

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)**

**OBSERVATIONS ÉCRITES DU GOUVERNEMENT
DE LA RÉPUBLIQUE SUD-AFRICAINE**

16 septembre 2024

[Traduction du Greffe]

TABLE DES MATIÈRES

	<i>Page</i>
I. INTRODUCTION	1
II. BREF RAPPEL DE L'EXPOSÉ DE L'AFRIQUE DU SUD CONCERNANT LE LIBELLÉ ET LA LOGIQUE DE LA CONVENTION N° 87.....	1
III. OBSERVATIONS RELATIVES À L'EXPOSÉ DE L'OIE SELON LEQUEL LA CONVENTION N° 87 NE GARANTIRAIT QUE L'AUTONOMIE INTERNE DES ORGANISATIONS DE TRAVAILLEURS OU D'EMPLOYEURS	2
IV. OBSERVATION RELATIVE AUX EXPOSÉS DE L'OIE ET DU GOUVERNEMENT JAPONAIS SELON LESQUELS, PUISQUE LES ORGANISATIONS DE TRAVAILLEURS OU D'EMPLOYEURS DOIVENT AVOIR LES MÊMES DROITS, UN DROIT QUE SEULE UNE ORGANISATION DE TRAVAILLEURS PEUT EXERCER (LE DROIT DE GRÈVE) NE SAURAIT ENTRER DANS LE CHAMP DE LA CONVENTION	3
V. OBSERVATION RELATIVE À L'EXPOSÉ DE L'OIE CONCERNANT LE DROIT INTERNATIONAL COUTUMIER	5
VI. RÉPONSE À L'EXPOSÉ DE BUSINESS AFRICA SELON LEQUEL LA CHARTE AFRICAINE DES DROITS DE L'HOMME ET DES PEUPLES NE RECONNAÎTRAIT PAS LE DROIT DE GRÈVE	7

I. INTRODUCTION

1. Le Gouvernement de la République sud-africaine souhaite saisir l'occasion qui lui est offerte de faire de brèves observations au sujet des exposés présentés par l'Organisation internationale des employeurs (OIE), Business Africa et certains États.

II. BREF RAPPEL DE L'EXPOSÉ DE L'AFRIQUE DU SUD CONCERNANT LE LIBELLÉ ET LA LOGIQUE DE LA CONVENTION N° 87

2. L'OIE et certains États font référence, dans leurs exposés, à la définition que donnent les dictionnaires des termes « activité » et « programme d'action », mais une telle démarche n'est pas nécessaire. Le sens de ces deux termes découle du contexte dans lequel ils sont employés et de l'objet et du but de la convention.

3. Premièrement, les activités et programmes d'action en question sont conduits par des organisations de travailleurs et des organisations d'employeurs, et non par des partis politiques, des églises ou d'autres organisations de la société civile. Les activités et les programmes d'actions des organisations de travailleurs ou d'employeurs sont déterminés par leur objet et but, à savoir « promouvoir et [] défendre les intérêts des travailleurs ou des employeurs » (article 10). La conjonction « ou » est importante car elle indique que, bien que ces organisations disposent du même droit à défendre leurs intérêts, ces derniers ne sont pas nécessairement les mêmes.

4. Deuxièmement, les activités et les programmes d'action des organisations de travailleurs ou d'employeurs sont des activités collectives, d'où la référence, à l'article 8, à l'obligation qui est faite à ces organisations de respecter la légalité, à l'instar des autres « collectivités organisées », lorsqu'elles exercent leur droit à organiser leur activité et leur programme d'action.

5. Troisièmement, à l'époque où le texte de la convention a été élaboré et ratifié par les États, on entendait notamment par ce type d'activités le recrutement de membres, la création de fédérations et l'adhésion à celles-ci, l'affiliation à des organisations internationales, l'expression d'opinions en public, la participation à des négociations collectives, l'exercice de pressions économiques mutuelles (sous la forme de grèves ou de lock-out), ou la participation à des manifestations, protestations ou pétitions visant à exercer une pression sur le gouvernement, toutes ces actions ayant pour but de « promouvoir [ou] de défendre les intérêts des travailleurs ou des employeurs ».

6. Quatrièmement, puisque ces activités collectives exigent, de par leur nature même, la mise en place d'une réglementation garantissant le caractère ordonné et pacifique de leur exercice, l'article 8 vise principalement à imposer aux travailleurs, aux employeurs et à leurs organisations respectives l'obligation de « respecter la légalité » à l'instar des autres « collectivités organisées ».

7. Enfin, la convention est un ensemble minutieusement élaboré de dispositions étroitement liées les unes aux autres, ce qui indique que les droits énoncés au paragraphe 1 de l'article 3 ne sont pas seulement destinés à garantir l'autonomie interne de ces organisations, mais aussi à leur permettre de poursuivre légalement leur objet et but. Bien que ces organisations aient le devoir, ce faisant, de respecter la légalité, il peut arriver que ces droits soient limités par la loi elle-même.

8. Le contexte requiert aussi une analyse de la convention n° 98 de l'OIT. Si la convention n° 87 consacre le droit à la liberté syndicale tout en faisant référence spécifiquement à l'exercice de

ce droit dans le respect de la légalité, la convention n° 98 impose à l'État d'instituer des « organismes » pour protéger les travailleurs contre tous actes de discrimination tendant à porter atteinte à la liberté syndicale et contre tous actes d'ingérence entre organisations de travailleurs et d'employeurs, ainsi que de prendre des mesures « pour encourager et promouvoir le développement et l'utilisation les plus larges de procédures de négociation volontaire de conventions collectives entre les employeurs et les organisations d'employeurs d'une part, et les organisations de travailleurs d'autre part, en vue de régler par ce moyen les conditions d'emploi ».

9. À cet égard, la convention n° 98 prévoit une partie du cadre réglementaire envisagé dans la convention n° 87 afin que les travailleurs, les employeurs et leurs organisations respectives puissent exercer leur droit à la liberté syndicale visé à l'article 3.

III. OBSERVATIONS RELATIVES À L'EXPOSÉ DE L'OIE SELON LEQUEL LA CONVENTION N° 87 NE GARANTIRAIT QUE L'AUTONOMIE INTERNE DES ORGANISATIONS DE TRAVAILLEURS OU D'EMPLOYEURS

10. L'OIE et plusieurs États défendent l'interprétation selon laquelle il existerait un « cadre conceptuel » sous-tendant l'article 3 qui aurait pour effet de limiter le droit de mener une « activité » au seul fait, pour une organisation, de se créer et de s'organiser (« la capacité d'une organisation à s'organiser en tant que telle »). Selon cette interprétation, le terme « activité » ne se rapporterait pas « à toutes les activités ... mais plutôt à celles concernant la capacité de l'organisation à se rassembler en un ensemble cohérent, à s'administrer et à mener des activités au profit de ses membres ».

11. Il existe plusieurs raisons pour lesquelles les termes « activité » et « programme d'action » ne sont pas limités aux activités strictement internes des organisations.

12. Tout d'abord, pour les raisons exposées ci-dessus, le sens ordinaire de ces termes, pris dans leur contexte, doit être interprété de façon à inclure les activités et les programmes d'action collectifs et externes des organisations de travailleurs ou d'employeurs.

13. Deuxièmement, le préambule énonce spécifiquement, « parmi les *moyens* susceptibles d'améliorer la condition des travailleurs » (les italiques sont de nous), l'affirmation du principe de la liberté syndicale. Par conséquent, ce principe ne peut être pleinement appliqué que si le droit d'une organisation à organiser son activité et à formuler son programme d'action comprend également les activités et les programmes propres à améliorer la condition des travailleurs.

14. Troisièmement, si les droits prévus au paragraphe 1 de l'article 3 étaient limités à la création, à l'administration interne ou au fonctionnement interne des organisations de travailleurs ou d'employeurs, il en résulterait qu'une organisation pourrait être créée sans ingérence de la part des pouvoirs publics, mais qu'elle n'aurait pas le droit de poursuivre légalement son objet ou son but. Cela reviendrait à autoriser la création d'une entreprise sans permettre à celle-ci d'exercer légalement ses activités. Il n'y aurait aucune raison de créer une organisation qui n'aurait pas le droit de poursuivre son objet et son but dans le respect de la légalité.

15. Quatrièmement, le fait de s'organiser est une activité externe. Les travailleurs sont recrutés hors des locaux de l'entreprise, lors de réunions publiques ou par des annonces publiées dans les médias, état de fait connu au moment où la convention a été approuvée et au sujet duquel les États ont obligation d'instituer des « procédures » en vertu de l'article 4 de sa convention sœur, c'est-à-dire la convention n° 98.

16. Cinquièmement, l'amélioration de « la condition des travailleurs » est une activité externe, qu'elle soit menée au moyen de négociations collectives ou par la mobilisation des membres afin de faire pression sur le gouvernement. Quel sens y aurait-il à garantir, dans la convention n° 87, un ensemble détaillé de droits de créer une organisation et, aux articles 2, 3 et 4 de la convention n° 98, à protéger les travailleurs contre tous actes de discrimination tendant à porter atteinte à la liberté syndicale, ainsi qu'à instaurer des « procédures » propres à garantir le droit à s'organiser, à encourager et à promouvoir des négociations volontaires entre les employeurs et les organisations d'employeurs d'une part, et les organisations de travailleurs d'autre part, si les organisations de travailleurs n'avaient pas le droit, en vertu de la convention n° 87, de poursuivre leur but principal consistant à « améliorer la condition des travailleurs » par voie de négociation et de conclusion d'accords collectifs ?

17. Tout cela est conforme *a)* au préambule de la convention n° 87, aux fins de l'amélioration de « la condition des travailleurs » ; et *b)* au préambule de la Constitution de l'OIT, qui énonce spécifiquement que la paix et l'harmonie sont mises en danger par l'injustice sociale et qu'il convient donc d'améliorer la condition des travailleurs par la réglementation, la liberté syndicale et l'éducation.

**IV. OBSERVATION RELATIVE AUX EXPOSÉS DE L'OIE ET DU GOUVERNEMENT JAPONAIS
SELON LESQUELS, PUISQUE LES ORGANISATIONS DE TRAVAILLEURS OU
D'EMPLOYEURS DOIVENT AVOIR LES MÊMES DROITS, UN DROIT
QUE SEULE UNE ORGANISATION DE TRAVAILLEURS PEUT
EXERCER (LE DROIT DE GRÈVE) NE SAURAIT ENTRER
DANS LE CHAMP DE LA CONVENTION**

18. Dans son exposé, l'OIE fait valoir que les droits consacrés à l'article 3 sont reconnus aux organisations de travailleurs ou d'employeurs avec une valeur égale et que, par conséquent, le droit de grève « n'est manifestement pas un droit d'organiser qui est doté d'une valeur égale ».

19. Le Gouvernement japonais avance pour sa part que, puisque le paragraphe 1 de l'article 3 dispose que les droits en question sont attribués aux « organisations de travailleurs *et* d'employeurs » (les italiques sont de nous), les seuls droits visés dans cet article sont ceux dont peuvent bénéficier *aussi bien* les organisations de travailleurs que les organisations d'employeurs. Le droit de grève ne pouvant être exercé que par une organisation de travailleurs, il n'entre pas dans le champ de cet article. Cette interprétation ne tient pas, et ce, pour plusieurs raisons.

20. La grève est la cessation du travail, à l'initiative d'un syndicat, visant à faire pression sur l'employeur pour qu'il accède aux revendications exprimées ou pour l'empêcher d'imposer ses exigences. Ainsi, les deux parties exercent l'une sur l'autre une pression économique : la résistance de l'employeur fait pression sur les travailleurs, et la ténacité de ces derniers fait pression sur l'employeur. Peu importe qui est à l'initiative de la cessation du travail puisque les deux parties exercent l'une sur l'autre une pression économique. Alors que la grève est la cessation du travail à l'initiative des salariés ou d'une organisation [de salariés], le lock-out est la cessation du travail à l'initiative de l'employeur ou d'une organisation d'employeurs.

21. Ainsi, il est admis que l'« activité » et le « programme d'action » des organisations d'employeurs comprennent l'exercice, par l'employeur ou par une organisation d'employeurs, d'une pression économique sous la forme d'un lock-out ou d'actions de protestation.

22. Le Comité de la liberté syndicale a reconnu le droit des employeurs de recourir au lock-out dans ses conclusions au sujet d'une plainte concernant la Norvège¹ ; il leur a également reconnu le droit de mener des actions de protestation à l'occasion de plaintes émanant d'organisations d'employeurs concernant l'Uruguay² et le Venezuela³.

23. Dans cette dernière plainte, l'OIE a, au nom de la fédération vénézuélienne des chambres et associations du commerce et de la production, fait part de plusieurs allégations visant le Gouvernement vénézuélien, notamment de « mesures répressives à l'encontre du patronat vénézuélien et de ses dirigeants visant à limiter et entraver les libertés civiles, syndicales et le droit d'organisation des employeurs nécessaires à la défense de leurs intérêts ». Après avoir conclu que les arrêts de travail nationaux constituaient un acte de revendication de la fédération lié aux entreprises, le Comité a déclaré ce qui suit :

« Par conséquent, le comité ne peut pas partager le point de vue du gouvernement selon lequel l'arrêt de travail national n'avait rien à voir avec les situations dans lesquelles se trouvaient les organisations patronales ou les syndicats. Par ailleurs, le comité rappelle le principe selon lequel, “dans une situation où elles estimerait ne pas jouir des libertés essentielles indispensables pour mener à bien leur mission, les organisations de travailleurs *[et d'employeurs]* seraient fondées à demander la reconnaissance de ces libertés, et de telles revendications devraient être considérées comme entrant dans le cadre d'activités syndicales légitimes”. »⁴ (Les italiques sont de nous.)

24. Il s'ensuit qu'il est inexact d'affirmer que le droit de grève, ou, plus exactement, le droit d'exercer une action collective, est l'apanage des organisations de travailleurs. L'interprétation correcte des termes « activité » et « programme d'action » suppose donc de considérer qu'ils s'entendent également de l'action collective, qu'elle soit le fait d'une organisation de travailleurs ou d'employeurs.

25. Dans son observation concernant les dispositions législatives relatives à la suspension ou à l'arrêt de l'action collective protégée en Australie, la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations de l'OIT (CEACR) a estimé que, étant donné qu'une entreprise de remorquage portuaire et une société de gaz ne relevaient pas des services essentiels au sens strict du terme (c'est-à-dire les services « dont l'interruption mettrait en danger, dans l'ensemble ou dans une partie de la population, la vie, la sécurité ou la santé de la personne »), les lock-out ne devraient pas y être totalement limités⁵.

¹ OIT, rapport n° 372, juin 2014, cas n° 3038 (Norvège), accessible à l'adresse suivante : https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_fr/f?p=NORMLEXPUB:70006:0::NO::P70006_COMPLAINT_TEXT_ID%2CP70006_PARAGRAPH_NO:3173689%2C470.

² OIT, rapport n° 348, novembre 2007, cas n° 2530 (Uruguay), accessible à l'adresse suivante : https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_fr/f?p=NORMLEXPUB:70006:0::NO::P70006_COMPLAINT_TEXT_ID%2CP70006_PARAGRAPH_NO:2910501%2C1190.

³ OIT, rapport n° 334, juin 2004, cas n° 2254 (Venezuela (République bolivarienne du)), accessible à l'adresse suivante : https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_fr/f?p=NORMLEXPUB:50002:0::NO::P50002_COMPLAINT_TEXT_ID:2907673.

⁴ *Ibid.*, par. 1082.

⁵ https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_fr/f?p=NORMLEXPUB:13100:0::NO::P13100_COMMENT_ID%2CP13100_LANG_CODE:4378434%2Cfr

26. Dans son observation concernant le Bangladesh, la CEACR a exprimé son « profond regret » qu'il n'ait pas été donné effet à certaines des modifications qu'elle avait demandées, en particulier s'agissant du pouvoir qu'avaient certains agents publics d'interdire les grèves *et* les lock-out dans les zones franches d'exportation⁶.

27. Dans son observation concernant le Cameroun, la CEACR s'est dite profondément préoccupée par le fait que la loi portant répression des actes de terrorisme pourrait concerner « l'exercice légitime d'activités par les représentants d'organisations syndicales ou d'employeurs en vertu de la convention. La commission se réf[érait] notamment aux actions de protestation ou à des grèves qui auraient des répercussions directes sur les services publics »⁷.

28. En conséquence, en théorie comme en pratique, le droit d'exercer une action collective en tant qu'« activité » visée à l'article 3 de la convention n° 87 est reconnu de manière égale tant aux organisations de travailleurs qu'aux organisations d'employeurs.

V. OBSERVATION RELATIVE À L'EXPOSÉ DE L'OIE CONCERNANT LE DROIT INTERNATIONAL COUTUMIER

29. Dans son exposé, l'OIE affirme que les deux conditions nécessaires pour reconnaître l'existence d'un droit international coutumier, à savoir : *a)* une pratique générale acceptée par les États ; et *b)* le fait que cette pratique doit être acceptée comme étant le droit, ne sont pas réunies.

30. L'Afrique du Sud estime que ces deux conditions sont réunies pour les raisons ci-après⁸.

31. Sur les 195 États du monde, 187 sont membres de l'OIT et, de ce fait, liés par sa Constitution. L'article premier de cet instrument dispose que l'OIT est chargée « de travailler à la réalisation du programme exposé dans le Préambule ». Ce dernier énonce, parmi les moyens de parvenir à la justice sociale, « l'affirmation du principe de la liberté syndicale ». Le Comité de la liberté syndicale interprète depuis 1950 ce principe comme comprenant le droit de grève, dans les décisions qu'il rend sur les plaintes qui lui sont soumises depuis 74 ans.

32. La convention n° 87 a été ratifiée par 158 États⁹, dont la majorité savait ou avait été pleinement informée que, depuis six à sept décennies, les organes de contrôle de l'OIT considèrent régulièrement que le droit de grève fait partie intégrante du principe de la liberté syndicale.

⁶ https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_fr/f?p=NORMLEXPUB:13100:0::NO::P13100_COMMENT_ID%2CP11110_COUNTRY_ID%2CP11110_COUNTRY_NAME%2CP11110_COMMENT_YEAR:4322754%2C103500%2CBangladesh%2C2022.

⁷ https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_fr/f?p=NORMLEXPUB:13100:0::NO::P13100_COMMENT_ID%2CP13100_LANG_CODE:3959185%2Cfr.

⁸ Voir James J. Brudney, "The Right to Strike as Customary International Law", *The Yale Journal of International Law*, Vol. 46:1, 2021, pour plus de détails. Il convient aussi de noter que la référence à la page 56 du passage cité au paragraphe 263 de l'exposé de l'OIE est erronée. Ce passage provient en réalité des pages 5 et 6 de l'introduction de l'article, avant que l'argument ne soit exposé en détail.

⁹ Bien que le Kenya, le Brésil et la Corée du Sud n'aient pas ratifié la convention n° 87, les tribunaux kényans et brésiliens se sont fondés sur les normes internationales du travail pour reconnaître le droit de grève. La Corée du Sud a contesté les faits à la base d'une plainte portée devant le Comité de la liberté syndicale et qui alléguait sa violation d'accords commerciaux comprenant des obligations en matière de liberté syndicale, mais elle a reconnu le principe selon lequel le droit de grève est consacré par le droit international. Voir Brudney, p. 25 et 28-29.

33. Le Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels a été ratifié par 112 États. Le paragraphe 1, alinéa a), de son article 8 impose aux États parties de s'engager à assurer « le droit de grève, exercé conformément aux lois de chaque pays », et le paragraphe 3 prévoit qu'aucune disposition dudit article ne permet aux États parties à la convention n° 87 de l'OIT d'adopter des lois ou de les appliquer « de façon à porter atteinte [] aux garanties prévues » dans la convention.

34. Le Pacte international relatif aux droits civils et politiques a été ratifié par 114 États. Bien qu'il ne garantisse que le « droit de s'associer librement avec d'autres », à l'article 22, le Comité des droits de l'homme a estimé que celui-ci visait aussi le droit de grève.

35. Le droit de grève figure également, expressément ou implicitement, dans 101 constitutions nationales, et la législation nationale de 170 États membres reconnaît, à différents degrés, qu'il s'agit d'un droit ou d'une liberté¹⁰.

36. La Cour européenne des droits de l'homme a considéré que l'article 11 de la convention européenne des droits de l'homme, qui garantit la « liberté d'association », comprenait le droit de grève¹¹.

37. La pratique largement suivie par les États depuis 2003 en matière d'accords commerciaux fait apparaître une reconnaissance de la liberté syndicale et du droit de grève¹².

38. Dans son rapport de 2016, le rapporteur spécial sur le droit de réunion pacifique et la liberté d'association indique que le droit de grève est établi en droit international depuis des décennies, dans des instruments internationaux et régionaux, et qu'il est également inscrit dans les constitutions d'au moins 90 pays. Le droit de grève a, de fait, intégré le droit international coutumier¹³.

39. L'Afrique du Sud soutient que la pratique des États est donc suffisamment répandue et représentative pour satisfaire au critère de la généralité de la pratique requis pour que celle-ci constitue une règle de droit international coutumier.

40. En ce qui concerne l'*opinio juris*, la variété des sources mentionnées ci-dessus (structure et fonctionnement de l'OIT, traités des Nations Unies relatifs aux droits de l'homme, constitutions et législations nationales, décisions judiciaires nationales ou transnationales, accords commerciaux et exposés récents de hauts responsables de l'ONU) établit incontestablement que la pratique générale est l'expression d'une acceptation comme étant le droit.

¹⁰ Voir le paragraphe 61 de l'exposé écrit du Gouvernement de la République sud-africaine et les références citées.

¹¹ *Ibid.*, alinéa c) du paragraphe 60.

¹² Voir Brudney p. 25-26 et les auteurs cités.

¹³ Voir l'alinéa d) du paragraphe 61 de l'exposé écrit du Gouvernement de la République sud-africaine et les références citées.

41. Quand bien même il est établi en tant que règle de droit international coutumier, le droit de grève relève du droit interne¹⁴, et s'il peut y avoir des variations entre les différents pays, on distingue néanmoins un ensemble d'éléments fondamentaux communs qui permettent de le caractériser. Comme le dit J. Brudney :

42. « En somme, il semble que les principes de [la liberté syndicale], y compris le droit de grève, satisfassent aux deux critères permettant de déterminer l'existence [d'une règle de droit international coutumier]. *La pratique générale et largement admise concernant la grève s'inscrit dans un cadre suffisamment défini* : un droit fondamental, trois exceptions notables (agents de la fonction publique d'État, services essentiels au sens strict du terme et cas d'urgence nationale aiguë), le principe selon lequel les grévistes conservent leur relation de travail pendant la grève et certaines exigences préalables ou conditions connexes de procédure. Il existe des variations dans les pratiques nationales, voire quelques désaccords à la marge, sur ce que le droit de grève protège, mais *ces aspects ne diffèrent pas en nature de la diversité et des contestations concernant les règles de droit international qui interdisent le travail des enfants, ou, au demeurant, les droits constitutionnels nationaux relatifs à la liberté d'expression ou au port d'armes.* »¹⁵

VI. RÉPONSE À L'EXPOSÉ DE BUSINESS AFRICA SELON LEQUEL LA CHARTE AFRICAINE DES DROITS DE L'HOMME ET DES PEUPLES NE RECONNAÎTRAIT PAS LE DROIT DE GRÈVE

43. Bien que la Charte africaine des droits de l'homme et des peuples se limite à prévoir à son article 10 que « [t]oute personne a le droit de constituer librement des associations avec d'autres, sous réserve de se conformer aux règles édictées par la loi », sans reconnaître expressément le droit de grève, la Commission africaine des droits de l'homme et des peuples (ci-après, la « Commission ») a, dans la déclaration de Pretoria sur les droits économiques, sociaux et culturels en Afrique (2004), interprété l'article 15 sur le droit au travail comme comprenant le « droit à la liberté d'association, y compris les droits de négociation collective, de grève et d'autres droits des syndicats »¹⁶. L'article [45] de la Charte impose à la Commission d'interpréter les dispositions de la Charte.

44. Dans ses observations finales et recommandations [concernant l'Égypte], la Commission a également jugé préoccupantes, eu égard à l'article 15, les violations du droit de grève ; elle a alors recommandé spécifiquement que soient prises des « mesures visant à faire respecter le droit syndical et le droit de grève »¹⁷.

45. Il importe également de reconnaître l'importance de la Charte des droits sociaux fondamentaux de la Communauté de développement de l'Afrique australe, entrée en vigueur en 2003. Il est prévu à son article 5 que, afin d'atteindre les objectifs de la Charte, les États membres « prennent les mesures requises pour la ratification et la mise en œuvre prioritaires des conventions

¹⁴ Paragraphe 1 de l'article 8 de la convention n° 87 ; alinéa *d*) du paragraphe 1 de l'article 8 du Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels ; et le paragraphe 1 de l'article 22 du Pacte international relatif aux droits civils et politiques. S'agissant des conventions, il convient de noter que la législation nationale ne saurait porter atteinte aux garanties qu'elles prévoient.

¹⁵ Brudney, p. 30-31 (les italiques sont de nous).

¹⁶ <https://achpr.au.int/fr/node/876>.

¹⁷ <https://achpr.au.int/en/state-reports/concluding-observations-and-recommendations-egypt-9th-17th-combined-period>.

fondamentales de l'OIT » (qui comprennent spécifiquement les conventions n^{os} 87 et 98), tandis que son article 4 impose aux États membres de

« crée[r] un environnement favorable compatible avec les conventions de l'OIT sur la liberté syndicale et le droit d'organisation et de négociation collective, de sorte que ... le droit de recourir à une action collective en cas de litige non résolu [comprene,] pour les travailleurs, ... le droit de grève ».

46. En adoptant en 2014 le protocole sur l'emploi et le travail de la Communauté de développement de l'Afrique australe, 15 États africains membres de cette dernière sont de nouveau convenus de donner effet « aux conventions fondamentales de l'OIT » (dont les conventions n^{os} 87 et 98) et de « promouvoir et de protéger les droits sociaux et économiques » conformément à la Charte africaine des droits de l'homme et des peuples (qui, selon l'interprétation de la Commission africaine des droits de l'homme et des peuples, comprend également le droit de grève). Ce protocole prévoit à son article 6 que les États parties doivent, conformément aux conventions de l'OIT sur la liberté syndicale et le droit d'organisation et de négociation collective, garantir aux travailleurs le « droit à la négociation collective » et le « recours à la grève, pour autant qu'elle soit légale »¹⁸.

Le 16 septembre 2024.

L'ambassadeur extraordinaire et plénipotentiaire
auprès du Royaume des Pays-Bas,
au nom du Gouvernement de
la République sud-africaine,
(Signé) VP MADONSELA.

¹⁸ <https://www.ilo.org/resource/southern-african-development-community-protocol-employment-and-labour>.