



► Protection contre les actes de discrimination antisyndicale: observations à partir de la base de données IRLex actualisée

mars 2023

Base de données juridique du BIT sur les relations professionnelles (IRLex)

- La [base de données juridique du BIT sur les relations professionnelles](#) (IRLex) présente des profils de pays composés de textes juridiques et de résumés concernant des questions liées aux relations professionnelles dans près de 70 États Membres de l'OIT.
- Elle couvre des domaines thématiques tels que la négociation collective, le règlement des différends et la coopération sur le lieu de travail, dans des régions dotées de différents systèmes juridiques. La base de données IRLex est un outil destiné aux décideurs et aux conseillers, aux fonctionnaires, aux représentants d'organisations d'employeurs et de travailleurs, ainsi qu'aux juristes et aux spécialistes des relations professionnelles du monde entier. Elle a été mise à jour et enrichie en 2020/2021.
- La base de données IRLex porte uniquement sur le contenu technique des législations nationales. Elle ne contient aucune information sur la manière dont les lois sont appliquées dans la pratique, et ne comporte ni ne suggère aucune évaluation de leur conformité aux normes internationales du travail.

► Qu'est-ce que la discrimination antisyndicale ?

Cette fiche d'information fournit des éléments d'IRLex sur la protection contre les actes de discrimination antisyndicale¹. La protection contre les actes de discrimination antisyndicale devrait être accordée contre toute mesure prise par un employeur dans le but de porter préjudice aux travailleurs en raison de leurs activités syndicales ou de les dissuader de constituer des syndicats ou d'y adhérer et/ou de prendre part à des activités syndicales futures. Les mesures discriminatoires, y compris la menace de telles mesures, peuvent être classées dans les trois catégories d'action suivantes:

1. subordonner l'embauche d'un travailleur à la condition qu'il ne soit pas membre d'un syndicat ou refuser d'embaucher un travailleur ayant exercé des activités syndicales (pratique de la liste noire);
2. faire subir une forme quelconque de préjudice ou de désavantage à un travailleur durant son emploi en raison de son affiliation syndicale ou de sa participation à des activités syndicales;
3. licencier ou ne pas renouveler le contrat d'un travailleur en raison de son affiliation syndicale ou de sa participation à des activités syndicales.

¹ Cette fiche d'information IRLex a été élaborée par Conor Cradden, Marleen Rueda Catry (consultants) et Ambra Migliore (équipe chargée de la négociation collective et des relations de professionnelles au sein du Service des marchés du travail inclusifs, des relations professionnelles et des conditions de travail - INWORK), qui ont également coordonné la rédaction de la présente fiche IRLex. Nos remerciements vont également à Karen Curtis, Xavier Beaudonnet et Elizabeth Echevarria Manrique de LIBSYND (Service de la liberté syndicale au sein du Département des normes internationales du travail du BIT) pour leurs commentaires.

Quelles sont les normes internationales du travail qui concernent la protection contre la discrimination antisyndicale?

La protection contre les actes de discrimination antisyndicale est inscrite dans plusieurs normes internationales du travail, mais c'est dans une convention fondamentale de l'OIT², qu'elle a été reconnue pour la première fois, à savoir dans l'article 1 de la [convention \(n° 98\) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949](#):

Les travailleurs doivent bénéficier d'une protection adéquate contre tous actes de discrimination tendant à porter atteinte à la liberté syndicale en matière d'emploi.

La convention n°98 définit également les trois formes de discrimination susmentionnées: discrimination à l'embauche, discrimination en cours d'emploi et discrimination relative au licenciement.

La [convention \(n° 135\) concernant les représentants des travailleurs, 1971](#), complète les protections accordées aux travailleurs en vertu de la convention n° 98 en visant tout particulièrement les représentants des travailleurs, afin de les protéger contre "toutes mesures qui pourraient leur porter préjudice, y compris le licenciement, et qui seraient motivées par leur qualité ou leurs activités de représentant des travailleurs, leur affiliation syndicale, ou leur participation à des activités syndicales" (article 1). La convention n°135 s'applique à tous les représentants des travailleurs, qu'ils soient syndiqués ou non.

La [recommandation \(n° 143\) concernant les représentants des travailleurs, 1971](#), complète la convention n°135 en prévoyant expressément une protection contre tout traitement discriminatoire à l'encontre des représentants des travailleurs ainsi que des syndicats³ dans une entreprise. Elle fournit également une liste détaillée des mesures qui devraient être mises en place pour garantir l'efficacité de la

protection contre les traitements discriminatoires et sa mise en pratique.

De même, la [convention \(n° 151\) sur les relations de travail dans la fonction publique, 1978](#), protège expressément les employés publics contre les actes de discrimination antisyndicale en matière d'emploi en reprenant le libellé de la convention n°98, et énonce également les trois formes de discrimination susmentionnées: discrimination à l'embauche, discrimination en cours d'emploi et discrimination relative au licenciement.

La [convention \(n° 158\) sur le licenciement, 1982](#), renforce les dispositions des conventions n°98 et 135 en précisant que l'affiliation syndicale, la participation à des activités syndicales ou le fait d'exercer ou de solliciter un mandat de représentation des travailleurs ne constituent pas des motifs valables de licenciement.

Pourquoi les travailleurs doivent-ils bénéficier d'une protection contre les actes de discrimination antisyndicale?

Dans le cadre de l'examen de cas particuliers, la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations (CEACR) de l'OIT⁴ et le Comité de la liberté syndicale (CLS)⁵ ont fait savoir que "la discrimination antisyndicale [était] l'une des violations les plus graves de la liberté syndicale, puisqu'elle [pouvait] compromettre l'existence même des syndicats".⁶ Pour que les organisations de travailleurs puissent exister et fonctionner librement et indépendamment, les individus doivent être libres de décider pour eux-mêmes de constituer des syndicats ou d'y adhérer et/ou de prendre part à des activités syndicales sans subir de pression extérieure ni être menacées par des conséquences négatives. Le CLS a souligné que la forme de discrimination antisyndicale qui consiste à licencier des dirigeants syndicaux peut avoir un effet particulièrement néfaste lors des premières étapes de la

2 Les conventions, recommandations et protocoles de l'OIT qui constituent les normes internationales du travail sont divisés en trois catégories: conventions fondamentales, conventions de gouvernance (prioritaires) et conventions techniques. Dans la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail (1998), telle qu'amendée en 2022, la Conférence mondiale du Travail déclare "que les États Membres de l'OIT, même lorsqu'ils n'ont pas ratifié les conventions en question, ont l'obligation [...] de respecter, promouvoir et réaliser, de bonne foi et conformément à la Constitution, les principes concernant les droits fondamentaux qui sont l'objet desdites conventions".

3 Les représentants des travailleurs sont définis comme "des représentants élus, à savoir des représentants librement élus par les travailleurs de l'entreprise, conformément aux dispositions de la législation nationale ou de conventions collectives, et dont les fonctions ne s'étendent pas à des activités qui sont reconnues, dans le pays intéressé, comme relevant des prérogatives exclusives des syndicats" (paragr. 2 b).

4 La Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations (CEACR) fait partie du système de contrôle régulier de l'OIT et a été créée en 1926 pour examiner le nombre croissant de rapports des gouvernements sur les conventions ratifiées. Cet organe est actuellement composé de 20 juristes éminents originaires de différentes régions, qui représentent des cultures et des systèmes juridiques différents. Le rôle de la CEACR est de fournir une évaluation impartiale et technique de la façon dont les normes internationales du travail sont appliquées par les États Membres de l'OIT. Pour de plus amples informations sur la CEACR et le système de contrôle de l'OIT, voir BIT, "[Mécanisme de contrôle de l'OIT](#)".

5 Le Comité de la liberté syndicale (CLS) est un Comité du Conseil d'administration, qui a été institué en 1951 afin d'examiner les plaintes faisant état de violations de la liberté syndicale établies à partir des principes en la matière reconnus dans la Constitution de l'OIT (Préambule) et la Déclaration de Philadelphie, et tels qu'ils sont énoncés dans la Résolution de la Conférence internationale du travail de 1970, que le pays en cause ait ratifié ou non les conventions s'y rapportant. Les plaintes peuvent être portées contre un État Membre par les organisations d'employeurs et de travailleurs. Pour de plus amples informations sur le rôle, la composition et la signification juridique des décisions du CLS, voir BIT, [La liberté syndicale: Compilation des décisions du Comité de la liberté syndicale](#), sixième édition (2018), introduction.

6 BIT, [La liberté syndicale](#), paragr. 1072.

syndicalisation. Cette pratique peut "mettre en péril les premières tentatives d'exercice du droit d'organisation car non seulement [elle] a pour conséquence de priver les travailleurs de leurs représentants, mais aussi d'avoir un effet intimidant sur les autres travailleurs qui auraient pu envisager d'assumer des fonctions syndicales ou simplement d'adhérer à un syndicat".⁷

Le CLS a également déclaré que la protection contre les actes de discrimination antisyndicale devait s'appliquer non seulement à l'embauche et au licenciement, mais aussi à toute mesure discriminatoire qui interviendrait en cours d'emploi et, en particulier, les suspensions, les transferts, les rétrogradations, l'exclusion de certains avantages ou de certains débouchés professionnels et toute mesure de représailles prise contre un travailleur exerçant des activités syndicales⁸ ainsi que la retraite obligatoire.⁹

Comment les "activités syndicales" sont-elles définies dans les normes internationales du travail?

Alors que la protection contre les actes d'ingérence concerne les organisations d'employeurs et de travailleurs, la protection contre la discrimination antisyndicale vise en premier lieu les personnes, en particulier les travailleurs victimes de menaces ou de représailles du fait de leur *affiliation syndicale*, ou parce qu'ils *exercent* ou *sollicitent un mandat* au sein d'un syndicat, ou exercent des *activités syndicales*. Les activités syndicales comprennent notamment les activités suivantes:

- Constituer un syndicat et/ou recruter des membres (en dehors des heures de travail ou pendant les heures de travail, avec l'autorisation de l'employeur);
- distribuer, avec l'autorisation de la direction de l'entreprise, des bulletins d'information, des brochures, des publications et d'autres documents du syndicat dans l'entreprise¹⁰;
- recueillir des cotisations syndicales à l'intérieur de l'entreprise¹¹;
- poser le drapeau syndical lors des réunions sur les lieux de travail¹²;

- signer des pétitions ou participer à des rassemblements syndicaux¹³;
- participer à des négociations collectives;
- appeler à des actions de grève pacifiques et licites et y participer¹⁴;
- représenter des travailleurs à titre individuel dans le cadre de procédures disciplinaires ou de dépôt de griefs;
- présenter des griefs collectifs au nom d'autres travailleurs¹⁵;
- formuler une recommandation aux travailleurs concernant la proposition de l'employeur dans le cadre d'une négociation collective¹⁶.

Comment les cadres réglementaires de différents pays visent-ils à protéger les travailleurs contre la discrimination antisyndicale?

D'après les lois citées dans IRLex, on peut constater que la protection des travailleurs contre la discrimination antisyndicale est mise en œuvre de deux manières: soit les travailleurs peuvent se voir accorder le *droit* de ne pas faire l'objet de discrimination, soit les employeurs peuvent être soumis à l'*obligation* de ne pas exercer de discrimination à l'encontre des travailleurs.

Deux autres variantes peuvent s'appliquer dans les deux cas. Lorsque la loi prévoit le droit pour les travailleurs à ne pas faire l'objet de discrimination, elle peut inclure l'affiliation syndicale et la participation à des activités syndicales dans une catégorie plus générale de motifs de traitement discriminatoire illicites, qui comprend également la discrimination fondée, entre autres, sur le sexe ou l'origine ethnique. Par ailleurs, les travailleurs peuvent être protégés contre la discrimination dans le cadre de l'exercice ou de la tentative d'exercice des droits en matière de liberté syndicale octroyés par la loi applicable.

Lorsque la loi prévoit l'obligation pour les employeurs de ne pas exercer de discrimination, le manquement à cette obligation peut être défini par rapport à une catégorie de motifs interdits en ce qui concerne les décisions relatives au recrutement, à la rémunération, à la promotion, aux

7 BIT, *La liberté syndicale*, paragr. 1131.

8 BIT, *La liberté syndicale*, paragr. 1087 et 1088.

9 BIT, *La liberté syndicale*, paragr. 1109.

10 OIT, recommandation n° 143, paragraphes 15 2) et 15 3), selon lesquels les avis et documents syndicaux devraient porter sur les activités syndicales normales et leur affichage et leur distribution ne devraient pas porter préjudice au fonctionnement régulier ni à la propreté de l'entreprise.

11 OIT, recommandation n°143, paragraphe 14.

12 BIT, *La liberté syndicale*, paragr. 254; lorsqu'il a examiné le cas, le CLS a précisé qu'il conviendrait de déterminer de telles activités syndicales au moyen d'un dialogue entre la direction et le(s) syndicat(s), afin que celles-ci n'empêchent pas le fonctionnement efficace de l'entreprise, voir BIT, [374e rapport du Comité de la liberté syndicale](#), GB.323/INS/9, 2015, paragr. 244.

13 BIT, *La liberté syndicale*, paragr. 254.

14 Sur le droit de grève, voir BIT, *La liberté syndicale*, chap. 10, en particulier le paragraphe 789 sur les conditions générales qui peuvent être prévues par la loi pour l'exercice de la grève..

15 BIT, *La liberté syndicale*, paragr. 1126.

16 BIT, *La liberté syndicale*, paragr. 1127.

mesures disciplinaires et au licenciement¹⁷. Il se peut aussi que la loi définisse une catégorie de pratiques interdites (qu'on appelle parfois des "pratiques de travail déloyales"), qui regroupe les différents types d'actes de

discrimination antisyndicale auxquels les employeurs peuvent se livrer. Dans certains pays, la loi applique plusieurs de ces approches. Le Tableau 1 présente ces différences ainsi que quelques exemples tirés d'IRLex.

► **Tableau 1: Forme élémentaire de la loi sur la discrimination antisyndicale**

Critères généraux	Critères spécifiques	Exemples de pays ¹⁸	Textes juridiques tirés de la base de données IRLex
Droit des travailleurs à ne pas faire l'objet de discrimination antisyndicale	Affiliation syndicale et/ou participation à des activités syndicales comprises dans une catégorie plus large de motifs de discrimination interdits	Albanie , Bulgarie , Chili , Honduras , Maroc , Pologne , Slovaquie	Est interdite à l'encontre des salariés, toute discrimination fondée sur la race, la couleur, le sexe, le handicap, la situation conjugale, la religion, l'opinion politique, l'affiliation syndicale, l'ascendance nationale ou l'origine sociale, ayant pour effet de violer ou d'altérer le principe d'égalité des chances ou de traitement en matière d'emploi ou d'exercice d'une profession. <i>Maroc, article 9 2) du Code du travail.</i> Dans l'exercice des droits au travail et le respect des obligations y relatives, n'est admise aucune discrimination directe ou indirecte fondée sur la nationalité, l'origine, le sexe, l'orientation sexuelle, la race, la couleur de peau, l'âge, les convictions politiques et religieuses, l'affiliation à un syndicat ou à d'autres organisations et mouvements publics, la situation familiale et financière ou le handicap mental ou physique. <i>Bulgarie, article 8 3) du Code du travail.</i>
	Garantie de non-discrimination fondée sur l'exercice des droits inscrits dans les dispositions relatives à la liberté syndicale de la loi du travail	Kenya , Malaisie , Namibie	Nul ne peut discriminer un salarié ou un demandeur d'emploi pour avoir exercé un droit conféré par la présente loi. <i>Kenya, article 5 1) de la loi sur les relations de travail de 2007.</i>
Obligation pour les employeurs de n'exercer aucune forme de discrimination antisyndicale	Affiliation syndicale et participation à des activités syndicales comprises dans une catégorie de motifs interdits pour des décisions relatives au recrutement, à la rémunération, à la promotion, aux mesures disciplinaires et au licenciement	Botswana , Cambodge , Éthiopie , Pérou , Sénégal , Tunisie , Ouganda , États-Unis d'Amérique	Aucun employeur ne doit interdire à un salarié d'être ou de devenir membre d'un quelconque syndicat enregistré ou d'une autre organisation telle que celles qui sont visées à l'alinéa 1) ou d'un syndicat enregistré en particulier ou d'une autre organisation de ce type, ni le soumettre à une quelconque sanction au motif de son affiliation ou de sa participation aux activités d'un syndicat enregistré ou d'une autre organisation de ce type. <i>Botswana, Section 56, loi sur les syndicats et les organisations d'employeurs.</i> Il est interdit aux employeurs de prendre en considération l'affiliation syndicale ou la participation à des activités syndicales pour arrêter ses décisions en ce qui concerne l'embauche, la conduite et la répartition du travail, la promotion, la rémunération et l'octroi d'avantages sociaux, les mesures disciplinaires et le licenciement. <i>Cambodge, article 279 de la loi sur le travail.</i>

Suite à la page suivante

¹⁷ Pour de plus amples informations sur la manière dont les différents États membres légifèrent en matière de licenciement, voir BIT, "EPLex".

¹⁸ Les profils des pays et les dispositions juridiques nationales cités dans IRLex sont donnés à titre d'exemple et ne sont pas décrits de manière exhaustive. Les pays mentionnés dans le Tableau 1 sont cités uniquement à titre d'exemple et leur mention ne constitue ni ne suggère aucune évaluation de leur conformité aux normes internationales du travail.

Il est interdit à tout employeur de prendre en considération l'affiliation à un syndicat ou l'exercice d'une activité syndicale pour arrêter ses décisions en ce qui concerne notamment l'embauche, la conduite et la répartition du travail, la formation professionnelle, l'avancement, la rémunération et l'octroi d'avantages sociaux, les mesures de discipline et de congédiement. *Sénégal, article L29 du Code du travail.*

Différentes formes particulières de discrimination antisyndicale comprises dans une catégorie de pratiques interdites aux employeurs

[Albanie](#), [Inde](#), [Japon](#), [Jordanie](#), [Nigéria](#), [Corée](#), [Panama](#), [Pologne](#), [Zambie](#)

[Les pratiques de travail déloyales de la part des employeurs sont, entre autres, les suivantes:] exercice d'une forme d'ingérence, de restriction ou de coercition à l'encontre d'un salarié dans l'exercice de son droit d'organiser ou de constituer un syndicat, de s'y affilier, de l'aider ou de participer à des activités concertées aux fins de la négociation collective ou d'autres formes d'aide ou de protection mutuelles, à savoir: a) menacer les travailleurs de les renvoyer ou de les licencier s'ils s'affilient à un syndicat; b) menacer de lock-out ou de fermeture si un syndicat est organisé; c) accorder une augmentation de salaire aux travailleurs à des périodes cruciales pour l'organisation syndicale, dans le but de compromettre les activités de ladite organisation. *Inde, loi sur les conflits du travail de 1947, cinquième annexe, partie I.*

[Les pratiques déloyales à l'encontre du syndicalisme et des droits des travailleurs sont, entre autres, les suivantes:] 1) établissement de listes noires; 2) mauvais traitements des travailleurs; 3) licenciement, sanction, représailles, transfert, détérioration ou discrimination, fondés sur des plaintes individuelles ou collectives faisant suite à l'organisation ou l'affiliation à un syndicat, à la participation à une grève ou à la signature d'une pétition. *Panama, article 388 du Code du travail.*

Quelles mesures ont-été prises pour garantir l'application effective des dispositions prévoyant une protection contre la discrimination antisyndicale?

La recommandation (n° 143) concernant les représentants des travailleurs, 1971, dispose que les représentants des syndicats et des travailleurs dans l'entreprise "devraient bénéficier d'une protection efficace contre toutes mesures qui pourraient leur porter préjudice, y compris le licenciement, et qui seraient motivées par leur qualité ou leurs activités de représentants des travailleurs, leur affiliation syndicale, ou leur participation à des activités syndicales" (paragr. 5) et précise en outre que "lorsqu'il n'existe pas de mesures de protection appropriées suffisantes en faveur des travailleurs en général, des dispositions particulières devraient être prises en vue d'assurer une protection efficace". La recommandation va même plus loin, en indiquant certaines de ces possibles "dispositions

particulières" qui permettent de favoriser une protection efficace, lesquelles sont énumérées comme suit:

- (a) définition détaillée et précise des motifs qui peuvent justifier la cessation de la relation de travail des représentants des travailleurs;
- (b) nécessité d'une consultation, d'un avis ou d'un accord d'un organisme indépendant, public ou privé, ou d'un organisme paritaire, avant que le licenciement d'un représentant des travailleurs ne devienne définitif;
- (c) procédure spéciale de recours ouverte aux représentants des travailleurs qui estimerait que leur licenciement était injustifié, que leurs conditions d'emploi ont été modifiées à leur désavantage ou qu'ils ont été l'objet d'un traitement injuste;
- (d) en ce qui concerne le licenciement injustifié de représentants des travailleurs, réparation efficace, y compris, pour autant que cela ne soit pas contraire aux principes fondamentaux du droit du pays intéressé, la réintégration desdits représentants dans leur emploi avec versement des salaires non payés et maintien de leurs droits acquis;

(e) lorsqu'il est allégué que le licenciement d'un représentant des travailleurs ou la modification à son désavantage de ses conditions d'emploi serait discriminatoire, obligation pour l'employeur de prouver que la mesure en question était en réalité justifiée;

(f) reconnaissance d'une priorité à accorder au maintien en emploi des représentants des travailleurs en cas de réduction du personnel.

Aux termes de l'article 3 de la convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949, "des organismes appropriés aux conditions nationales doivent, si nécessaire, être institués pour assurer" une protection efficace contre les actes de discrimination antisyndicale. Le respect de ces principes devrait être garanti indépendamment des critères généraux et spécifiques adoptés par les différents cadres juridiques nationaux pour réglementer la protection contre la discrimination antisyndicale. À l'aide de la fonction "[comparatif des pays](#)" (en anglais seulement) de la base de données IRLex, il est possible d'obtenir rapidement un aperçu de la manière dont des dispositions particulières ont été adoptées en pratique dans différents systèmes de droit du travail.

Protection rapide et efficace

L'application effective et la garantie dans la pratique de la protection contre les actes de discrimination antisyndicale doivent être rapides et efficaces¹⁹. Dans de nombreux systèmes, cela suppose de mettre en place des règles de procédure différentes de celles qui s'appliquent dans d'autres domaines du droit. Il peut s'agir de règles de preuve spéciales et d'autres mesures particulières visant à garantir l'adoption d'une procédure équitable dans le contexte de l'emploi, ainsi que de mesures de précaution telles que la suspension de l'application des décisions contestées de l'employeur, jusqu'à ce qu'une décision de la cour ou d'un tribunal devienne définitive. En Zambie²⁰, par exemple, le Tribunal des relations professionnelles n'est pas lié par les règles de preuve qui s'appliquent aux procédures civiles et pénales. De ce fait, il dispose d'une plus grande flexibilité quant aux éléments qui sous-tendent ses conclusions, dans une situation où différents acteurs peuvent avoir des perspectives très divergentes sur les événements en cause. Pour ce qui est de la vitesse de traitement des plaintes, les informations disponibles dans IRLex suggèrent que nombre de juridictions imposent des limites strictes en matière de durée d'enquête et de délai pour arrêter une décision et définir une compensation ou une réparation.

Procédures accélérées

Dans certains systèmes juridiques, afin de garantir que la protection contre les actes de discrimination antisyndicale répond aux exigences en termes de rapidité et d'efficacité, la loi prévoit des procédures spéciales qui diffèrent des procédures ordinaires (civiles ou pénales, selon le système juridique considéré) et établissent un parcours plus court et/ou simplifié permettant aux travailleurs victimes de discrimination antisyndicale d'obtenir réparation dans un délai plus court et au travers d'une procédure allégée et simplifiée par rapport à un jugement habituel. C'est notamment le cas en Argentine, où la loi étend aux cas de discrimination antisyndicale - et plus généralement aux atteintes à la liberté syndicale - la procédure sommaire visée à l'article 498 du Code de procédures civiles et commerciales, dans le but de faire cesser sans délai les comportements antisyndicaux, le cas échéant.

Suspension de licenciement

Dans certains cas, les inspecteurs du travail ou d'autres services de l'État ont le pouvoir de suspendre l'effet juridique d'un licenciement, en réintégrant temporairement le travailleur dans l'attente d'une décision de justice, s'il existe des éléments suffisants pour prouver que le licenciement a été décidé pour des motifs interdits. Ce pouvoir peut s'appliquer au licenciement de tout travailleur, comme c'est le cas en Serbie²¹, par exemple, ou au licenciement des représentants des travailleurs uniquement, comme en Côte d'Ivoire²². Une forme renforcée de cette protection peut s'appliquer durant les périodes où l'exercice de la liberté syndicale est particulièrement délicat. Au Panama²³, les travailleurs sont protégés par le "fuero sindical", une forme de protection officielle destinée aux membres et aux dirigeants syndicaux, qui permet aux membres de syndicats en cours de formation, de bureaux exécutifs, de fédérations et de confédérations de syndicats ou d'organisations de travailleurs, aux suppléants des représentants syndicaux, même lorsqu'ils n'exercent pas leurs fonctions, ainsi qu'aux représentants syndicaux, de bénéficier d'une protection. Les travailleurs concernés par cette protection ne peuvent pas être licenciés sans autorisation préalable du tribunal du travail, pour un motif valable prévu par la loi.

Renversement de la charge de la preuve

L'article 6, paragraphe 1, de la recommandation (n° 143) concernant les représentants des travailleurs, 1971,

19 BIT, *La liberté syndicale*, paragr. 1134 et 1162.

20 Les pays mentionnés dans la présente fiche d'information sont cités uniquement à titre d'exemple et leur mention ne constitue ni ne suggère aucune évaluation de leur conformité aux normes internationales du travail.

21 Serbie, Code du travail, article 291.

22 Côte d'Ivoire, Code du travail, article 61.9.

23 Panama, Code du travail, article 381.

énumère une série de dispositions particulières pouvant être adoptées par les États Membres de l'OIT en vue d'assurer une protection efficace des représentants des travailleurs lorsqu'il n'existe pas de mesures de protection appropriées suffisantes en faveur des travailleurs en général, y compris le renversement de la charge de la preuve. Cette disposition de la recommandation n°143 a également été rappelée par le CLS lors de l'analyse de certains cas²⁴, quand il a été appelé à se prononcer sur la nécessité d'assurer une protection efficace contre les actes de discrimination antisyndicale. La sélection entre différents candidats à un poste, le fait d'accorder différents privilèges et avantages en fonction des performances ou du comportement des travailleurs et le licenciement de travailleurs pour des raisons économiques ou liées aux performances, sont autant de décisions de l'employeur qui peuvent être considérées comme des motifs légitimes. Cela signifie qu'il peut être difficile de démontrer que la véritable raison d'une telle action contre un travailleur constitue une forme de discrimination antisyndicale. Les systèmes juridiques font généralement peser la charge de la preuve sur le plaignant. Néanmoins, dans les différends relatifs au traitement discriminatoire, étant donné qu'il est difficile - et parfois impossible - de démontrer le caractère discriminatoire des motifs qui entraînent un certain comportement ou une certaine décision de la part d'un employeur, la loi transfère la charge de la preuve à l'employeur, qui doit démontrer que les mesures prétendument discriminatoires ont été prises pour des raisons légitimes. Il s'agit d'une disposition courante, que l'on retrouve dans des systèmes juridiques aussi divers que ceux du Burkina Faso²⁵, du Chili²⁶, de la Belgique²⁷ et du Monténégro²⁸. Dans certains autres systèmes juridiques, le renversement de la charge de la preuve n'est pas automatique, mais intervient après qu'un travailleur a présenté un commencement de preuve²⁹.

Des sanctions suffisamment dissuasives

Une autre mesure permettant d'assurer une protection efficace consiste à légiférer sur des sanctions contre toute infraction à la loi qui soient suffisamment dissuasives pour constituer une véritable incitation au respect de la loi³⁰. Il est impossible de donner une définition précise de l'expression "suffisamment dissuasive", mais les données figurant dans IRLex illustrent l'éventail de stratégies juridiques utilisées par différents systèmes pour garantir le respect des normes. L'une des options vise à exiger une indemnisation financière indexée sur le salaire du travailleur pour compenser la discrimination. Cela permet d'éviter que la valeur des montants fixes en devises ne s'érode avec le temps. Des mesures de ce type ont été mises en place, par exemple, en Albanie³¹, au Panamá³² et en Belgique³³.

Comme indiqué ci-dessus, la recommandation n°143 insiste sur l'importance d'inclure au nombre des mesures en faveur d'une protection efficace la réintégration des représentants syndicaux ayant fait l'objet d'un licenciement discriminatoire du fait de leur activité syndicale. Dans l'analyse de certains cas, le CLS a noté que "nul ne devrait faire l'objet de discrimination antisyndicale en raison de ses activités syndicales légitimes et [que] la possibilité d'être réintégré dans leur poste de travail devrait être ouverte aux personnes qui ont été l'objet de discrimination antisyndicale³⁴, tout en soulignant que la "réintégration au poste de travail [constituait une] mesure corrective efficace"³⁵. Certains systèmes prévoient une indemnisation supplémentaire pour les travailleurs licenciés pour des motifs discriminatoires lorsqu'il n'est pas possible de les réintégrer à leur poste. C'est notamment le cas du Burkina Faso³⁶, de la Jordanie³⁷ et de l'Italie³⁸. En outre, plusieurs systèmes, dont ceux de l'Argentine³⁹ et de l'Italie⁴⁰, offrent aux travailleurs la possibilité de choisir entre la réintégration et une indemnisation supplémentaire.

24 BIT, *La liberté syndicale*, paragr. 1154.

25 Burkina Faso, Code du travail, article 70(1)).

26 Chili, Code du travail, article 493.

27 Belgique, loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination, article 28(1)).

28 Monténégro, loi sur l'interdiction de la discrimination (texte n°407/19), article 29.

29 L'expression latine "prima facie" signifie littéralement "à première vue" et fait référence à la norme du niveau de preuve exigée, selon laquelle la partie à laquelle incombe la charge de la preuve (dans ce cas, le travailleur plaignant) doit se contenter de présenter des éléments de preuve suffisants, non pas pour corroborer un comportement discriminatoire, mais simplement pour établir une présomption réfutable que le fait affirmé est vrai.

30 BIT, *La liberté syndicale*, paragr. 1165, 1175 et 1176.

31 Albanie, Code du travail, article 146(3)).

32 Panama, Code du travail, article 255.

33 Belgique, loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination, article 18.

34 BIT, *La Liberté syndicale*, paragr. 1163.

35 BIT, *La liberté syndicale*, paragr. 1165.

36 Burkina Faso, Code du travail, article 314.

37 Jordanie, Loi du travail, telle qu'amendée en 2019, article 108(C).

38 Italie, Statut des travailleurs, article 18.

39 Argentine, loi n° 23551 sur les associations syndicales du 23 mars 1988 (amendée en 2009), article 52; et Loi n° 23592 sur les actes discriminatoires du 3 août 1988, article 1.

40 Italie, Statut des travailleurs, loi n° 300 de 1970 et décret législatif n°23 du 4 mars 2015 sur les contrats à durée indéterminée à degrés de protection croissants.

► **Tableau 2: Mesures en faveur de l'application effective des dispositions prévoyant une protection contre la discrimination antisyndicale**

Principe général régissant l'application effective	Exemples de pays ⁴¹	Textes juridiques tirés de la base de données IRLex
Protection rapide et efficace	Chili , Colombie , Italie , Zambie	<p>La Cour n'est pas liée par les règles de la preuve en matière civile ou pénale, mais son objet principal est de rendre une décision de justice équitable entre les parties en cause. <i>Zambie, loi sur les relations professionnelles et du travail, section 85(5)</i>.</p> <p>En cas d'actes de discrimination antisyndicale, le juge de la juridiction où les agissements ont eu lieu convoque les parties dans les deux jours qui suivent cet acte discriminatoire et ordonne à l'employeur, par décret motivé et immédiatement exécutoire, de mettre fin au comportement illicite et de remédier à ses effets. Tout employeur qui ne respecte pas le décret sera puni conformément au Code pénal italien. <i>Italie, Statut des travailleurs, art. 28</i>.</p> <p>Tout licenciement d'un délégué syndical intervenu en violation des dispositions de la présente loi est nul et de nul effet. L'intéressé est réintégré dans son poste de travail et rétabli dans ses droits sur demande de l'inspecteur du travail dès que l'infraction est confirmée par ce dernier. En cas de refus manifeste de l'employeur de s'y conformer dans un délai de huit jours, l'inspecteur du travail dresse un procès-verbal et en saisit la juridiction compétente qui statue par décision exécutoire dans un délai n'excédant pas les soixante jours, nonobstant opposition ou appel. <i>Algérie, loi sur l'exercice du droit syndical, art. 56 (ordonnance n°96-12)</i>.</p>
Existence de "procédures accélérées"	Albanie , Algérie , Argentine , Australie , Burkina Faso , Chili , Colombie , Danemark , Italie , Monténégro , Norvège , Panama , Serbie , États-Unis d'Amérique , Zambie	<p>Procédure accélérée: La contestation des pratiques déloyales sera traitée dans le cadre d'une procédure abrégée et sera portée par le ministère du Travail et de la Sécurité sociale, ou par un nombre d'affiliés au moins égal à 10 % du nombre total de membres de l'organisation, sauf dans les cas d'exclusion d'un affilié ou de révocation d'un responsable ou d'un représentant syndical, où la plainte ne peut être portée que par la partie intéressée. <i>Panama, Code du travail, art. 394</i>.</p> <p>Tout travailleur ou association syndicale peut demander la protection de ses droits en matière de liberté syndicale au tribunal judiciaire compétent, conformément à la procédure sommaire énoncée dans l'article 498 du Code de procédures civiles et commerciales de la Nation ou à son équivalent dans les codes de procédure civile provinciaux, afin que ce tribunal ordonne, le cas échéant, la cessation immédiate des pratiques antisyndicales. <i>Argentine, loi n° 23551 sur les associations syndicales, art. 47</i>.</p>
Suspension ou limitation de l'application d'un licenciement	Brésil , Burkina Faso , Côte d'Ivoire , Danemark , Honduras , Paraguay	<p>Il est interdit de licencier un salarié syndiqué à compter de l'enregistrement de sa candidature à un poste de dirigeant ou de représentant syndical et, s'il est élu, même s'il est suppléant, jusqu'à un an après la fin de son mandat, sauf si le travailleur commet une faute grave au sens de la loi. <i>Brésil, Constitution, art. 8 (VIII)</i>.</p> <p>Tout licenciement d'un délégué du personnel titulaire ou suppléant envisagé par l'employeur ou son représentant doit être soumis à l'avis de l'inspecteur du travail. Si l'autorisation n'est pas accordée, le délégué du personnel est réintégré avec paiement des salaires afférents à la période de suspension. <i>Burkina Faso, Code du travail, article 314, alinéas 1) et 3)</i>.</p> <p>Au cours de la procédure, le tribunal peut décider que le licenciement ne produit pas d'effets juridiques avant que la demande n'ait été réglée par les autorités judiciaires. Dans son arrêt, le tribunal peut décider qu'un tel recours n'a pas d'effet suspensif. <i>Danemark, loi sur la liberté syndicale, section 4</i>.</p> <p>Après que les dispositions de l'article 517 du Code du travail ont été exécutées par les travailleurs, la Direction générale du travail doit définir une adresse électronique pour recevoir une copie des notifications des travailleurs indiquant leur intention d'organiser un syndicat dans une entreprise. Lorsque les travailleurs envoient une notification conformément à l'article susmentionné, une copie doit être adressée à ladite adresse électronique de la Direction ...</p>

Suite à la page suivante

41 Les profils des pays et les dispositions juridiques nationales cités dans IRLex sont donnés à titre d'exemple et ne sont pas décrits de manière exhaustive. Les pays mentionnés dans ce tableau sont cités uniquement à titre d'exemple et leur mention ne constitue ni ne suggère aucune évaluation de leur conformité aux normes internationales du travail.

Renversement de la charge de la preuve	Australie , Belgique , Burkina Faso , Chili , Monténégro	La Direction doit indiquer que les travailleurs signataires sont placés sous la protection spéciale de l'État, dès qu'ils ont fait parvenir leur notification à l'employeur. Par conséquent, à partir de la date de la notification et jusqu'à réception de la confirmation du statut juridique, aucun de ces travailleurs ne peut être licencié ou transféré, ni voir ses conditions de travail détériorées, sans motif valable et préalablement reconnu par l'autorité compétente. <i>Honduras, loi sur l'inspection du travail, article 72.</i>
Des sanctions suffisamment dissuasives	Côte d'Ivoire , Danemark , Jordanie , Italie	<p>Le motif de l'action est présumé, jusqu'à preuve du contraire, si:</p> <p>a) dans une demande concernant une contravention à la présente disposition, il est allégué qu'une personne a pris, ou prend, une mesure pour une raison particulière ou dans un but particulier; et</p> <p>b) le fait de prendre cette mesure pour cette raison ou dans ce but représenterait une contravention à la présente disposition; il est présumé que la mesure a été ou est prise pour cette raison ou dans ce but, à moins que la personne ne prouve le contraire. <i>Australie, loi relative au travail équitable, section 361.</i></p> <p>Un renversement de la charge de la preuve est prévu chaque fois qu'une personne a été victime d'un acte de discrimination présumé. Une plainte expliquant les faits est présentée devant la juridiction compétente par le Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme ou l'un des groupements d'intérêt. <i>Belgique, loi du 10 mai 2007, article 28, paragraphe 1).</i></p> <p>L'employeur est tenu de fournir la preuve de la légitimité des motifs allégués pour justifier la rupture, devant la juridiction compétente, en cas de contestation sur le motif du licenciement. <i>Burkina Faso, Code du travail, article 70, paragraphe 1), et article 102, paragraphe 3).</i></p> <p>Lorsque la responsabilité incombe à l'employeur, le montant des dommages et intérêts équivalant à un mois de salaire brut par année d'ancienneté dans l'entreprise ne peut être inférieur à trois mois de salaire ni excéder vingt mois de salaire brut. Ces dommages-intérêts ne se confondent ni avec l'indemnité pour inobservation du délai de préavis ni avec l'indemnité de licenciement. <i>Côte d'Ivoire, Code du travail, article 18.15.</i></p>

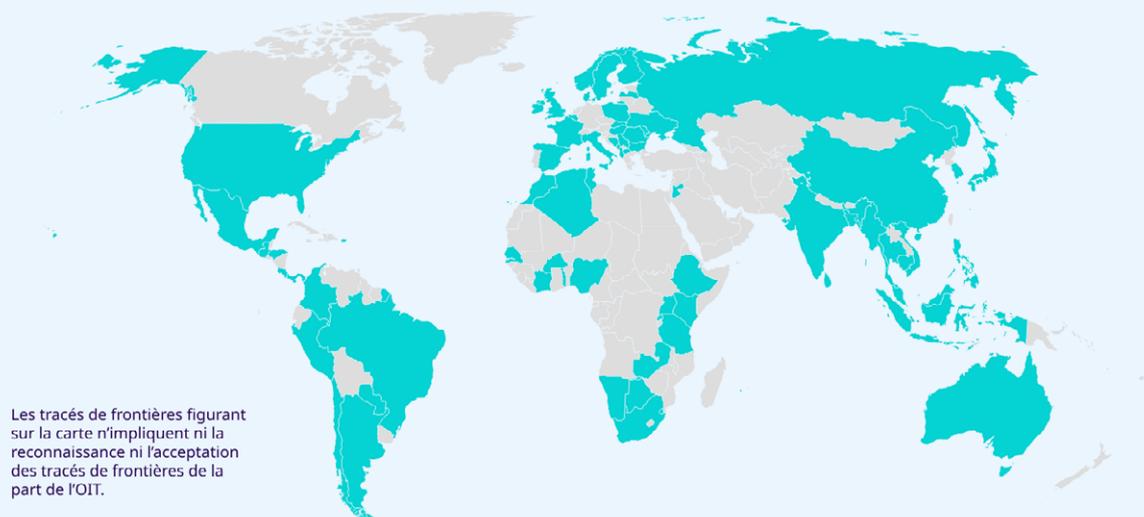
Obtenir des informations supplémentaires sur la protection contre les actes de discrimination antisyndicale

- Les Tableaux 1 et 2 donnent des informations sur la protection contre les actes de discrimination antisyndicale dans certains États Membres de l'OIT. La base de données en ligne IRLex (www.ilo.org/irlex) peut être utilisée pour consulter des résumés ainsi que des textes juridiques intégraux tirés des sources officielles nationales correspondantes. Elle permet également d'examiner des exemples de réglementation de manière plus approfondie.
- La base de données IRLex porte uniquement sur le contenu technique des législations nationales. Elle ne contient aucune information sur la manière dont les lois sont appliquées dans la pratique, et ne comporte ni ne suggère aucune évaluation de leur conformité aux normes internationales du travail concernées. Pour évaluer l'application des normes, en droit et en pratique, par les États Membres de l'OIT, il convient de consulter les commentaires des [organes de contrôle de l'OIT](#).
- Avertissement: Les résumés et les textes intégraux tirés de sources juridiques figurant dans IRLex sont fournis à titre d'information uniquement et n'ont pas vocation à remplacer les textes juridiques authentiques. Chaque profil de pays a été vérifié par un spécialiste du pays. Cela ne saurait toutefois garantir que les lois visées et référencées dans IRLex soient toujours citées de façon exhaustive et exacte ainsi que dans leur version la plus récente. La base de données sera mise à jour régulièrement. Nous vous invitons à nous faire part de toute mise à jour ou de tout commentaire, en écrivant à l'adresse suivante: inwork@ilo.org

Base de données juridique du BIT sur les relations professionnelles (IRLex)

 La base de données IRLex comporte des données sur le pays*

 La base de données IRLex ne comporte pas de données sur le pays



Les tracés de frontières figurant sur la carte n'impliquent ni la reconnaissance ni l'acceptation des tracés de frontières de la part de l'OIT.

* La base de données IRLex porte uniquement sur le contenu technique des législations nationales. Elle ne contient aucune information sur les modalités pratiques d'application des lois et ne comporte ni ne suggère aucune évaluation de la conformité de ces législations avec les normes internationales du travail applicables.

Liens directs vers les textes des dispositions juridiques nationales et les résumés dans IRLex

Afrique du Sud	Ethiopie	Ouganda
Albanie	Fédération de Russie	Panama
Algérie	Finlande	Paraguay
Argentine	France	Pérou
Australie	Guatemala	Philippines
Bangladesh	Honduras	Pologne
Belgique	Hongrie	République-Unie de Tanzanie
Bosnie-Herzégovine	Inde	Roumanie
Botswana	Indonésie	Royaume-Uni
Brésil	Irlande	Rwanda
Bulgarie	Italie	Sénégal
Burkina Faso	Japon	Serbie
Cambodge	Lettonie	Singapour
Chili	Macédoine du Nord	Slovaquie
Chine	Malaisie	Sri Lanka
Colombie	Maroc	Suède
Corée, République de	Mexique	Thaïlande
Costa Rica	Moldavie, République de	Togo
Côte d'Ivoire	Monténégro	Tunisie
Danemark	Myanmar	Ukraine
Espagne	Namibie	Viet Nam
Eswatini	Nigéria	Zambie
États-Unis	Norvège	

Coordonnées

Bureau International du Travail
Route des Morillons 4
CH-1211 Genève 22
Suisse

Département des conditions de travail et de l'égalité
E: inwork@ilo.org