NATIONS UNIES **E**

Conseil économique et social

Distr.
GÉNÉRALE

E/CN.4/2005/WG.23/2
22 novembre 2004

FRANÇAIS
Original: ANGLAIS

COMMISSION DES DROITS DE L'HOMME
Soixante et unième session
Groupe de travail à composition non limitée chargé d'examiner les options qui s'offrent en ce qui concerne l'élaboration d'un protocole facultatif se rapportant au Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels
Deuxième session
Genève, 10-21 janvier 2005

Étude comparative des procédures et méthodes de communication et d'enquête existantes en vertu d'instruments internationaux relatifs aux droits de l'homme et dans le système des Nations Unies

Rapport du Secrétaire général

Résumé

Le présent rapport est présenté conformément à la résolution 2004/29 de la Commission des droits de l'homme. Il met à jour un précédent rapport du Secrétaire général (E/CN.6/1997/4), qui a été transmis au Groupe de travail. Il vise ainsi à compléter ce rapport en fournissant des renseignements sur: les procédures de communication et d'enquête en vertu de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes; les procédures de communication interétatiques en vertu du Pacte international relatif aux droits civils et politiques, de la Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale, de la Convention contre la torture et autres peines ou traitements cruels, inhumains ou dégradants, de la Convention internationale sur la protection des droits de tous les travailleurs migrants et des membres de leur famille et de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes; ainsi que sur les procédures d'examen de plaintes établies dans le cadre de l'Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture (UNESCO) − conformément à la décision 104 EX/3.3 du Conseil exécutif de l'UNESCO − et de l'Organisation internationale du Travail (OIT) − articles 24, 25 et 26 de la Constitution de l'OIT, et procédures et méthodes du Comité de la liberté syndicale et de la Commission d'investigation et de conciliation en matière de liberté syndicale de l'OIT.

GE.04-16608 (F) 161204 221204

TABLE DES MATIÈRES

		Paragraphes	*Page*
INTRODUCTION		1 − 4	3
I.	PROCÉDURES CRÉÉES EN VERTU D'INSTRUMENTS INTERNATIONAUX	5 − 64	4
	A. Procédures de présentation de communications établies en vertu d'instruments internationaux	5 − 49	4
	1. Critères de recevabilité	6 − 20	4
	2. Qualité pour présenter une communication	21 − 22	7
	3. Procédures se rapportant au fond	23 − 26	8
	4. Groupes de travail et rapporteurs spéciaux	27 − 28	8
	5. Constatations et suivi	29 − 32	8
	6. Mesures provisoires	33	9
	7. Caractère confidentiel de la procédure	34 − 41	9
	8. Participation de représentants	42	11
	9. Renseignements pris en compte	43	11
	10. Registres	44	11
	11. Diffusion d'informations	45	11
	12. Nombre d'affaires	46	12
	13. Financement des travaux des organes conventionnels	47	12
	14. Composition des organes conventionnels	48 − 49	12
	B. Procédures d'enquête instituées en vertu d'instruments internationaux	50 − 60	13
	C. Procédures interétatiques	61 − 64	15
II.	SYSTÈME DES NATIONS UNIES	65 − 93	15
	A. Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture (UNESCO)	65 − 74	15
	B. Organisation internationale du Travail	75 − 93	17
	1. Réclamations au titre des articles 24, 25 et 26 4) de la Constitution de l'OIT	76 − 79	18
	2. Plaintes en vertu de l'article 26 de la Constitution de l'OIT	80 − 84	18
	3. Plaintes concernant la liberté syndicale − le Comité de la liberté syndicale	85 − 89	19
	4. Plaintes concernant la liberté syndicale − la Commission d'investigation et de conciliation en matière de liberté syndicale	90 − 93	20

Introduction

1. Le présent rapport est présenté au Groupe de travail conformément à la résolution 2004/29 de la Commission des droits de l'homme. Il devrait être lu à la lumière du rapport du Secrétaire général (E/CN.6/1997/4), qui a été mis à la disposition des participants au Groupe de travail. Ce rapport analyse les procédures de communication mises en place en vertu de traités relatifs aux droits de l'homme conclus sous les auspices de l'ONU, qui existaient en 1997, dans le cadre desquelles l'organe de contrôle est compétent pour recevoir et examiner des communications faisant état de violations des droits protégés par les instruments en question. Les procédures de communication conventionnelles étudiées dans le présent rapport sont celles prévues dans les instruments suivants: Pacte international relatif aux droits civils et politiques (Protocole facultatif), Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale (art. 14), Convention contre la torture et autres peines ou traitements cruels, inhumains ou dégradants (art. 22) et Convention internationale sur la protection des droits de tous les travailleurs migrants et des membres de leur famille (art. 77). Le rapport de 1997 analysait également la procédure d'enquête au titre de l'article 20 de la Convention contre la torture. Le mandat prévoyant expressément d'examiner les procédures et méthodes de communication et d'enquête au titre de la Charte des Nations Unies, le rapport de 1997 a également porté sur la procédure de communication de la Commission de la condition de la femme et la «procédure 1503» de la Commission des droits de l'homme, créée en vertu de la résolution 1503 (XLVIII) du Conseil économique et social.

2. Le présent rapport complète les informations fournies en 1997 dans le rapport du Secrétaire général par des renseignements sur les procédures et méthodes de communication et d'enquête adoptées depuis 1997, à savoir celles prévues dans le Protocole facultatif à la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes. Il apporte aussi des renseignements sur les procédures de communication interétatiques.

3. Le mandat portant sur l'examen des procédures et méthodes de communication et d'enquête existantes dans le cadre du système des Nations Unies, le présent rapport étudie également les procédures et méthodes établies par l'Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture (UNESCO) − conformément à la décision 104 EX/3.3 du Conseil exécutif de l'UNESCO − et par l'Organisation internationale du Travail (OIT) − articles 24, 25 et 26 de la Constitution de l'OIT, et procédures et méthodes du Comité de la liberté syndicale et de la Commission d'investigation et de conciliation en matière de liberté syndicale de l'OIT.

4. Par souci de clarté, le présent rapport suit, dans la mesure du possible, le même plan que celui du rapport de 1997. Les participants au Groupe de travail pourront ainsi mettre à jour le rapport de 1997 avec les informations contenues dans le présent rapport en procédant à un simple renvoi.

I. PROCÉDURES CRÉÉES EN VERTU D'INSTRUMENTS INTERNATIONAUX

A. Procédures de présentation de communications établies en vertu d'instruments internationaux

5. Le tableau 1 ci-dessous permet de comparer la situation actuelle en ce qui concerne la ratification ou l'acceptation (au 18 août 2004) de l'ensemble des procédures de communication facultatives prévues dans des instruments internationaux relatifs aux droits de l'homme, d'une part, et les traités eux-mêmes, d'autre part. Le reste de cette section met à jour le rapport de 1997 en fournissant des renseignements sur la procédure de communication en vertu du Protocole facultatif à la Convention pour l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes.

Tableau 1

Situation actuelle en matière de ratification/acceptation

Pacte international relatif aux droits civils et politiques	Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale	Convention contre la torture et autres peines ou traitements cruels, inhumains ou dégradants	Convention internationale sur la protection des droits de tous les travailleurs migrants et des membres de leur famille	Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes
Traité − 152	Traité − 169	Traité − 136	Traité − 26	Traité − 177
Protocole facultatif − 104	Article 14 − 45	Article 22 − 56	Article 77 − 0	Protocole facultatif − 62

1. Critères de recevabilité

6. Le Protocole facultatif à la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes et le règlement intérieur (HRI/GEN/3/Rev.1, chap. IV) énoncent des critères de recevabilité des communications en vertu du traité.

a) Exigence de ratification ou de déclaration d'acceptation

7. Toutes les procédures de communication sont strictement facultatives et applicables uniquement aux États parties qui ont expressément accepté la procédure par ratification, adhésion ou déclaration. Le Protocole facultatif à la Convention sur l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes met l'accent sur le caractère facultatif de la procédure en déclarant que les États parties au Protocole facultatif reconnaissent la compétence du Comité en ce qui concerne la réception et l'examen de communications (art. 1er). En outre, le Protocole facultatif (art. 3) et le règlement (art. 56 3) a)) soulignent que: «Une communication concernant un État partie à la Convention qui n'est pas partie au présent Protocole est irrecevable par le Comité». L'entrée en vigueur du Protocole facultatif exige le dépôt de 10 instruments de ratification ou d'adhésion (art. 16 1)).

b) Anonymat

8. Le Protocole facultatif à la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (art. 3) et le règlement du Comité (art. 56 3)) prévoient que les communications doivent être anonymes pour être recevables.

c) Sujet d'une communication (*ratione materiae*)

9. Toutes les procédures de communication à l'examen précisent que seules sont recevables les communications concernant une prétendue violation par un État partie d'un des droits garantis par l'instrument en question. Le Protocole facultatif à la Convention pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes prévoit que les auteurs de communications doivent affirmer «être victimes d'une violation par − un − État partie d'un des droits énoncés dans la Convention» (art. 2).

d) Juridiction (recevabilité *ratione loci*)

10. Il s'agit d'établir la relation existant entre la personne présentant une communication et l'État partie concerné. Le Protocole facultatif à la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes prévoit que les auteurs de communications doivent relever «de la juridiction d'un État partie» (art. 2).

e) Abus du droit de présenter une communication

11. Les procédures de communication cherchent à éviter l'abus du droit de présenter des communications. Le Protocole facultatif à la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes dispose que le Comité déclare irrecevable toute communication «incompatible avec les dispositions de la Convention», «manifestement mal fondée ou insuffisamment motivée» ou «constituant un abus du droit de présenter de telles communications» (art. 4 2) b) à d)).

f) Procédures faisant double emploi

12. Le Protocole facultatif à la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes prévoit que le Comité déclare irrecevable toute communication «ayant trait à une question qu'il a déjà examinée ou qui a déjà fait l'objet ou qui fait l'objet d'un examen dans le cadre d'une autre procédure d'enquête ou de règlement international» (art. 4 2) a)). Le Protocole facultatif exclut donc qu'une affaire soit examinée si elle l'a déjà été par une autre procédure d'enquête ou de règlement international. Cette disposition est différente de celle énoncée dans le Protocole facultatif se rapportant au Pacte international relatif aux droits civils et politiques (art. 5), qui prévoit que le Comité n'examinera aucune communication sans s'être assuré que «la même question n'est pas déjà en cours d'examen devant une autre instance internationale d'enquête ou de règlement». Ainsi, le Protocole facultatif se rapportant au Pacte international relatif aux droits civils et politiques n'exclut que l'examen simultané d'une affaire, et le Comité des droits de l'homme peut donc être saisi d'affaires qui ont été examinées ailleurs.

g) Épuisement des recours internes

13. Comme c'est le cas pour les autres procédures de communication existantes, le Protocole facultatif à la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes exige que le requérant ait épuisé les recours internes pour qu'une communication soit recevable. Toutefois, cette disposition est écartée et la communication est déclarée recevable si «la procédure de recours − excède − des délais raisonnables ou qu'il − est − improbable que le requérant obtienne réparation par ce moyen» (art. 4). Si un État partie intéressé conteste l'allégation de l'auteur selon laquelle tous les recours internes disponibles ont été épuisés, l'État partie donnera des précisions sur les recours disponibles dans le cas d'espèce (art. 69 6) du règlement intérieur).

h) Présentation par écrit

14. Le Protocole facultatif à la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (art. 3) et le règlement intérieur du Comité (art. 56 3) b)) précisent que les communications doivent être présentées par écrit. Le Secrétaire général doit établir des listes des communications présentées et fournir un bref résumé des communications au Comité (art. 57 2) du règlement intérieur).

i) Recevabilité (*ratione temporis*)

15. L'aspect temporel de la recevabilité a trait à la question de savoir s'il est possible de présenter des communications au sujet de violations qui seraient survenues avant l'entrée en vigueur de la procédure pour l'État partie concerné, ou portant sur des violations qui se seraient produites avant cette date mais se seraient poursuivies après. Le Protocole facultatif à la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes dispose que le Comité déclare irrecevable toute communication «portant sur des faits antérieurs à la date d'entrée en vigueur du présent Protocole à l'égard de l'État partie intéressé, à moins que ces faits ne persistent après cette date» (art. 4 2) e)).

j) Réserves eu égard aux procédures

16. Bien qu'aucune des quatre procédures étudiées dans le rapport de 1997 ne contienne de dispositions indiquant si les réserves eu égard aux procédures sont admissibles, le Protocole facultatif à la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes prévoit que «le présent Protocole n'admet aucune réserve» (art. 17).

k) Référence à l'État partie concerné

17. Le Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes doit respecter la confidentialité lorsqu'il porte une communication à l'attention de l'État partie concerné (Protocole facultatif, art. 6), et ceci devrait être fait «aussitôt que possible après réception de la communication» (art. 69 1) du règlement intérieur). Cette disposition est soumise à deux réserves: tout d'abord, le Comité peut décider qu'une communication est irrecevable sans en référer à l'État partie; ensuite, l'intéressé ou les intéressés doivent consentir à ce que leur identité soit révélée à l'État partie. Le Secrétaire général indiquera à l'auteur de la communication la procédure qui sera suivie (art. 58 5) du règlement intérieur).

l) Décisions concernant la recevabilité

18. Le Comité peut décider d'examiner séparément ou conjointement la question de la recevabilité d'une communication et la communication elle-même quant au fond (art. 66 du règlement intérieur). Le Comité à la majorité simple ou les cinq membres d'un groupe de travail créé pour statuer sur la recevabilité peuvent décider si une communication est recevable ou irrecevable (art. 64 1) et 2) du règlement intérieur).

19. Si le Comité ou un groupe de travail du Comité se prononce sur la question de la recevabilité avant d'avoir reçu les explications ou observations écrites de l'État partie sur le fond de la communication, le Secrétaire général communique la décision et tous autres renseignements pertinents à l'État partie intéressé et l'auteur de la communication est également informé de la décision par son intermédiaire (art. 71 1) du règlement intérieur).

20. Si le Comité décide qu'une communication est irrecevable, il fait connaître sa décision et les raisons qui l'ont motivée le plus tôt possible, par l'intermédiaire du Secrétaire général, à l'auteur de la communication et à l'État partie intéressé (art. 70 1) du règlement intérieur). Un auteur ou des auteurs peuvent présenter une requête au Comité afin qu'il reconsidère sa décision d'irrecevabilité, en lui présentant une demande écrite contenant des renseignements d'où il ressort que les motifs d'irrecevabilité ont cessé d'exister (art. 70 2) du règlement intérieur).

2. Qualité pour présenter une communication

21. Dans le cadre des procédures de présentation de communications, il est nécessaire de déterminer qui a qualité pour présenter une communication. Si l'auteur d'une communication n'a pas qualité en vertu de l'instrument en question, le Comité déclarera cette communication irrecevable pour des raisons de forme sans en examiner le fond. Le Protocole facultatif à la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes admet les communications présentées par quatre catégories d'auteurs: des particuliers», des groupes de particuliers, des auteurs au nom de particuliers, ou des auteurs au nom de groupes de particuliers. Les auteurs relevant de ces quatre catégories doivent relever de la juridiction de l'État partie au Protocole facultatif (Protocole facultatif, art. 2).

22. Si un auteur présente une communication au nom de particuliers ou de groupes de particuliers, le Protocole facultatif à la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes prévoit que ces auteurs doivent avoir le consentement du particulier ou du groupe de particuliers, à moins que l'auteur ne puisse justifier qu'il agit en leur nom sans un tel consentement (ibid.). Les communications peuvent être présentées par des «représentants désignés par des particuliers ou des groupes de particuliers» ou «être présentées au nom d'une victime présumée avec son consentement» (art. 68 1) du règlement intérieur). Des communications peuvent être présentées au nom d'un particulier ou d'un groupe de particuliers sans le consentement de la victime ou des victimes potentielles, mais l'auteur doit motiver son action par écrit (art. 68 3) du règlement intérieur).

3. Procédures se rapportant au fond

23. La deuxième phase de l'examen d'une communication est la procédure se rapportant au fond. Comme indiqué ci-dessus, le Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes a la possibilité de statuer sur la recevabilité et sur le fond simultanément, et telle est en effet la présomption.

24. Dans les six mois qui suivent la transmission confidentielle de la communication à l'État partie, celui-ci doit présenter des explications ou des observations écrites apportant des précisions sur l'affaire, en indiquant le cas échéant les mesures correctives qu'il a prises (Protocole facultatif, art. 6 2)). Les observations écrites portent à la fois sur la recevabilité et le fond de la communication (art. 69 3) du règlement intérieur). Un État partie peut demander par écrit au Comité de déclarer la communication irrecevable, en indiquant les motifs d'irrecevabilité, à condition de soumettre sa demande dans les deux mois à compter de la date à laquelle le Comité a porté la communication à l'attention de l'État partie concerné (art. 69 5) du règlement intérieur).

25. Le Comité, un groupe de travail du Comité ou un rapporteur transmettent à chaque partie les informations communiquées par l'autre partie, et doivent donner à chacune d'elles la possibilité de soumettre, dans un délai précis, des observations à leur sujet (art. 69 9) du règlement intérieur).

26. Le Comité examine, à huis clos, les communications qui lui sont adressées à la lumière de toutes les informations qui lui sont communiquées par les particuliers ou groupes de particuliers, ou en leur nom, et par l'État partie intéressé. Ces informations doivent être transmises à toutes les parties (Protocole facultatif, art. 7 1) et 2)).

4. Groupes de travail et rapporteurs spéciaux

27. Le Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes peut constituer des groupes de travail chargés de l'aider à s'acquitter de son mandat en vertu du Protocole facultatif. Chaque groupe de travail devrait comprendre cinq membres du Comité au plus (art. 62 1)).

28. Le Comité peut également désigner en son sein un ou plusieurs rapporteurs, chargés de faire des recommandations au Comité et de l'aider de toutes les manières qu'il jugera appropriées (ibid).

5. Constatations et suivi

29. La troisième phase de l'examen d'une communication consiste pour l'organe intéressé à adopter une décision ou des constatations à propos de la communication. Après avoir examiné une communication, le Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes transmet ses constatations à son sujet, éventuellement accompagnées de ses recommandations, aux parties concernées (Protocole facultatif, art. 7 3)). Le Comité devrait formuler ses constatations «à la lumière de tous les renseignements que l'auteur ou les auteurs et l'État partie intéressé lui ont communiqués par écrit», pour autant que les renseignements aient été transmis à l'autre partie (art. 72 1) du règlement intérieur). Pour élaborer ses constatations, le Comité peut également obtenir «des organismes des Nations Unies ou d'autres organes … toute

documentation» dont il aurait besoin, sous réserve que le Comité donne à chacune des parties la possibilité de formuler des observations sur ladite documentation ou information dans un délai qu'il fixera (art. 72 2) du règlement intérieur).

30. Le Comité adopte ses constatations à la majorité simple (art. 72 5) du règlement intérieur). Tout membre du Comité qui a pris part à la décision peut demander qu'un résumé de son opinion individuelle soit joint aux constatations du Comité (art. 72 6) du règlement intérieur).

31. La dernière partie de la procédure se rapportant aux communications est la phase de suivi. L'État partie doit transmettre au Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes, dans un délai de six mois, une réponse écrite l'informant notamment de toute action menée à la lumière de ses constatations et recommandations (Protocole facultatif, art. 7 4)). Le Comité peut également inviter l'État partie à lui soumettre de plus amples renseignements sur les mesures qu'il a prises en réponse à ses constatations ou recommandations, y compris dans les rapports ultérieurs que l'État partie doit lui présenter conformément à la procédure relative à l'établissement de rapports (Protocole facultatif, art. 7 5)). Le Comité peut inviter l'État partie intéressé à soumettre d'autres renseignements, mais seulement une fois écoulé le délai de six mois dont il dispose pour apporter une première réponse aux constatations (art. 73 2) du règlement intérieur).

32. Le Comité désigne un rapporteur ou un groupe de travail chargé du suivi des constatations afin de vérifier les mesures adoptées par les États parties pour leur donner suite (art. 73 4) du règlement intérieur). Le rapporteur ou le groupe de travail peut établir les contacts et prendre les mesures qu'il juge appropriées, et recommande au Comité les mesures complémentaires qui peuvent être nécessaires (art. 73 5) du règlement intérieur). Le rapporteur rend compte périodiquement au Comité des activités de suivi, et le Comité donne des précisions sur ces activités dans son rapport annuel (art. 73 6) et 7) du règlement intérieur).

6. Mesures provisoires

33. Contrairement à ce qui est indiqué au sujet des procédures concernant les communications mentionnées dans le rapport du Secrétaire général de 1997, le Protocole facultatif à la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes prévoit expressément une disposition spécifique sur les mesures provisoires. Par conséquent, le Comité peut demander à l'État partie de prendre «les mesures conservatoires nécessaires pour éviter qu'un dommage irréparable ne soit causé» à la victime ou aux victimes présumées. L'exercice par le Comité de son pouvoir d'appréciation ne préjuge, toutefois, pas de sa décision sur la recevabilité ou le fond de la communication (Protocole facultatif, art. 5 1) et 2)). Un groupe de travail ou un rapporteur peut aussi demander à l'État partie intéressé de prendre des mesures conservatoires (art. 63 2) du règlement intérieur).

7. Caractère confidentiel de la procédure

34. La question de la confidentialité dans le cadre des procédures relatives aux communications se pose à plusieurs étapes de la procédure. Elle se pose à la fois dans les relations *inter partes*, ainsi que vis-à-vis du grand public.

a) Anonymat

35. Comme indiqué plus haut au sujet des critères de recevabilité, toutes les procédures à l'examen relatives aux communications prévoient qu'une communication ne doit pas être anonyme. Toutefois, cette exigence a des limites, et il faut que le ou les particuliers concernés consentent à ce que le Comité révèle leur identité à l'État partie lorsqu'il lui transmet la communication (Protocole facultatif, art. 6) 1)).

b) Examen des communications à huis clos

36. Le Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes, ses groupes de travail et ses rapporteurs examinent à huis clos les communications qui leur sont adressées (Protocole facultatif, art. 7 2), et art. 74 1) du règlement intérieur).

37. Le Comité peut publier, à l'intention de la presse et du public en général, des communiqués concernant ses activités, y compris en ce qui concerne ses activités à huis clos (art. 75 du règlement intérieur).

c) Caractère confidentiel des documents

38. En vertu du règlement intérieur du Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes, tous les documents de travail établis par le secrétariat, un groupe de travail ou un rapporteur avant l'enregistrement des communications, et la liste des résumés des communications sont confidentiels à moins que le Comité n'en décide autrement (art. 74 2) du règlement intérieur). De même, le Comité, un groupe de travail ou un rapporteur s'abstiennent de divulguer toute communication, observation ou information relative à une communication avant d'avoir rendu publiques leurs constatations (art. 74 3) du règlement intérieur).

39. Toutefois, rien ne s'oppose au droit de l'auteur ou des auteurs et de l'État partie concerné de rendre publiques les observations ou les informations ayant une incidence sur la procédure, à moins que le Comité, un groupe de travail ou un rapporteur ne demande à l'auteur d'une communication ou à l'État partie intéressé de s'abstenir de divulguer tout ou partie des observations ou renseignements concernant la procédure (art. 74 6) et 7) du règlement intérieur).

d) Décisions finales du Comité

40. Après avoir examiné une communication, le Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes transmet ses constatations à son sujet, éventuellement accompagnées de ses recommandations, aux parties concernées et ces décisions seront rendues publiques à moins que le Comité ne décide que les noms des victimes ou des victimes présumées ou une partie des observations ne devraient pas être rendus publics (Protocole facultatif, art. 7 3), et art. 74 5), 6) et 8) du règlement intérieur). Le Secrétaire général est chargé de la distribution des décisions finales du Comité à l'auteur ou aux auteurs et à l'État partie intéressé (art. 74 9) du règlement intérieur). Le Comité doit alors inclure dans son rapport annuel un résumé des communications examinées et, selon qu'il conviendra, un résumé des explications et déclarations des États parties intéressés et de ses propres suggestions et recommandations (art. 74 10) du règlement intérieur).

e) Identité de l'auteur d'une communication

41. L'auteur ou les auteurs d'une communication ou la victime ou les victimes des violations alléguées des droits énoncés dans la Convention peuvent demander que l'identité de la victime ou des victimes ou les renseignements personnels concernant cette personne ou ces personnes (ou l'une d'elles) ne soient pas divulgués (art. 74 4) du règlement intérieur).

8. Participation de représentants

42. De même que pour les autres procédures relatives aux communications prévues par des protocoles facultatifs à des traités relatifs aux droits de l'homme, la procédure instituée par le Protocole facultatif à la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes est exclusivement écrite.

9. Renseignements pris en compte

43. En général, Le Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes tient compte uniquement des informations écrites qui lui sont fournies par les parties concernées lorsqu'il examine la recevabilité et le fond de la communication (Protocole facultatif, art. 7)[1]. Toutefois, le Comité ou le groupe de travail qu'il aura créé peut, à tout moment au cours de l'examen de la communication, obtenir des organismes des Nations Unies ou autres organes, par l'intermédiaire du Secrétaire général, toute documentation ou information qui peut contribuer au règlement de l'affaire. Le Comité peut utiliser ces informations sous réserve qu'il donne à chacune des parties la possibilité de formuler des observations sur ces informations dans un délai qu'il fixera (art. 72 1) du règlement intérieur).

10. Registres

44. De même que pour les règles de procédure des autres organes de suivi des traités, le Secrétaire général tient un registre permanent de toutes les communications reçues au titre du Protocole facultatif à la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (art. 57 1) du règlement intérieur). Le Secrétaire général établit également des listes des communications soumises au Comité accompagnées d'un résumé succinct de leur teneur (art. 57 2) du règlement intérieur).

11. Diffusion d'informations

45. Le Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes, comme cela est le cas pour d'autres organes de suivi des traités, doit inclure dans son rapport annuel un résumé des activités qu'il a menées au titre du Protocole facultatif (Protocole facultatif, art. 12). Le règlement intérieur du Comité traduit la volonté de diffuser largement la procédure et toute décision prise en vertu de cette procédure, en autorisant la publication de communiqués concernant ses activités à l'intention de la presse et du grand public (art. 75 du règlement intérieur).

---

[1] De même, le règlement prévoit que: «Le Comité examine la communication et formule ses constatations à la lumière de tous les renseignements que l'auteur ou les auteurs et l'État partie intéressé lui ont communiqué par écrit, sous réserve que lesdits renseignements aient été transmis à l'autre partie intéressée (art. 72 1) du règlement intérieur).

12. Nombre d'affaires

46. Le tableau 2 ci-dessous indique le nombre d'affaires de chaque comité habilité à recevoir des communications (au 29 octobre 2004).

Tableau 2

Nombre d'affaires des Comités

Organes conventionnels	Comité des droits de l'homme	Comité pour l'élimination de la discrimination raciale	Comité contre la torture	Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes
Nombre total de communications enregistrées	1 322	34	257	4
Affaires conclues par l'adoption de constatations/avis/décisions	470	12	91	0
Communications déclarées irrecevables	371	11	26	1
Communications classées, ou retirées/en suspens	172	0	43	0
Communications déclarées recevables mais encore en instance	7	2	6	0
Communications en phase de prérecevabilité	292	6	54	3
Autres (en attente d'éclaircissements de la part de l'auteur)	Non disponible	Non disponible	Non disponible	0

13. Financement des travaux des organes conventionnels

47. Les travaux des organes conventionnels à l'examen, à savoir le Comité des droits de l'homme, le Comité contre la torture, le Comité pour l'élimination de la discrimination raciale et le Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes, sont financés par le budget ordinaire de l'Organisation des Nations Unies. L'article 17 9) de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes dispose: «Le Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies met à la disposition du Comité le personnel et les moyens matériels qui lui sont nécessaires pour s'acquitter efficacement des fonctions qui lui sont confiées en vertu de la présente Convention.».

14. Composition des organes conventionnels

48. Le Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes comprend 23 experts «d'une haute autorité morale et éminemment compétents dans le domaine auquel s'applique la − présente − Convention». Ces experts sont élus par les États parties parmi leurs ressortissants et siègent à titre personnel, compte tenu du principe d'une répartition géographique équitable et de la représentation des différentes formes de civilisation ainsi que des principaux

systèmes juridiques (Convention pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes, art. 17 1)).

49. La répartition par profession des membres actuels des différents comités se présente comme suit: le Comité des droits de l'homme est actuellement composé de 16 experts ayant une formation juridique, 1 expert ayant une formation en sciences politiques et 1 expert issu de l'administration; le Comité contre la torture se compose de 5 experts ayant une formation juridique, 3 experts issus de l'administration, 1 expert ayant une formation en sciences politiques et 1 expert ayant une formation médicale; le Comité pour l'élimination de la discrimination raciale est composé de 7 experts ayant une formation juridique, 9 experts issus de l'administration et 2 experts ayant d'autres qualifications professionnelles; le Comité pour la protection des droits de tous les travailleurs migrants et des membres de leur famille se compose de 6 experts issus de l'administration, 1 expert ayant une formation juridique et 3 experts ayant diverses autres qualifications; le Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes se compose de 11 experts issus de l'administration, 6 experts ayant une expérience dans des domaines en rapport avec les droits des femmes, la philosophie et la sociologie, et 7 experts ayant une formation juridique.

B. Procédures d'enquête instituées en vertu d'instruments internationaux

50. Le rapport du Secrétaire général de 1997 présente la procédure d'enquête créée en vertu de la Convention contre la torture. Depuis la publication de ce rapport, les États ont adopté une deuxième procédure d'enquête, instituée dans le cadre du Protocole facultatif à la Convention pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes (art. 8 et 9).

51. En vertu de cet instrument, le Comité ouvre une enquête s'il «est informé, par des renseignements crédibles, qu'un État partie porte gravement ou systématiquement atteinte aux droits énoncés dans la Convention» (Protocole facultatif, art. 8). Le Secrétaire général porte à l'attention du Comité les renseignements qui sont ou semblent être soumis dans le cadre de la procédure d'enquête (art. 77 du règlement intérieur). La formulation non limitative concernant la procédure d'enquête autorise les particuliers, les groupes, les organisations non gouvernementales et d'autres organismes à fournir des informations au Comité.

52. Une condition préalable indispensable pour que le Comité puisse recevoir des renseignements pouvant le conduire à mener une enquête est que l'État partie concerné n'ait pas, au moment de ratifier le Protocole facultatif à la Convention pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes ou d'y adhérer, déclaré qu'il ne reconnaît pas au Comité la compétence pour réaliser des enquêtes (Protocole facultatif, art. 10 1)). Cette déclaration peut être retirée à tout moment (art. 10 2)).

53. Le Comité peut tout d'abord procéder à un examen préliminaire des renseignements reçus afin de déterminer leur fiabilité, et décider ensuite s'ils contiennent des informations fiables faisant état de violations graves ou systématiques des droits énoncés dans la Convention pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes. À cette fin, le Comité peut obtenir d'autres renseignements crédibles susceptibles d'étayer les faits et demander à un groupe de travail de l'assister (Protocole facultatif, art. 8 2), et art. 82 du règlement intérieur).

54. Si le Comité acquiert la certitude que les renseignements reçus sont crédibles et indiquent des violations graves ou systématiques des droits énoncés dans la Convention, il invite l'État partie à examiner avec lui les éléments portés à son attention et à présenter des observations (Protocole facultatif, art. 8 1), et art. 82 du règlement intérieur) à leur sujet dans les délais qu'il fixera (art. 83 1) du règlement intérieur). Le Comité tient compte des observations de l'État partie, des renseignements supplémentaires obtenus de représentants de l'État partie intéressé, d'organisations gouvernementales, du système des Nations Unies et de particuliers, ainsi que des informations figurant dans des documents de l'Organisation des Nations Unies (art. 83 3) et 5) du règlement intérieur). Il décide sous quelle forme et de quelle manière ces renseignements supplémentaires seront obtenus (art. 83 4) du règlement intérieur).

55. Se fondant sur les observations de l'État partie intéressé, le Comité charge ensuite un ou plusieurs de ses membres d'effectuer une enquête et de lui rendre compte sans attendre des résultats de celle-ci (Protocole facultatif, art. 8 2)). L'enquête est confidentielle et se déroule selon les modalités fixées par le Comité (art. 84 2) du règlement intérieur). Le membre ou les membres que le Comité aura chargé(s) de l'enquête arrêtent leurs propres méthodes de travail (art. 84 3) du règlement intérieur).

56. Si le Comité décide de procéder à un examen, il doit solliciter la coopération de l'État partie à tous les stades de l'enquête (Protocole facultatif, art. 8 5)).

57. Lorsqu'il y est autorisé, le Comité peut se rendre dans le territoire concerné; toutefois, l'État partie doit consentir à cette visite (Protocole facultatif, art. 8 2)). Sous réserve du consentement de l'État partie, les visites peuvent donner lieu à des auditions afin de permettre aux membres du Comité de faire la lumière sur des faits ou des questions se rapportant à l'enquête (art. 87 1) du règlement intérieur). Les membres du Comité qui conduisent l'enquête et l'État partie intéressé définissent les conditions et garanties concernant les auditions (art. 87 2) du règlement intérieur). Toute personne qui dépose devant les membres du Comité chargés de l'enquête doit déclarer solennellement que son témoignage est conforme à la vérité et qu'elle s'engage à respecter le caractère confidentiel de la procédure (art. 87 3) du règlement intérieur).

58. Après avoir examiné les conclusions que lui auront soumises les membres chargés de l'enquête, le Comité les transmet, par l'intermédiaire du Secrétaire général, à l'État partie intéressé, accompagnées de toutes observations ou recommandations appropriées (art. 89 1) du règlement intérieur). Après avoir été informé des résultats de l'enquête et des observations et recommandations du Comité, l'État partie présente ses observations au Comité dans un délai de six mois (Protocole facultatif, art. 8 4)).

59. Le Comité peut inviter l'État partie intéressé à inclure dans le rapport qu'il doit lui présenter des précisions sur les mesures qu'il a prises à la suite d'une enquête (art. 9 1)). À l'expiration du délai de six mois suivant la réception des résultats de l'enquête, des observations ou des recommandations du Comité, celui-ci peut également, s'il y a lieu, inviter l'État partie intéressé à l'informer des mesures qu'il a prises à la suite de l'enquête (Protocole facultatif, art. 9 2)). Le Comité présente dans son rapport annuel un résumé des activités menées au titre de la procédure d'enquête (Protocole facultatif, art. 12). À cet égard, le Comité peut consulter l'État partie intéressé avant de faire figurer le résumé dans son rapport annuel (art. 80 2) du règlement intérieur).

60. La procédure d'enquête est confidentielle à tous les stades: les séances tenues par le Comité sont privées (art. 80 et 81 du règlement intérieur); et tous les documents relatifs à la procédure et la procédure elle-même sont confidentiels, à l'exception du résumé de l'enquête figurant dans le rapport annuel du Comité (art. 80 1) du règlement intérieur).

C. Procédures interétatiques

61. La Convention contre la torture (art. 21) et la Convention internationale sur la protection des droits de tous les travailleurs migrants et des membres de leur famille (art. 76) prévoient une procédure en vertu de laquelle le Comité pertinent lui-même est compétent pour examiner des communications dans lesquelles un État partie prétend qu'un autre État partie ne respecte pas les dispositions de la Convention. Cette procédure présuppose l'épuisement préalable des voies de recours internes et ne s'applique qu'aux États parties qui ont fait une déclaration en vertu de laquelle ils reconnaissent la compétence du Comité pertinent à cet égard.

62. La Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale (art. 11 à 13) et le Pacte international relatif aux droits civils et politiques (art. 41 à 43) prévoient une procédure de règlement des différends lorsqu'un État partie estime qu'un autre État partie ne s'est pas acquitté des obligations qui lui incombent en vertu du traité pertinent, consistant à mettre en place une commission de conciliation ad hoc. Cette procédure exige l'épuisement préalable des recours internes. Elle s'applique normalement à tous les États parties à la Convention pour l'élimination de la discrimination raciale, mais ne s'applique qu'aux États parties au Pacte international relatif aux droits civils et politiques qui ont fait une déclaration par laquelle ils reconnaissent la compétence du Comité à cet égard.

63. La Convention contre la torture (art. 30), la Convention pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes (art. 29) et la Convention internationale sur la protection des droits de tous les travailleurs migrants et des membres de leur famille (art. 92) prévoient que les différends entre États parties portant sur l'interprétation ou l'application de la Convention concernée doivent être réglés en premier lieu par voie de négociation ou, en cas d'échec, en recourant à l'arbitrage. Si, dans les six mois qui suivent la date de la demande d'arbitrage, les parties ne parviennent pas à se mettre d'accord sur l'organisation de l'arbitrage, l'un des États concernés pourra soumettre le différend à la Cour internationale de Justice. Les États parties peuvent, lorsqu'ils ratifient la Convention ou y adhèrent, déclarer qu'ils ne se considèrent pas liés par cette procédure; dans ce cas, et conformément au principe de la réciprocité, ils ne sauraient l'utiliser contre d'autres États parties.

64. À la date du 29 octobre 2004, ces procédures n'avaient encore jamais été utilisées.

II. SYSTÈME DES NATIONS UNIES

A. Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture (UNESCO)

65. Par la décision 104 EX/3.3, adoptée en 1978 par le Conseil exécutif, l'UNESCO a créé une procédure pour l'examen des communications concernant des violations alléguées des droits de l'homme dans les domaines de compétence de l'UNESCO, à savoir l'éducation, la science, la culture et l'information.

66. Cette procédure est confidentielle.

67. La procédure n'est ni judiciaire ni quasi judiciaire, mais vise plutôt à trouver un règlement amiable avec l'État concerné.

68. Le Comité sur les conventions et recommandations du Conseil exécutif de l'UNESCO est compétent pour examiner les communications concernant les cas et les questions de violation des droits de l'homme qui relèvent des domaines de compétence de l'UNESCO (décision 104 EX/3.3 du Conseil exécutif, par. 14). Le Conseil exécutif se compose de 58 États membres de l'UNESCO. Le Comité comprend actuellement 30 membres élus au sein du Conseil, qui n'exercent pas la fonction d'expert à titre personnel (voir www.unesco.org). Le Comité ne peut pas jouer le rôle d'un organisme judiciaire international (décision 104 EX/3.3, par. 7).

69. Des particuliers, des groupes de particuliers et des organisations non gouvernementales peuvent soumettre des communications à l'UNESCO, que les auteurs eux-mêmes soient victimes des violations alléguées ou qu'ils aient une connaissance digne de foi desdites violations (décision 104 EX/3.3, par. 14 a) ii)). La communication doit se rapporter à des violations des droits de l'homme qui relèvent de la compétence de l'UNESCO dans les domaines de l'éducation, de la science, de la culture et de l'information et ne doit pas être motivée exclusivement par des considérations d'un autre ordre (décision 104 EX/3.3, par. 14 a) iii)). Selon l'UNESCO, ces droits sont essentiellement les suivants: le droit à l'éducation, le droit de participer aux progrès scientifiques, le droit de participer librement à la vie culturelle et le droit de recevoir, de chercher et de répandre, sans considération de frontières, les informations par quelque moyen que ce soit, et la liberté d'opinion et d'expression (telle que reconnue dans la Déclaration universelle des droits de l'homme, le Pacte international relatif aux droits civils et politiques et le Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels). L'UNESCO distingue également des droits connexes, notamment les suivants: le droit à la liberté de pensée, de conscience et de religion; le droit à la protection des intérêts moraux et matériels découlant de toute production scientifique, littéraire ou artistique; le droit à la liberté de réunion et d'association en vue de réaliser des activités en rapport avec l'éducation, la science et la culture et l'information.

70. Le Comité doit examiner 10 critères pour déclarer une communication recevable. Si l'un d'entre eux n'est pas satisfait, il n'est pas donné suite à la communication. Ces critères sont les suivants: la communication ne doit pas être anonyme; elle doit émaner de particuliers, de groupes de particuliers ou d'une organisation non gouvernementale comme indiqué ci-dessus; elle doit se rapporter à des violations de droits de l'homme qui relèvent des domaines de compétence de l'UNESCO; elle doit être compatible avec les principes de l'UNESCO, la Charte des Nations Unies et la Charte internationale des droits de l'homme; elle ne doit pas être manifestement mal fondée et doit paraître contenir des éléments de preuve pertinents; elle ne doit être ni injurieuse, ni constituer un abus du droit de présenter des communications; elle ne doit pas être fondée exclusivement sur des renseignements diffusés par les organes d'information; elle doit être présentée dans un délai raisonnable à compter de la date des faits qui en constituent l'objet, ou de la date à laquelle ces faits auront été connus; elle doit indiquer si un effort a été fait afin d'épuiser les voies de recours internes disponibles, ainsi que les résultats éventuels de ces efforts; le Comité n'examinera pas les communications relatives à des problèmes qui ont déjà été réglés par les États intéressés conformément aux principes relatifs aux droits de l'homme énoncés dans la Charte internationale des droits de l'homme (décision 104 EX/3.3, par. 14 a)).

71. Si le Comité déclare une communication recevable, le Directeur général doit informer l'auteur et le gouvernement concerné de sa décision (ibid., par. 14 i)). Le Comité examine la communication sur le fond à sa session suivante. Il peut, après examen au fond, demander à l'auteur ou au gouvernement concerné de fournir des informations complémentaires à la session suivante. Il peut avoir recours aux informations pertinentes dont dispose le Directeur général et maintenir à son ordre du jour une communication dont il a été saisi (ibid., par. 14 f) et h)). Le Comité peut rejeter toute communication qui ne semble pas mériter qu'il y soit donné suite. À la fin de chaque session, le secrétariat notifiera à l'auteur de la communication et au gouvernement concerné la décision du Comité. Celui-ci traitera les communications dont il apparaît justifié de poursuivre l'examen de façon à contribuer à faire prévaloir une solution amiable; le Comité ne doit pas jouer le rôle d'un tribunal international (ibid., par. 4 k)).

72. Le Comité conduit à tout moment ses travaux dans la plus stricte confidentialité et présente des rapports confidentiels contenant tous renseignements appropriés utiles pour l'examen des communications au Conseil exécutif (ibid., par. 14 c) et 15). Ces rapports contiennent également les recommandations que le Comité peut souhaiter formuler soit d'une manière générale, soit quant à la suite à donner à une communication (ibid., par. 15). Le Conseil exécutif examine ensuite les rapports du Comité en séance privée, à moins que des questions relatives à des violations massives, systématiques ou flagrantes des droits de l'homme ne se posent, auquel cas le Conseil exécutif et la Conférence générale de l'UNESCO peuvent envisager de les examiner en séance publique (ibid., par. 17 et 18). Toutefois, dans la pratique, le Conseil exécutif n'a jamais examiné de rapport en séance publique.

73. De 1978 à 2004, le Comité a enregistré 1 061 communications et en a examiné 521; 228 communications ont été déclarées irrecevables, 325 cas ont été réglés, 13 cas ont été classés, et 23 cas sont en instance. La majeure partie des communications concernaient des allégations de violation de la liberté d'expression.

74. Il importe également de relever que la procédure de l'UNESCO n'est pas fondée sur un traité mais axée sur les droits. Il ne s'agit pas d'une procédure judiciaire ou quasi judiciaire, mais plutôt d'un mécanisme destiné à établir et à maintenir un dialogue avec l'État intéressé; la procédure est presque entièrement confidentielle, et le Comité est composé de représentants d'États et non d'experts indépendants.

B. Organisation internationale du Travail

75. Les procédures de contrôle de l'OIT sont essentiellement fondées sur les rapports et la surveillance réguliers de la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations. La Commission de l'application des normes − qui est un organe composé de représentants des gouvernements, des employeurs et des travailleurs − examine le rapport de la Commission d'experts. En outre, les mécanismes de l'OIT comprennent également trois procédures relatives aux communications portant sur la mise en œuvre de la Constitution, des Conventions et des principes fondamentaux de l'OIT. Ces mécanismes sont les suivants: réclamations au titre des articles 24, 25 et 26 4) de la Constitution de l'OIT; plaintes au titre des articles 26 à 29 et 31 à 34 de la Constitution de l'OIT; et plaintes concernant des violations alléguées des principes fondamentaux de l'OIT en matière de liberté syndicale.

1. Réclamations au titre des articles 24, 25 et 26 4) de la Constitution de l'OIT

76. Une organisation professionnelle des travailleurs ou des employeurs peut adresser une réclamation au Bureau international du Travail indiquant que l'un quelconque des États membres n'a pas assuré d'une manière satisfaisante l'exécution d'une convention à laquelle il a adhéré (Constitution de l'OIT, art. 24). La réclamation devrait être adressée au Directeur général de l'OIT. Elle doit être soumise par écrit, elle doit émaner d'une association professionnelle d'employeurs ou de travailleurs, elle doit se référer expressément à l'article 24 de la Constitution de l'OIT et à la Convention de l'OIT qui a été ratifiée, elle doit viser un membre de l'OIT, et indiquer en quoi l'État membre n'a pas assuré de manière satisfaisante l'exécution de la Convention (Règlement concernant la procédure pour l'examen des réclamations présentées en vertu de l'article 24 et de l'article 25 de la Constitution de l'OIT (ci-après: «Règlement»), art. 2).

77. Si le Conseil d'administration[2] déclare une réclamation recevable, il désigne un comité composé de membres du Conseil d'administration choisis en nombre égal, au sein du groupe gouvernemental, du groupe des employeurs et du groupe des travailleurs (Règlement, art. 3). Le Conseil d'administration, par l'intermédiaire du Comité, peut transmettre cette communication au gouvernement concerné et l'inviter à faire sur la matière telle déclaration qu'il jugera convenable (Constitution de l'OIT, art. 24). Le Comité peut également inviter l'organisation auteur de la réclamation ou le gouvernement concerné à fournir des renseignements complémentaires et il peut entendre des déclarations (Règlement, art. 4 et 5).

78. Après avoir examiné les renseignements, le Comité présente au Conseil d'administration un rapport dans lequel il formule ses recommandations quant à la décision à prendre par le Conseil d'administration (Règlement, art. 6). Pour examiner les questions relatives à une réclamation, le Conseil d'administration se réunit à huis clos (Règlement, art. 7 3)). Le Conseil d'administration peut publier une réclamation et la déclaration du gouvernement reçue en réponse (Règlement, art. 8; la «publication» dont il est ici question est une mesure officielle impliquant la décision de diffuser largement ces documents − dans la pratique, tous les rapports concernant des réclamations sont rendus publics). Le Bureau international du Travail notifie les décisions du Conseil d'administration au gouvernement et à l'association concernés (Règlement, art. 29).

79. Depuis sa création, l'OIT a reçu un peu plus de 80 réclamations. Jusque dans les années 70, cette procédure était rarement utilisée, mais elle a été plus souvent employée ces 30 dernières années.

2. Plaintes en vertu de l'article 26 de la Constitution de l'OIT

80. Tout État membre de l'OIT pourra déposer une plainte au Bureau international du Travail contre un autre membre qui, à son avis, n'assurerait pas d'une manière satisfaisante l'exécution d'une convention que l'un et l'autre auraient ratifiée (Constitution de l'OIT, art. 26). Des plaintes peuvent également être déposées par les délégués à la Conférence internationale du Travail,

---

[2] Le Conseil d'administration de l'OIT comprend 56 personnes: 28 représentant les gouvernements, 14 représentant les employeurs, et 14 représentant les travailleurs (Constitution de l'OIT, art. 7).

ou par le Conseil d'administration lui-même. S'il le juge à propos, le Conseil d'administration peut communiquer avec le gouvernement et l'inviter à faire une déclaration (ibid., art. 26 2) et 24).

81. Si le Conseil d'administration ne juge pas nécessaire de communiquer la plainte au gouvernement mis en cause, ou s'il la lui communique mais que le gouvernement ne fournit aucune réponse ou fournit une réponse insatisfaisante, le Conseil d'administration peut former une commission d'enquête chargée d'étudier la question (ibid., art. 26 3)). Il n'existe pas de règlement concernant la procédure applicable par les commissions d'enquête. Dans chaque cas, le Conseil d'administration a laissé cette question à la discrétion de la commission d'enquête elle-même, sous réserve des dispositions de la Constitution, et l'a placée sous son autorité. Toutefois, la procédure suivie est globalement cohérente d'une affaire à l'autre. Les rapports des différentes commissions d'enquête présentent la procédure suivie pour examiner les plaintes, et notamment la procédure appliquée en ce qui concerne la réception de communications des parties et d'autres personnes ou organisations interrogées, et les auditions (voir www.ilo.org). Le rapport contient également les conclusions de la commission concernant toutes les questions de fait et les recommandations sur les mesures à prendre pour donner suite à la plainte, notamment les délais dans lesquels le gouvernement devrait agir (Constitution de l'OIT, art. 28).

82. Le Directeur général communique le rapport au Conseil d'administration et à chacun des gouvernements intéressés, et en assure la publication. Chacun des gouvernements intéressés devra signifier au Directeur général, dans le délai de trois mois, s'il accepte les recommandations. Si un gouvernement ne les accepte pas, il peut proposer de soumettre la plainte à la Cour internationale de Justice (CIJ) − cette éventualité ne s'est jamais produite. La décision de la CIJ n'est pas susceptible d'appel (ibid., art. 29 et 31).

83. Si le gouvernement ne se conforme pas aux recommandations de la commission d'enquête ou de la CIJ, le Conseil d'administration peut recommander à la Conférence internationale du Travail de prendre les mesures nécessaires pour en assurer l'exécution (ibid., art. 33). Un gouvernement qui a violé les dispositions d'une convention et qui a pris des mesures pour exécuter les recommandations de la commission d'enquête ou de la CIJ peut demander au Conseil d'administration de constituer une commission d'enquête chargée de vérifier ses dires (cette éventualité ne s'est toutefois jamais produite) (ibid., art. 34).

84. Depuis la création de l'OIT en 1919, 11 plaintes seulement ont été déposées en vertu de l'article 26 de la Constitution.

3. Plaintes concernant la liberté syndicale − le Comité de la liberté syndicale

85. Les gouvernements, ainsi que certaines organisations de travailleurs et d'employeurs, peuvent soumettre à l'examen du Comité de la liberté syndicale des plaintes contre un gouvernement. Les plaintes doivent alléguer une violation de la liberté syndicale, conformément aux principes de la Constitution, qui ont été codifiés dans plusieurs Conventions de l'OIT. Cette procédure a été instituée à la suite d'une demande du Conseil économique et social en 1950 (voir www.ilo.org, «Procédure en vigueur pour l'examen des plaintes en violation de la liberté syndicale»). Il n'est toutefois pas nécessaire que l'État qui aurait violé la liberté syndicale ait ratifié les Conventions pertinentes de l'OIT. Cela s'explique par le fait que l'autorité fondamentale attachée à cette procédure découle de la Constitution de l'OIT.

86. Le Comité de la liberté syndicale est composé de neuf membres titulaires représentant de façon équitable le groupe gouvernemental, le groupe des employeurs et celui des travailleurs au sein du Conseil d'administration, chaque membre siégeant à titre personnel.

87. Les plaintes doivent êtres adressées, par écrit, au Directeur général du BIT et être dûment signées par un représentant du gouvernement ou de l'organisation. Après réception d'une plainte, le Directeur général peut autoriser le plaignant à déposer des éléments de preuve complémentaires. La plainte est communiquée au gouvernement concerné, qui a ensuite la possibilité de faire des observations. Le Comité de la liberté syndicale statue sur la base des documents que lui ont transmis les parties concernées, bien que des déclarations orales soient possibles.

88. Si le Comité estime qu'il n'y a pas eu de violation, l'affaire est classée sans autre examen complémentaire. Dans le cas contraire, le Comité adresse des recommandations au gouvernement et à l'organisation concernée. Il peut demander au gouvernement intéressé de continuer à lui rendre compte, ou transmettre le cas au Conseil d'administration.

89. Jusqu'en octobre 2004, le Comité a examiné 2 391 plaintes, 140 d'entre elles étant pendantes.

4. Plaintes concernant la liberté syndicale − la Commission d'investigation et de conciliation en matière de liberté syndicale

90. Le Conseil d'administration peut transmettre toute plainte de violation de la liberté syndicale par les États à la Commission d'investigation et de conciliation en matière de liberté syndicale, que l'État concerné ait ratifié ou non les Conventions pertinentes de l'OIT relatives à la liberté syndicale[3]. Si un État n'a pas ratifié les Conventions pertinentes, le pays concerné doit consentir à ce que l'affaire soit communiquée à la Commission (cette condition a retardé la mise en œuvre de cette procédure après qu'elle eut été créée, et a abouti au renforcement du Comité de la liberté syndicale, initialement considéré comme un mécanisme chargé de «filtrer» les plaintes transmises à la Commission d'investigation et de conciliation en matière de liberté syndicale). Si la plainte concerne un État qui n'est pas membre de l'OIT, le Conseil économique et social peut la transmettre à la Commission d'investigation et de conciliation en matière de liberté syndicale. Le gouvernement concerné peut également transmettre une plainte à la Commission.

91. La Commission d'investigation et de conciliation en matière de liberté syndicale, composée de neuf experts indépendants nommés par le Conseil d'administration, est devenue un organisme chargé d'examiner les cas les plus graves de violation de la liberté syndicale. Le Conseil d'administration n'a que rarement saisi la Commission.

92. Une Commission d'investigation et de conciliation en matière de liberté syndicale peut adopter ses propres procédures, lesquelles sont, en pratique, généralement analogues à celles des commissions d'enquêtes créées en vertu de l'article 26 de la Constitution de l'OIT. Les commissions d'investigation et de conciliation en matière de liberté syndicale fondent, en général, leurs enquêtes sur les preuves documentaires fournies par les parties et les témoins

[3] Les informations figurant dans cette partie proviennent du site Web de l'OIT: http://www.ilo.org/public/english/standards/norm/enforced/foa/ffcc.htm.

et celles recueillies lors de visites dans les États concernés. Les parties à la procédure peuvent également être représentées devant les Commissions.

93. Les commissions ne sont, pour l'essentiel, que des organismes d'enquête, bien qu'elles puissent être autorisées à examiner les situations avec les gouvernements concernés, afin de parvenir à un règlement amiable. Elles peuvent adresser des conclusions et des recommandations aux gouvernements et aux autres parties concernées. Les recommandations n'ont pas un caractère juridiquement contraignant et ne s'accompagnent pas de mesures d'exécution particulières. Les commissions d'investigation et de conciliation en matière de liberté syndicale ne contrôlent pas le suivi de leurs propres recommandations, le Conseil d'administration ne créant de commissions que pour des cas particuliers. D'autres mécanismes de l'OIT, tels que les procédures régulières de contrôle et le Comité de la liberté syndicale peuvent, toutefois, veiller à la mise en œuvre des recommandations.