

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 BUSINESSAFRICA — CONFÉDÉRATION DES EMPLOYEURS

16 mai 2024

[Traduction du Greffe]

TABLE DES MATIÈRES

	<i>Page</i>
I. BUSINESSAFRICA	1
II. Mandat et objectifs de BUSINESSAFRICA.....	1
III. Position de BUSINESSAFRICA sur la question soumise à la Cour	2
IV. L'Organisation internationale du Travail (OIT) — ses organes et son système d'élaboration et de contrôle des normes	3
1. L'OIT	3
2. Élaboration et contrôle des normes internationales du travail	5
3. Commission de l'application des normes de la Conférence	6
4. Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations(CEACR).....	7
V. Le droit de grève n'est pas protégé par la convention n° 87	7
VI. Application de la convention de Vienne sur le droit des traités.....	8
VII. Droit de grève en Afrique	10
1. Législation interne	10
2. Position des juridictions africaines	14
VIII. Importance du dialogue social et du tripartisme en Afrique	15
1. Afrique du Sud.....	15
2. Kenya	16
3. Ghana	18
4. Nigéria	20
IX. Conclusion	20

I. BUSINESSAFRICA

1. Fondée en 1986, BUSINESSAfrica (la confédération des employeurs) est la voix reconnue des entreprises africaines à l'échelle continentale. Elle est la principale défenseuse des intérêts des entreprises en Afrique et mène énergiquement des activités de sensibilisation sur les questions qui ont le plus d'incidence sur la croissance et la compétitivité des entreprises africaines. Ses membres sont issus d'organisations d'entreprises et d'employeurs (OEE) réparties dans les cinq régions du continent africain (7 pays d'Afrique du Nord, 11 pays d'Afrique de l'Ouest, 8 pays d'Afrique centrale, 10 pays d'Afrique de l'Est et 9 pays d'Afrique australe). Les OEE ont pour mission de représenter les intérêts collectifs des entreprises africaines sur les scènes continentale et mondiale, favorisant la coopération, les activités de mobilisation et le développement sur tout le continent.

II. MANDAT ET OBJECTIFS DE BUSINESSAFRICA

2. BUSINESSAfrica s'emploie à influencer les politiques en renforçant la voix des entreprises africaines dans les organismes internationaux, continentaux et régionaux tels que l'Organisation internationale du Travail (OIT), le Conseil économique et social des Nations Unies (ECOSOC), la Commission de l'Union africaine (CUA), la Banque africaine de développement (BAD), l'Union européenne (UE), les communautés économiques régionales (CER) en Afrique et d'autres organismes continentaux¹.

3. Elle est particulièrement active au sein de l'OIT. Tel a notamment été le cas à la 14^e réunion régionale africaine de l'OIT qui s'est tenue à Abidjan (Côte d'Ivoire), où les mandants tripartites de l'OIT provenant de 54 pays se sont réunis pour débattre des sujets tels que les compétences, la jeunesse, l'informalité et l'égalité entre les femmes et les hommes en matière de travail décent en Afrique.

4. En outre, BUSINESSAfrica est membre du comité directeur du programme conjoint sur les migrations de main-d'œuvre en Afrique (JLMP) créé conjointement par l'Union africaine (UA), l'OIT, l'Organisation internationale pour les migrations (OIM) et la Commission économique pour l'Afrique, qui est chargé de superviser et de valider l'orientation générale et les politiques dudit programme.

5. BUSINESSAfrica s'emploie à faire entendre la voix des entreprises africaines dans le système des Nations Unies et, plus particulièrement, au Fonds monétaire international (FMI), à la Banque mondiale et à l'Organisation mondiale du commerce (OMC). Elle participe par exemple à des débats d'orientation essentiels, fait des propositions sur les politiques à mener et plaide pour des positions favorables à la croissance et au développement des entreprises de la région. De plus, elle apporte, en collaboration avec des organisations internationales, un soutien aux entreprises africaines en matière de renforcement des capacités. Elle a également établi des partenariats et des coalitions avec des parties prenantes pour intensifier leurs efforts de sensibilisation et amplifier leur influence auprès d'organisations telles que l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE).

6. BUSINESSAfrica s'emploie à renforcer l'intégration régionale pour stimuler les débouchés économiques, l'emploi, la création de richesse et le commerce intra-africain. À cette fin, l'un de ses objectifs essentiels consiste à promouvoir des projets ferroviaires, routiers et énergétiques au moyen de partenariats public-privé pour faciliter le commerce et l'établissement de liens entre les entreprises. BUSINESSAfrica s'intéresse particulièrement à la zone de libre-échange continentale

¹ BusinessAfrica, Continental Policy Issues that are of Priority to Employers' Organisations (2020).

africaine (ZLECAf), du fait que celle-ci vise principalement à promouvoir la croissance économique et à favoriser l'entrepreneuriat sur l'ensemble du continent, et elle participe activement aux manifestations et conférences portant sur cette zone.

7. Les objectifs de BUSINESSAfrica sont, entre autres, les suivants² :

- a) œuvrer à la promotion de la paix sociale dans toutes les entreprises d'Afrique par le développement de relations professionnelles et de pratiques de gestion du personnel saines ;
- b) assurer la consultation entre les organisations d'employeurs afin de déterminer leurs vues sur des questions d'intérêt commun et de les exprimer auprès de tout organisme intergouvernemental ;
- c) coopérer avec toutes les organisations internationales d'employeurs dont les objectifs sont compatibles avec ceux de BUSINESSAfrica et maintenir le contact avec les organisations internationales et régionales qui ont notamment pour mandat d'assurer le développement économique et le progrès social, telles que l'OIT, l'UA (et sa commission du travail et des affaires sociales), la conférence des ministres arabes du travail et l'Organisation internationale des employeurs (OIE) ;
- d) contribuer à la formation d'organisations nationales d'employeurs en Afrique ;
- e) respecter les principes qui sous-tendent l'ordre économique et social de chaque pays africain ;
- f) promouvoir le principe du tripartisme dans la résolution des problèmes sociaux et économiques en collaboration avec les gouvernements et les travailleurs.

III. POSITION DE BUSINESSAFRICA SUR LA QUESTION SOUMISE À LA COUR

8. La position de BUSINESSAfrica sur la question soumise à la Cour est que la convention (n° 87) de 1948 sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical (ci-après, la « convention n° 87 ») ne protège pas le droit de grève des travailleurs et de leurs organisations. Le fondement de cette position est exposé ci-après. Toutefois, BUSINESSAfrica tient avant tout à souligner les points suivants :

- a) En réunissant des représentants de gouvernements, d'employeurs et de travailleurs au sein de ses organes délibérants (à savoir la Conférence internationale du Travail et le Conseil d'administration), les fondateurs de l'OIT ont posé les premiers jalons d'un dialogue multipartite qui s'est considérablement développé aujourd'hui aux niveaux continental, régional et national. Comme nous le verrons, les principes de dialogue social et de tripartisme constituent des éléments vitaux de l'OIT et du continent africain, étant le point d'ancrage de leurs priorités, actions et aspirations ainsi que le moyen le plus efficace et le plus légitime de gérer et de réglementer les relations de travail et le monde du travail.
- b) La région de l'Afrique met particulièrement l'accent sur le renforcement du dialogue social et du tripartisme afin de favoriser la création d'emplois productifs et décents pour tous sur tout le continent. S'il existe, dans une certaine mesure, une variété de pratiques en matière de dialogue social en raison des différences que comportent les contextes culturel, historique, économique et politique en Afrique, le dialogue social (et le tripartisme) demeure une caractéristique essentielle des relations de travail et de la réglementation du travail sur le continent.

² *Ibid.*

- c) Les normes internationales du travail revêtent une importance capitale pour les relations entre employeurs et employés en Afrique, le dialogue social et le tripartisme qui ont conduit à leur adoption assurant leur légitimité et leur acceptation dans le cadre de groupes et d'intérêts divergents.

9. L'exposé écrit de BUSINESSAfrica est structuré comme suit :

- a) Premièrement, BUSINESSAfrica expose l'idée qu'elle se fait des organes et des processus d'élaboration et de contrôle des normes de l'OIT, lesquels soulignent le rôle essentiel du tripartisme et du dialogue social qui en résultent au sein de l'OIT en général et au regard des normes internationales du travail qu'elle élabore et supervise en particulier.
- b) Deuxièmement, BUSINESSAfrica expose sa position selon laquelle le droit de grève n'est pas couvert par la convention n° 87.
- c) Troisièmement, elle traite de l'interprétation qu'il convient de donner à la convention n° 87 en application des articles 5, 31 et 32 de la convention de Vienne sur le droit des traités de 1969 (ci-après, la « convention de Vienne »).
- d) Quatrièmement, elle tient à apporter à la Cour des informations et des éléments contextuels propres au continent africain, en particulier au sujet de la diversité des positions ou des réglementations sur le « droit de grève » en Afrique.
- e) Enfin, BUSINESSAfrica tient à mettre en lumière l'importance cruciale du tripartisme et du dialogue social pour les relations de travail et la réglementation du travail en Afrique.

IV. L'ORGANISATION INTERNATIONALE DU TRAVAIL (OIT) — SES ORGANES ET SON SYSTÈME D'ÉLABORATION ET DE CONTRÔLE DES NORMES

1. L'OIT

10. L'OIT, fondée en 1919, est une organisation tripartite unique en son genre qui réunit, sur un pied d'égalité, des représentants des employeurs, des travailleurs et des gouvernements de ses 187 États membres³. Le tripartisme est l'un des quatre principes fondamentaux sur lesquels repose l'OIT⁴ et il est largement reconnu que la nature tripartite de l'Organisation est un « avantage unique »⁵ et est gage de la légitimité des actions qu'elle mène (en particulier celle des normes internationales du travail qu'elle élabore et dont elle contrôle l'application)⁶.

11. L'OIT est principalement régie par sa Constitution (établie pour la première fois dans la partie XIII du traité de Versailles de 1919) (ci-après, la « Constitution de l'OIT ») ainsi que par son Règlement et son Recueil de règles⁷. Ses buts, ses objectifs, ses principes et son mandat sont énoncés (et confirmés), en particulier, dans le préambule de la Constitution de l'OIT, la déclaration de Philadelphie de 1944 et la déclaration du centenaire de l'OIT pour l'avenir du travail.

³ OIT, États membres, accessible à l'adresse suivante : <https://www.ilo.org/fr/propos-de-loit/le-fonctionnement-de-loit/etats-membres-de-loit>.

⁴ OIT, déclaration de Philadelphie, 1944, art. 1, al. d).

⁵ OIT, déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable, 2008.

⁶ Francis Maupain, *The Future of the International Labour Organization in the Global Economy* (Hart, Oxford, 2013), p. 7.

⁷ Voir, par exemple, le Règlement de la Conférence internationale du Travail (tel que modifié) et le Recueil de règles applicables au Conseil d'administration du Bureau international du Travail.

12. L'article 2 de la Constitution de l'OIT dispose que l'Organisation se compose de trois organes principaux : i) une conférence générale (également connue sous le nom de Conférence internationale du Travail, en abrégé CIT), ii) le Conseil d'administration, et iii) le Bureau international du Travail (BIT) sous la direction du Conseil d'administration⁸.

13. La CIT est l'organe décisionnel le plus élevé et le principal organe représentatif de l'OIT ; elle joue un rôle semblable à celui du pouvoir législatif dans l'Organisation. En effet, elle est généralement connue sous le nom de *parlement international du travail*⁹ et qualifiée d'*organe suprême* de l'OIT¹⁰. Elle se compose de quatre représentants de chacun des 187 États membres de l'Organisation (sans exception), dont deux délégués gouvernementaux, un délégué des employeurs et un délégué des travailleurs¹¹. Au cours de sa session annuelle qui se tient en juin, la CIT se réunit pendant deux semaines pour s'acquitter de ses fonctions, qui consistent notamment à rédiger et adopter de nouvelles normes internationales du travail sous forme de conventions, de protocoles et de recommandations¹². Les travaux se déroulent en séances plénières au cours desquelles chaque délégué a le droit de voter individuellement¹³ et en commissions tripartites¹⁴. C'est à la CIT seule que la Constitution de l'OIT confère la compétence et le pouvoir nécessaires pour adopter les normes internationales du travail, les réviser, les abroger ou les retirer¹⁵. Il s'ensuit que la CIT a pleinement compétence et pouvoir pour éclaircir le sens (et donc, donner l'interprétation légitime) de toute norme internationale du travail existante, en édictant une norme à cette fin le cas échéant.

14. Le Conseil d'administration est l'organe exécutif de l'OIT et se compose de 28 membres représentant les gouvernements, 14 membres représentant les employeurs et 14 membres représentant les travailleurs¹⁶. Son mandat est de trois ans et les élections sont donc organisées sur une base triennale. Le Conseil d'administration établit son règlement¹⁷. En pratique, il se réunit trois fois par an pour traiter diverses questions intéressant l'OIT¹⁸, notamment pour i) établir l'ordre du jour des sessions de la CIT¹⁹ ; et ii) contrôler l'application des normes internationales du travail²⁰.

⁸ Constitution de l'OIT, art. 2.

⁹ OIT, À propos, Conférence internationale du Travail (CIT).

¹⁰ OIT, « Le Conseil d'administration du BIT en bref », p. 2 ; « ILC Guide for the secretariat », p. 1 ; BIT, « Améliorer le fonctionnement de la Conférence internationale du Travail et des réunions régionales », Conseil d'administration de l'OIT, 316^e session, 2012, doc. GB.316/WP/GBC/1, p. 5 ; CIT, compte rendu provisoire, rapport du président du Conseil d'administration à la Conférence internationale du Travail pour l'année 2011-2012, p. 1 et 5 ; BIT, rapport du groupe de travail sur le fonctionnement du Conseil d'administration et de la Conférence internationale du Travail, Conseil d'administration de l'OIT, 334^e session, 2018, doc. GB.334/INS/12(Rev.), par. 6.

¹¹ Constitution de l'OIT, art. 3.

¹² Les conventions sont des instruments internationaux qui, une fois adoptés par la CIT, sont ouverts à la ratification des États membres. La ratification crée l'obligation juridique d'appliquer les dispositions de la convention en question. Les recommandations, en revanche, ont vocation à orienter l'action nationale, mais ne sont ni ouvertes à la ratification ni juridiquement contraignantes. Les protocoles sont un type particulier de convention qui ne peuvent être ratifiés que par un pays ayant déjà ratifié ou ratifiant en parallèle la convention à laquelle le protocole est lié.

¹³ Constitution de l'OIT, art. 4.

¹⁴ Dans ces commissions, les gouvernements, les employeurs et les travailleurs sont tous représentés, à l'exception de la Commission des finances (qui se compose exclusivement des gouvernements) et de la Commission de proposition.

¹⁵ Constitution de l'OIT, art. 19, par. 1 ; voir les articles 44-52 du Règlement de la Conférence internationale du Travail (tel que modifié).

¹⁶ Constitution de l'OIT, art. 2 et 7.

¹⁷ *Ibid.*, art. 7.

¹⁸ Pour une liste complète des fonctions du Conseil d'administration, voir OIT, Recueil de règles applicables au Conseil d'administration du Bureau international du Travail, Genève, 2021, par. 4-6.

¹⁹ Constitution de l'OIT, art. 14, par. 1.

²⁰ *Ibid.*, art. 19, par. 5, al. e), par. 6, al. d), par. 7, litt. b), al. iv)-v) ; art. 22 ; art. 24-26, par. 2-4 ; et art. 33-34.

Habituellement, il revient au Conseil d'administration de décider s'il convient d'inscrire une question normative donnée à l'ordre du jour de la CIT²¹, qu'il s'agisse de l'adoption, de la révision, de l'abrogation ou du retrait d'une convention, d'un protocole ou d'une recommandation²². Lorsque les mandants tripartites du Conseil d'administration statuent sur une éventuelle question normative, ils tentent — par la négociation et le compromis — de concilier les intérêts divergents.

15. Le BIT est un organe de l'OIT placé sous la direction du Conseil d'administration. Son mandat, son rôle et ses fonctions sont définis par le Conseil d'administration et la CIT²³. Le BIT n'est pas un organe tripartite ; il s'ensuit qu'il ne représente pas les vues et les intérêts d'individus ou de groupes particuliers parmi les mandants tripartites de l'OIT et qu'il a l'obligation d'être objectif et impartial. Ses fonctions sont principalement de nature administrative et visent à exécuter les décisions prises par la CIT et le Conseil d'administration (organes tripartites)²⁴. Le BIT ne dispose pas de pouvoirs ni de fonctions autres que ceux qui lui sont directement attribués par la Constitution de l'OIT, la CIT ou le Conseil d'administration.

2. Élaboration et contrôle des normes internationales du travail

16. L'élaboration des normes internationales du travail et le contrôle de leur application constituent des composantes essentielles du mandat de l'OIT (et plus particulièrement de celui de la CIT). Les normes internationales du travail sont définies comme des « normes et principes relatifs au travail et aux questions connexes qui sont adoptés sous la forme de conventions ou de recommandations par la CIT de l'OIT à ses sessions annuelles »²⁵. À cette fin, l'OIT a élaboré des procédures normatives et de contrôle ingénieuses, spécialisées et soigneusement équilibrées.

17. La procédure normative de l'OIT est un processus bien établi qui fait appel aux mandants tripartites de l'Organisation. En règle générale, les normes de l'OIT sont élaborées suivant une procédure dénommée « procédure de double discussion » qui a lieu au cours de deux sessions consécutives de la CIT²⁶. Toutefois, en cas d'urgence ou de circonstances exceptionnelles, une « simple discussion » peut avoir lieu au cours d'une seule session de la CIT²⁷. La même procédure est aussi utilisée pour réviser formellement une convention, que ce soit par l'adoption d'une nouvelle convention autonome ou par celle d'un protocole tendant à compléter la convention en vigueur²⁸.

²¹ Il convient de noter que la CIT peut elle-même décider, à la majorité des deux tiers, de porter une question à l'ordre du jour de la session suivante, Constitution de l'OIT, art. 16, par. 3.

²² Constitution de l'OIT, art. 14, par. 1 ; voir les articles 5.1-5.4 et 6.2 du Recueil de règles applicables au Conseil d'administration du Bureau international du Travail.

²³ Constitution de l'OIT, art. 2 et 10.

²⁴ *Ibid.*, art. 10.

²⁵ Glossary of Labour Administration and Related Terms, 1999, p. 4.

²⁶ Règlement de la Conférence internationale du Travail, art. 46 ; BIT, Manuel sur les procédures en matière de conventions et recommandations internationales du travail, Genève, 2019, édition du centenaire, par. 3 ; The ILO supervisory systems — A guide for constituents, p. 4-6.

²⁷ BIT, Manuel sur les procédures en matière de conventions et recommandations internationales du travail, Genève, 2019, édition du centenaire, par. 3-4 ; BIT, Recueil de règles applicables au Conseil d'administration du Bureau international du Travail, art. 5.1.5 : « En cas d'urgence spéciale ou si d'autres circonstances particulières le justifient, le Conseil d'administration peut, à la majorité des trois cinquièmes des votes exprimés, décider de soumettre une question à la Conférence pour faire l'objet d'une simple discussion, en vue de l'adoption d'une convention ou d'une recommandation. »

²⁸ Constitution de l'OIT, art. 14, par. 1 ; Règlement de la Conférence internationale du Travail (tel que modifié), art. 44-52 ; BIT, Recueil de règles applicables au Conseil d'administration du Bureau international du Travail, art. 5.1-5.4 et 6.2.

18. La procédure d'élaboration des normes de la CIT est la seule procédure légitime et autorisée par la Constitution de l'OIT pour élaborer des normes du travail internationalement reconnues au sein de l'Organisation²⁹. Les procédures et les règles pertinentes, qui permettent de garantir la sécurité juridique et de veiller à ce que les intérêts et les vues des mandants de l'OIT soient dûment pris en considération et puissent faire l'objet de négociations libres, sont appliquées depuis la création de l'OIT, quel que soit le sujet à régler. Elles comportent un processus participatif soigneusement équilibré, qui commence généralement au Conseil d'administration et se termine à la CIT. Ce processus permet à tous les mandants tripartites de l'OIT de prendre part aux négociations et, par conséquent, à la détermination de la nature et du champ d'application des instruments pertinents. Il s'ensuit que ceux-ci jouissent d'une légitimité qui leur est conférée par le tripartisme (ainsi que par les compromis et le consensus qu'il engendre) et ont de ce fait des répercussions réelles et durables au niveau national.

19. Les fondateurs de l'OIT ont compris que les normes internationales du travail ne pouvaient avoir réellement un sens que si elles étaient effectivement mises en œuvre dans la législation et la pratique au niveau national. Pour faire en sorte que ses normes internationales du travail ratifiées soient effectivement mises en œuvre, l'OIT a élaboré un système complexe de responsabilité qui repose sur des contrôles ordinaires axés sur les rapports présentés par les membres de l'Organisation³⁰ et des contrôles spéciaux axés sur les plaintes³¹ ou les réclamations déposées³². Dans le cadre du présent exposé, les organes de contrôle les plus importants de l'OIT sont la Commission de l'application des normes, la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations (CEACR) et le Comité de la liberté syndicale, dont les mandats et les rôles sont présentés ci-dessous.

3. Commission de l'application des normes de la Conférence

20. La Commission de l'application des normes est un organe permanent de composition tripartite de la CIT dont la composition est établie à chaque session de cette dernière ; elle se compose de délégués de la CIT représentant les gouvernements, les employeurs et les travailleurs³³. Elle est plus précisément chargée de contrôler l'exécution des obligations des États membres de l'OIT découlant des normes et, en particulier, l'application des conventions ratifiées. Pour s'acquitter de cette responsabilité, elle discute des cas de non-application (ou de mauvaise application) des conventions ratifiées avec les représentants des gouvernements des États membres concernés. Son

²⁹ Constitution de l'OIT, art. 19.

³⁰ *Ibid.*, art. 19, par. 5, al. e) et art. 22.

³¹ *Ibid.*, art. 26. Une plainte peut être déposée par un État membre ou par le Conseil d'administration (soit d'office, soit sur la plainte d'un délégué à la CIT) s'il juge que les actes d'un autre État membre sont contraires à une convention ratifiée. Le Conseil d'administration peut inviter le gouvernement de l'État membre mis en cause à répondre à la plainte, mais s'il juge cela inutile ou juge la réponse peu satisfaisante, il pourra former une commission d'enquête (généralement composée de trois personnes choisies à titre personnel pour leur indépendance et leurs compétences techniques) chargée d'examiner la plainte, de présenter un rapport sur l'affaire et de faire des recommandations. Le rapport de la commission d'enquête est ensuite publié et les États membres concernés doivent indiquer s'ils acceptent les recommandations ou s'ils désirent soumettre le différend à la Cour internationale de Justice (CIJ) (qui peut confirmer, amender ou annuler les conclusions ou recommandations de la commission d'enquête). Si un État membre ne se conforme pas aux recommandations de la commission d'enquête, le Conseil d'administration pourra recommander à la CIT « telle mesure qui lui paraîtra opportune pour assurer l'exécution de ces recommandations » ; voir Constitution de l'OIT, art. 33.

³² *Ibid.*, art. 24. Toute organisation de travailleurs ou d'employeurs peut adresser à l'OIT une « réclamation » faisant grief à un État membre de ne pas se conformer à une convention ratifiée ou de ne pas l'exécuter. En pareil cas, le Conseil d'administration établit un comité tripartite composé de certains de ses membres qui examinera la réclamation, invitera le gouvernement de l'État membre concerné à y répondre et, s'il n'est pas satisfait de la réponse, rendra la réclamation (et la réponse) publique.

³³ Chaque délégué ou conseiller de la CIT peut s'inscrire pour participer aux travaux de la Commission de l'application des normes, le Règlement de la CIT ne limitant pas le nombre de ses membres. Il n'est donc pas nécessaire de présenter ou de sélectionner des candidats au poste de membre de la Commission de l'application des normes. Voir, par exemple, Commission de l'application des normes de la Conférence, compte rendu des travaux 2023, par. 1.

rapport, qui contient les conclusions tirées de ces discussions, est ensuite présenté à la CIT en séance plénière pour adoption ; s'il y a lieu, les cas de non-application constatés par la Commission sont examinés en séance plénière. Du fait qu'elle est un organe représentatif et permanent de la CIT (qui est elle-même l'« organe suprême » de l'OIT) dont les rapports sont adoptés par cette dernière en séance plénière³⁴, la Commission est investie d'un pouvoir tripartite et suprême en matière de contrôle de l'application des normes internationales du travail.

4. Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations (CEACR)

21. La CEACR se compose de 20 membres nommés par le Conseil d'administration pour un mandat de trois ans renouvelable en raison de leurs compétences juridiques et de leur indépendance. Elle n'est pas un organe tripartite et est censée exercer ses fonctions en toute indépendance, objectivité et impartialité.

22. L'étude d'ensemble et le rapport annuel de la CEACR ne sont pas soumis à l'approbation des mandants tripartites de l'OIT, ces documents ayant plutôt pour objet de rendre compte des avis techniques des membres de la CEACR au moment considéré³⁵. En outre, compte tenu de l'important volume de rapports reçus chaque année (plus de 2 000 sur les seules conventions ratifiées), la CEACR a largement recours à l'assistance du BIT et en particulier à celle de son département des normes internationales du travail. De fait, ce dernier élabore le projet de rapport général et le projet d'étude d'ensemble de la CEACR que celle-ci examine, modifie (le cas échéant) et adopte par la suite à l'occasion de sa réunion de deux semaines qui se tient chaque année de la fin de novembre au début de décembre.

V. LE DROIT DE GRÈVE N'EST PAS PROTÉGÉ PAR LA CONVENTION N° 87

23. La CEACR a élaboré au fil du temps un vaste ensemble de commentaires et d'observations concernant le champ d'application et les limites du droit de grève dans le cadre de la convention n° 87 et invite instamment les gouvernements à se conformer à ces commentaires et observations.

24. En particulier, la CEACR a interprété le paragraphe 1 de l'article 3 de la convention n° 87 comme constituant une codification du droit de grève, en se fondant sur l'idée que ce droit est inextricablement lié à la liberté syndicale et qu'il en est un corollaire indéniable.

25. Le paragraphe 1 de l'article 3 dispose 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* » (les italiques sont de nous).

26. BUSINESSAfrica ne souscrit pas à l'« interprétation » donnée par la CEACR, d'autant plus qu'il n'est pas expressément fait mention du « droit de grève » dans le texte même de la convention n° 87. Toute légitimation de la conception et de l'interprétation dites progressistes du « droit de grève » émanant de la CEACR constituerait une atteinte aux mécanismes consultatifs tripartites.

³⁴ Par opposition à la CEACR, organe indépendant, dont le Conseil d'administration ne fait que « prendre note » des rapports.

³⁵ 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. 23.

27. Non seulement les actions de la CEACR ne relèvent pas de son mandat, mais elles compromettent également la légitimité et les pouvoirs de la CIT, créant un précédent permettant aux organes indépendants d'adopter des « interprétations » et des règles contraires aux intentions des rédacteurs de la convention. Ces derniers n'avaient aucunement l'intention de régler le « droit de grève » dans la convention n° 87, préférant que celui-ci soit réglementé plutôt dans le cadre de travaux normatifs ultérieurs portant sur la conciliation ou l'arbitrage.

28. À cet égard, BUSINESSAfrica rappelle que dans son étude d'ensemble de 1994, la CEACR admet que « le droit de grève n[est] 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 »³⁶, mais ensuite déclare que, « [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 »³⁷. Ces déclarations attestent que la CEACR se méprend sur son mandat et son rôle.

29. Selon nous, l'élaboration d'une norme en la matière permettrait de veiller à ce que toute norme internationale du travail portant sur le « droit de grève » (ses modalités, ses conditions et ses limites) obtienne la considération et le soutien des mandants tripartites de l'OIT. Elle mettrait en évidence l'importance qu'il y a à respecter le tripartisme dans le règlement des différends opposant des acteurs sociaux, afin qu'ils puissent s'en approprier les résultats.

30. Certes, l'OIT a tenté à plusieurs reprises d'adopter une convention relative au droit de grève ou d'inclure ce droit dans des conventions relatives à des sujets connexes, mais aucune de ces tentatives n'a abouti à ce jour. Néanmoins, rien ne l'empêche de reconnaître et de régler le « droit de grève » au moyen de ses procédures normatives.

VI. APPLICATION DE LA CONVENTION DE VIENNE SUR LE DROIT DES TRAITÉS

31. En vertu de l'article 5 de la convention de Vienne, applicable à la convention n° 87 en sa qualité de traité adopté au sein d'une organisation internationale, la convention de Vienne s'applique à la convention n° 87 « sous réserve de toute règle pertinente de l'organisation ». Les principales « règles pertinentes » de l'OIT sont les suivantes : la primauté accordée aux relations et à la coopération tripartites en matière normative, l'importance particulière des travaux préparatoires et la pratique bien établie de l'OIT qui consiste à garantir la fidélité à sa Constitution. Ces règles doivent occuper une place de choix dans l'esprit de la Cour lorsqu'elle s'acquitte de sa fonction d'interprétation conformément aux articles 31 et 32 de la convention de Vienne.

32. Lesdits articles 31 et 32 énoncent les règles fondamentales d'interprétation qui s'appliquent aux conventions de l'OIT, dont la convention n° 87.

33. Le paragraphe 1 de l'article 31 de la convention de Vienne prescrit que les interprétations se fassent « suivant le sens ordinaire à attribuer aux termes du traité dans leur contexte ». Les termes « grève » ou « droit de grève » ne sont mentionnés nulle part dans la convention n° 87. S'il est vrai que l'« activité » des « organisations de travailleurs » visée à son article 3 pourrait éventuellement englober la grève, le fait que la convention n° 87 ne donne aucune indication sur le champ d'application et les limites du droit de grève ni sur l'entité compétente pour les établir porte à croire que ce droit ne peut être perçu comme faisant partie du sens ordinaire attribué aux termes dans le contexte de la convention n° 87. Étant donné que les conventions de l'OIT mettent des obligations à

³⁶ BIT, *Liberté syndicale et négociation collective, Étude d'ensemble des rapports sur la convention (n° 87) de 1948, sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, et la convention (n° 98) de 1949, sur le droit d'organisation et de négociation collective*, rapport III (sect. 4B), CIT, quatre-vingt-unième session, 1994, p. 64, par. 142.

³⁷ *Ibid.*, p. 66-67, par. 145.

la charge des États qui les ratifient au niveau international, il est essentiel qu'elles utilisent des termes précis et sans équivoque dans les systèmes juridiques du monde entier, afin de se conformer au principe de la sécurité juridique.

34. Le paragraphe 1 de l'article 31 de la convention de Vienne prescrit également que le traité soit interprété « à la lumière de son objet et de son but ». Le préambule de la convention n° 87 confirme que son adoption avait pour objet et pour but de codifier la liberté syndicale dans le cadre plus large de la promotion de meilleures conditions de travail et de la paix. Toutefois, rien n'indique que l'objet et le but de l'adoption sont plus explicites que cela, de façon à englober la réglementation du droit de grève.

35. Les orientations formulées par la CEACR au sujet du droit de grève auraient pu néanmoins relever de la convention n° 87 s'il y avait eu un « accord ayant rapport au traité et qui [soit] intervenu entre toutes les parties à l'occasion de la conclusion du traité » ou un « instrument établi par une ou plusieurs parties à l'occasion de la conclusion du traité et accepté par les autres parties en tant qu'instrument ayant rapport au traité ». Or rien n'indique qu'un accord ou un instrument, au sens du paragraphe 2 de l'article 31 de la convention de Vienne, relatif au droit de grève ait été établi à l'occasion de la conclusion de la convention n° 87.

36. En outre, les interprétations relatives au droit de grève auraient pu être incorporées à la convention n° 87 si un « accord ultérieur [était] intervenu entre les parties au sujet de l'interprétation » de ce droit dans ladite convention, en application de l'alinéa *a*) du paragraphe 3 de l'article 31 de la convention de Vienne. Rien n'indique qu'est intervenu entre les États parties à la convention n° 87, ultérieurement à son entrée en vigueur, un quelconque accord qui pourrait être considéré comme une reconnaissance, par l'ensemble des États parties, des interprétations formulées par la CEACR au sujet du champ d'application et des limites du « droit de grève ». Au contraire, à différentes occasions ces dernières décennies, plusieurs États parties à la convention n° 87 ont admis que celle-ci ne couvrait ni expressément ni implicitement le droit de grève. Il n'y a eu à aucun moment un accord entre toutes les parties à la convention n° 87 permettant de penser que celle-ci contient des obligations relatives au droit de grève, *a fortiori* des obligations comprenant les orientations formulées par la CEACR sur ledit droit. En particulier, la déclaration faite par le groupe gouvernemental le 23 février 2015³⁸ ne constitue pas un « accord ultérieur intervenu entre les parties au sujet de l'interprétation [de la convention n° 87] ou de l'application de ses dispositions » au sens de l'alinéa *a*) du paragraphe 3 de l'article 31 de la convention de Vienne.

37. Il est également possible, en application de l'alinéa *b*) du paragraphe 3 de l'article 31 de la convention de Vienne, que des interprétations soient rendues valables par l'existence d'une « pratique ultérieurement suivie dans l'application du traité par laquelle est établi l'accord des parties à l'égard de l'interprétation du traité ». Cependant, il n'existe aucune pratique de cette nature suivie par les États parties à la convention n° 87 par laquelle est établi leur accord à l'égard des interprétations formulées par la CEACR au sujet du droit de grève. Le fait qu'un grand nombre de pays liés par la convention n° 87 n'ont jamais mis leur législation et leur pratique en conformité avec toutes ces interprétations atteste clairement l'absence d'une telle pratique. Si le « droit de grève » existe de manière générale dans de nombreux pays, cela ne signifie pas que ce droit découle de la convention n° 87 ni que les pays en question souscrivent aux interprétations formulées par la CEACR à ce sujet. Il a été relevé à de nombreuses reprises qu'il existait une grande variété de législations et de pratiques nationales dans le domaine de l'action collective, les systèmes de règlement des conflits du travail étant extrêmement différents d'un État membre à l'autre. De plus, les conclusions et recommandations du Comité de la liberté syndicale ne constituent pas une « pratique ultérieurement suivie dans l'application [de la convention n° 87] par laquelle est établi l'accord des parties à l'égard

³⁸ BIT, L'initiative sur les normes (appendice II), rapport final de la réunion tripartite sur la convention (n° 87) de 1948, sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical 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^e session, Genève, 2015, doc. GB.323/INS/5/Appendice II.

de l'interprétation » de la convention n° 87, au sens de l'alinéa *b*) du paragraphe 3 de l'article 31 de la convention de Vienne.

38. L'article 32 de la convention de Vienne prévoit la possibilité de faire appel à des moyens complémentaires d'interprétation, notamment aux travaux préparatoires du traité, « en vue ... de confirmer le sens résultant de l'application de l'article 31 ». Les rapports des travaux préparatoires de la convention n° 87 attestent sans aucun doute possible qu'il n'y avait aucune intention de réglementer le droit de grève dans ladite convention, les parties préférant que celui-ci soit réglementé plutôt dans le cadre de travaux normatifs ultérieurs portant sur l'arbitrage ou la conciliation. Par conséquent, le droit de grève n'a pas été évoqué lors des débats relatifs à la convention n° 87. En outre, il ressort des travaux préparatoires de celle-ci qu'elle n'était nullement destinée à réglementer de manière détaillée les questions relatives à la liberté syndicale. Les interprétations détaillées faites au sujet du droit de grève, y compris celles formulées par la CEACR, ne sont donc pas compatibles avec la nature et l'intention de la convention n° 87, qui « se borne à énoncer dans un texte succinct certains principes fondamentaux ».

VII. DROIT DE GRÈVE EN AFRIQUE

39. BUSINESSAfrica relève que, en dehors du contexte de l'OIT, le « droit de grève » est inscrit dans certains instruments internationaux et nationaux.

40. Dans le contexte africain en particulier, la Charte africaine des droits de l'homme et des peuples de 1981 (dénommée aussi la Charte de Banjul)³⁹ reconnaît la liberté de réunion, mais ne reconnaît pas explicitement le « droit de grève » :

Article 10

« 1. Toute personne a le droit de constituer librement des associations avec d'autres, sous réserve de se conformer aux règles édictées par la loi.

2. Nul ne peut être obligé de faire partie d'une association sous réserve de l'obligation de solidarité prévue à l'article 29. »⁴⁰

Article 11

« Toute personne a le droit de se réunir librement avec d'autres. Ce droit s'exerce sous la seule réserve des restrictions nécessaires édictées par les lois et règlements, notamment dans l'intérêt de la sécurité nationale, de la sûreté d'autrui, de la santé, de la morale ou des droits et libertés des personnes. »

1. Législation interne

41. Au niveau national en Afrique, les positions des pays sur la liberté syndicale ou le « droit de grève » sont loin d'être homogènes, comme le montre la synthèse de celles du Kenya, du Ghana, de l'Ouganda, du Malawi, de l'Afrique du Sud et du Nigéria faite ci-dessous⁴¹ :

³⁹ Organisation de l'unité africaine (OUA), Charte africaine des droits de l'homme et des peuples, doc. CAB/LEG/67/3 rev. 5, 27 juin 1981, art. 10 et 11.

⁴⁰ Voir aussi *ibid.*, art. 29 qui prévoit le devoir de « préserver et de renforcer la solidarité sociale et nationale, singulièrement lorsque celle-ci est menacée ».

⁴¹ Tous ces pays, à l'exception du Kenya, ont ratifié la convention n° 87.

i) Kenya

42. L'article 41 de la Constitution du Kenya⁴² énonce le droit à des conditions de travail justes, lequel recouvre le droit « de faire grève ». Toutefois, l'article 24 de la Constitution limite la portée du droit de faire grève en disposant explicitement que, comme d'autres éléments de la déclaration des droits, il n'est pas absolu. À l'occasion de grèves organisées par des médecins, le ministre kényan du travail et de la protection sociale a rappelé la position du pays en la matière comme suit : « Si l'article 41 de la Constitution fixe le cadre de l'exercice de la liberté syndicale et du droit à l'action collective, *le droit de grève n'est pas un droit absolu et il est limité par l'article 24 de la Constitution dans la mesure définie par la loi.* » (Les italiques sont de nous.)⁴³ De plus, la section X (art. 76 à 81) de la loi n° 14 de 2007 relative aux relations du travail apporte explicitement des éclaircissements sur les questions intéressant la grève et le lock-out, le paragraphe 3 de l'article 81 interdisant la grève et le lock-out dans les services essentiels⁴⁴.

ii) Ghana

43. Le paragraphe 3 de l'article 24 de la Constitution du Ghana⁴⁵ dispose que chaque travailleur a le droit de fonder un syndicat ou de s'affilier à celui de son choix afin de promouvoir et de protéger ses intérêts économiques et sociaux. Le paragraphe 4 du même article précise qu'aucune restriction ne peut être apportée à l'exercice du droit conféré par le paragraphe 3, à l'exception des restrictions prévues par la loi et raisonnablement nécessaires pour assurer la sécurité nationale ou l'ordre public ou pour protéger les droits et libertés d'autrui⁴⁶. La Constitution ne mentionne toutefois pas expressément le « droit de grève ».

44. La loi de 2003 relative au travail vient renforcer la législation en l'espèce, aux employeurs, aux syndicats et aux relations professionnelles⁴⁷. Les articles 159 à 169 définissent expressément les modalités et les effets juridiques des grèves et lock-out. L'article 159 prévoit un préavis de grève de sept jours pour les cas où les parties ne parviennent pas à s'entendre pour soumettre le différend à l'arbitrage volontaire. La loi souligne qu'il est indispensable d'engager des procédures de négociation, de médiation ou d'arbitrage avant de mener toute action collective. L'article 169 dispose que tout licenciement prononcé pendant une grève licite est nul et non avenue. Il institue également une sorte de moratoire sur toute procédure civile intentée contre quelque travailleur, organisation d'employeurs ou syndicat à raison de toute grève ou de tout lock-out licites menés conformément aux dispositions d'autres lois. L'article 163 interdit la grève dans les services essentiels. En outre, l'article 81 précise que chaque syndicat ou organisation d'employeurs a le droit d'organiser sa gestion et ses activités et de formuler son programme d'action, de prendre part à la formation de toute fédération de syndicats ou d'organisations d'employeurs, d'en devenir membre et de participer à ses activités licites, et de s'affilier à des organisations internationales de travailleurs ou d'employeurs et de participer à leurs activités⁴⁸.

⁴² Kenya, Constitution, 2010.

⁴³ Perpetua Etyang, "CS Bore to doctors: End strike and give dialogue a chance" (Nairobi, 12 April 2024), The Star.

⁴⁴ Kenya, *Labour Relations Act*, No.14 of 2007, art. 76-80 et 81, par. 3.

⁴⁵ Ghana, *The Constitution of Republic of Ghana 1992*, art. 24, par. 3.

⁴⁶ *Ibid.*, art. 24, par. 4.

⁴⁷ Ghana, *Labour Act*, No. 651 (2023), art. 159-169.

⁴⁸ *Ibid.*, art. 81.

iii) Ouganda

45. L'action collective est régie par la loi de 2006 sur l'arbitrage et le règlement des conflits du travail⁴⁹. Le droit de tout salarié de prendre part à une action collective ou d'agir en prévision ou à l'appui d'une action collective dans le cadre d'un conflit du travail est consacré par l'article 30 de cette loi, qui dispose qu'aucune action civile ne peut être intentée contre un salarié qui prend part à une action collective ou agit en prévision ou à l'appui de celle-ci dans le cadre d'un conflit du travail. Néanmoins, il s'agit d'un droit non absolu qui peut être limité en vertu de la loi de 2006 sur l'arbitrage et le règlement des conflits du travail ou de toute autre loi. Par exemple, les personnes qui fournissent des services essentiels peuvent mener une action collective, mais sous plusieurs conditions énoncées à l'article 34 de la loi en question. Ils doivent notifier par écrit à leur employeur leur intention de participer à un arrêt collectif de travail concernant le service essentiel, au plus tôt 14 jours avant la date de l'arrêt collectif de travail envisagé et au plus tard 22 jours après celle-ci. Le non-respect de ces règles de procédure peut donner lieu à des sanctions pénales prévues par l'article 29 de la loi. Enfin, en Ouganda, les relations professionnelles ont pour principal objet de promouvoir les concertations entre le ministère, la fédération des employeurs et les syndicats en vue d'assurer le règlement équitable et amiable des différends. Dès lors, lorsqu'une convention collective contient une clause d'arbitrage ou de conciliation, les parties sont tenues de se soumettre à cette procédure avant de chercher à obtenir réparation auprès du tribunal du travail en application de l'article 6 de la loi.

iv) Malawi

46. Aux termes de l'article 46 de la loi de 2014 relative aux relations de travail (chap. 54.01 des lois du Malawi), « en cas de conflit non réglé relevant de l'article 45, l'une ou l'autre partie a le droit de recourir à la grève ou au lock-out à tout moment pour faire face à la situation dès lors que le conflit est réputé non réglé »⁵⁰. Toutefois, l'exercice de ce droit est soumis à des conditions de procédure ou à des modalités de règlement des conflits strictes énoncées aux articles 44 et 45 de la loi, lesquelles ont été considérées par les tribunaux du Malawi en l'affaire *S v Council, University of Malawi|Ex Parte: University of Malawi Workers Trade Union* (2015)⁵¹ comme un principe directeur de la loi tendant à « faire de la grève une mesure de dernier recours ». Il convient aussi de noter que l'article 47 de la loi de 2014 interdit le recours à la grève ou au lock-out aux salariés et aux employeurs qui fournissent des services essentiels ou travaillent dans ce domaine.

v) Afrique du Sud

47. L'alinéa c) du paragraphe 2 de l'article 23 de la Constitution de la République sud-africaine de 1996⁵² accorde à tous les salariés le droit de grève, tel qu'il est développé dans la loi relative aux relations de travail de 1995⁵³.

48. L'article 64 de ladite loi autorise l'exercice du droit de grève et le recours au lock-out lorsque la question qui fait l'objet du conflit a été renvoyée à un conseil ou à une commission conformément aux dispositions de la loi et qu'une attestation de non-règlement du conflit a été délivrée, ou à l'expiration d'un délai de 30 jours courant à compter de la date à laquelle l'acte de

⁴⁹ Uganda, *Labour Dispute (Arbitration and Settlement) Act*, 2006.

⁵⁰ Malawi, *Labour Relations Act*, 31 December 2014, art. 46.

⁵¹ Malawi, *S v Council, University of Malawi|Ex Parte: University of Malawi Workers Trade Union* (Misc. Civil Cause 1 of 2015) [2015] MWHC 493 (2 March 2015).

⁵² South Africa, Constitution, 1996, art. 23, par. 2, al. c).

⁵³ South Africa, *Labour Relations Act*, No. 66 of 1995.

renvoi a été reçu par le conseil ou la commission ou d'une éventuelle prolongation de ce délai établie d'un commun accord par les parties au conflit⁵⁴.

49. Lorsqu'une grève est envisagée, un préavis doit être adressé par écrit, au moins 48 heures avant son début, à l'employeur, à tout syndicat partie au conflit ou, à défaut, aux salariés, à moins que le conflit n'ait trait à une convention collective qui doit être conclue au sein d'un conseil, auquel cas le préavis doit être adressé audit conseil. Lorsque c'est l'État qui est employeur, le préavis doit être adressé aux parties concernées au moins sept jours avant le début de la grève ou du lock-out⁵⁵.

50. L'article 67 de la loi définit les grèves et les lock-out conformes à celle-ci, tandis que l'article 68 définit les grèves et les lock-out contraires à la loi, ces derniers pouvant constituer un motif de licenciement légitime⁵⁶.

vi) Nigéria

51. L'article 40 de la Constitution de la République fédérale du Nigéria de 1999, telle que modifiée, dispose que « [t]oute personne a le droit de se réunir librement et de s'associer avec d'autres et, en particulier, de constituer des partis politiques, des syndicats ou toute autre association ou d'en être membre aux fins de la protection de ses intérêts »⁵⁷.

52. Les lois nigérianes relatives au travail renforcent et expliquent les dispositions constitutionnelles y afférentes. En particulier, le paragraphe 6 de l'article 31 de la loi de 2004 relative aux syndicats (chapitre T14 des lois de la Fédération du Nigéria)⁵⁸ interdit toute action collective qui ne répond pas à certaines conditions qu'il énonce. Aux termes de cette disposition, tout individu, tout syndicat ou tout employeur ne peut prendre part à une grève ou à un lock-out ou agir de quelque manière en prévision ou à l'appui d'une grève ou d'un lock-out que *a)* s'il ne participe pas à la fourniture de services essentiels ; *b)* si la grève ou le lock-out porte sur un conflit du travail relatif à un droit ; *c)* si la grève ou le lock-out porte sur un conflit du travail découlant d'une violation collective et fondamentale de contrats de travail ou d'une convention collective conclue par le salarié, le syndicat ou l'employeur ; et *d)* si les clauses d'arbitrage formulées dans la loi en question ont été respectées au préalable.

53. L'article 4 de la loi de 2004 relative aux conflits du travail⁵⁹ définit la procédure de règlement des conflits. Il admet la possibilité de régler les conflits conformément aux clauses des conventions collectives (s'il y en a) et dispose au paragraphe 2 qu'en cas d'échec ou d'inexistence d'un tel mode de règlement, les parties doivent, dans un délai de sept jours à compter de l'échec ou de la date à laquelle le conflit est né ou est constaté pour la première fois, se réunir elles-mêmes ou par l'intermédiaire de leurs représentants, sous la conduite d'un médiateur choisi d'un commun accord et désigné par les parties ou au nom de celles-ci, en vue d'un règlement du conflit à l'amiable.

54. L'article 18 de la loi de 2004 relative aux conflits du travail⁶⁰ interdit les grèves et les lock-out en cas de conflit du travail lorsque *a)* la procédure énoncée à l'article 4 ou 6 de ladite loi

⁵⁴ *Ibid.*, art. 64.

⁵⁵ *Ibid.*, art. 64, al. *b*).

⁵⁶ *Ibid.*, art. 67-68.

⁵⁷ Nigeria, Constitution 1999, art. 40.

⁵⁸ Nigeria, *Trade Union Act*, art. 31, par. 6.

⁵⁹ Nigeria, *Trade Dispute Act 2004*, art. 4, par. 6.

⁶⁰ *Ibid.*, art. 18.

n'a pas été respectée ; b) un médiateur a été désigné en application de l'article 8 de la loi aux fins du règlement du conflit ; c) le conflit a été renvoyé à la commission d'arbitrage du travail en application de l'article 9 de la loi ; [d)] une sentence rendue par un tribunal arbitral sur le conflit est passée en force de chose jugée en application du paragraphe 3 de l'article 13 de la loi ; [e)] le conflit a par la suite été renvoyé au tribunal national du travail en application du paragraphe 1 de l'article 14 ou de l'article 17 de la loi ; ou [f)] le tribunal national du travail a statué sur le renvoi.

2. Position des juridictions africaines

55. BUSINESSAfrica convient que certaines juridictions supérieures africaines soulignent l'importance du « droit de grève ». Elles confirment dans leurs décisions que ce droit est par essence non absolu et qu'il peut (et doit) à juste titre être limité dans certaines circonstances. En outre, il ressort de ces décisions que les différents pays africains ont adopté des approches divergentes sur les limites du droit de grève et les conditions de son exercice licite. De fait, de nombreux pays africains sont d'avis que, compte tenu de leurs contextes social, politique, géographique et économique, la grève ne devrait être utilisée qu'en dernier recours.

i) Malawi

56. En l'affaire *S v Council, University of Malawi|Ex Parte: University of Malawi Workers Trade Union* (Misc. Civil Cause 1 of 2015) [2015] MWHC 494 (27 July 2015)⁶¹, la Haute Cour du Malawi a examiné le « droit de grève » et a insisté sur le fait qu'il s'agissait d'une mesure de dernier recours, comme en témoignaient la procédure « très rigoureuse » et l'obligation de conciliation⁶² imposées par la législation nationale que les travailleurs étaient tenus de respecter « scrupuleusement ». Pour parvenir à cette conclusion, la Haute Cour du Malawi a rappelé ce qui suit :

« La loi ne fait pas abstraction des conséquences négatives réelles ou potentielles de la grève, mais elle reconnaît également son importance capitale pour l'humanité et la protège en tant que droit humain fondamental ... *Compte tenu des intérêts antagoniques et des tensions inhérents à la nature même de la grève, la loi régit strictement ses modalités d'exercice et ses conditions de temps. La loi a pour principe directeur de faire de la grève une mesure de dernier recours.*

.....

La durée et l'ampleur des exigences procédurales ... que les parties doivent satisfaire avant de pouvoir mener une grève licite peuvent sembler trop pénalisantes, *mais la loi les a délibérément rendues pénalisantes du fait qu'elle a pour principe directeur de requérir que la grève soit véritablement une mesure de dernier recours pour les employés syndiqués. C'est la loi, et non la Cour, qui définit ces exigences.* »⁶³
(Les italiques sont de nous.)

ii) Nigéria

57. Le tribunal national du travail du Nigéria décourage également l'action collective en raison des effets de celle-ci sur le secteur public et la croissance économique générale du pays. Par exemple, en l'affaire *Federal Government of Nigeria & Minister of Education [v.] Academic Staff Union of*

⁶¹ Malawi, *S v Council, University of Malawi|Ex Parte: University of Malawi Workers Trade Union* (Misc. Civil Cause 1 of 2015) [2015] MWHC 494 (27 July 2015).

⁶² *Ibid.*, par. 13.

⁶³ *Ibid.*, par. 8-9 et 14.

Universities (ASUU) intentée en 2022⁶⁴, il a émis une ordonnance avant dire droit interdisant aux enseignants de prendre de nouvelles mesures, d'accomplir toute action ou de poursuivre de toute autre manière une grève qu'ils avaient lancée pour une durée illimitée. Ce faisant, il a pris en considération les intérêts plus larges du public, en particulier ceux des étudiants que cette grève prolongée compromettait⁶⁵.

VIII. IMPORTANCE DU DIALOGUE SOCIAL ET DU TRIPARTISME EN AFRIQUE

58. Le dialogue social revêt une immense importance en Afrique et joue un rôle crucial dans la réglementation du travail et le règlement des conflits du travail. La législation interne et les conventions internationales, par exemple la convention n° 87 et la convention (n° 98) de 1949, sur le droit d'organisation et de négociation collective, sont les piliers fondamentaux du dialogue social dans toute société. Les pays africains ont pleinement adhéré à la notion de dialogue social en établissant la liberté syndicale et le droit de négociation collective.

59. Afin d'aider la Cour à comprendre comment l'Afrique adhère à la notion de dialogue social et l'utilise comme moyen essentiel de régler les conflits du travail et d'adopter des normes relatives au travail, BUSINESSAfrica a choisi de présenter quelques situations nationales du continent, à savoir celles de l'Afrique du Sud, du Kenya, du Ghana et du Nigéria.

1. Afrique du Sud

60. Le 18 février 1995, l'Afrique du Sud a créé son conseil national du développement économique et du travail (ci-après, le « NEDLAC »)⁶⁶ qui se veut la plus haute instance de dialogue social du pays. Le NEDLAC avait et a notamment pour buts⁶⁷ i) de s'employer à promouvoir les objectifs de croissance économique, la participation à la prise de décisions économiques et l'équité sociale ; ainsi que ii) de rechercher le consensus et de conclure des accords sur les questions intéressant la politique économique et sociale. Il rassemble des représentants d'organisations gouvernementales, d'organisations de travailleurs, d'organisations d'entreprises et d'organisations locales afin qu'ils recherchent en coopération — par les mécanismes de résolution des problèmes et la négociation — des solutions aux problèmes socioéconomiques que rencontre l'Afrique du Sud.

61. Au fil des ans, le NEDLAC a réussi à faire accepter le dialogue social comme un élément extrêmement précieux du système d'élaboration des politiques et de prise de décisions sud-africain. Par exemple :

- a) Il a donné naissance à divers organes tripartites, notamment la commission de conciliation, de médiation et d'arbitrage (1995) et la commission nationale du salaire minimum (2019).
- b) Il a lancé le dialogue social conformément à la vision sud-africaine des transitions justes (plus précisément les transitions justes vers une économie durable et inclusive qui génère des emplois

⁶⁴ Nigeria, *Federal Government and Minister of Education v. Academic Staff Union of Universities*, NIC[J]ABJ/270/2022, 28 March 2023, par. 22.

⁶⁵ *Ibid.*

⁶⁶ National Economic Development and *Labour Council Act*, No. 35 of 1994, art. 2.

⁶⁷ *Ibid.*, art. 5.

décents, compte tenu des répercussions que les transitions vers une énergie propre pourraient avoir sur le secteur de l'emploi)⁶⁸.

- c) Une manifestation ne peut être protégée que si les parties ont au préalable suivi la procédure de négociation du NEDLAC permettant de résoudre le conflit. L'article 77 de la loi relative aux relations du travail tend à protéger les manifestations visant à promouvoir et à défendre les intérêts socioéconomiques des travailleurs, après avoir donné aux parties en conflit la possibilité de parvenir à un règlement par la procédure de négociation du NEDLAC. Il existe au sein du NEDLAC une commission permanente chargée de superviser cette procédure. Elle est composée de partenaires sociaux issus des entreprises, des populations locales, du gouvernement et des travailleurs. Les parties ne sont autorisées à faire grève que si elles ont suivi jusqu'au bout la procédure de dialogue social du NEDLAC. Voir l'alinéa d) du paragraphe 1 de l'article 5 du code de bonnes pratiques du NEDLAC sur les manifestations visant à promouvoir ou à défendre les intérêts socioéconomiques des travailleurs⁶⁹.

62. L'accord inédit signé par le Gouvernement sud-africain et le syndicat Solidarité le 28 juin 2023 pour régler un différend qui les opposait au sujet de l'équité en matière d'emploi est un autre exemple illustrant l'importance cruciale du tripartisme et du dialogue social dans la réglementation du travail et le règlement des conflits du travail en Afrique du Sud⁷⁰. Cet accord est intervenu à l'issue d'une procédure de médiation de neuf mois, entamée par l'OIT et menée par la commission de conciliation, de médiation et d'arbitrage. Une plainte déposée auprès de l'OIT par le syndicat Solidarité en 2021 était à l'origine de la médiation⁷¹. Dans sa plainte, le syndicat reprochait au Gouvernement sud-africain de ne pas respecter la convention de l'OIT (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession) en appliquant de manière trop rigide (et sans nuances suffisantes) les mesures d'action positive en Afrique du Sud. BUSINESSAfrica souscrit aux vues du ministre de l'emploi et du travail de la République d'Afrique du Sud, qui a déclaré ce qui suit :

« [L]a signature de l'accord de règlement avec le syndicat Solidarité qui a eu lieu ce jour (28 juin 2023) est un point culminant dans l'histoire du dialogue social et de l'équité en milieu de travail non seulement dans ce pays, mais aussi dans le monde entier, où le gouvernement et l'organisation ou le syndicat des travailleurs ayant des vues antagoniques sur les politiques à mener peuvent parvenir à un règlement à l'amiable. »⁷²

2. Kenya

63. La structure du dialogue social au Kenya est l'expression des effets conjugués du contexte historique national, de la situation socioéconomique actuelle du pays et d'influences mondiales. En ce qui concerne le contexte historique, il convient de garder à l'esprit que les syndicats et les organisations d'employeurs ont participé à la lutte pour l'obtention de l'indépendance politique du pays qui a duré de la fin des années 1950 jusqu'à l'accession à l'indépendance en 1963.

⁶⁸ NEDLAC, Nedlac Connect Newsletter August/September 2023.

⁶⁹ NEDLAC, Code of Good Practice on Protest Action to Promote or Defend Socio-Economic Interests of Workers (September 2022).

⁷⁰ Loubser, "South Africa: Ground-breaking Settlement Agreement on Employment Equity Signed" (Bowman's Law, 29 June 2022) ; Government of South Africa, "Employment and Labour: Solidarity Trade Union Settlement Agreement" (28 June 2023).

⁷¹ OIT, observation (CEACR) — adoptée en 2017, publiée à la 107^e session CIT (2018), convention (n° 111) de 1958, concernant la discrimination (emploi et profession) — Afrique du Sud (ratification : 1997).

⁷² Government of South Africa, "Employment and Labour: Solidarity Trade Union Settlement Agreement" (28 June 2023).

64. La démarche tripartite du Kenya fait appel au gouvernement, aux employeurs et aux travailleurs. Dans cette structure tripartite, *a)* le gouvernement est représenté par le ministère du travail, qui est l'organisme public central chargé de mettre en œuvre le mécanisme tripartite pour résoudre les questions relatives au travail et les questions sociales connexes ; *b)* les employeurs sont représentés par la fédération des employeurs kényans (FKE), organisme regroupant les employeurs du pays qui est membre de la confédération régionale des employeurs d'Afrique de l'Est ; et *c)* les travailleurs sont représentés par l'organisation centrale des syndicats (COTU), qui est la plus haute instance des syndicats de travailleurs au Kenya.

65. Comme il a été indiqué ci-dessus, le dialogue social à caractère tripartite est un concept en vigueur de longue date au Kenya. Il a donné naissance à la charte des relations de travail⁷³ de 1962 (telle que modifiée en 1984), qui est un socle tripartite sur lequel reposent les relations professionnelles au Kenya, la charte ayant été négociée par le gouvernement, les travailleurs et les employeurs. Comme l'a relevé le tribunal du travail du Kenya :

« [l]a charte des relations de travail est le produit d'un dialogue tripartite qui allie les employeurs, les salariés et le gouvernement en vue de garantir la vie de la République du Kenya. La charte est largement utilisée par les parties prenantes pour négocier les modalités des relations professionnelles. Elle est largement appliquée par le tribunal du travail pour déterminer les droits et obligations des parties. Grâce à la forte adhésion dont elle bénéficie, elle est devenue la pierre angulaire de la jurisprudence relative au travail. »⁷⁴

66. De même, en l'affaire *Teachers Service Commission v Kenya National Union of Teachers (KNUT); Ministry of Labour & Social Protection (Interested Party)* [2019] eKLR, le tribunal du travail et des relations de travail du Kenya a déclaré ce qui suit :

« La charte des relations de travail est un accord tripartite qui est néanmoins très loin d'avoir le statut de loi. Toutefois, elle tire sa pertinence et sa force contraignante de l'accord ou du consentement des parties. La charte des relations de travail est un accord d'application générale permettant de réglementer le travail et les relations de travail au Kenya. Le tribunal estime ... que les dispositions de la charte s'appliquent lorsque l'accord de reconnaissance et la convention collective sont muets et ne contiennent aucune disposition spécifique sur la question en litige, lorsque la charte sert à combler les vides laissés par les parties faute d'accord entre elles sur les points concernés ou lorsqu'elle sert de référence pour conclure l'accord de reconnaissance ou la convention collective dans des cas particuliers. »⁷⁵

67. Non seulement la charte des relations de travail est le produit du dialogue social tripartite, mais la législation du travail actuellement en vigueur au Kenya résulte des travaux d'un groupe tripartite institué par le procureur général en mai 2001 ou vers cette date⁷⁶. Le groupe, composé de membres du gouvernement, de la FKE et de la COTU, avait pour mandat :

« d'examiner et de revoir toute la législation relative au travail, notamment la loi sur l'emploi (chap. 226), la loi sur les règles salariales et les conditions d'emploi (chap. 229), la loi sur les syndicats (chap. 223), la loi sur les conflits du travail (chap. 234), la loi sur la réparation des préjudices causés par les accidents du travail et

⁷³ Kenya, *The Labour Relations Act 2007*, art. 2 : « Un accord tripartite entre le Gouvernement, la principale organisation représentant les employeurs et la principale organisation représentant les travailleurs aux fins de la réglementation du travail et des relations professionnelles au Kenya. »

⁷⁴ Kenya, *Kenya Game Hunting and Safari Workers Union v Lewa Wildlife Conservancy Limited* [2014] eKLR, par. 9.

⁷⁵ Kenya Law, *Teachers Service Commission v Kenya National Union of Teachers (KNUT)* [2019] eKLR.

⁷⁶ ILO, *National Labour Law Profile: Kenya*, 17 June 2011.

les maladies professionnelles (chap. 236) et la loi sur les établissements industriels (chap. 514), et de formuler des recommandations concernant la législation appropriée pour remplacer ou modifier toute partie de la législation du travail ; de recommander des propositions de réforme ou de modification de la législation du travail visant à garantir la conformité de celle-ci aux conventions et recommandations de l'Organisation internationale du Travail auxquelles le Kenya est partie ; et de formuler des recommandations sur toute autre question liée directement ou indirectement à ce qui précède »⁷⁷.

68. À l'issue de son étude, le groupe a remis une série de cinq projets de loi au procureur général en avril 2004. Ceux-ci ont ensuite suivi la procédure législative et ont été adoptés pour remplacer les anciennes lois kényanes relatives au travail.

69. Les tribunaux kényans ont également encouragé la conciliation et le dialogue entre les mandants tripartites tout au long de la pandémie de COVID-19. Par exemple,

- a) en l'affaire *Kenya Aviation Workers Union v Kenya Airways PLC; Central Organization of Trade Disputes (K) & another (Interested Party)* [2020] eKLR⁷⁸, une action en justice a été intentée par plusieurs syndicats qui s'opposaient aux réductions de salaire et à la mise en œuvre de congés sans solde en raison des pertes économiques dues à la pandémie de COVID-19, mais le tribunal du travail et des relations de travail a plutôt ordonné aux parties d'engager une procédure de conciliation dans un délai de 30 jours suivant le prononcé de sa décision en guise de solution. De fait, le tribunal a confirmé le caractère sacré du dialogue social dans des domaines où il aurait affirmé le droit des travailleurs de recourir à l'action collective si les circonstances avaient été différentes ;
- b) en l'affaire *Kenya Union of Commercial, Food and Allied Workers v Tusker Mattresses Limited* [2020] eKLR⁷⁹, le tribunal, statuant sur une demande d'ordonnance présentée par des syndicats, a tenu compte d'un accord tripartite conclu en 2020. En conséquence, il a, à titre conservatoire, notamment i) interdit aux employeurs défendeurs de procéder à de nouvelles réductions des traitements et salaires de leurs salariés syndiqués ; et ii) ordonné que,

« [e]n attendant que les débats s'ouvrent en l'espèce et que le tribunal statue sur l'affaire au fond ou rende de nouvelles ordonnances, la défenderesse engage de nouvelles négociations et des concertations de bonne foi avec les demandeurs en vue d'un règlement amiable du différend conformément à l'accord de reconnaissance et à l'accord tripartite daté du 30 avril 2020, et ce, dans un délai de dix jours à compter de la date de la présente décision, de sorte que le salaire ou le traitement mensuel convenu dû aux salariés syndiqués leur soit versé le cas échéant conformément aux clauses de l'accord issu des nouvelles négociations entre les parties à compter de juillet 2020 ; à défaut d'un tel accord entre les parties, celles-ci sont liées par les dispositions de la convention collective et du droit applicable »⁸⁰.

3. Ghana

70. Le Ghana a une longue tradition de dialogue social qui a commencé avant même son accession à l'indépendance politique. Toutefois, la nature et les fonctions du dialogue social ont

⁷⁷ *Ibid.*, p. 6-7.

⁷⁸ *Kenya, Aviation and Allied Workers Union v Kenya Airways Limited & 3 others* [2012] eKLR.

⁷⁹ *Kenya, Kenya Union of Commercial, Food and Allied Workers v Tusker Mattresses Limited* [2020] eKLR.

⁸⁰ *Ibid.*

principalement été dictées par des demandes politiques et économiques⁸¹. En effet, si la démocratie multipartite a créé des espaces de dialogue social renforcé, les dictatures militaires ont étouffé le dialogue social dans le pays. La relation qu'entretiennent les partenaires sociaux entre eux a donc varié sous les différents régimes politiques et économiques, passant d'une relation conflictuelle à une relation de coopération. Ces dernières décennies, les processus de révision constitutionnelle du Ghana ont été marqués par de larges concertations et discussions nationales multipartites. Comme nous le verrons, le processus d'élaboration des lois ghanéennes relatives au travail est un bon exemple de dialogue social dans la pratique.

71. Le cadre législatif et institutionnel actuel du tripartisme et du dialogue social au Ghana est défini par la Constitution de 1992⁸², ainsi que par la loi n° 651 de 2003 relative au travail⁸³. En outre, le Ghana a ratifié la convention (n° 144) sur les consultations tripartites relatives aux normes internationales du travail et la convention n° 87, ce qui a également entraîné des répercussions sur le dialogue social dans le pays. En atteste l'alinéa *e*) du paragraphe 1 de l'article 21 de la Constitution du Ghana de 1992 qui garantit la liberté syndicale, laquelle inclut la liberté de constituer des syndicats ou d'autres associations à caractère national ou international ou de s'y affilier aux fins de la protection des intérêts⁸⁴.

72. L'article 79 de la loi n° 651 relative au travail garantit le droit de chaque travailleur de constituer le syndicat de son choix ou de s'affilier au syndicat de son choix pour assurer la promotion et la protection de ses intérêts économiques et sociaux. Cette loi crée également plusieurs institutions chargées de la conduite du dialogue social dans le pays⁸⁵.

73. Le réseau des syndicats pour la coopération en faveur du développement a mené une étude sur la contribution du dialogue social au développement, en particulier en Uruguay, en Indonésie et au Ghana. Dans cette étude, publiée en 2016, il a mis en lumière l'importance du dialogue social dans le développement au Ghana⁸⁶. Il a relevé en particulier que le Ghana avait concrètement eu recours au dialogue social lors de l'élaboration de sa loi n° 766 de 2008 portant régime national de retraite à la suite de préoccupations exprimées par les syndicats et les travailleurs. Ce dialogue social avait permis, après des discussions et des négociations tripartites, de réformer le régime de retraite pour mettre en place un régime par répartition à trois niveaux afin d'améliorer les pensions de retraite dans le pays. Il ne s'agit là que d'un exemple parmi tant d'autres dans lequel le recours au dialogue social dans l'adoption et l'application de normes sociales ou du travail a permis de réduire les inégalités susceptibles de naître de la croissance économique.

74. Selon BUSINESSAfrica, on n'insistera jamais assez sur l'importance du dialogue social dans l'obtention des résultats escomptés en matière de développement économique et social inclusif. Le Ghana a tiré du tripartisme et du dialogue social établis de longue date dans le pays des profits et des avantages notables tels que la loi n° 766 de 2008 portant régime national de retraite et l'augmentation du salaire minimum national adoptée par la commission nationale tripartite. En effet, en application de l'alinéa *a*) du paragraphe 1 de l'article 113 de la loi de 2003 relative au travail, la commission nationale tripartite a adopté une résolution augmentant de 22 % le salaire minimum national journalier qui est entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2024⁸⁷. De tels progrès ne peuvent pas être

⁸¹ Prince Asafu-Adjaye, *Developmental Relevance of Social Dialogue in Ghana*, Labour Research and Policy Institute — Ghana TUC.

⁸² Ghana, *The Constitution of Republic of Ghana* 1992.

⁸³ Ghana, *Labour Act*, No. 651 (2023).

⁸⁴ Ghana, *The Constitution of Republic of Ghana* 1992, art. 21, par. 1, al. *e*).

⁸⁵ Ghana, *Labour Act*, No. 651 (2023), art. 79.

⁸⁶ Ghana, *National Pensions Act*, No. 766 (2008).

⁸⁷ Ghana Ministry of Employment and Labour Relations, Communiqué by the National Tripartite Committee (NTC) on the 2024 National Daily Minimum Wage (2024).

sous-estimés dans un contexte où la majorité des Ghanéens vivent de l'économie informelle dans laquelle les salaires sont bas et les conditions de travail mauvaises.

4. Nigéria

75. Au Nigéria, l'association consultative des employeurs joue un rôle de premier plan dans la promotion du dialogue social en raison des conflits du travail que connaît le pays. Par exemple, le thème du deuxième forum national annuel sur l'arbitrage et le règlement des conflits du travail⁸⁸ organisé par l'association était intitulé « Renforcer le tripartisme et le dialogue social (y compris les mécanismes de règlement extrajudiciaire des différends) pour doter le Nigéria de systèmes de relations professionnelles durables ». Ce forum, qui se veut un lieu de rencontre entre les partenaires sociaux et les parties prenantes, promeut le règlement juste et équitable des conflits du travail, permet aux employeurs et aux salariés d'entretenir des relations harmonieuses entre eux et veille au respect de l'engagement commun des partenaires sociaux à créer un écosystème du travail productif et progressiste. Le forum encourage également l'organisation de débats fructueux entre les experts du monde universitaire et ceux des secteurs public et privé pour leur offrir la possibilité de partager leurs points de vue sur l'importance des mécanismes de règlement des différends qui respectent les droits et le bien-être des travailleurs tout en soutenant le développement durable et la croissance des entreprises⁸⁹.

76. À l'occasion du forum de 2024, le président de l'association consultative des employeurs, M. Taiwo Adeniyi, a relevé que le pays avait subi plusieurs bouleversements en matière de travail ces derniers temps et a déclaré ce qui suit :

« Nous devons donc penser à adhérer au dialogue social et aux mécanismes de règlement extrajudiciaire des différends. Il s'agit notamment de la médiation et de l'arbitrage qui ont été adoptés par les institutions locales et internationales chargées du travail. Ces mécanismes sont fondés sur les principes d'impartialité, de transparence et de respect des cadres juridiques qui sont défendus par l'Organisation internationale du Travail et notre législation du travail. Nous recommandons aux employeurs et aux salariés, ainsi qu'à l'État, d'entretenir constamment le dialogue social pour renforcer la paix sociale dans le pays. »⁹⁰

IX. CONCLUSION

77. Pour conclure, on ne soulignera jamais assez les avantages du dialogue social. Que ce soit au niveau des pays, des branches d'activité, des entreprises ou des lieux de travail, le dialogue social sert de fondement à la bonne gouvernance, au développement social et à la croissance économique. En outre, il permet de mieux comprendre les vues divergentes exprimées par les différentes parties prenantes.

78. BUSINESSAfrica fait valoir respectueusement qu'il est nécessaire que l'OIT et ses mandants tripartites disposent de la marge de dialogue et de coopération requise pour avancer sur la voie du consensus, notamment sur la question du droit de grève. Lors de l'élaboration des normes relatives au « droit de grève », il conviendrait de veiller à ce que tous les mandants de l'OIT

⁸⁸ Nigeria, [National Labour Adjudication and Arbitration Forum, 2023 (Part 1)] 2023.

⁸⁹ Editorial Board, "Peace accord, foreign observers: What relevance?" (7 March 2023), *The Guardian*, consulté le 14 avril 2024.

⁹⁰ Joan Nwagwu "Industrial harmony: NECA calls for consistent engagement in social dialogue" (Nigeria, 14 February 2024).

participent activement au processus, que toute solution obtenue soit le fruit d'un consensus ou émane au moins d'une large majorité et que tout résultat adopté soit universellement applicable et accepté.

79. BUSINESSAfrica remercie la Cour de bien vouloir prendre ses conclusions en considération lors de l'examen de la question qui lui est soumise et l'invite respectueusement à y répondre par la négative, le droit de grève des travailleurs et de leurs organisations n'étant manifestement *pas* protégé par la convention n° 87.

BUSINESSAfrica — Confédération des employeurs soumet le présent exposé écrit en toute humilité.

Le 16 mai 2024.

La secrétaire générale de BUSINESSAfrica,
(Signé) Jacqueline MUGO.
