

COMITÉ : Droit de Grève (ILO 1)

PROBLÉMATIQUE : Comment réguler l'impact des grèves sur la population tout en garantissant le droit de liberté syndicale ?

PRÉSIDENTS : Rania EL AMRANI, Alexandre BLANCHARD et Valentin HURTEAUX

PRÉSENTATION DU PRÉSIDENT



Chèr(e)s délégué(e)s, bonjour. Je m'appelle Alexandre BLANCHARD, j'ai 15 ans et je préside le comité sur le droit de grève aux côtés de mes deux collègues: Rania EL AMRANI et Valentin HURTEAUX. Je suis en section internationale anglaise et mes passions sont l'histoire et la géographie et en matière de sport, le ski et le tennis. Je suis rentré dans le dispositif FerMUN l'année dernière où j'ai été admin de salle dans le comité sur l'innovation. J'aime notamment voyager pour découvrir, apprendre et affiner mes points de vue.

Comme vous le savez probablement, la conférence se déroule pour la deuxième année consécutive dans les locaux de l'Office Internationale du Travail. Maintenant laissez-moi vous présenter le thème de notre comité : le droit de grève. En effet, ce droit fait partie intégrante du monde du travail dans de nombreux pays et même dans plusieurs traités et conventions internationales. Ce droit, important pour faire entendre la voix des travailleurs et pour revendiquer de meilleures conditions de travail ou un salaire plus juste, a toutefois une forte répercussion sur la population aussi bien économiquement que socialement en perturbant des services publics essentiels dans des domaines tels que le transport, la santé ou l'éducation.

Voici donc l'une des deux problématiques que nous allons débattre : Comment réguler l'impact des grèves sur la population tout en garantissant le droit de liberté syndicale ?

Ainsi, je vous retrouve en Janvier à Genève avec je l'espère des idées, de la motivation et de la joie.

MOTS-CLÉS

Liberté syndicale : le droit des travailleurs et des employeurs, sans distinction d'aucune sorte, de constituer des organisations de leur choix ainsi que de s'affilier à ces organisations sous la seule condition de se conformer aux statuts de celles-ci (Co87 - Convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948)

Dialogue social: Tous les types de négociation, de consultation ou simplement d'échange d'informations entre les représentants des gouvernements, des employeurs et des travailleurs sur des questions présentant un intérêt commun relatives à la politique économique et sociale.

Négociation collective : Les négociations qui ont lieu entre un employeur, un groupe d'employeurs ou une ou plusieurs organisations d'employeurs, d'une part, et une ou plusieurs organisations de travailleurs, d'autre part, en vue de fixer les conditions de travail et d'emploi, et/ou régler les relations entre les employeurs et les travailleurs et/ou organisations

Grève : Tout arrêt de travail, si bref et limité soit-il, ayant pour but de appuyer ses revendications professionnelles, peut généralement être considéré comme une grève. Il existe néanmoins d'autres types de grèves tel que la grève perlé (lorsqu'il n'y a pas de cessation pure et simple mais ralentissement du travail) ou la grève de zèle (application stricte du règlement), formes de grève qui sont souvent aussi paralysantes qu'un arrêt de travail total. Le droit de grève est un des droits fondamentaux des travailleurs et de leurs organisations, mais seulement quand il constitue un moyen de défense de leurs intérêts économiques

Médiation : Négociation entre deux ou plusieurs personnes avec l'aide d'un tiers neutre, le médiateur. Le médiateur aide les parties à identifier leurs intérêts, alternatives à un accord négocié, et les options et éléments d'un accord. Les parties elles-mêmes conçoivent leur propre solution, garantissant l'autodétermination. Le processus de médiation varie en fonction des besoins des parties impliquées.

APERÇU GLOBAL

1. Aspect historique du droit de grève

La première grève de l'histoire s'est produite en 2558 avant Jésus-Christ et fut une révolte ouvrière lors de la construction de la pyramide de Khéops. Sa réelle émergence se passe en revanche lors de la Révolution industrielle. Les travailleurs ont des conditions de travail absolument effroyables et partent en grève pour acquérir de nouveaux droits. Ainsi, depuis 1919, l'OIT organise des traités et des conventions pour protéger les droits des travailleurs. La question des grèves n'est réellement abordé toutefois qu'en 1948.

2. Aspect juridique du droit de grève

Une grève est donc une cessation temporaire du travail par un groupe de salariés, pour défendre leurs intérêts économiques et sociaux ou en signe de protestation contre des conditions de travail jugées trop néfastes.

Le droit de grève est mentionné dans la déclaration des Droits de l'Homme, article 23, que « toute personne a droit à des syndicats et à la protection de ses intérêts ». Bien que le mot grève n'y soit pas directement inscrit, l'article fait référence au but de celle-ci qui est de protéger ses intérêts. Il y a donc une reconnaissance de celle-ci internationalement. De plus, plusieurs conventions telle que n°87 sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical (voir page 4) présentent le droit de grève comme étant un moyen légitime de revendication. Il ne faut cependant pas oublier que les réglementations des grèves varient fortement entre les pays.

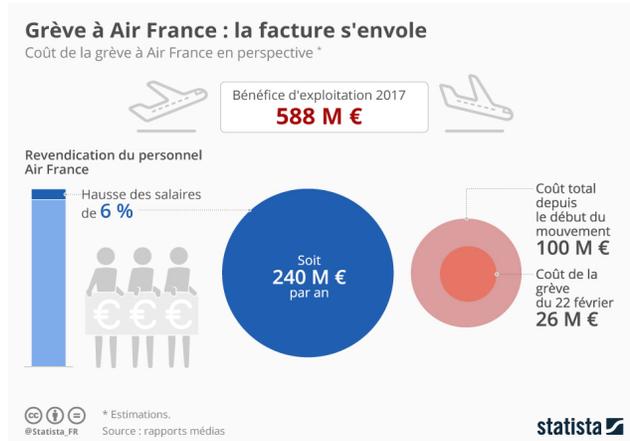
Finalement, il est important de noter que les grèves peuvent aboutir à de grands changements juridiques. Un exemple particulièrement éloquent est la grève des mineurs de Virginie de l'Ouest (1920-1921) qui a mené à l'adoption de la NIRA (National Identification and Registration Authority) ce qui a établi des normes pour les salaires, les heures de travail et les conditions de travail.

3. Les impacts des grèves sur la population

A. Les impacts économiques et sociaux

Au-delà des perturbations immédiates, les grèves peuvent générer des pertes économiques significatives. Les grèves dans les secteurs stratégiques tels que les transports ou la production industrielle ont des répercussions sur la chaîne d'approvisionnement et le commerce, avec des effets collatéraux sur l'économie nationale. Cela peut aggraver des tensions sociales et accroître les inégalités, notamment dans des secteurs où les travailleurs sont déjà en situation de précarité.

Prenons pour exemple la grève des mineurs belges de 1932 qui a fait disparaître de nombreux emplois liés à la production minière, a créé des difficultés économiques sur le long terme, augmentant l'inflation déjà présentes, touchant toute la population belge ainsi que en augmentant la difficulté à se chauffer pendant l'hiver pour de nombreuses personnes. Cette fois plus récemment en France, lorsque les employés d'Air France se sont mis en grève pour un rehaussement de salaire. Cela a résulté à 300 millions d'euros de pertes sur 15 jours pour l'entreprise, l'impossibilité pour de nombreux Français de pouvoir voyager ainsi qu'un impact très néfaste pour l'image de l'entreprise.



B. Les impacts sur les services publics Les grèves dans les services publics, tels que les transports, l'éducation, la santé, et la sécurité civile, ont des effets directs sur les citoyens. Les perturbations peuvent entraîner des difficultés dans l'accès à l'emploi, à l'éducation,

et à des services médicaux d'urgence. Les usagers,

Une grève illustrant cela est celle des travailleurs du secteur de la santé en Espagne (2012). Celle-ci a imposé des annulations de rendez-vous médicaux, à une surcharge des services d'urgence et une détérioration des soins.



C. Impact psychologique et politique

Les grèves peuvent également créer un climat d'insécurité ou de frustration au sein de la population, en particulier quand les perturbations sont prolongées. De plus, une trop grande fréquence des grèves peut engendrer une perte de confiance dans les institutions publiques et les syndicats, affectant ainsi le dialogue social.

4. La liberté syndicale : un droit fondamental à préserver

A. Les fonctions du syndicalisme

Le syndicalisme joue un rôle clé dans le maintien de la justice sociale et dans l'amélioration des conditions de travail. Il permet aux travailleurs de s'unir pour défendre leurs droits face à la puissance patronale. En ce sens, il est un vecteur essentiel de la démocratie sociale. La liberté syndicale garantit aux travailleurs la possibilité d'organiser des grèves sans crainte de répression.

B. La responsabilité des syndicats

Tout en préservant ce droit fondamental, les syndicats ont une responsabilité dans la gestion des impacts des grèves. Cela implique de trouver des moyens de dialoguer avec les employeurs, le gouvernement et la population pour minimiser les perturbations. Les syndicats doivent aussi promouvoir des actions responsables qui tiennent compte de l'intérêt général.

TRAITÉS DE L'OIT ET GRANDS ÉVÉNEMENTS

1. Conventions et déclarations de l'OIT

[Convention n°87 sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical \(1948\)](#) :

- Entrée en vigueur : 4 juillet 1950, Nombre de pays ayant ratifié : 155 pays
- Cette convention a permis l'établissement des principes fondamentaux de la liberté syndicale même si elle ne mentionne pas directement le droit de grève. Elle accorde à tous les travailleurs et employeurs de s'affilier ou de créer des organisations sans accords préalables. Il est important de noter que l'article 11 déclare : « Chaque membre de l'OIT s'engage à prendre toutes mesures nécessaires et appropriées pour assurer aux travailleurs et aux employeurs le libre exercice du droit syndical. »

[Convention n°98 sur le droit d'organisation et de négociation collective \(1949\)](#) :

- Entrée en vigueur : 18 juillet 1951, Nombre de pays ayant ratifié : 169 pays
- Cette convention protège les travailleurs de n'importe quelles types de discrimination vis-à-vis de leur syndicat. Elle protège aussi toutes organisations, d'employeurs ou de travailleurs, contre tout actes d'ingérence d'autres organisations. Elle encourage par la même occasion l'utilisation de négociations volontaires entre organisations ou personnes sur des sujets liés aux conditions d'emplois.

[Convention n°151 sur les relations de travail dans la fonction publique \(1978\)](#) :

- Entrée en vigueur : 25 février 1981, Nombre de pays ayant ratifié : 58 pays
- Cette convention est en quelque sorte similaire à la convention 98. Elle permet la protection syndicale de n'importe quelle agent public ainsi qu'une totale indépendance des organisations à l'égard des autorités publiques. Elle encourage de même la médiation, la conciliation ou l'arbitrage lors de différends survenant dû aux conditions d'emploi.

[Convention n°154 sur la négociation collective \(1981\)](#) :

- Entrée en vigueur : 11 août 1983, Nombre de pays l'ayant ratifié : 48 pays
- Cette convention exhorte les différents états à promouvoir la négociation collective a tous les niveaux d'emploi ainsi que demandé au autorités publics de faciliter le dialogue social. Elle inclut implicitement le droit des travailleurs à faire des grèves.

[Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail \(1998\)](#) :

Cette déclaration identifie quatre principes fondamentaux : la liberté d'association et la reconnaissance du droit de négociation collective, l'élimination du travail forcé, l'abolition du travail des enfants et l'arrêt de la discrimination en matière d'emploi et de profession. Elle engage par ailleurs tous les États à respecter et encourager ces principes.

2. Grands évènements

1 mai : Journée internationale des travailleurs

7 octobre : Journée mondiale du travail décent

1886 : Grève de Haymarket, Chicago, Etats-Unis : Cette grève est l'une des plus connues. Si au départ, les ouvriers américains réclamaient une journée de 40 heures, elle a fini en émeute brutale après qu'une bombe ait été lancée sur les policiers conduisant à la mort de plusieurs manifestants et policiers. C'est cette grève qui a donné la date de la Journée internationale des travailleurs

1984-1985 : Grève des mineurs britanniques, Royaume-Uni : Lors d'une forte inflation causée par la guerre des Malouines. Les mineurs britanniques sont insatisfaits de la faible croissance de salaire que leur propose le gouvernement. Ils partent donc dans une grève de 1 an. A la fin de celle-ci, les conséquences sont pour le moins importantes : elle a coûté 1.5 milliard de livre sterling à l'économie anglaise, causé la perte de milliers d'emplois à travers le Royaume-Uni et a causé des difficultés à la population pour se chauffer.

SOLUTIONS POSSIBLES

Pour répondre à notre problématique, il faut donc commencer par regarder à quel problème nous devons répondre: les différentes grèves impactent négativement la vie de nombreuses personnes sur plusieurs plans. Pour cela, nous pouvons penser à quelques pistes de solutions qui pourraient bien être utiles.

1. Un système de médiation avant toute grève

Avant de commencer une grève pour résoudre un problème, nous pouvons essayer de le régler en favorisant le dialogue. Une chemin à suivre serait celui d'une médiation, avec un juge impartial, entre les deux parties

2. Instauration de services minimums

Les états peuvent instaurer dans les entreprises et services publics un service minimum (une obligation pour une partie des salariés de continuer à travailler même en temps de grève) de façon à garantir à la population l'accès à certains services en tout temps. Ce système existe déjà dans de nombreux pays mais pourrait être élargi

3. Transparence et communication de la part des syndicats et des entreprises

Dans de nombreux pays, les syndicats sont tenus d'annoncer les grèves au moins 24 heures à l'avance, en précisant le secteur concerné. ce système de préavis de grève pourrait être élargi. De leur côté, les entreprises seraient dans l'obligation d'assurer une transparence totale sur le déroulement des négociations.

4. La responsabilisation des syndicats

Il est important d'encourager les syndicats à adopter une posture responsable face à la population. En ce sens, ils pourraient être incités à organiser des grèves par secteur ou à prévoir des périodes de préavis suffisantes pour permettre aux citoyens de s'organiser. La transparence sur les objectifs des grèves et la communication avec les usagers jouent également un rôle primordial.

Exemples de régulation des grèves

1. La régulation des grèves en France

En France, la réglementation des grèves repose principalement sur le Code du travail. Les grèves dans les services publics sont encadrées par des dispositions permettant d'assurer une continuité du service public. Dans certains secteurs comme les transports, la loi impose aux syndicats d'annoncer leur grève avec un préavis de 48 heures pour permettre une meilleure organisation.

2. Le modèle suédois

La Suède adopte une approche différente : le droit de grève est strictement encadré, mais les syndicats et les employeurs sont invités à négocier régulièrement pour éviter les conflits. Un modèle de conciliation et d'arbitrage fort permet de limiter les grèves prolongées.

3. Le système britannique

Au Royaume-Uni, le droit de grève est limité dans les services publics essentiels, et les syndicats doivent respecter un processus de consultation et de notification avant de recourir à la grève. Ce processus vise à garantir que le droit de grève soit exercé de manière proportionnée, tout en permettant de trouver des solutions acceptables pour les deux parties.

BIBLIOGRAPHIE

Articles:

- ❖ <https://www.ilo.org/fr/declaration-de-loit-relative-aux-principes-et-droits-fondamentaux-au#:~:text=La%20D%C3%A9claration%20de%20l%27OIT,valeurs%20vitales%20pour%20notre%20vie>
Article expliquant la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail
- ❖ <https://www.ilo.org/fr/themes-o/liberte-dassociation>
- ❖ Article expliquant le principe de la liberté d'association
- ❖ <https://www.vox.com/2023/7/16/23792870/teacher-strike-oakland-union-common-good-bargaining>
Article expliquant la cause de la grève des professeurs de Californie
- ❖ <https://fr.wikipedia.org/wiki/Gr%C3%A8ve>
Article expliquant le principe de grève
- ❖ <https://www.cnt-f.org/cooperatives/les-consequences-de-la-greve.html>
Article expliquant les conséquences des grèves

Vidéos:

- ❖ [La greve et ses limites](#)
- ❖ [What Is The Impact Of Strikes For Employers And Employees | Careers Portal](#)

Je recommande aussi fortement de lire les convention 87 et 98 de l'OIT pour avoir des informations plus nettes sur le sujet.