiser des syndicats et de s'affilier à ceux de leur choix pour protéger et favoriser leurs intérêts. En vertu de ce droit, les États parties permettront aux syndicats de former des fédérations et des confédérations nationales, de s'associer à celles qui existent déjà, de constituer des organisations syndicales internationales et de s'affilier à celle de son choix. Les États parties permettront également que les syndicats, fédérations et confédérations fonctionnent librement ;
  - b) Le droit de grève.
2. L'exercice des droits énoncés plus haut ne peut faire l'objet que des restrictions prévues par la loi et qui constituent les mesures nécessaires, dans une société démocratique, pour sauvegarder l'ordre public et protéger la santé ou la moralité publiques ainsi que les droits et libertés d'autrui. Les membres des forces armées et de la police ainsi que ceux des autres services publics essentiels exercent ces droits compte tenu des restrictions établies par la loi.
  3. Nul ne peut être contraint à appartenir à un syndicat. »<sup>92</sup>

3.96. En ce qui concerne le droit de grève, la Cour interaméricaine a averti que les États devaient le respecter et faire en sorte qu'il puisse être effectivement exercé par tous les travailleurs, sans discrimination. À cette fin, il convient de prendre les mesures nécessaires pour éviter que les critères et conditions préalables de la grève ne fassent obstacle à la réalisation de ce droit. De même, l'État doit faire en sorte que les travailleurs puissent exercer leur droit de grève sans subir de sanction de la part de leur employeur ou de l'État lui-même<sup>93</sup>.

3.97. La Cour interaméricaine a statué sur plusieurs affaires importantes qui ont marqué des tournants dans l'évolution du droit de grève dans le système interaméricain de protection des droits de l'homme. Dans les affaires *Baena Ricardo et al. v. Panama* et *López Álvarez et al. v. Honduras*, elle a affirmé que le droit de grève était protégé par la convention américaine relative aux droits de l'homme, insistant sur son rôle essentiel en matière de protection des droits au travail et de la gouvernance démocratique.

3.98. Dans ces affaires, l'interprétation du droit de grève s'est appuyée sur l'article 16 de la convention américaine relative aux droits de l'homme, qui garantit la liberté syndicale. Si le droit de grève n'est pas expressément mentionné dans ces affaires, les principes énoncés à l'article 16 en matière de liberté syndicale présentent un intérêt pour les discussions y afférentes dans le cadre de la convention américaine relative aux droits de l'homme.

3.99. La Cour interaméricaine a souligné qu'il importe que les États respectent et garantissent l'exercice effectif de ce droit par tous les travailleurs sans discrimination et a mis l'accent sur la nécessité d'adopter des mesures visant à éviter que les critères et conditions préalables de la grève ne deviennent des obstacles à sa réalisation. En outre, elle a appelé l'attention sur l'obligation qu'ont les États de veiller à ce que tous les travailleurs puissent exercer leur droit de grève sans encourir de sanction des employeurs privés ou de l'État lui-même.

---

<sup>92</sup> Protocole additionnel à la convention américaine relative aux droits de l'homme traitant des droits économiques, sociaux et culturels, 1998, art. 8, accessible à l'adresse suivante : <https://cidh.oas.org/basicos/french/e.sansalvador.htm>.

<sup>93</sup> IACtHR, *Advisory Opinion OC-27*, 5 May 2021, p. 42.

3.100. Par voie de conséquence, en l'affaire *Trabajadores del Estado (ATE) v. Argentina*, la Cour [suprême de l'Argentine] a affirmé que la liberté syndicale et le droit de négociation collective, qui recouvrent implicitement le droit de grève, sont des droits fondamentaux protégés par la convention américaine relative aux droits de l'homme. Elle a jugé que les États portaient atteinte à ces droits en n'assurant pas un environnement propice à la négociation collective et en réprimant, au moyen d'une législation interne devenue incompatible avec leurs obligations en matière de droits de l'homme, les syndicats et les travailleurs qui exerçaient leur droit de grève.

3.101. Autrement dit, comme dans les systèmes universel et européen, la Cour interaméricaine a établi que l'exercice du droit à la liberté syndicale, du droit de négociation collective et du droit de grève ne pouvait faire l'objet de limites ou de restrictions que dans la mesure où celles-ci étaient prévues par la loi, appropriées dans une société démocratique, et nécessaires à la protection de l'ordre, de la santé et de la morale publics ainsi que des droits et libertés d'autrui<sup>94</sup>.

3.102. Ces dernières années, le système interaméricain a continué à traiter de questions liées au droit de grève, notamment de son interaction avec des droits de l'homme autres que la liberté syndicale, tels que les libertés d'expression et de réunion. La Cour interaméricaine et la Commission interaméricaine des droits de l'homme (CIDH) ont toutes les deux interprété ces droits en faveur de l'existence d'un droit de grève, composante essentielle des droits au travail et de la gouvernance démocratique.

3.103. La Cour interaméricaine, dans son avis consultatif n° OC-27/21 de 2021 concernant les « droits à la liberté syndicale, à la négociation collective et à la grève et leurs rapports à d'autres droits, dans une perspective de genre »<sup>95</sup>, a estimé que,

« la référence est suffisamment précise en ce qui concerne les droits à la liberté syndicale, de négociation collective et de grève pour en déduire qu'ils sont présents et reconnus dans la Charte de l'[Organisation des États américains (OEA)]. La Cour en conclut donc que ces droits sont protégés par l'article 26 de la convention, dont le champ d'application doit être défini à la lumière [du *corpus juris*] international ... Elle rappelle que les obligations énoncées à l'alinéa 1 de l'article 1 et à l'article 2 de la convention américaine constituent, en dernière analyse, le fondement permettant de déterminer la responsabilité internationale d'un État en cas de violation des droits reconnus dans cette convention. »<sup>96</sup>

3.104. Bien que, dans cet avis consultatif, la Cour interaméricaine ait souligné que cette interprétation se fondait sur les instruments régionaux du système auquel elle appartient, elle a également insisté sur le fait que les normes de ce système sont le résultat d'une lecture conforme au corpus de droit international. En ce sens, elle a reconnu que les différentes conventions de l'OIT, d'autres instruments, ainsi que les opinions et recommandations formulées par le CLS et la CEACR concernant l'application des conventions et des recommandations sont des sources valables d'interprétation<sup>97</sup>.

---

<sup>94</sup> *Ibid.*

<sup>95</sup> *Ibid.*

<sup>96</sup> *Ibid.*, par. 48.

<sup>97</sup> *Ibid.*, par. 52.

3.105. S'agissant de l'analyse de la portée du droit à la liberté syndicale, la Cour interaméricaine a réaffirmé que celui-ci devrait être entendu comme un droit fondamental indispensable pour « améliorer les conditions de vie » des travailleurs. Cet état de fait a également été accepté dans les cadres juridiques de la plupart des membres de l'OEA<sup>98</sup>, lesquels reconnaissent le droit à la liberté syndicale dans leur constitution ou dans la législation, ce qui démontre l'existence et la reconnaissance généralisées d'une telle disposition.

3.106. La Cour interaméricaine a ensuite rappelé que, dans plusieurs de ses arrêts, y compris ceux mentionnés au paragraphe 3.97 ci-dessus<sup>99</sup>, elle avait interprété le droit d'association syndicale tant comme un droit individuel que comme un droit collectif. Sur le plan individuel, il est jugé que toute personne a le droit de participer, ou non, à une organisation donnée. Dans sa dimension collective, le pouvoir de créer des organisations et de définir leurs protocoles et cadres opérationnels est protégé sans ingérence des autorités publiques et administratives.

3.107. On relèvera également que la Cour interaméricaine a fait allusion au fait que le droit d'association syndicale ne s'épuisait pas par le seul exercice du pouvoir de constituer des syndicats. Il existe une relation fondamentale et indispensable entre de telles organisations et l'exercice et la garantie des droits que l'action collective s'emploie à réaliser<sup>100</sup>. Pour citer la Cour interaméricaine :

« la liberté syndicale en matière de travail ne s'épuise pas dans la reconnaissance théorique du droit de constituer des syndicats, mais correspond aussi, de manière indissociable, au droit d'utiliser tous les moyens appropriés pour exercer cette liberté »<sup>101</sup>.

3.108. La conclusion à laquelle la Cour interaméricaine est parvenue après examen de sa vaste jurisprudence est tout aussi importante : « la liberté syndicale, au-delà du fait qu'elle constitue un

---

<sup>98</sup> Constitution de la nation argentine, art. 14*bis*, et loi n° 23551 sur les syndicats, art. 4 ; Constitution de l'État plurinational de Bolivie, art. 51, et code général du travail, art. 99 ; Constitution de la République fédérative du Brésil, art. 8, et code du travail, art. 511 ; Constitution de la République du Chili, art. 19, et code du travail, art. 212 ; Constitution de la Colombie, art. 39, et code du travail, art. 353 ; Constitution de la République du Costa Rica, art. 60, et code du travail, art. 341 ; Constitution de la République de l'Équateur, art. 326.7, et code du travail, art. 440 ; Constitution d'El Salvador, art. 47, et code du travail, art. 204 ; Constitution du Guatemala, art. 102.r ; Constitution de la République du Honduras, art. 128, et code du travail, art. 470-474 ; Constitution des États-Unis du Mexique, art. 123 A XVI, et loi fédérale sur le travail, art. 357 ; Constitution de la République du Nicaragua, art. 87, et code du travail, art. 100-105 ; Constitution du Panama, art. 68, et code du travail, art. 335 ; Constitution de la République du Paraguay, art. 96, et code du travail, art. 64-67 ; Constitution du Pérou, art. 28, et loi générale sur le travail, art. 329 ; Constitution de la République dominicaine, art. 62, et code du travail, art. 318 ; Constitution de la République orientale de l'Uruguay, art. 57, et loi n° 17.940 ; Charte canadienne des droits et libertés, art. 2, et Cour suprême du Canada, *Dunmore c. Ontario (procureur général)*, arrêt du 20 décembre 2001, par. 37.

<sup>99</sup> Case of *Baena Ricardo et al. v. Panama*. Merits, Reparations, and Costs. Judgment of February 2, 2001. Series C No. 72, par. 153-159 ; Case of *Huilca Tecse v. Peru*. Merits, Reparations, and Costs. Judgment of March 3, 2005, Series C No. 121, par. 69-77 ; Case of *Cantoral Huamani and García Santa Cruz v. Peru. Preliminary Objection*, Merits, Reparations, and Costs. Judgment of July 10, 2007. Series C No. 167, par. 144-146 ; [Entitlement of legal entities to hold rights under] the Inter-American Human Rights System (Interpretation and scope of Article 1(2), in relation to Articles 1(2), 8, 11(2), 13, 16, 21, 24, 25, 29, 30, 44, 46 and 62(3) of the American Convention on Human Rights, as well as of Article 8(1)(A) and (B) of the Protocol of San Salvador), *Advisory Opinion OC-22/16* of February 26, 2016. Series A No. 22, par. 87 ; et Case of *Lagos del Campo v. Peru. Preliminary Objections*, Merits, Reparations, and Costs. Judgment of August 31, 2017. Series C No. 340, par. 156-157.

<sup>100</sup> Il s'agit d'une position identique à celle énoncée plus haut dans les affaires *Huilca Tecse v. Peru*, par. 70, et *Lagos del Campo v. Peru*, par. 156.

<sup>101</sup> IACtHR, *Advisory Opinion OC-27*, 5 May 2021, par. 71.

droit consacré par le droit interne des États et plusieurs instruments internationaux relatifs aux droits de l'homme, est un principe de droit international général »<sup>102</sup>.

3.109. Plus précisément, les opinions exprimées dans les parties pertinentes de l'avis consultatif n° 27 de 2021 de la Cour interaméricaine, portant spécifiquement sur le droit de grève, méritent d'être mentionnées<sup>103</sup> :

« **D. le droit de grève**

.....

95. Le droit de grève est l'un des droits fondamentaux des travailleurs et ceux-ci peuvent l'exercer même en dehors de leurs organisations. C'est ce qu'affirment les l'alinéa *c*) de l'article 45 de la Charte de l'OEA (droit de grève des travailleurs) et l'article 27 de la Charte interaméricaine des garanties sociales (droit de grève des travailleurs) ; c'est aussi ce qu'affirment, en les séparant délibérément des droits des organisations syndicales, l'alinéa *b*) de l'article 8 du Protocole de San Salvador et l'alinéa *d*) du paragraphe 1 de l'article 8 du [Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels] (*supra*, par. 47 et 48, et 56 à 60). Dans le cas contraire, la dimension négative de la liberté d'association au sens individuel pourrait être violée. Il s'agit également d'un des principaux droits des organisations syndicales en général.

96. *La Cour [rappelle] que, si le droit de grève n'est pas expressément reconnu dans les conventions de l'OIT, l'article 3 de la Convention n° 87 reconnaît néanmoins le droit des organisations de travailleurs "en toute liberté, d'organiser leur gestion et leur activité, et de formuler leur programme" (supra, par. 63). Le Comité de la liberté syndicale a donc reconnu l'importance du droit de grève en tant que "corollaire indissociable du droit syndical protégé par la convention n° 87". Dans les deux cas, la grève est un moyen légitime de défense des intérêts économiques, sociaux et professionnels. C'est un moyen que les travailleurs utilisent pour faire pression sur leurs employeurs afin qu'ils corrigent une injustice ou qu'ils recherchent des solutions aux questions de politique économique et sociale et aux problèmes auxquels l'entreprise doit faire face et qui concernent directement les travailleurs.*

97. La Cour note également que, en plus d'être largement reconnu dans le *corpus juris* international, le droit de grève a également été reconnu dans les constitutions et lois nationales des États membres de l'OEA. Ce droit peut donc être considéré comme un principe général du droit international.

98. Le Comité de la liberté syndicale, en termes généraux, entend par grève "un arrêt de travail temporaire (ou un ralentissement) délibérément mené par un ou plusieurs groupes de travailleurs en vue de faire appliquer des exigences ou d'y résister, ou en vue d'exprimer des revendications ou de soutenir d'autres travailleurs dans leurs exigences ou revendications". La Cour souscrit à cette définition et considère le droit de grève comme l'un des droits fondamentaux des travailleurs et de leurs organisations, car il s'agit d'un moyen légitime de défendre leurs intérêts économiques, sociaux et professionnels. Il s'agit d'un [moyen] que les travailleurs utilisent pour faire pression sur leurs employeurs afin de corriger une injustice ou de rechercher des solutions aux questions et problèmes de politique économique et sociale auxquels l'entreprise doit faire face et qui concernent directement les travailleurs. La Cour européenne a classé

---

<sup>102</sup> *Ibid.*, par. 70.

<sup>103</sup> *Ibid.*, par. 95-98 (les italiques sont de nous, notes de bas de page omises).

les grèves comme l'instrument "le plus puissant" pour protéger les droits des travailleurs. »

3.110. La même Cour interaméricaine, dans son arrêt rendu en l'affaire *Former Employees of the Judiciary v. Guatemala*<sup>104</sup>, rappelle que le CLS a reconnu l'importance du droit de grève :

« 107. La Cour note que, bien que le droit de grève ne soit pas expressément reconnu dans les conventions de l'OIT, il est significatif que l'article 3 de la convention n° 87 sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, à laquelle le Guatemala est partie, reconnaisse le droit des organisations de travailleurs "d'organiser ... leur activité [en toute liberté], et de formuler leur programme d'action". A cet égard, le Comité de la liberté syndicale a reconnu l'importance du droit de grève en tant que "corollaire indissociable du droit syndical protégé par la convention n° 87". »

3.111. La jurisprudence de la Cour interaméricaine des droits de l'homme concernant la nature et la portée du droit d'association syndicale (liberté syndicale) montre qu'il convient d'interpréter ce droit largement et sur le fond. Contrairement à ce qui pourrait être qualifié d'exercice purement formel, autrement dit limité à la simple création d'organisations, la Cour interaméricaine a adopté une interprétation *pro persona* en acceptant que, dans la mesure où il s'agit d'un droit fondamental et universel, le droit d'association syndicale doit être entendu comme englobant la garantie d'autres droits fondamentaux.

3.112. Par conséquent, l'on peut en conclure que tant le cadre conventionnel et la jurisprudence des principales juridictions régionales des droits de l'homme que la législation interne de la grande majorité des États du monde reconnaissent et acceptent le droit d'association syndicale. Celui-ci a même été élevé au rang de droit fondamental et universel. Quelles que soient les nuances dans la portée qui lui est reconnue — largement déterminée par la latitude dont les États disposent pour réglementer l'exercice de ce droit et les limites acceptables qui lui sont imposées — son intégration dans le *corpus juris* international ne fait aucun doute.

#### **iv) Difficultés rencontrées dans l'exercice du droit de grève au regard des régimes de protection des droits de l'homme**

3.113. Le droit de grève, tel qu'il est consacré par les instruments internationaux relatifs aux droits de l'homme, constitue un élément essentiel des droits au travail et est indispensable pour garantir des conditions de travail justes et dignes dans le monde entier. Toutefois, malgré son importance intrinsèque, les difficultés contemporaines en entravent l'exercice effectif, ce qui fait peser des menaces non négligeables sur les droits fondamentaux des travailleurs.

3.114. Si l'existence du droit de grève dans le cadre des droits fondamentaux est tangible, il manque toujours un consensus international quant à la nature et à la portée de ce droit. Les différents ordres juridiques et juridictions ont adopté des interprétations similaires, mais avec quelques différences, de sorte que sa protection varie dans chaque cas.

3.115. De plus, les restrictions juridiques imposées par certains États, telles que des conditions préalables onéreuses ou l'interdiction de certains types de grève, soulèvent de sérieuses

---

<sup>104</sup> IACtHR, *Case of the Former Employees of the Judiciary v. Guatemala*, Judgment of 17 November 2021, par. 107.

préoccupations quant à l'effectivité du droit de grève et de la protection qui lui est accordée. Ces restrictions peuvent entraver l'exercice effectif de ce droit et constituer des violations des normes internationales des droits de l'homme.

3.116. L'évolution du monde du travail, caractérisée par la prolifération des formes précaires d'emploi et les nouvelles technologies, rend la protection du droit de grève encore plus complexe. Les travailleurs dans des situations d'emploi non traditionnelles, qui n'ont fait l'objet d'aucune réglementation ou interprétation dans le contexte des droits fondamentaux, peuvent faire face à d'importants obstacles pour ce qui est d'organiser des grèves et d'y participer, ce qui met en évidence la nécessité d'adapter et de renforcer les garanties entourant ce droit dans l'environnement de travail moderne.

## CHAPITRE 4

### PROTECTION DU DROIT DE GRÈVE PAR LA CONSTITUTION COLOMBIENNE

4.1. La Colombie, en sa qualité de membre de la communauté internationale<sup>105</sup> a ratifié, entre autres, la convention n° 87 et a signé la déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail (1998). Pour ce qui est des instruments internationaux relatifs aux droits de l'homme, elle a également signé la Déclaration universelle des droits de l'homme et ratifié le Pacte international relatif aux droits civils et politiques et le Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels de 1966. À l'échelle régionale, elle a adhéré à la déclaration américaine des droits et des devoirs de l'homme, à la convention américaine relative aux droits de l'homme et à son protocole additionnel traitant des droits économiques, sociaux et culturels. Cela montre sa crédibilité et ses engagements envers la communauté internationale.

4.2. En ce qui concerne la protection du droit de grève, la Colombie dispose d'un grand nombre d'éléments probants dans son ordre juridique (constitution, lois, règlements), ainsi que dans la jurisprudence de la Cour constitutionnelle, de la chambre prud'homale de la Cour suprême et du Conseil d'État, ce qui montre que l'ensemble des autorités acceptent et reconnaissent le droit de grève comme étant un droit à protéger tant à l'échelle nationale qu'internationale.

4.3. De fait, il y a presque 90 ans, les droits à la liberté syndicale et de grève étaient garantis par la Constitution colombienne de 1886 au moyen de la loi de 1936 (réforme constitutionnelle)<sup>106</sup>. Des dispositions similaires ont été introduites dans la Constitution colombienne de 1991 (actuellement en vigueur), établissant les droits à la liberté syndicale (art. 39), de négociation (art. 55) et de grève sauf dans les services publics essentiels, dont la réglementation revient au législateur (art. 56).

4.4. Tant au regard de l'ancienne Constitution que de l'actuelle, des lois ont été adoptées pour garantir le droit de grève, conformément à la norme suprême. Ainsi, le code du travail de 1950 a réglementé clairement les droits collectifs pour protéger les droits et libertés syndicaux en ce qui concerne, entre autres, la liberté syndicale (art. 353 à 428) et les droits de négociation et de grève (art. 429 à 480). Par la suite, ces règlements ont été partiellement modifiés soit en raison de changements législatifs<sup>107</sup>, soit par la jurisprudence lorsque la Cour constitutionnelle a été saisie de leur inconstitutionnalité et a statué sur le sujet. On relèvera toutefois que ni l'ancienne ni la nouvelle Constitution n'ont tenté de déroger au droit de grève qui, comme indiqué précédemment, fait partie du cadre juridique colombien depuis près de 90 ans.

4.5. Ce système juridique de la grève a évolué au fil du temps, principalement depuis l'adoption de la Constitution de 1991, suivant une tendance qui se poursuit encore aujourd'hui et dans le cadre de laquelle l'influence de l'OIT s'est révélée essentielle. Cette influence se manifeste non seulement par la ratification des conventions n°s 87, 98, 151 et 154 par la Colombie, mais également par les déclarations de la CEACR et du CLS en matière de liberté syndicale faisant

---

<sup>105</sup> La Colombie est un Membre fondateur de l'OIT (1919), des Nations Unies (1945) et de l'OEA (1948).

<sup>106</sup> L'article 20 de la loi de 1936 énonce ce qui suit : « Est autorisée la constitution d'entreprises, d'associations et de fondations qui ne sont pas contraires à la morale ou à l'ordre juridique. Les associations et fondations peuvent être reconnues comme personnes juridiques. Le droit de grève est garanti, sauf dans les services publics. La loi en régleme l'exercice. »

<sup>107</sup> Les changements les plus significatifs sont intervenus dans la loi n° 50 de 1990, sans préjudice des modifications législatives ultérieures.

autorité, qui ont été déterminantes en Colombie pour l'adoption de nouvelles normes et décisions ayant des effets tant à l'échelle nationale qu'internationale.

4.6. Pour ce qui est de la législation, on peut citer par exemple la loi n° 1210 de 2008, dont l'article 2 a modifié l'article 451 du code du travail pour attribuer au pouvoir judiciaire la compétence de statuer sur l'illégalité d'une déclaration de grève, compétence qui relevait auparavant des autorités administratives.

4.7. Ce changement législatif était à l'initiative du Gouvernement, s'inspirant des déclarations de la CEACR et du CLS qui, en exécution de la convention n° 87 de l'OIT, se sont adressés à divers États membres à de multiples occasions, y compris à la Colombie, pour signaler qu'il ne devait pas appartenir au gouvernement, mais à une autorité judiciaire ou indépendante, de décider de la légalité d'une grève ou d'un arrêt collectif du travail<sup>108</sup>. Dans la même veine, le 24 août 2023, le Gouvernement colombien a présenté au Congrès un projet de loi portant réforme du code du travail qui visait notamment à faire avancer encore davantage la question des droits fondamentaux pour répondre au besoin d'adapter la législation interne aux normes nationales et internationales en matière de droit au travail, de liberté syndicale, de droits syndicaux, de négociation collective et de droit de grève, en se fondant précisément sur les recommandations des organes de contrôle de l'OIT formulées à l'attention de la Colombie et que celle-ci doit mettre en œuvre pour assurer le respect plein et entier de ses engagements en tant qu'État.

4.8. À la 112<sup>e</sup> session de la CIT, dans son rapport, la CEACR a déclaré ce qui suit au sujet du texte de la réforme du code du travail colombien :

« [La commission] rappelle également que, dans ses commentaires précédents, elle avait noté que, tant la Cour constitutionnelle, à propos du secteur des hydrocarbures, que la Cour suprême, s'agissant des différents services considérés comme essentiels par la législation, avaient demandé que la législation soit révisée afin de mieux définir les limites imposées à l'exercice du droit de grève. La commission prend note avec *intérêt* du fait que la proposition de réforme de la législation du travail soumise au Congrès prévoit de modifier les articles 417 et 430 du Code du travail en vue de rendre la législation conforme à la convention. *La commission espère que la réforme, une fois adoptée, tiendra pleinement compte des observations qu'elle formule depuis longtemps à ce sujet.* »<sup>109</sup>

4.9. Cela montre qu'en Colombie, tant le Gouvernement que le Congrès respectent les prises de position des organes de contrôle de l'OIT à l'égard du droit de grève, tel qu'il est couvert par la convention n° 87 en tant que droit fondamental, dans le respect de la déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail (1998) adoptée sans réserve.

4.10. De son côté, la jurisprudence des tribunaux nationaux accepte et entend que, outre les articles 39, 55 et 56 de la Constitution, les conventions n° 87, 98 et 154 de l'OIT, dans la mesure où elles consacrent des droits fondamentaux liés au travail, font partie du bloc constitutionnel aux côtés de la Déclaration universelle des droits de l'homme, du Pacte international relatif aux droits civils et

---

<sup>108</sup> Voir BIT, La liberté syndicale. Compilation des décisions du Comité de la liberté syndicale, Genève, sixième édition, 2018, par. 907-913.

<sup>109</sup> BIT, rapport de la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations, rapport III (partie A), CIT, 112<sup>e</sup> session, 2024, doc. ILC.112/III(A), p. 213 (les italiques et la mise en gras sont dans l'original).

politiques, du Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels, de la convention américaine relative aux droits de l'homme et du protocole de San Salvador<sup>110</sup>.

4.11. Dans ce contexte, et étant donné que la plupart des dispositions législatives de la partie II du code du travail datent du milieu du XX<sup>e</sup> siècle et sont donc antérieures à la Constitution de 1991, la jurisprudence constitutionnelle, prud'homale et administrative de la Colombie reconnaît, à la lumière des nouvelles réalités sociales et des opinions internationales inspirées de la doctrine de la CEACR et du CLS ainsi que d'autres organes de contrôle de l'ONU et de l'OEA, que le droit de grève est un corollaire de la liberté syndicale telle qu'elle est consacrée par la convention n° 87 de l'OIT. En outre, ce droit constitue un droit autonome exprimé dans d'autres instruments internationaux comme indiqué ci-après, compte tenu de certaines décisions importantes en matière de liberté syndicale et de droit de grève.

#### **A. Nature juridique du droit de grève : un droit de l'homme fondamental**

4.12. Comme indiqué, la jurisprudence colombienne a évolué dans le prolongement des nouvelles réalités sociales et sur le fondement des instruments internationaux qui protègent le droit de grève. Le domaine qui a suscité le plus de difficultés est certainement celui des services essentiels, dont la réglementation, qui est encore inachevée, relève de la responsabilité du Congrès en application de la Constitution (art. 56). Par conséquent, les décisions de justice sur le sujet sont prolifiques.

4.13. Pour sa part, dans son arrêt C-796 de 2014 relatif à l'un des services publics dans lesquels la grève est interdite au regard de l'article 430 du code du travail, la Cour constitutionnelle a rappelé que le droit de grève s'inscrivait dans le prolongement des finalités de l'État social fondé sur l'état de droit, qu'il s'agissait d'un droit lié au droit à la liberté syndicale et au droit de négociation collective protégés par l'article 55 de la Constitution et par les conventions n°s 87, 98 et 154 de l'OIT qui, selon la Cour, faisaient toutes partie intégrante du bloc constitutionnel au regard de l'article 93 de la Constitution. Pour parvenir à cette conclusion, elle a fait de nombreuses références aux déclarations de la CEACR et du CLS portant sur la convention n° 87 de l'OIT, aux dispositions du Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels<sup>111</sup>, à l'alinéa *b*) du paragraphe 1 de l'article 8 du protocole de San Salvador<sup>112</sup>, ainsi qu'à certaines de ses décisions antérieures.

4.14. Aux fins du présent exposé écrit, il convient de rappeler que, dans son arrêt de 2014, la Cour constitutionnelle a jugé qu'en ce qui concerne les restrictions appliquées au droit de grève dans les services essentiels, il convient de faire appel à la doctrine de l'OIT, comme suit :

---

<sup>110</sup> Voir notamment Constitutional Court of Colombia, Judgments C-574-1992, T-409-1992, T-426-1992, T-568-1999, T-1319-2001, T-235A-2002, C-04-2003 and C-038-2004, accessibles (en espagnol uniquement[, de même que toutes les autres décisions citées]) à l'adresse suivante : [www.corteconstitucional.gov.co](http://www.corteconstitucional.gov.co).

<sup>111</sup> L'article 8 du Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels est formulé comme suit : « 1. Les États parties au présent Pacte s'engagent à assurer : ... *d*) Le droit de grève, exercé conformément aux lois de chaque pays. »

<sup>112</sup> L'article 8 du protocole de San Salvador est libellé comme suit : « 1. Les États parties garantissent : ... *b*) Le droit de grève. » Le paragraphe 2 de l'article précise ensuite que ce droit

« ne peut faire l'objet que des restrictions prévues par la loi et qui constituent les mesures nécessaires, dans une société démocratique, pour sauvegarder l'ordre public et protéger la santé ou la moralité publiques ainsi que les droits et libertés d'autrui. Les membres des forces armées et de la police ainsi que ceux des autres services publics essentiels exercent ces droits compte tenu des restrictions établies par la loi. »

« 20. Sur le sujet précis des restrictions légitimes appliquées au droit de grève, les deux organes [la CEACR et le CLS] conviennent que ce droit est général par nature et qu'il ne laisse la place à des exceptions que dans le cas d'agents publics "agissant en tant qu'organe de la puissance publique" et dans le cadre de la fourniture de services essentiels au sens strict du terme, c'est-à-dire les services "dont l'interruption risquerait de mettre en danger la vie, la sécurité ou la santé de la personne dans l'ensemble ou dans une partie de la population". »<sup>113</sup>

Ainsi, la CEACR a déclaré que la qualification de services publics essentiels devait être très restrictive, tout en acceptant que l'exigence du maintien de certains services minima pendant la grève puisse s'appliquer dans des domaines qui ne sont pas définis comme tels<sup>114</sup> :

« Le principe selon lequel le droit de grève peut être limité, voire interdit, dans les services essentiels perdrait tout son sens si la législation nationale définissait ces services de façon trop extensive. S'agissant d'une exception au principe général du droit de grève, les services essentiels qui permettent une dérogation totale ou partielle à ce principe devraient être définis restrictivement : la commission estime dès lors que seuls peuvent être considérés comme essentiels les services dont l'interruption mettrait en danger, dans l'ensemble ou dans une partie de la population, la vie, la sécurité ou la santé de la personne. »

4.15. La Cour constitutionnelle a donc fait référence, dans l'arrêt de 2014 dont il est question, au CLS, selon lequel,

« [l]e maintien de services minima en cas de grève ne devrait être possible que : 1) dans les services dont l'interruption risquerait de mettre en danger la vie, la sécurité ou la santé de la personne dans une partie ou dans l'ensemble de la population (services essentiels au sens strict du terme) ; 2) dans les services qui ne sont pas essentiels au sens strict du terme, mais où les grèves d'une certaine ampleur et durée pourraient provoquer une crise nationale aiguë menaçant les conditions normales d'existence de la population ; et 3) dans les services publics d'importance primordiale »<sup>115</sup>.

4.16. La Cour constitutionnelle a ensuite cité de nombreuses déclarations des deux organes de contrôle de l'OIT pour définir, dans les mêmes termes que la CEACR et conformément à l'article 56 de la Constitution de 1991, la notion de services essentiels. Elle a ensuite conclu que le droit de grève était un droit fondamental lié au droit à la liberté syndicale :

« Pour résumer, le droit de grève est un droit fondamental reconnu dans la Constitution et dans le bloc constitutionnel, étroitement lié au droit à la liberté syndicale et au droit de négociation collective. Conformément à l'article 56 [de la Constitution], son exercice ne peut être interdit que dans le cadre des services publics essentiels définis par le législateur. Pour définir quels droits relèvent de cette catégorie, ce dernier doit tenir compte du critère matériel suivant établi dans la jurisprudence constitutionnelle à

---

<sup>113</sup> BIT, La liberté syndicale. Compilation des décisions du Comité de la liberté syndicale, Genève, sixième édition, 2018, par. 779 ; BIT, Liberté syndicale et négociation collective, étude d'ensemble des rapports sur la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, et la convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949, rapport III (partie 4B), CIT, quatre-vingt-unième session, 1994, par. 156 et suiv.

<sup>114</sup> Voir BIT, Liberté syndicale et négociation collective, étude d'ensemble des rapports sur la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, et la convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949, rapport III (partie 4B), CIT, quatre-vingt-unième session, 1994, par. 159.

<sup>115</sup> Voir BIT, La liberté syndicale, *Recueil de décisions et de principes du Comité de la liberté syndicale* du Conseil d'administration du BIT, Genève, cinquième édition (révisée), 2006, par. 606.

la lumière des objectifs poursuivis par l'article 56 de la Constitution : les services essentiels sont ceux dont l'interruption susciterait des risques immédiats pour la vie, la sécurité ou la santé de la population. Le législateur peut, pour des raisons d'ordre public ou d'intérêt général, imposer des restrictions supplémentaires, à condition que celles-ci ne méconnaissent pas le noyau dur de ce droit et qu'elles respectent les principes constitutionnels, en particulier, celui de la proportionnalité. »

4.17. Outre l'arrêt de 2014 susmentionné, il convient de rappeler une décision récente dans laquelle la Cour constitutionnelle a appelé

« le Congrès à réglementer, ... sur le fondement de l'article 56 de la Constitution, l'exercice du droit de grève dans le service public essentiel de l'administration de la justice. Jusqu'à l'adoption de telles dispositions, l'exercice de ce droit est soumis à une obligation d'assurer un service minimum de la justice, sans que soit autorisée une interruption illimitée. »<sup>116</sup>

4.18. Dans la même veine, depuis son arrêt historique CSJ SL1680-2020, la chambre prud'homale de la Cour suprême a conclu, dans plusieurs autres arrêts<sup>117</sup>, que le droit de grève était un droit fondamental à la lumière de la convention n° 87 de l'OIT, du Pacte international relatif aux droits civils et politiques, du Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels et du protocole de San Salvador ainsi que des déclarations des organes de contrôle liés à ces instruments.

4.19. Pour citer la Cour suprême de Colombie :

« 1.1. Le droit fondamental de grève

Le [CLS] et la [CEACR] de l'[OIT] ont estimé que le droit de grève est un droit fondamental des travailleurs leur permettant de faire valoir et défendre leurs intérêts. La jurisprudence du CLS a établi le principe général selon lequel "le droit de grève est l'un des droits fondamentaux des travailleurs et de leurs organisations" auxquels ils peuvent recourir pour défendre leurs intérêts économiques et sociaux. En parallèle, la CEACR a déclaré que "le droit de grève constitu[ait], pour les travailleurs et leurs organisations, un moyen essentiel de ... protéger leurs intérêts" et qu'il s'agissait par conséquent d'"un droit fondamental" indissociable du droit syndical protégé par la convention n° 87.

S'il n'est pas expressément consacré par la convention n° 87, les organes de contrôle de l'OIT tiennent pour acquis, depuis plus d'un demi-siècle, que le droit de grève découle de l'article 3 de la convention susmentionnée qui consacre le droit des travailleurs et de leurs organisations de "formuler leur programme d'action" ainsi que de son article 10, selon lequel les organisations ont vocation à "promouvoir et défendre les intérêts des travailleurs".

Dans les études d'ensemble sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical (1994) et sur les conventions fondamentales (2012) qu'elle a menées, la CEACR a insisté sur le fait que le droit de grève est un corollaire indissociable de la

---

<sup>116</sup> Constitutional Court of Colombia, Judgment C-134 of May 3, 2023.

<sup>117</sup> Le raisonnement jurisprudentiel visant à renforcer la liberté syndicale dans toutes ses composantes, y compris le droit de grève, en tant que droit fondamental, a été affirmé dans plusieurs arrêts de la Cour suprême, entre autres : CSJ SL415-2021, CSJ SL720-2021, CSJ SL1947-2021, CSJ SL1919-2021, CSJ SL4048-2022, CSJ SL5567-2022 et CSJ SL728-2024.

liberté syndicale, sans lequel celle-ci ne serait autre qu'un expédient rhétorique, un postulat dépourvu de contenu. Cela, attendu que, "pour promouvoir et défendre leurs intérêts, les travailleurs doivent disposer de moyens d'action qui leur permettent d'exercer certaines pressions pour faire aboutir leurs revendications".

Il convient de rappeler que l'État colombien, en tant que Membre de l'[OIT], doit motiver son action compte dûment tenu des conventions ratifiées et de leur interprétation authentique formulée par les organes de contrôle (CLS et CEACR).

Or, il est non seulement fait référence au droit de grève dans le cadre de l'[OIT], mais aussi dans d'autres instruments internationaux relatifs aux droits de l'homme d'un rang supérieur. De fait, l'alinéa *d*) du paragraphe 1 de l'article 8 du Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels énonce que les États parties s'engagent à assurer, entre autres, "[l]e droit de grève, exercé conformément aux lois de chaque pays", et il est précisé au paragraphe 3 qu'"[a]ucune disposition du présent article ne permet aux États parties à la Convention de 1948 de l'Organisation internationale du Travail concernant la liberté syndicale et la protection du droit syndical de prendre des mesures législatives portant atteinte — ou d'appliquer la loi de façon à porter atteinte — aux garanties prévues dans ladite convention".

À l'échelle régionale, l'alinéa *b*) du paragraphe 1 de l'article 8 du protocole additionnel à la convention américaine relative aux droits de l'homme traitant des droits économiques, sociaux et culturels (protocole de San Salvador) garantit le droit de grève. Le paragraphe 2 de ce même article dispose que l'exercice de ce droit "ne peut faire l'objet que des restrictions prévues par la loi et qui constituent les mesures nécessaires, dans une société démocratique, pour sauvegarder l'ordre public et protéger la santé ou la moralité publiques ainsi que les droits et libertés d'autrui".

À l'échelle nationale, l'article 56 de la Constitution garantit le droit de grève de manière large, "sauf dans les services publics essentiels définis par le législateur". »<sup>118</sup>

4.20. Plus tard, dans une autre affaire, conformément à sa jurisprudence, la chambre prud'homale de la Cour suprême de Colombie, dans son arrêt CSJ SL2256-2023, a renvoyé aux arrêts C-796 de 2014 et CSJ SL1680 de 2020, à l'article 56 de la Constitution, aux articles 3 et 10 de la convention n° 87 de l'OIT, et au paragraphe 1 de l'article 8 du Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels ainsi qu'à celui du protocole de San Salvador. Elle a insisté sur le fait que ces éléments faisaient tous partie intégrante du bloc constitutionnel et a conclu ce qui suit :

« notre système normatif en matière de relation de travail reconnaît expressément que les travailleurs ont le droit fondamental de recourir à la grève, exercice de perturbation et de défense visant à faire valoir leurs droits et à faire pression sur leurs interlocuteurs afin d'obtenir de meilleures conditions de travail ».

4.21. Par la suite, s'appuyant sur le *corpus juris* international et en ce qui concerne le système normatif de l'OIT, la Cour suprême a jugé

« qu'il a été reconnu que le droit de grève découlait du paragraphe 1 de l'article 3 de la convention n° 87 de l'OIT, selon lequel les organisations de travailleurs ont notamment le droit "d'organiser leur gestion et leur activité, et de formuler leur programme d'action". À cet égard, le [CLS] a reconnu que "[l]e droit de grève [était] un corollaire indissociable du droit syndical protégé par la convention n° 87" et constituait "un des

---

<sup>118</sup> Supreme Court of Justice of Colombia, Judgment CSJ SL1680-2020, 24 June 2020.

moyens essentiels dont dispos[ai]ent les travailleurs et leurs organisations pour promouvoir et pour défendre leurs intérêts économiques et sociaux”.<sup>119</sup> »

4.22. La Cour suprême a également déclaré que, en dépit du fait que le droit de grève est d’une très grande importance et qu’il fait l’objet d’une « reconnaissance expresse en tant que corollaire indispensable de la liberté syndicale », « des restrictions valables, voire des interdictions, [peuvent s’y appliquer] notamment, en cas de crises nationales aiguës, en ce qui concerne les travailleurs qui exercent des fonctions au nom de l’État ou en cas de services essentiels pour la communauté ». À cet effet, elle a cité les paragraphes 820 à 830 de la cinquième édition (2006) du *Recueil de décisions et de principes du Comité de la liberté syndicale* de l’OIT.

4.23. Plus récemment encore, dans son arrêt CSJ SL728 de 2024, la Cour suprême a confirmé ce qu’elle avait dit dans l’arrêt CSJ SL1680 de 2020 pour affirmer, à la lumière de la convention n° 87 et des déclarations citées *in extenso* de la CEACR et du CLS, ainsi que de la doctrine des organes des systèmes universel et interaméricain de protection des droits de l’homme, que le droit de grève est un droit fondamental. À cet effet, elle a conclu ce qui suit :

« Par sa reconnaissance en tant que droit, la grève fait partie d’un “système” relevant de l’ordre juridique international et, en tant que norme internationale du travail, le droit de grève est intégré à l’ordre juridique national, conformément à l’article 93 [de la Constitution], étant entendu qu’il est considéré comme étant un droit fondamental.

.....

C’est dans ce sens que la notion de grève est entendue dans la Constitution de 1991, qui s’inspire également du droit international dont la source est l’application des conventions de l’OIT et, plus particulièrement, du Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels et du protocole additionnel à la convention américaine relative aux droits de l’homme traitant des droits économiques, sociaux et culturels (protocole de San Salvador).

À cet égard, l’OIT a jugé que le droit de grève constituait, pour les travailleurs et leurs organisations, un moyen essentiel de protéger leurs intérêts et, par voie de conséquence, un droit fondamental.

.....

L’OIT a précisé une série d’éléments liés à l’exercice pacifique du droit de grève, à ses objectifs et aux conditions de son exercice légitime, et malgré l’absence de disposition expresse relative à la grève dans la convention n° 87 sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, sa mise en œuvre s’est appuyée sur l’article 3 de ladite convention, qui consacre le droit des organisations de travailleurs d’organiser leur activité et de formuler leur programme d’action sans restriction, et sur son article 10, qui énonce que l’objectif de ces organisations est de “promouvoir et de défendre les intérêts des travailleurs”.

.....

---

<sup>119</sup> BIT, *La liberté syndicale. Compilation des décisions du Comité de la liberté syndicale*, Genève, sixième édition, 2018, par. 753 à 754.

Pour sa part, le [CLS] a toujours considéré que le droit de grève était un corollaire indissociable du droit syndical protégé par la convention n° 87.

.....

Par conséquent, et nonobstant les restrictions autorisées, l'interdiction générale de la grève est incompatible avec la convention n° 87 sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, bien que les organes de contrôle de l'OIT acceptent l'interdiction des grèves sauvages. De plus, le [CLS] a estimé que le droit de grève des fédérations et confédérations devait être reconnu, dans la mesure où ce sont souvent elles qui lancent des appels à la grève. »

4.24. Après avoir fait référence au Pacte international relatif aux droits civils et politiques, au Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels, au protocole de San Salvador et à d'autres déclarations de la CEACR et du CLS, la Cour suprême a déclaré ce qui suit :

« L'inclusion du droit de grève dans le régime juridique international est évidente. En outre, ce droit est reconnu purement et simplement comme un droit social fondamental lié au droit de se syndiquer et au droit de négociation collective, étant entendu qu'il est indicatif du lien qu'il entretient avec les autres droits collectifs au travail.

La doctrine internationale a considéré le droit de grève comme *extrema ratio*, étant donné qu'il s'agit d'un mécanisme permettant de faire pression sur l'employeur afin de satisfaire des revendications, de rejeter des demandes, d'exprimer des doléances ou de soutenir celles d'autres travailleurs, comme il ressort de plusieurs principes énoncés dans les décisions du [CLS] de l'OIT. »

4.25. À l'issue d'une longue dissertation sur les différents régimes qui consacrent le droit de grève, la Cour suprême a fait observer qu'il s'agissait d'un droit largement reconnu dans le *corpus juris* international et qu'en ce sens, il pouvait être considéré comme un principe général de droit international. Elle a poursuivi en déclarant ce qui suit :

« ce corpus de principes a une importance juridique, car les restrictions que la législation interne est susceptible de prévoir peuvent porter atteinte aux droits collectifs fondamentaux des travailleurs et, de manière générale, aux attentes en matière d'amélioration des conditions de travail dans la société. Dès lors, la contribution inestimable des organes de contrôle normatif de l'OIT — [la CEACR et le CLS] — à l'évolution concrète du droit de grève et à sa mise en œuvre en droit interne mérite d'être mentionnée. »

4.26. Pour sa part, le Conseil d'État, en tant que plus haute juridiction administrative, dans le prolongement de la jurisprudence constitutionnelle et prud'homale, reconnaît également le caractère fondamental du droit de grève. Concrètement, dans un cas où un travailleur avait été licencié pour avoir participé à un arrêt du travail au sein d'une entreprise publique du secteur pétrolier dans laquelle, d'après la loi, la grève était interdite, le Conseil d'État a jugé, après avoir fait référence au cas n° 2355 examiné par le CLS, que,

« sans préjudice des restrictions qui, en vertu de l'article 56 de la Constitution et des articles 430 et 450 du [code du travail], s'appliquent aux grèves dans les services publics essentiels, dans le cas à l'examen la restriction imposée à l'exercice de ce droit était injustifiée étant donné que le secteur pétrolier ne constitue pas un service public

essentiel au sens strict du terme, puisque son interruption ne met pas en danger la vie, la sécurité ou la santé de la personne »<sup>120</sup>.

4.27. Pour conclure, il est clair que la jurisprudence colombienne considère que le droit de grève est un droit fondamental indissociable du droit à la liberté syndicale consacré par la convention n° 87 de l'OIT ; il s'agit d'un raisonnement juridique solide et cohérent inspiré par la doctrine de la CEACR, du CLS et des organes de contrôle des systèmes universel et interaméricain de protection des droits de l'homme et élaboré sur le fondement de cette doctrine.

## **B. Autres interprétations importantes issues de la jurisprudence colombienne en ce qui concerne le droit de grève**

### **1. Le droit de grève est lié à la démocratie**

4.28. Dans son arrêt CSJ SL1680-2020, la Cour suprême de Colombie a jugé que « le droit de grève est un droit indéniablement lié à la démocratie, au pluralisme et à l'état social de droit, dont l'exercice permet la participation équitable des travailleurs à la croissance économique des nations et la réalisation de la justice sociale et de l'équité ».

### **2. Qui est titulaire du droit de grève ?**

4.29. Dans son arrêt CSJ SL720-2021, la Cour suprême de Colombie a une fois encore mentionné le fait que le droit de grève est un droit fondamental conféré à titre individuel aux travailleurs, bien que son exercice soit par nature collectif. À cet égard, elle a expliqué que ce droit pouvait être exercé par l'intermédiaire d'un syndicat (représentant les travailleurs) ou par un groupe de travailleurs non syndiqués, puisque dans l'ordre juridique colombien, il n'y a pas de « notion organique de la grève, en vertu de laquelle seuls les syndicats seraient autorisés à déclarer une grève et, par voie de conséquence, les grèves hors syndicat ou spontanées, autrement dit, qui ne sont pas déclarées, menées ou contrôlées par un syndicat, sont légitimes ».

### **3. La grève peut poursuivre tout objectif intéressant les travailleurs**

4.30. Dans son arrêt CSJ SL1680-2020, dans le prolongement des déclarations des organes de contrôle de l'OIT, la Cour suprême a déclaré que l'objectif d'une grève pouvait dépasser la portée de la négociation collective et viser différents buts, du moment que ceux-ci présentent un intérêt pour les travailleurs. Cela signifie que les grèves sociopolitiques, de solidarité, contractuelles, justifiées par un manquement de l'employeur à ses obligations et celles qui, de manière générale, prétendent « englober divers objectifs, du moment que ceux-ci sont dans l'intérêt des travailleurs, sont légitimes ». Dès lors, la Cour a estimé que, « en l'espèce, le principe selon lequel la grève est un moyen légitime de défendre quelque intérêt professionnel, social ou économique des travailleurs reste valable. » (Les italiques sont de nous.)

### **4. Les grèves autres que les grèves contractuelles ne sont soumises à aucune procédure**

4.31. Dans son arrêt CSJ SL1680-2020, la Cour suprême de Colombie a rectifié sa jurisprudence pour déclarer que les grèves, autres que celles déclenchées pour faire pression en vue

---

<sup>120</sup> Council of State of Colombia, Case No. 11001-03-25-000-2012-00230-00 (0884-2012), Judgment of 6 June 2019.

de la signature d'un accord collectif, notamment les grèves sociopolitiques, les grèves imputables à l'employeur ou les grèves de solidarité, ne sont soumises à aucune procédure.

## 5. Critères permettant de déterminer si un service est essentiel et si la grève est interdite

4.32. La chambre prud'homale de la Cour suprême a réaffirmé que, pour déterminer si un service public est essentiel et, par voie de conséquence, si une interdiction s'applique ou non à l'exercice du droit de grève, il convient de tenir compte de deux critères : un critère formel, selon lequel le législateur, de manière exclusive et restrictive, qualifie un service public d'essentiel, et un critère matériel, en application duquel certains paramètres et conditions doivent être respectés pour en déduire si un service essentiel ou vital pour la communauté est en cause en l'espèce. Par conséquent, « la définition du caractère essentiel d'un service passe par l'examen de la question de savoir si le législateur l'a expressément prévu et si, dans les faits et dans le contexte social concret, l'interruption de ce service met en danger la vie, la santé ou la sécurité des personnes »<sup>121</sup>.

4.33. Ultérieurement, dans son arrêt CSJ SL1680-2020, la Cour suprême a précisé que, outre ces critères formel et matériel, il est nécessaire de faire la distinction entre l'activité et le service. Ainsi, sur le fondement de la définition donnée par la CEACR, elle a expliqué qu'une activité constituait une notion plus large que celle de service, de sorte qu'une activité peut recouvrir plusieurs services de différente nature.

4.34. La Cour suprême a ensuite déclaré que « *seuls les services qui, au sein d'une activité donnée, sont potentiellement nécessaires à son fonctionnement effectif, peuvent être considérés comme essentiels* ». En d'autres termes, « *il est possible de limiter uniquement la grève qui touche un service essentiel, et non celle menée par des travailleurs assignés à des services accessoires qui, au sein d'une même activité, ne sont pas indispensables à la préservation du droit fondamental dont la protection est recherchée* ». Par conséquent, « *pour apprécier si une grève concerne un service essentiel, il convient de vérifier si l'arrêt du travail touche un service dont l'interruption met directement, manifestement et immédiatement en danger la santé, la vie ou la sécurité de tout ou partie de la population* » (les italiques sont de nous).

## 6. Les travailleurs sont en droit de cesser le travail en cas de danger imminent et de demander collectivement des conditions de travail sûres

4.35. L'obligation incombant à l'employeur d'adopter toutes les mesures nécessaires pour veiller à la sécurité et à la santé des travailleurs va de pair avec le droit de ces derniers de travailler dans un environnement qui préserve raisonnablement leur santé, leur sécurité et leur bien-être. Par conséquent, si l'employeur manque à ces obligations, cela donne aux travailleurs le droit d'exiger de lui un comportement conforme à celles-ci et de s'abstenir de fournir un service tant que leur sécurité n'est pas garantie. La jurisprudence colombienne l'a rappelé dans l'arrêt CSJ SL1450-2018 de la Cour suprême, comme suit :

« En réalité, le pouvoir de diriger et d'organiser le contrôle de l'activité de production, qui permet à l'employeur de donner des instructions et des ordres aux travailleurs et qui emporte pour ceux-ci l'obligation de s'y conformer, ne lui donne pas un pouvoir absolu sur leurs droits existentiels. Dès lors, la vie, la santé et l'intégrité sont des attributs suprêmes et irremplaçables qui dépassent la subordination à l'employeur, lequel ne peut, sous couvert de son pouvoir d'organisation, empiéter sur ces attributs. Ainsi, il est légitime pour les travailleurs de refuser de se plier à un ordre de l'employeur

---

<sup>121</sup> Supreme Court of Justice of Colombia, Judgment CSJ SL20094-2017, 29 June 2017.

qui, de manière vraisemblable et prévisible, pourrait porter atteinte à leur sécurité et leur santé, tout comme l'est le droit de manifester collectivement pour demander des conditions de travail sûres et adaptées.

Par conséquent, la Cour estime qu'une telle détermination, résultant d'une réaction immédiate, naturelle et instinctive face à un danger prévisible, n'est soumise à aucune procédure spéciale ou condition supplémentaire, autre que l'obligation de notifier l'employeur et de se fonder sur des motifs raisonnables. »

## **7. On ne peut pas porter préjudice aux travailleurs et à leurs syndicats pour l'organisation d'une grève ou la participation à celle-ci**

4.36. S'inspirant de la doctrine de la CEACR et du CLS, la jurisprudence prud'homale de la Colombie a établi que les travailleurs et leurs organisations ne devaient subir aucun préjudice ou sanction en raison de l'organisation d'une grève, même déclarée illégale, ou de leur participation à celle-ci. À cet effet, dans son arrêt CSJ SL1947-2021, la Cour suprême de Colombie a déclaré ce qui suit :

« Il est porté atteinte au droit fondamental de grève non seulement lorsque la grève est directement interdite, mais aussi lorsque les conséquences d'une grève sont si disproportionnées pour les travailleurs (licenciement, sanction pénale) et leurs syndicats (perte de la personnalité juridique, dommages et intérêts) que l'exercice de ce droit devient en pratique un risque en soi. »

Pour cette raison, elle a estimé que le paragraphe 2 de l'article 450 du code du travail devait être interprété en partant du principe que le simple fait d'avoir organisé une grève illégale ou d'y avoir participé n'est pas un motif de licenciement valable. Par conséquent,

« il est nécessaire d'examiner le comportement du travailleur pour déterminer si, pendant [la grève], il a pris part à des actes malveillants, à des excès ou à des dérives qui ne sont pas protégés par la loi, notamment des actes criminels, des actes de violence ou de sabotage, la destruction de documents et de dossiers, la divulgation d'informations confidentielles, ou encore des actions interdites mettant en danger la vie ou la sécurité des personnes ».

4.37. Les références normatives et jurisprudentielles citées ne laissent subsister aucun doute quant au fait que, pour l'État colombien, la reconnaissance implicite du droit de grève dans la convention n° 87 de l'OIT est certaine et sans équivoque.

## CHAPITRE 5

### REMARQUES FINALES

5.1. La Colombie fait valoir que le droit de grève des travailleurs et de leurs organisations est protégé par la convention n° 87 sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948.

5.2. Il importe de tenir compte du contexte historique dans lequel se sont développées les notions essentielles que sont le droit syndical et le droit de grève, indispensables pour interpréter les articles 3 et 10 de la convention n° 7 de l'OIT s'agissant des travailleurs. Sur ce fondement, lorsque la convention n° 87 indique que les organisations de travailleurs ont le droit d'organiser leur gestion et leur activité, et de formuler leur programme d'action, il doit être entendu que le droit de grève, comme forme traditionnelle de manifestation et mécanisme de pression de dernier recours pour les organisations de travailleurs, est reconnu implicitement dans le cadre des activités visant à mettre en œuvre les plans d'action de ces organisations.

5.3. Comme elle l'a expliqué dans les chapitres précédents, la Colombie estime que le droit de grève est intrinsèquement lié au droit à la liberté syndicale et au droit de négociation collective. Il s'agit d'un droit habilitant ou essentiel, exercé pour créer les conditions nécessaires à l'exercice d'autres droits auxquels il est lié. Ainsi, le droit de grève ne peut être dissocié des droits de négociation collective et de former des syndicats et, en général, de la liberté syndicale. C'est ce qu'a affirmé le CLS lorsqu'il a déclaré que « le droit de grève est un corollaire indissociable du droit syndical protégé par la convention n° 87 »<sup>122</sup>.

5.4. Dans le prolongement de ce qui a été avancé dans le présent exposé écrit, l'État colombien partage l'avis du groupe des travailleurs selon lequel le droit de grève est protégé par la convention n° 87 de l'OIT. Cette affirmation est étayée par les règles juridiques et constitutionnelles internes et par la jurisprudence prolifique qui a été élaborée, au point d'élever ce droit au rang de droit fondamental faisant partie du bloc constitutionnel.

5.5. Cette opinion est également étayée par la coutume internationale, qui témoigne d'une pratique générale acceptée comme étant le droit. De fait, la convention n° 87 est acceptée de manière quasi universelle, au point que, sur les 187 États membres de l'OIT, 158 l'ont ratifiée. En outre, en tout état de cause, grâce à la déclaration de l'OIT de 1998, le principe de la liberté syndicale ainsi que tous ses composants s'applique à tous les États, qu'ils aient ou non ratifié la convention n° 87.

5.6. De plus, la constance et la cohérence du système de contrôle mis en œuvre par la CEACR et le CLS qui, depuis plus de sept décennies, soit bien avant la majorité des États membres de l'OIT, reconnaît le droit de grève comme étant un élément indissociable de la liberté syndicale telle que consacrée par la convention n° 87, est une preuve supplémentaire d'une pratique généralement admise.

---

<sup>122</sup> BIT, La liberté syndicale. Compilation des décisions du Comité de la liberté syndicale, Genève, sixième édition, 2018, par. 754.

5.7. De fait, dans ses études d'ensemble menées entre 1959 et 2023<sup>123</sup>, la CEACR a soutenu l'existence du droit de grève sur le fondement du principe de la liberté syndicale comme relevant, par définition, de la convention n° 87. Récemment, au titre du suivi de la mise en œuvre de cette convention, dans son rapport portant sur 2022-2023, elle a adressé 75 observations aux États membres concernant l'exercice du droit de grève.

5.8. De même, depuis 1952, le CLS a affirmé l'existence du droit de grève dans les cas dont il était saisi, comme en témoigne la compilation de ses décisions établie successivement en 1972, 1976, 1985, 1996, 2006 et 2018. Tout au long de cette période, l'organisation tripartite rassemblant les gouvernements, les employeurs et les travailleurs a soutenu les déclarations faites dans les cas dont le CLS était saisi.

5.9. De plus, les accords et pratiques ultérieurs en ce qui concerne l'interprétation et l'application de la convention n° 87 étayaient l'existence du droit de grève. Des instruments ultérieurs, adoptés sur une base tripartite, ont consacré le droit de grève dans certaines de leurs dispositions. Par exemple, l'article 7 de la recommandation (n° 92) sur la conciliation et l'arbitrage volontaires de 1951 stipule qu'« [a]ucune disposition de la présente recommandation ne pourra être interprétée comme limitant d'une manière quelconque le droit de grève ». Il en va de même pour l'article premier de la convention (n° 105) sur l'abolition du travail forcé de 1957, qui énonce que le travail forcé ne peut pas être imposé en tant que « punition pour avoir participé à des grèves ».

5.10. En outre, la Colombie, en sa qualité d'État Membre de l'ONU, partage la doctrine du Comité des droits de l'homme, selon laquelle le droit de grève fait partie intégrante du droit à la liberté syndicale. Qui plus est, elle accepte de garantir le droit à la liberté syndicale et le droit de grève consacrés par les alinéas *a)* et *b)* du paragraphe 1 de l'article 8 du Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels et s'engage à le faire à l'échelle internationale. Le Comité des droits économiques, sociaux et culturels a fait observer que le droit de grève était protégé par le Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels et par la convention n° 87<sup>124</sup>.

5.11. La Colombie, en tant que membre fondateur de l'OEA, a en outre signé plusieurs instruments du système interaméricain de protection des droits de l'homme qui reconnaissent que le droit de grève est un corollaire du droit à la liberté syndicale protégé par la convention n° 87 et un droit autonome consacré par le protocole de San Salvador (art. 8, par. 1).

---

<sup>123</sup> BIT, rapport de la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations, rapport III (partie IV), CIT, quarante-troisième session, 1959, p. 124-125, par. 68 ; BIT, Liberté syndicale et négociation collective : étude d'ensemble de la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations, rapport III (partie 4B), CIT, cinquante-huitième session, 1973, p. 46, par. 107 ; BIT, Liberté syndicale et négociation collective : étude d'ensemble de la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations, rapport III (partie 4B), CIT, soixante-neuvième session, 1983, par. 200-201 et 204-226 ; BIT, Liberté syndicale et négociation collective : étude d'ensemble des rapports sur la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, et la convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949, rapport III (partie 4B), CIT, quatre-vingt-unième session, 1994, par. 137 et 159 ; BIT, Donner un visage humain à la mondialisation : étude d'ensemble sur les conventions fondamentales concernant les droits au travail à la lumière de la déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable, rapport III (partie 1B), CIT, 101<sup>e</sup> session, 2012, doc. ILC.101/III/1B, par. 117-161.

<sup>124</sup> Nations Unies, Comité des droits économiques, sociaux et culturels, Examen des rapports présentés par les États parties conformément aux articles 16 et 17 du Pacte, observations finales, Allemagne, 2011, doc. E/C.12/DEU/CO/5 ; *ibid.*, Examen des rapports présentés par les États parties conformément aux articles 16 et 17 du Pacte, observations finales, Estonie, 2019, doc. E/C.12/EST/CO/3.

5.12. Au sein de l'OEA, la Cour interaméricaine des droits de l'homme, qui est chargée d'appliquer et d'interpréter la convention américaine relative aux droits de l'homme, en application de laquelle elle exerce des fonctions consultative et contentieuse, a reconnu le droit de grève dans l'exercice de ces deux fonctions. Dans son avis consultatif OC-27/21 du 5 mai 2021, elle a reconnu que le droit de grève était protégé par divers instruments relatifs aux droits fondamentaux et a jugé qu'il s'agissait d'un « principe général de droit international », affirmation qui est en parfaite adéquation avec l'alinéa c) du paragraphe 1 de l'article 38 du Statut de la Cour internationale de Justice.

5.13. Dans le cadre de sa fonction contentieuse, dans un arrêt récent rendu le 17 novembre 2021 en l'affaire *Former Employees of the Judiciary v. Guatemala*, la Cour interaméricaine a, pour la première fois, analysé la violation du droit de grève et, en substance, a répété les arguments invoqués dans son avis consultatif OC-27/21 du 5 mai 2021.

5.14. Par conséquent, sur le fondement de l'ordre juridique interne, de la jurisprudence colombienne, des normes internationales en matière de travail, de celles qui relèvent des systèmes universel et régionaux relatifs aux droits de l'homme, ainsi que de la doctrine faisant autorité des organes de contrôle des organisations internationales dont la Colombie est membre, le Gouvernement colombien entend et accepte que le droit de grève, implicite dans la convention n° 87, a une dimension pluridimensionnelle dans la mesure où il s'agit d'un droit fondamental dans le cadre de l'OIT, d'un droit de l'homme dans le cadre du droit international des droits de l'homme ainsi que d'une norme coutumière et d'un principe général de droit international public.

5.15. Pour conclure, la République de Colombie présente respectueusement ces considérations dans le cadre de la procédure consultative en cours, dans l'espoir que la Cour donnera de précieuses indications aux mandants de l'OIT s'agissant de l'interprétation et de l'application correctes des normes du travail issues de la convention n° 87 et, ce faisant, contribuera à clarifier et à faire évoluer l'ordre juridique international en matière de protection des droits des travailleurs.

Bogotá, le 16 mai 2024.

Le ministre des affaires étrangères par intérim,  
représentant de la République de Colombie,  
Luis Gilberto MURILLO URRUTIA.

La ministre du travail de la République  
de Colombie,  
Gloria Inés RAMÍREZ RÍOS.

---