

Committee on the Application of Standards

CAN/PV.9/Tunisie-C.87

Commission de l'application des normes

07.06.24

Comisión de Aplicación de Normas

112th Session, Geneva, 2024

112^e session, Genève, 2024112.^a reunión, Ginebra, 2024**Tunisia (ratification: 1957)**

Freedom of Association and Protection of the Right to Organise Convention, 1948 (No. 87)

Convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948

Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87)

Informations écrites communiquées par le gouvernement

Le gouvernement a communiqué les informations écrites ci-après.

Suite aux observations de la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations concernant la violation du droit syndical, il y a lieu de signaler que la Tunisie n'a jamais failli à ses obligations vis-à-vis de l'OIT concernant l'application effective des conventions internationales du travail. C'est ainsi qu'elle s'est toujours attelée à assurer une bonne application des conventions ratifiées qui sont actuellement au nombre de 64 dont la convention n° 87, la convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949, et la convention (n° 135) concernant les représentants des travailleurs, 1971.

Nous affirmons également, dans ce cadre, l'adhésion de notre pays aux principes et droits fondamentaux au travail et leur consécration sur le terrain, et le respect des dispositions de la législation nationale relative au droit syndical contenues dans la Constitution tunisienne, le Code du travail, les conventions collectives cadres et sectorielles ainsi que les prérogatives et facilités accordées aux délégués syndicaux.

Il convient également de noter que le ministère des Affaires sociales traite sur le même pied d'égalité avec tous les partenaires sociaux, y compris les organisations et les syndicats professionnels, tout en respectant la neutralité, la transparence et la préservation de la paix sociale, dans le cadre de la consolidation du droit syndical et du respect de la loi, dans un climat de travail exempt de violence, de pressions et de menaces de toutes sortes et cela en faveur de l'intérêt national.

**I. Concernant l'arrestation du secrétaire général du Syndicat tunisien des autoroutes
Anis El Kaabi**

Le secrétaire général du Syndicat tunisien des autoroutes Anis El Kaabi, qui a été arrêté le 31 janvier 2023 et placé en détention dans le cadre d'une enquête ouverte pour «exploitation d'un fonctionnaire public de sa qualité en vue de porter préjudice à l'administration, ou l'entente pour faire obstacle à l'exercice d'un service public, par démission collective» et ce, conformément aux dispositions des articles 96 et 107 du Code pénal, a été libéré jeudi 18 avril 2024. C'est ainsi que la chambre d'accusation de la Cour d'appel de Tunisie a décidé de le libérer et de le renvoyer dans l'état dans lequel il se trouve, libre, avec interdiction de voyager et que

la Cour de cassation a annulé le 5 mars 2024 la décision de la chambre d'accusation de renvoyer Anis al-Kaabi devant la chambre criminelle.

II. Concernant la liste des services essentiels

L'article 381 *ter* du Code du travail a repris la définition de la notion de «service essentiel» adoptée par le Comité de la liberté syndicale à savoir: «Pour déterminer les cas dans lesquels une grève pourrait être interdite, le critère à retenir est l'existence d'une menace évidente et imminente pour la vie, la sécurité et la santé dans tout ou partie de la population.» Ainsi l'article 381 *ter* stipule que «Est considéré comme service essentiel, le service où l'interruption du travail mettrait en danger la vie, la sécurité ou la santé des personnes dans l'ensemble ou dans une partie de la population». Cette définition n'a soulevé en pratique aucun problème, ni difficulté, grâce notamment à la tradition bien ancrée qui consiste au règlement des conflits collectifs du travail, ainsi que toutes les questions qui s'y rapportent, par le dialogue social et le consensus. Cette démarche consensuelle, qui est le fait des partenaires sociaux (patronat, syndicats des travailleurs, pouvoirs publics), a constamment abouti à la conclusion d'accords entre les employeurs et les travailleurs sur l'accomplissement d'un travail minimum dans les services essentiels notamment dans les services publics (hôpitaux, services d'approvisionnement en eau et électricité...). Cette pratique a permis de ne pas recourir à l'arbitrage obligatoire prévu dans l'article 381 *ter* du Code du travail, ni à la réquisition mentionnée dans l'article 389 du même code.

III. Concernant la modification du Code du travail

Notre pays connaît actuellement une révolution législative dans le domaine du travail et des relations professionnelles dans le but de modifier progressivement la législation du travail, de renforcer les conditions de travail et les droits fondamentaux des travailleurs, d'éliminer toutes les formes de travail précaire et de renforcer la stabilité au travail qui font partie actuellement de nos priorités absolues. Dans ce cadre, et conformément aux instructions du Président de la République tunisienne, M. Kais Saïed (février 2024) et dans le but d'offrir des conditions de travail décentes aux travailleurs des secteurs public et privé et d'éliminer les emplois précaires tout en assurant la continuité et la durabilité des institutions, le ministère des Affaires sociales a commencé à réaliser un inventaire actualisé et urgent des entreprises de sous-traitance et à intensifier les campagnes sur le travail précaire à travers le contrôle du respect des principes de travail décent, dans le but de préparer des visions sur les mécanismes et les réformes juridiques capables de faire face à ce type d'emploi. À cet effet, deux commissions ont été nommées au niveau de la présidence du gouvernement et du ministère des Affaires sociales, chargées de préparer un projet de loi portant modification du Code du travail pour mettre fin à toutes les formes de travail précaire.

1. Concernant l'affiliation des enfants aux syndicats

Concernant le deuxième alinéa de l'article 242 du Code du travail qui stipule que: «Les mineurs de plus de 16 ans peuvent adhérer à un syndicat sauf si leur père ou tuteur s'y oppose», il convient de noter que l'âge légal de la majorité a été unifié dans la législation tunisienne à 18 ans. De même, le législateur a adopté l'âge de 18 ans comme point de départ à la majorité dans un certain nombre de domaines, à l'instar du mariage qui est de 18 ans pour les deux sexes, selon l'article 5 du Code de statut personnel (CSP), ou pour l'obtention du permis de conduire et de la carte d'identité. Il est à signaler encore que les normes internationales du travail ratifiées ont contribué à la construction progressive d'un système de protection du travail des enfants porteur des valeurs du droit humanitaire. Ce système trouve

son cadre original dans le Code du travail (1966), dont les dispositions, à certains égards, sont devenues plus robustes grâce à la Constitution de 2022, et se sont également davantage intégrées à d'autres dispositions incluses dans des textes parfois d'application générale. De même les normes internationales du travail ratifiées sont parfaitement introduites en droit tunisien. Le Code du travail, par ailleurs, a permis à l'enfant d'intégrer la vie active, avec des conditions de protection spécifiques, et dans ce cadre, il est à signaler que l'affiliation aux syndicats pour les enfants de moins de 18 ans ne constitue pas une restriction considérant que la législation constitue un tout indivisible et ne peut pas comprendre des dispositions contradictoires. C'est ainsi que le législateur a exigé la qualité de travailleur pour s'affilier à un syndicat et l'article 242 du Code du travail stipule que «des syndicats ou associations professionnels de personnes exerçant la même profession, des métiers similaires ou des professions connexes concourant à l'établissement de produits déterminés ou la même profession libérale, peuvent se constituer». Considérant que cet article n'inclut pas les conditions d'adhésion d'un travailleur à un syndicat selon lesquelles il doit être âgé d'au moins 18 ans, mais donne plutôt la possibilité aux mineurs de moins de 18 ans d'adhérer à un syndicat à moins que leur père ou le tuteur ne s'y oppose, et compte tenu du fait que si la personne n'atteint pas l'âge légal de la majorité, la plupart de ses obligations sont considérées comme invalides et inappropriées tant qu'elle n'a pas encore la capacité juridique. Il s'agit ici d'un bénéfice au profit du mineur n'ayant pas atteint l'âge de la puberté et de la maturité légale. De même, le Code du travail classe cette catégorie d'enfants parmi les jeunes travailleurs, car il les considère, au sens de l'article 353 du Code du travail, comme des apprentis et non pas comme des travailleurs. Ils perçoivent une indemnité et non pas un salaire. Selon l'article 353: «Toute personne convaincue, d'avoir employé sciemment, en qualité d'apprenti, d'ouvrier ou d'employé, des jeunes gens de moins de 18 ans n'ayant pas rempli les engagements de leur contrat d'apprentissage, ou n'étant pas régulièrement déliés, est passible d'une indemnité prononcée au profit du chef d'établissement ou d'atelier abandonné.» Conformément à ce qui précède, la législation nationale est tout à fait harmonieuse dans ce cadre et conforme à l'intérêt du mineur et à la protection de l'enfant.

2. Concernant l'accès des étrangers aux fonctions de dirigeants syndicaux

Concernant l'aval préalable qui doit être accordé aux ressortissants étrangers pour exercer des fonctions syndicales, il y a lieu de signaler à ce sujet que cela ne constitue pas pour les étrangers une limitation au droit syndical puisqu'ils peuvent être membres du syndicat et exercer le droit de grève au même titre que les Tunisiens, même s'ils n'ont pas la possibilité de participer à la direction des syndicats. De même, le Code du travail a fixé à travers le chapitre II les conditions d'emploi de la main-d'œuvre étrangère. L'article 258 stipule que: «Les dispositions du présent chapitre fixent les conditions d'emploi des étrangers en Tunisie compte tenu des conventions conclues entre la République tunisienne et les pays étrangers et des dispositions légales spécifiques.» En outre, l'article 278 du Code de travail stipule que la déclaration d'établissement doit comporter obligatoirement la nationalité des travailleurs étrangers occupant des emplois, ce qui exige la vérification des numéros de la carte de séjour, la date de sa délivrance et la durée de sa validité. Ces articles visent à protéger les travailleurs étrangers contre tout abus et non-respect des principes de travail décent, d'une part, et de maintenir l'ordre général et la paix sociale, d'autre part. De même, le gouvernement estime que le délai de cinq ans prévu au premier alinéa de l'article 251 du Code du travail est un délai raisonnable. Le même délai est requis, par exemple, pour les citoyens de l'Union européenne pour obtenir le droit de séjour permanent dans un autre pays de l'Union européenne après y avoir vécu légalement et sans interruption pendant cinq ans.

3. Concernant les restrictions au droit de grève

Il est à signaler dans ce contexte, que la législation tunisienne est conforme aux conventions internationales du travail, notamment à la convention n° 87, même si elle n'a pas explicitement prévu le droit de grève. C'est ainsi que les dispositions de l'article 3, alinéa 1, de la convention sont conçues de manière tellement générale, qu'elles sont sujettes à une large interprétation. D'ailleurs, ces dispositions ne traitent pas expressément des conditions d'exercice du droit de grève mais elles traitent essentiellement des droits des organisations des travailleurs et des employeurs d'élaborer leurs statuts et règlements administratifs, d'élire librement leurs représentants et d'organiser leur gestion et leur activité, et de formuler leur programme d'action. Il est à signaler que la législation nationale a consacré la liberté syndicale et a tenté de combler cette lacune. Elle comprend même des dispositions qui dépassent celles contenues dans les conventions n°s 87 et 98. C'est ainsi que la liberté syndicale dans notre pays s'élève au niveau des libertés constitutionnelles, et la Constitution garantit le droit syndical et le droit de grève. L'article 21 stipule que: «Les citoyens et les citoyennes sont égaux en droits et en devoirs. Ils sont égaux devant la loi sans discrimination. L'État garantit aux citoyens et aux citoyennes les libertés et les droits individuels et collectifs». En outre, l'article 40 de la Constitution exige que «la liberté de constituer des partis politiques, des syndicats et les associations est garantie. Les partis politiques, les syndicats et les associations s'engagent dans leur statut et leurs activités à respecter les dispositions de la Constitution et de la loi, ainsi que la transparence financière et le rejet de la violence». Tant le droit syndical que le droit de grève sont garantis par l'article 41 qui stipule que: «Le droit syndical, y compris le droit de grève est garanti». On peut dire alors que la question de la protection du droit de grève ne pose aucun problème au niveau de la législation nationale ou de la pratique, et considérant que la Tunisie a adhéré au Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels, conformément à la loi n° 30 du 29 novembre 1968, qui consacre dans son article 8 que le droit de grève est garanti, à condition qu'il soit exercé conformément à la législation du pays concerné. De même, le Code du travail a codifié ce droit à travers des dispositions, en parfaite harmonie avec celles stipulées dans la convention n° 87, en particulier l'article 3 de la convention qui stipule que: «Les organisations de travailleurs et d'employeurs ont le droit [...] d'organiser leur gestion et leurs activités, et formuler leurs programmes d'action», et l'article 8 qui stipule que: «La législation nationale ne devra porter atteinte ni être appliquée de manière à porter atteinte aux garanties prévues par la présente convention». Quant à l'approbation par la centrale syndicale des travailleurs d'une grève ou d'une interdiction de travail, le gouvernement n'a reçu, à ce jour, aucun commentaire ni plainte de la part des organisations professionnelles d'employeurs et de travailleurs actifs en Tunisie, même les lois internes des organisations d'employeurs et de travailleurs incluent l'exigence que leur autorité centrale approuve les grèves ou les interdictions de travail, ce qui est en harmonie avec le Code du travail. Par conséquent, la grève dans notre pays ne pose aucun problème et la législation nationale ne viole donc pas les dispositions de cette convention, qui n'a pas consacré, comme mentionné précédemment, le droit de grève, ce qui a ouvert la voie à de nombreuses interprétations dans ce contexte, et, pour éviter ce vide et cette ambiguïté, le Conseil d'administration de l'OIT a décidé de soulever la question devant la Cour internationale de Justice pour obtenir son avis consultatif sur cette question. Ainsi, le gouvernement considère que les articles 376 *bis*, 376 *ter*, 387 et 388 du Code du travail sont conformes à l'intérêt des organisations professionnelles d'employeurs et de travailleurs présentes en Tunisie.

IV. Concernant les critères de représentativité

Le gouvernement (ministère des Affaires sociales) collabore avec les partenaires sociaux pour développer une vision d'un système de représentation syndicale compatible avec les partis sociaux, et en adéquation avec les particularités de la réalité économique et sociale et le système des relations professionnelles, avec le soutien du Bureau international du Travail en Tunisie. Dans le cadre de fixation des normes de représentativité syndicale, et afin de combler le vide juridique de la législation en matière de définition de ces normes et de régulation du pluralisme syndical, et conformément aux dispositions de la convention (n° 144) sur les consultations tripartites relatives aux normes internationales du travail, 1976, et suite aux séminaires organisés avec le BIT sur les normes de représentativité susceptibles d'être adoptées, le ministère – en vue de garantir que la détermination des organisations représentatives au niveau des secteurs et des entreprises est fondée sur des critères clairs, préétablis, objectifs et adoptés après consultation de toutes les organisations de travailleurs et d'employeurs concernées – a invité par écrit les organisations professionnelles, à savoir: l'Union tunisienne de l'Industrie, du Commerce et de l'Artisanat (UTICA), l'Union générale tunisienne du Travail (UGTT), l'Union tunisienne de l'Agriculture et de la Pêche (UTAP), l'Organisation tunisienne du Travail (OTT), la Fédération tunisienne des compagnies d'assurances, la Fédération tunisienne des directeurs de journaux, l'Association professionnelle tunisienne des banques et établissements financiers, l'organisation professionnelle des propriétaires d'entreprises de Tunisie, le syndicat tunisien des agriculteurs (SYNAGRI), la Confédération générale tunisienne du travail (CGTT), l'union tunisienne des travailleurs (UTT), la Confédération des Entreprises citoyennes de Tunisie (CONNECT), la fédération tunisienne des hôtels, la fédération tunisienne des travailleurs, l'union des syndicats du transport de Tunis et le syndicat national des journalistes tunisiens, afin d'examiner des normes proposées à cet effet et à exprimer leur avis. Nos services ont reçu quelques réponses à cet effet des organisations professionnelles suivantes (CONNECT, UTAP, SYNAGRI, OTT, UTT, CGTT), l'union des syndicats du transport de Tunis, l'organisation professionnelle des propriétaires d'entreprises de Tunisie), tandis que le reste n'a pas fourni de réponse. De même, le ministère a invité les organisations les plus représentatives pour assister à une réunion de travail à cet effet, mais elles n'y ont pas assisté. Pour faire face à cette situation, le ministère pense actuellement à relancer le dialogue avec toutes les parties impliquées dans la question, avec le soutien du BIT en Tunisie et en s'appuyant sur de nombreuses expériences comparatives programmées lors des prochains programmes de formation (nous avons examiné dernièrement et échangé des documents et des études sur l'expérience algérienne en ce qui concerne la législation sur la représentativité syndicale).

Discussion par la commission

Chairperson – I invite the Government representative of Tunisia, the President of the General Committee for Labour and Professional Relations at the Ministry of Social Affairs, to take the floor.

Interprétation de l'arabe: **Représentante gouvernementale** – D'emblée, je souhaiterais remercier la commission de nous donner la possibilité d'intervenir dans cette salle. C'est la première fois que la Tunisie apparaît devant cette commission, et nous connaissons l'importance de cette commission et nous nous félicitons d'avoir l'occasion de fournir des éclaircissements relatifs aux observations faites et d'apporter des éclaircissements relatifs à nos pratiques et notre législation qui sont pleinement conformes aux normes internationales du travail, et particulièrement celles ayant trait aux droits fondamentaux au travail et au travail décent.

La Tunisie respecte ses engagements pris vis-à-vis de l'OIT tant dans la législation que dans la pratique. Elle met en œuvre les conventions de l'OIT et respecte ses obligations à cet égard. La Tunisie a pour but d'appliquer les 64 conventions qu'elle a ratifiées en toute bonne foi, y compris la convention, la convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949, et la convention (n° 135) concernant les représentants des travailleurs, 1971. Nous essayons de veiller à ce que notre législation soit conforme aux normes de l'OIT dans tous les domaines.

La Tunisie défend les droits fondamentaux au travail et garantit que, sur le terrain, on applique ces principes inscrits dans notre législation nationale en matière de liberté syndicale. Ce droit est clairement inscrit dans la Constitution de la Tunisie, et il n'y a pas de lois qui sapent ou restreignent ces principes. Cela est garanti dans notre Code du travail et par les négociations collectives et les accords cadre.

La Constitution garantit clairement les droits inscrits dans la convention. Les travailleurs peuvent constituer un syndicat sans autorisation préalable ou s'y affilier. J'aimerais rappeler que l'article 8 de la convention prescrit que les travailleurs et leurs organisations doivent respecter la loi lorsqu'ils exercent leurs droits. J'insiste sur le fait que l'exercice de ces droits ne doit pas interférer avec l'ordre public.

S'agissant de l'arrestation de M. Anis Kaabi, secrétaire général du syndicat des agents de la Société Tunisie Autoroutes (STA), les détails de cette arrestation sont trop vastes et nous n'allons pas nous y arrêter ici. Nous avons fourni tous les détails avec toutes les informations pertinentes à la commission. L'entreprise concernée, et pour la protection du droit public, a déposé une plainte pour «exploitation d'un fonctionnaire public de sa qualité en vue de porter préjudice à l'administration, ou l'entente pour faire obstacle à l'exercice d'un service public, par démission collective». Ce cas a été porté devant les organes judiciaires conformément à la loi du pays et nous n'en aurions pas entendu parler sans une demande concernant les détails de l'arrestation. J'aimerais rappeler à votre attention le fait que M. Kaabi a été libéré le jeudi 18 avril 2024.

S'agissant du droit de grève, je souhaiterais vous informer qu'en 2023, 47 924 travailleurs ont participé à des grèves dans différentes branches en Tunisie sans avoir fait l'objet de poursuite.

S'agissant de la révision du Code du travail, notre pays s'efforce actuellement d'investir dans les institutions du travail et de promouvoir un modèle de travail décent et durable. En outre, nous nous attachons à utiliser judicieusement les transformations numériques pour améliorer le bien-être des travailleurs. Notre approche consiste à amender la loi progressivement pour améliorer les conditions de travail et les droits fondamentaux des travailleurs. Notre grande priorité est de garantir et renforcer la stabilité et garantir la santé et la sécurité au travail. Le Président de la République a demandé une révolution législative en se concentrant sur la législation du travail et de la justice sociale. Des conditions de travail décentes doivent être garanties pour les travailleurs, tant dans le secteur public que privé, en éliminant toutes les formes précaires d'emploi. Un inventaire sur la situation de la sous-traitance des entreprises a débuté et les campagnes contre l'emploi précaire ont augmenté. Les exigences de travail décent sont surveillées de près et la Tunisie envisage une approche juridique qui pourrait être adoptée pour lutter contre ces formes d'emploi. Un comité a été créé dans le but d'examiner un projet de loi amendant le Code du travail d'une manière qui renforcerait le travail décent compte-tenu de la transformation structurelle qui existe dans l'environnement du travail et les nouvelles formes d'emploi.

S'agissant de l'affiliation des mineurs aux syndicats, le paragraphe 2 de l'article 242 du Code du travail dispose que les mineurs de plus de 16 ans peuvent adhérer à un syndicat, sauf si leur père ou tuteur s'y oppose. Il convient de noter que l'âge légal de la majorité a été unifié dans la législation tunisienne à 18 ans. Ainsi, la législation nationale est cohérente et protège les intérêts des enfants et des mineurs conformément aux conventions internationales. Les activités syndicales sont des activités importantes, qui induisent de grandes responsabilités, si bien que les gens qui s'engagent dans de telles activités doivent savoir comment agir et comment prendre des décisions circonstanciées. C'est pourquoi la législation prévoit qu'une autorisation doit être obtenue des parents ou des tuteurs pour que leurs enfants s'affilient. Ensuite, ces mineurs pourront endosser de grandes responsabilités.

S'agissant du droit de grève, notre législation est alignée sur les conventions de l'OIT à cet égard, notamment la convention n° 87, même si cette dernière ne porte pas précisément le droit de grève et que cette question a été renvoyée à la Cour internationale de Justice. La liberté syndicale est également inscrite dans notre législation nationale qui contient des dispositions qui vont au-delà de celles contenues dans les conventions n°s 87 et 98. La liberté syndicale est au cœur des principes fondamentaux et du droit du travail en Tunisie et constitue une condition préalable à la justice sociale. C'est un droit garanti par la Constitution. La Constitution garantit à tous les individus l'exercice des libertés publiques, le droit de s'affilier à un syndicat ou d'en constituer, ainsi que le droit de grève. De plus, la législation tunisienne garantit l'exercice du droit de grève sans limite en évitant d'en définir précisément le terme, autorisant ainsi une interprétation large, et d'en limiter les objectifs. Les syndicats peuvent donc décider de la durée d'une grève. L'objectif de l'obligation d'indiquer la durée d'une grève, en vertu de la législation du travail et du Code du travail, vise à éviter une cessation d'activité d'une branche particulière et à donner la possibilité aux deux parties de régler leurs différends de façon pacifique.

S'agissant de l'approbation des grèves par les autorités centrales syndicales, le gouvernement n'a reçu aucune observation ou plainte de la part des organisations professionnelles de travailleurs au sujet de la condition d'approbation des grèves par leurs autorités centrales. Au contraire, leurs règlements intérieurs comprenaient de telles conditions d'approbation. Ces conditions sont-elles aussi considérées comme étant une entrave à l'exercice des droits de grève de la part des syndicats eux-mêmes ?

À propos des ressortissants étrangers pouvant exercer une fonction syndicale, cela ne se limite pas au droit d'organisation étant donné qu'ils peuvent être membres d'un syndicat et exercer leur droit à la grève de la même façon que les Tunisiens. Les ressortissants étrangers peuvent occuper des postes de dirigeants cinq ans après avoir acquis la nationalité tunisienne. Après quoi, ils peuvent exercer d'autres postes sous la supervision du ministère des Affaires sociales. Ces conditions sont conçues pour protéger les ressortissants étrangers d'abus et de non-conformités avec les principes de travail décent et aussi pour protéger les travailleurs de toute exploitation en vue d'objectifs qui n'ont rien à voir avec les syndicats et l'exercice des droits syndicaux. C'est la raison pour laquelle le gouvernement vérifie le statut des travailleurs étrangers qui souhaitent occuper des fonctions de direction au sein d'un syndicat, pour protéger la stabilité et la sécurité du pays.

Dans le contexte de l'établissement de normes pour la représentativité syndicale, et pour combler une lacune de la législation pour définir ces éléments, la réglementation du pluralisme syndical notamment, et conformément aux dispositions de la convention n° 144 sur les consultations tripartites et à la suite de séminaires organisés avec l'OIT sur la représentativité potentielle et leurs normes, le ministère a organisé un cycle de négociations avec l'ensemble des organisations de travailleurs et d'employeurs en les invitant à fournir leur opinion. Jusqu'à

présent, nous n'avons reçu que quelques réponses. Pour cette situation, le ministère envisage un dialogue avec toutes les parties concernées avec l'appui de l'OIT en Tunisie, et nous avons également partagé un document d'autres syndicats. Le ministère des Affaires sociales, y compris le représentant des syndicats, comme étant l'un des domaines de coopération prioritaire avec le bureau régional de l'OIT, nous avons reçu une lettre le 19 mai dernier confirmant l'approbation de ces priorités par le bureau régional et déclarant sa volonté de poursuivre la coopération technique. Je m'en tiendrai là parce que je n'ai pas suffisamment de temps et j'interviendrai tout à l'heure.

Membres travailleurs – Nous avons à connaître du cas de la Tunisie concernant le respect de la convention n° 87. Nous avons encore en mémoire l'interdiction faite l'année passée à la Confédération syndicale internationale (CSI) et à la Confédération européenne des syndicats (CES) de visiter le pays pour assister leurs membres. Cette interdiction n'est pas conforme à l'article 5 et à l'article 6 de la convention.

La commission d'experts a relevé une série d'éléments constituant une ingérence dans les activités syndicales. Nous avons par exemple en mémoire le fait que, en 2021, un tribunal a décidé d'annuler une décision de convocation du Congrès de l'union générale tunisienne du travail (UGTT). Le gouvernement a pu expliquer que la cour d'appel a invalidé ce jugement. Il nous semble néanmoins que cette procédure judiciaire témoigne d'un déficit de protection de l'autonomie dont doivent jouir les organisations syndicales.

Ce précédent nous indique qu'il est, somme toute, assez aisé de remettre en question devant les tribunaux le fonctionnement des organisations syndicales. L'existence de la possibilité de faire appel et la décision qui a été finalement prise par la cour ne sont pas de nature à atténuer ce constat. En effet, l'existence d'une procédure d'appel n'empêche pas que le mal soit fait et que l'organisation syndicale soit entravée dans l'exercice de ses activités.

La situation que nous déplorons ne se limite pas seulement à cela. Comme le relève la commission d'experts, plusieurs dirigeants syndicaux ont fait, et continuent de faire, l'objet de mesures d'intimidation et d'arrestations. À cela s'ajoutent des poursuites pénales et des sanctions administratives. D'autres intervenants illustreront en détail plusieurs de ces faits. Mais, à ce stade, je me permettrai d'insister sur le lien inextricable qu'il y a entre la liberté syndicale, d'une part, et les libertés civiles, d'autre part.

Je tiens à rappeler, à ce titre, le contenu de la résolution adoptée par la Conférence internationale du Travail à sa 54^e session. Celle-ci insistait notamment sur le droit à la liberté et à la sûreté de la personne ainsi qu'à la protection contre les arrestations et les détentions arbitraires. Plus que jamais, il faut réaffirmer que les droits syndicaux ne peuvent prospérer que dans un climat exempt de violence et d'intimidation.

La commission d'experts a également émis une série d'observations s'agissant de certaines dispositions légales qui devraient être réformées. Il est essentiel que le gouvernement s'attèle à cet exercice et engage un processus de réforme. Cette réforme doit, bien entendu, se dérouler dans le cadre d'un vrai dialogue social associant les organisations syndicales et les employeurs, et ce dialogue est actuellement absent. Nous déplorons que le gouvernement ne procède plus à de vraies consultations sociales depuis plusieurs années. Cette situation est bien entendu dommageable. Elle nourrit l'instabilité et empêche que les droits des travailleurs soient protégés.

Nous invitons le gouvernement à saisir l'opportunité de la discussion que nous avons aujourd'hui pour réactiver les instances et les mécanismes de dialogue inclusif.

Employer members – This case of Tunisia deals with the application in law and in practice of Convention No. 87. Convention No. 87 is a fundamental Convention which Tunisia ratified in 1957. The Committee of Experts made observations six times in this case: 2011, 2012, 2015, 2018, 2022 and 2023. The Committee is discussing this case for the first time, however.

We have taken note of the written and oral information submitted by the Government on this case. The latest observations of the Committee of Experts are mainly in respect of three areas:

The first relates to the arrest and criminal prosecution of the Secretary-General of the Tunisian Motorway Association. We note, however, the Government's information that the Secretary-General has since been released on 10 April 2024 after a judicial process in Tunisia.

The second set of observations relate to the Labour Code. Here, the Committee of Experts have highlighted three areas in which Tunisia's Labour Code is not in conformity with the Convention, particularly Articles 2 and 3, at least according to the Committee of Experts.

The first area of concern is section 242 of the Labour Code, which requires children who have reached the age of admission into employment to obtain the consent of their parents or guardians in order to exercise their trade union rights.

The second relates to section 251 of the Labour Code, which does not permit foreigners to hold leadership positions in trade unions, even after a reasonable period of residence in the country. As you have heard, they need to have been in the country for a period of five years.

The third area relates to sections 376bis, 376ter, 387 and 388 in respect of strikes.

The Employers' group agrees with the Committee of Experts that legal provisions that restrict minors from exercising their trade union rights, when they are able to work legally, are not in conformity with the Convention. We have noted the Government's information that the legal age to be admitted into employment has been revised to 18 years, and that workers below that age are only considered apprentices and not workers in a real sense. However, to the extent that apprentices are performing work as workers and should be entitled to trade union rights, we call on the Government to ensure that the Labour Code's provisions are harmonized with the Convention.

With respect to foreign workers, we note the Government's response that its legal requirement for such workers to qualify for trade union leadership after five years, is not in conflict with the Convention. To the extent that the Government may benefit from ILO technical assistance in harmonizing its laws with the Convention, including on the reasonableness of the qualifying period, we urge the Government to seek such assistance.

With respect to the provisions on strikes, the Employer members would like to recall their disagreement with the Committee of Experts' views concerning the Convention and the right to strike. They wish to emphasize that neither Convention No. 87 nor any other ILO Convention contain rules on the right to strike. This fact has been highlighted by the Government group in their position statement of March 2015 according to which "the scope and conditions of this right are regulated at the national level". As a consequence, governments can legitimately determine their own approach to the right to strike, freely guided by their national needs and priorities, and are not held to follow the Committee of Experts' recommendations. It is in this light that the Employer members are addressing the case of Tunisia.

With regard to the third area of observations, the representativeness of workers' organizations. Here, the Government's information is that they are still in the process of consulting. The Committee of Experts have made it clear that there should be criteria that are

“clear, pre-established and objective” for determining an organization’s representativeness. The Government’s position is that pending any consensus on this issue following consultation, the matter of the representativeness of any workers’ organization is still to be determined by the Secretary of State for Young Persons, Sports and Social Affairs in terms of section 39 of the Labour Code. While this may achieve a determinative effect in any particular dispute, it is unfortunately not consistent with what is required and we would, therefore, urge the Government to expedite the process of consultations, as well as of review of the Labour Code to make sure that indeed issues of representativeness of organizations are determined or settled through clear, pre-established and objective criteria.

Interprétation de l’arabe: Membre travailleur, Tunisie – Je voudrais tout d’abord remercier la commission d’avoir accepté le rapport de l’Union générale tunisienne du travail (UGTT) sur les violations des droits syndicaux en Tunisie. Nous aurions aimé que ce cas soit traité l’année dernière pour empêcher les violations qui se sont aggravées au cours de cette année.

Dans ce contexte, nous souhaitons vous rappeler que le mouvement syndical tunisien est né il y a deux siècles sur des principes de liberté et d’indépendance. Notre mouvement a participé à la bataille nationale pour l’indépendance de la Tunisie, puis, pendant la période postindépendance, nous avons participé à de nombreux combats pour la défense de la liberté syndicale, de l’indépendance de l’UGTT et de la démocratie. La classe ouvrière tunisienne représentée par ses dirigeants syndicaux a payé un lourd tribut en termes de martyrs, de prisonniers qui ont été torturés et ont perdu leur travail. Nous avons appris de ces expériences, malgré les victimes et les tragédies, que la liberté syndicale est l’atout le plus important pour les travailleurs et que la sécurité, la stabilité et le progrès d’un pays dépendent entièrement de l’existence de syndicats forts qui tiennent à leur liberté, à leur indépendance, quel que soit le régime politique ou l’étiquette des gouvernements qui se succèdent.

Partant de là, l’UGTT a joué un rôle majeur dans la Révolution de la dignité de décembre 2010 à janvier 2011, qui a renversé la dictature. Ensuite, l’union a assumé de grandes responsabilités pour assurer le processus de transition démocratique pacifique; et nous avons aussi mené, comme vous le savez, le dialogue national en Tunisie au cours de l’année 2013 entre toutes les composantes politiques et sociales, ce qui a permis de sauver la Tunisie et de l’épargner du danger des conflits et de la guerre civile, ce qui a permis aussi au peuple tunisien de choisir ses représentants et son président par le biais d’élections libres dont le monde entier a été témoin en 2011, 2014 et enfin en 2019.

L’UGTT et ses partenaires ont supervisé le dialogue national et ont reçu le prix Nobel de la paix en 2015. Ceci constitue une preuve de l’appréciation et du soutien du monde entier à l’égard de notre rôle dans la consolidation des valeurs de la démocratie, des droits de l’homme et de la justice sociale en Tunisie.

De nombreuses réalisations ont été faites dans le domaine de la liberté d’expression, du droit syndical et du développement des législations et des pratiques conformes aux normes internationales dans le domaine des libertés et des droits de l’homme.

Le dialogue social a également connu un développement important au cours de cette période, car il a été institutionnalisé à travers le Conseil national pour le dialogue social, et ses domaines ont été élargis pour inclure les questions sociales, économiques et de développement en général.

Les partenaires sociaux ont également respecté les dates fixées pour la révision des salaires, la modification des accords paritaires et la résolution des conflits du travail. Tout cela s'est fait dans les délais, sur la base de la négociation, du dialogue et d'un désir sincère de trouver des solutions.

Cependant, depuis quelques années, le dialogue social en Tunisie connaît un véritable recul, un sérieux déclin et une perte de ce qui a été acquis au cours des décennies de persévérance, de lutte et de sacrifices. Ce déclin a coïncidé avec des violations flagrantes des droits syndicaux et de graves restrictions à la liberté syndicale. L'UGTT et ses cadres ont été ciblés et ses structures ont été mises en difficulté.

Permettez-moi d'énumérer quelques atteintes au droit du dialogue et à la négociation, aux droits syndicaux, en violation flagrante des traités internationaux, et notamment la convention et la convention n° 98.

Tout d'abord, le Conseil national tripartite a été gelé. C'est un conseil qui s'occupait du dialogue social et il lui a été impossible de reprendre ses travaux après le refus du gouvernement de publier les noms de ses représentants comme le prévoit la loi. Le Conseil national pour le dialogue social, créé avec le soutien de l'OIT, est toujours interdit, et ce depuis octobre 2021, ce qui impacte le dialogue social, la politique de consultation et de participation, et ce qui ouvre aussi la voie à des décisions unilatérales que prend le gouvernement.

Deuxièmement, le gouvernement a publié la circulaire n° 20, en date du 9 décembre 2021, qui impose des restrictions sévères et injustifiées à la négociation collective, au dialogue social, au sein des institutions en compliquant délibérément les procédures et en exigeant l'accord préalable du Premier ministre avant de tenir toute séance de négociation entre les institutions et le syndicat et la direction de l'institution, ce qui a pratiquement rendu la négociation impossible d'un point de vue pratique. Ces restrictions et complications de la circulaire du gouvernement publiée en décembre 2021 sont en fait des restrictions imposées au droit syndical. Elles violent le droit syndical et la convention n° 87, elles portent atteinte à la négociation collective, comme énoncé dans la convention n° 98, ratifiée par le gouvernement tunisien en 1957.

Troisièmement, le non-respect par le gouvernement tunisien de ses engagements et des accords conclus avec l'UGTT. Le gouvernement a violé bon nombre de ces obligations contenues dans un certain nombre d'accords, notamment les accord de 2015, d'octobre 2020, du 6 février 2021 et du 15 septembre 2022. Ce dernier accord comporte sept points dont deux seulement ont été appliqués. Les accords conclus entre de nombreux ministères et établissements publics, et les groupements syndicaux sectoriels affiliés à l'UGTT ont également été gelés. Ces accords ont été conclus à la suite de luttes syndicales, après de longues discussions avec les parties concernées, mais ils ont ensuite été abandonnés et aucun engagement n'a été pris pour les mettre en œuvre. Le gouvernement entend saper la crédibilité du travail syndical auprès de la base syndicale, susciter des sentiments de frustration parmi les syndicalistes et saper la crédibilité du dialogue social.

Quatrièmement, le gouvernement apporte unilatéralement des amendements et des modifications à la législation du travail sans impliquer ni consulter l'UGTT.

Cinquièmement, outre le fait qu'il n'y a pas de consultation, le gouvernement a pris des décisions unilatérales qui limitent la liberté syndicale et refuse de répondre à l'appel de l'union. Le gouvernement essaye donc d'étouffer le travail syndical et ne permet pas le règlement des conflits. Un exemple à cela est le déni de toutes les règles que l'État devrait prendre en considération pour faciliter le travail syndical et qui étaient garanties depuis des décennies. La

liberté d'opinion est bafouée. Tous les règlements et toutes les restrictions ont bloqué le travail syndical. Nous avons des documents qui prouvent que des syndicalistes ont été arrêtés de manière arbitraire, comme M. Anis Kaabi, le secrétaire général du STA, qui a été finalement mis en liberté. De la même façon, une autre personne a été arrêtée un jour après le discours du Président de la République dans l'usine dans laquelle il travaillait et a été jugée. Les violations du droit syndical, malheureusement, portent atteinte à l'indépendance et s'inscrivent malheureusement dans le contexte d'une violation générale des libertés et des droits qui a commencé il y a quelques temps et qui continue à porter atteinte à l'expérience démocratique tunisienne qui était pionnière dans la région. Nous avons soutenu l'initiative visant à corriger et l'enraciner au service des enjeux socioéconomiques et qui ont mené à la révolution, à la liberté et à la dignité en Tunisie. Il est également important de souligner que l'UGTT a contribué à la bataille de la libération, elle a reçu le soutien des syndicats américains et africains pour encourager le droit des peuples à l'autodétermination et c'est l'organisation qui a contribué à un dialogue national sauvant ainsi le pays de la guerre. L'UGTT a remporté le prix Nobel de la paix et, malheureusement, elle est aujourd'hui punie parce qu'elle défend les droits et les libertés et qu'elle soutient les avocats, les journalistes, les blogueurs, et les prisonniers d'opinion.

Voici le contexte général que nous vous présentons dans notre rapport sur les violations des libertés syndicales en Tunisie et nous soutenons toutes les délégations syndicales dans le monde qui sont attaquées et restreintes, et j'aimerais vous appeler tous, encore une fois, et appeler le gouvernement à s'en tenir aux conventions internationales, à mettre nos lois en conformité avec ces conventions et à rouvrir le dialogue.

Interprétation de l'arabe: Membre employeur, Tunisie – Les cas concernant la convention n° 87 constituent la majorité des cas qui sont présentés à cette commission. Cela démontre que le dialogue tripartite sur le plan international n'a pas porté ses fruits et n'a pas atteint ses objectifs. Cet échec même est concrétisé par l'incapacité de cette commission internationale à régler la question du droit de grève et, par conséquent, le conseil d'administration a saisi la Cour internationale de Justice de la question du droit de grève, alors qu'il s'agit là d'une question tripartite concernant les mandants.

En effet, la convention ne mentionne rien sur le droit de grève et l'interdiction de travail ou le *lock-out*. Il n'y a également aucune norme internationale concernant l'exercice de ce droit de grève, les droits connexes ou alors les obligations vis-à-vis d'autrui lors de l'exercice du droit de grève. C'est pour cela que cette question est soumise à la jurisprudence, aux interprétations, et que les seules sources de référence sont les législations nationales et les accords bilatéraux ou trilatéraux conclus entre États.

Le plus difficile et le plus délicat dans cette question est de ne pas faire la confusion entre le droit syndical, d'une part, – droit des employeurs et employés – et, d'autre part, le droit pénal et le droit civil. La plupart des cas qui sont présentés à cette commission, lors de cette session et de nombreuses sessions précédentes, concerne les modalités d'exercice du droit de grève et d'interdiction de travail. Cela prouve qu'il est indispensable de définir le cadre juridique et pratique qui permettrait de réaliser l'équilibre entre la liberté syndicale, le droit à exprimer pacifiquement ses positions et à défendre ses intérêts et, d'autre part, la nécessité de ne pas entraver la liberté de travail et d'activité des personnes qui ne sont pas concernées par la grève et également le fait de garantir la liberté d'accès des citoyens à leur lieu de travail et aux services publics. Sans oublier qu'il ne faudrait pas que l'exercice de ce droit entraîne des activités non pacifiques ou l'occupation des lieux de travail.

C'est là que résident le rôle et l'importance du dialogue social tripartite dans cette instance. En effet, c'est ce dialogue qui permet de parvenir à l'équilibre entre les droits, d'une part, et les obligations, d'autre part. C'est également ce dialogue qui permet de définir la limite entre l'exercice du droit syndical et, d'autre part, les activités politiques. Il faudrait également, lors de ce dialogue, établir la nécessité de soumettre les acteurs d'infraction à la reddition de comptes.

Pour ce qui est de la position des entreprises, nous n'avons pas de problème avec le pluralisme représentatif et la représentativité dans les syndicats. Il est vrai que l'UGTT est le syndicat le plus représentatif du tissu économique et qu'elle est notre partenaire principal dans les relations professionnelles. Il y a toutefois d'autres syndicats avec lesquels nous avons des relations dans différents secteurs tels que l'Union tunisienne du commerce, de l'industrie et de l'artisanat et d'autres unions et syndicats dans les domaines des agences de voyage, de l'hôtellerie, des pharmacies, des agences d'assurance, des banques et également pour les avocats. Cela garantit donc un véritable pluralisme dans la représentation syndicale. Le gouvernement a effectué des consultations avec nous et avec l'UGTT depuis 2016 concernant le pluralisme dans l'activité syndicale et la représentativité syndicale. Une étude a été effectuée à propos de cette question, étude sous les auspices de l'OIT et réalisée par un expert international. Un atelier de travail a également été organisé par l'OIT avec les représentants du dialogue social en mars 2017. Une commission tripartite a été établie, chargée de rédiger un projet d'accord sur la représentativité syndicale. Malheureusement, le COVID-19 a mis un terme à tous ces efforts.

Pour ce qui est de l'affiliation des enfants aux syndicats sur autorisation parentale, nous ne voyons pas là une entrave à l'activité syndicale et au droit syndical, et nous n'avons reçu aucune plainte à ce propos. Nous pensons que la décision d'adhésion à un syndicat devrait être liée à l'âge légal de la majorité, qui est de 18 ans en Tunisie, conformément à la décision prise en 2010.

Concernant l'approbation par la centrale syndicale d'une décision de grève ou d'interdiction de travail, nous n'avons reçu aucune réserve ou plainte à ce propos de la part de l'UGTT. Les partenaires sociaux considèrent que la centrale syndicale, qui représente les travailleurs et les employeurs, est une garantie des activités de grève et de supervision. En ce qui concerne la période de préavis, cette période, à notre avis, est une opportunité de conciliation et de médiation. Nous confirmons que les trois quarts des conflits sociaux sont encadrés par la centrale syndicale, et ces conflits sont réglés de manière pacifique et à l'amiable.

Après avoir entendu les différents intervenants et après avoir pris connaissance des observations de la commission d'experts et des réponses du gouvernement, nous voulons dire ce qui suit.

Premièrement, nous sommes extrêmement heureux que le secrétaire général, M. Anis Kaabi, ait été relâché par décision de justice le 18 avril 2024. Toutefois, malgré les nombreuses données qui nous ont été communiquées, nous n'entrerons pas dans ce débat concernant le cas de M. Anis Kaabi ou d'autres représentants syndicaux, car nous considérons que cette commission n'est pas une salle d'audience dans laquelle il faudrait présenter des plaidoyers, et nous sommes convaincus que les questions concernant la justice tunisienne sont du ressort du système judiciaire tunisien et sont réglés conformément au droit tunisien. Enfin, nous sommes étonnés que la Tunisie ait été incluse dans la liste des cas individuels concernant la convention n° 87, car les points présentés à notre avis ne constituent pas une violation des

droits fondamentaux des travailleurs. Nous pensons que les lacunes peuvent être réglées par le dialogue et par les consultations sociales.

Worker member, Italy – I take the floor on behalf of the Italian trade union confederations: the Italian General Confederation of Labour (CGIL), the Italian Confederation of Workers' Trade Unions (CISL) and the Italian Union of Labour (UIL), as well as the French trade union confederations: the French Democratic Confederation of Labour (CFDT) and the General Confederation of Labour (CGT).

The Committee of Experts noted with concern the observations of the General Federation of Tunisian Workers (UGTT) and the International Trade Union Confederation (ITUC) alleging violations of trade union and human rights committed by authorities, in particular arbitrary arrests, threats and intimidations, criminal and administrative prosecutions taken against trade unionists.

In Tunisia, in 2021 the government further restricted civil liberties and harassed and persecuted trade union leaders. The authorities adopted and applied with rigour Decree No. 54, which UGTT has repeatedly demanded the withdrawal. This law penalises every expression of dissent, protest or demand with a prison sentence of up to five years and administrative fines. With this penalty trade union activists daring to carry out their normal duties are at constant risk of arrest and harsh sentencing.

Italian and French workers are deeply concerned with the imprisonment and red targeting of trade unionists and escalating judicial harassments against civil society activists and trade union members.

This perpetuates a climate of fear, undermining the fundamental rights of workers to organize their activities and advocate for their interests free from interference and intimidation, in total disregard of provisions of the Convention.

In addition to a complete lack of social dialogue in Tunisia, we are also concerned about the continued violations of collective bargaining rights and severe violations of civil liberties and denial of the right to international trade union solidarity.

In this repressive context Mr Anis Kaâbi, the Secretary-General of the trade union representing officials of the Tunisian Motorway Association, was arrested because of a strike organized in January 2023. At the end of the same year, in the Sfax district, dozens of trade unionists were filed and at least four UGTT members were arrested including the union's regional Secretary-General Mr Youssef Aouadni.

These and other incidents have earned Tunisia the distinction of being one of the ten worst countries in the world for workers, according to the Global Rights Index 2023 compiled by the ITUC. On 29 February 2024, Taher Mezzi, Deputy General Secretary in charge of the private sector in the UGTT, was arrested before a scheduled protest movement in La Kasbah with the clear purpose of weakening and threatening the independent trade union movement.

We urge the Tunisian government to drop all the pending charges and cease to use political imprisonments of trade unionists and activists who exercising their fundamental rights and freedoms.

Interpretation from Arabic: **Government member, Saudi Arabia** –Saudi Arabia wishes to commend the progress made by Tunisia with reference to implementation of the Conventions ratified by that country in accordance with international labour standards. We also commend Tunisia's cooperation with the supervisory mechanisms. Further, we applaud the efforts made

by Tunisia in seeking to enhance the fundamental rights of workers as well as efforts undertaken to create decent working conditions in the public and private sectors.

In addition, we are happy to note that Tunisia is seeking to foster social justice by putting in place legislation that takes due account of social policies and protects the rights of workers. In conclusion, we once again thank the Government of Tunisia for all that it is doing.

Interpretation from Arabic: **Worker member, Bahrain** – I am speaking on behalf of the workers' federation of Bahrain, Morocco and Libya, and I represent all of those workers and we also of course stand in solidarity with our brothers in Tunisia.

Convention No. 87 is the bedrock for free independent and democratic trade unions, unions that respect workers' choices while guaranteeing the safety and security of trade unionists and their organizations.

In Tunisia today, the trade union movement, and more particularly the UGTT, is a movement that has a proud history of struggle, and it is a movement that is today being attacked as an organization. Members of that organization are repeatedly alleged of wrong doing in a way that prevents them from working, in a way that is conducive to trade union activities flourishing in the country.

The UGTT is a national organization in Tunisia. It represents workers and with reference to the Convention, we know that it has to be able to work in a way that allows those elected by the base to represent the interests of the workers. We, the workers of Bahrain, stand in solidarity with workers in Tunisia, with the UGTT and we call for application of the Convention to be guaranteed in Tunisia. We call for all necessary steps.

Miembro gubernamental, Nicaragua - El Gobierno de reconciliación y unidad nacional de la República de Nicaragua ha tomado nota y agradece la información suministrada por las autoridades de Túnez. A la vez, reconoce los esfuerzos, acciones y logros de la República tunecina en el respeto a sus obligaciones con la OIT en la aplicación de los convenios internacionales del trabajo, la armonización de su legislación nacional con las normas internacionales del trabajo y la plena cooperación con los órganos de control de la OIT.

Nicaragua reconoce las acciones de Túnez en la modificación de su legislación laboral, incluyendo el Código del Trabajo, para promover los derechos fundamentales de los trabajadores, proporcionar condiciones de trabajo decentes a los trabajadores de los sectores público y privado y eliminar todas las formas de empleo precario.

El logro de la justicia social es una de las principales prioridades del Gobierno tunecino, que trabaja para promoverla mediante el desarrollo de legislación y aplicación de políticas sociales que preserven los derechos de los trabajadores. En el plano internacional, Túnez confirma este enfoque al unirse a la Coalición Mundial para la Justicia Social lanzada por la OIT.

Asimismo, expresamos nuestro reconocimiento a Túnez por sus acciones y esfuerzos, trabajando de la mano de la OIT en la regulación del pluralismo sindical mediante la definición de criterios de representación sindical.

Felicitamos a Túnez por su compromiso continuo de trabajar por la senda de la justicia social, en beneficio del respeto a los derechos laborales de los trabajadores y del pueblo tunecino.

Miembro trabajador, España - Realizo esta intervención en nombre de los sindicatos españoles: Comisiones Obreras (CCOO) y la Unión General de Trabajadores (UGT). Hoy presentamos a la Comisión la situación tunecina que se caracteriza por la violación del Convenio, ratificado por Túnez en 1957, y en particular de lo dispuesto en el segundo punto

del artículo 3 del Convenio, que establece que las autoridades públicas deben abstenerse de cualquier intervención que pueda limitar este derecho o dificultar su ejercicio legítimo.

En 2023, el Gobierno tunecino expulsó a la secretaria general de la Confederación Europea de Sindicatos durante su visita a Túnez para apoyar a la UGTT y sucedió igual con otros compañeros sindicalistas de Europa, devueltos en la frontera tunecina. Además, una delegación de la CSI fue informada de que no podía entrar en Túnez.

Se lanzó una campaña de difamación contra los dirigentes de la UGTT, acusándolos de buscar el apoyo extranjero, ignorando así los valores de la solidaridad sindical internacional y el derecho de las organizaciones sindicales a apoyarse, apoyarnos mutuamente en tiempos de crisis.

Esto socava las disposiciones del Convenio, que prevén la no injerencia en los asuntos de las organizaciones sindicales y la protección del derecho de sindicación.

Las autoridades tunecinas tienen el deber de proteger el derecho de sindicación y proporcionar todas las facilidades posibles a los sindicatos. Sin embargo, retiraron a la UGTT el derecho de permitir a sus dirigentes dedicarse enteramente a actividades sindicales, obligándolos a desempeñar sus funciones habituales en lugar de dedicarse al trabajo sindical, práctica vigente desde hace más de cincuenta años. El Estado tunecino no se detuvo ahí y llevó a numerosos dirigentes sindicales a los tribunales y muchos dirigentes sindicales han sido despedidos de sus cargos.

Las violaciones cometidas por el Gobierno tunecino para aislar a la UGTT son numerosas, lo que nos lleva a pedir que la OIT intervenga de la manera más enérgica posible en el caso de Túnez a fin de tratar los graves incumplimientos de la hoja de ruta que la sociedad civil tunecina se marcó en el marco de una transición democrática ejemplar, ahora abortada, que fue ejemplo en el mundo entero hasta hacerla merecedora de un premio Nobel de la Paz.

La OIT así debe garantizar la participación de las organizaciones sindicales y sociales interesadas en este proceso y devolver al pueblo tunecino la esperanza en un futuro mejor.

Government member, Pakistan – Pakistan appreciates that Tunisia's is engaged with the ILO in implementation of the Convention. We encourage the Tunisian Government to further extend its cooperation within the ILO's tripartite framework. We emphasize that dialogue and engagement remain the best vehicles to address any concerns and promote labour rights and standards. We are confident that continued collaboration between Tunisia and the ILO will pave the way for amicable resolutions.

Worker member, South Africa – I take the floor on behalf of the workers of South Africa to inform the Committee that the trade union movement is being exposed to a major, unjustified and unprecedented attack by the executive authority in Tunisia, which was prepared by the legal texts: Decree No. 117 of September 22, 2021 and Decree No. 54 of 2022. The decrees, restrict trade union activity and freedoms in general and fabricate cases against the trade unionists, isolate many of them, withdraw the career plans of some of them, and suspend the status of those who devote themselves to union work on behalf of all the leaders of the national, regional and sectoral organizations.

We have no doubt about the ferocity of the attack carried out by the authorities against the UGTT. We have followed this through many reports received, since the UGTT and the three national organizations announced the launch of a national initiative to find solutions and consensus between the various parties to confront the unilateral and authoritarian approach of the head of the executive authority, which brought together in his hands all powers, whether

legislative, executive or judicial, in order to overcome the stifling economic crisis that has cast a shadow on the social conditions of Tunisians.

After this announcement, Comrade Anis Kaabi, General Secretary of the Tunisian Highway Syndicate, was thrown into prison on charges of harming the company's interests after a two-day strike on 30 and 31 January 2023, he remained in prison for 14 months, which is the maximum period for court suspension. Despite his temporary release, the case is still ongoing, and his freedom is still threatened, as he could face a harsh prison sentence again.

Furthermore, 16 comrades from the transport sector, led by the General Secretary of the Transport union, Comrade Wajih Al-Zaidi, were brought forward on the pretext of causing chaos in front of the minister's office. Comrade Wajih was also referred to trial on charges of violating Decree 54, which holds accountable anyone who makes critical statements to the executive authority in the media or via the media and on social networks.

For several months, Comrade Senki Assoudi, General Secretary of the Regional Labor Union of Kasserine, has been in prison on malicious charges. He was arrested immediately after the visit of the Head of State to the institution where he works. The Head of State gave a speech in which he directly accused Senki Assoudi of charges without any evidence.

Comrade Youssef Al-Awadni, General Secretary of the Regional Federation in Sfax, has been subjected to security investigation and trial several times against the backdrop of strikes, protest movements, and labor disputes, and with him more than 80 trade unionists were referred to the courts because of their union activity.

This year, Comrade Abdel Salam Al-Atawi, General Secretary of the Religious Affairs Syndicate, died while he was forced to take refuge in Algeria after the abuse he was subjected together with 16 union leaders from this sector. They were expelled from work, and some of them were brought to trial on malicious charges, and the case of the deceased union leader was still under the follow-up of the United Nations High Commissioner. These are the very example of the violations of the Convention.

Interpretation from Chinese: **Government member, China** – We appreciate the introduction by the representative of the Tunisian Government. We have carefully read the Report of the Committee of Experts and have taken note of the supplementary information submitted by the Government.

The Government has been committed to fulfilling its obligations in compliance with relevant ILO Conventions, incorporating international labour standards, implementing the Convention, taking the Committee of Experts recommendations seriously and providing timely information as required. The Tunisian Government has achieved significant progress and we appreciate the Government's proactive cooperation and actions.

The Government has revised labour legislation to protect workers' fundamental rights and provide them with decent working environments and conditions. It has maintained close communication with the ILO Secretariat, engaged in extensive collaboration with social partners and established standards for union representation. It has exchanged practices in union legislation with neighbouring countries and it values the technical support provided by the ILO. Regarding promoting social justice as a priority, the Government keeps advancing legislation and implementation of social policies protecting the rights of workers as well.

We are pleased to see that the Government has joined the Global Alliance for social justice. We look forward to close cooperation and active engagement of the Government in promoting social justice with relevant stakeholders. We urge the ILO Secretariat to enhance

communication and exchanges with the Tunisian Government, strengthen mutual understanding and cooperation, provide necessary technical support to the Government, help the country enhance its compliance capacity and further promote its economic and social development.

Miembro trabajador, Brasil - Primero me gustaría ofrecer mi más sincera solidaridad a los trabajadores y trabajadoras de Túnez. Sabemos cómo las acciones de un Gobierno con prácticas autoritarias pueden ser perjudiciales para la democracia y en particular para el movimiento sindical.

En Túnez existe una campaña de intimidación y acoso emprendida contra los sindicatos que incluye detenciones, acciones penales y medidas administrativas contra los sindicatos, como por ejemplo el arresto del secretario general de la UGTT, el Sr. Anis Kaabi, por una huelga legítima y legal, el despido de dirigentes sindicales y la utilización de las fuerzas del orden para controlar y restringir la actividad sindical.

Las observaciones y preocupaciones formuladas por la Comisión de Expertos, en especial, el arresto del compañero Anis Kaabi, fueron confirmadas por el Gobierno en su informe e implican graves violaciones de los derechos sindicales.

La recopilación de decisiones del Comité de Libertad Sindical contiene varios párrafos sobre este tema de los cuales destacamos los párrafos 76, 124 y 127.

Hay que hacer hincapié en que la persecución de la representación no la han sufrido solamente los dirigentes sindicales nacionales sino que también existe persecución a extranjeros líderes de la oposición, abogados, jueces, activistas y periodistas.

El diálogo social en Túnez está prácticamente prohibido. De este modo, aparte de no realizar sus cambios normativos necesarios para aplicar el Convenio, conforme formaciones sometidas acá por el propio Gobierno, las alteraciones legislativas promovidas en el último periodo fueron hechas sin la participación de los actores sociales, y en algunos casos las nuevas normas son utilizadas para reprimir el derecho de manifestación. Este es el caso del Decreto Ley núm. 54/2022 sobre la lucha contra los delitos relacionados con los sistemas de información y comunicación.

El arresto de las abogadas, las Sras. Sonia Dahmani y Mehdi Zagrouba, en la sede del colegio de abogados de Túnez, por ejemplo, señor Presidente, el caso es demasiado grave y podríamos discutirlo hasta el final de esta Conferencia, y, sin embargo, no agotar todas las violaciones. Por eso me centro en la faceta que consideramos más cruel de las prácticas de su Gobierno, las detenciones y los arrestos.

El acto de cese de las libertades de un ser humano encarcelándolo por sus convicciones y prácticas políticas sindicales es un acto de la más grave reprobación y constituye, ciertamente, una de las formas más perversas de persecución. Separar a un individuo de la convivencia social, de la proximidad de parientes y amigos por divergencias políticas, viola todos los tratados internacionales de derechos humanos.

Como conclusión, dado el grado de reprobación y las prácticas relativas aquí en este plenario, instamos ser recomendada una misión de alto nivel en Túnez para crear un entorno propicio para el diálogo social y examinar las divergencias entre la legislación nacional y el cumplimiento de las normas internacionales del trabajo.

Government member, Indonesia – The Government of Indonesia respectfully urges the ILO to recognize and commend Tunisia's substantial progress in implementing the Convention. Tunisia has demonstrated a steadfast commitment to international labour standards through

comprehensive legislative reforms and strong cooperation with ILO supervisory bodies. Tunisia's efforts to align national laws with international standards, coupled with active engagement of social partners, underscore its proactive approach to labour rights advocacy.

By prioritizing social justice initiatives, Tunisia sets a commendable example for other nations. Furthermore, Tunisia's regulation of trade union pluralism and constitutional guarantee of the right to strike highlight its dedication to an inclusive and equitable labour environment. These measures reflect Tunisia's profound commitment to safeguarding fundamental labour rights and ensuring that workers' voices are respected within the legal framework.

The Government of Indonesia believes Tunisia's efforts deserve positive acknowledgment and continued support from the ILO. Tunisia's progress in enhancing labour standards and fostering a fair labour environment aligns with the core values and mission of the ILO.

Tunisia's proactive measures and dedication to improving labour conditions serve as a valuable example for other member states, demonstrating the benefits of aligning national legislation with international labour standards and fostering collaborative relationships with social partners.

In conclusion, the Government of Indonesia reiterates its strong support for Tunisia's efforts in implementing the Convention and encourages the ILO to recognize these significant strides, providing continued assistance and recognition to Tunisia in its journey toward promoting and protecting labour rights.

Worker member, Norway – I am speaking on behalf of trade unions in the Nordic countries and Solidarnosc in Poland. We were all proud when the Tunisian National Dialogue Quartet, consisting of workers' and employers' organizations, alongside the Lawyers and the Human Rights League, was awarded the Nobel Peace Prize in 2015 for its decisive contribution to building a pluralistic democracy in Tunisia following the Jasmine Revolution of 2011. We hoped for a democracy that respected human and labour rights, utilizing social dialogue to create a new and better society.

In February 2023, the Norwegian Confederation of Trade Unions and the Norwegian Employers' organization hosted a tripartite delegation from Tunisia, including two ministers, to exchange experiences on tripartite structures and social dialogue. However, instead of continuing the constructive work and dialogue to overcome common challenges in Tunisia and build on the trust established in Oslo, the situation has unfortunately deteriorated.

We are extremely disappointed to find that developments have gone in the wrong direction. Recently, there have been arrests, accusations, criminal prosecutions and administrative measures taken against trade unionists. Social dialogue is no longer taken place, and the labour organization UGTT and the Employers' organization, Tunisian Confederation of Industry, Trade and Handicrafts (UTICA), are excluded from the process of amending national laws. Sadly, Tunisia's current Government has also decided to impose restrictions on the free operations of the trade unions, including the right to assembly and industrial actions.

The right to organize, bargain collectively and conduct their own activities without government interference are key elements of the ILO's mandate, essential for advancing social justice and shared prosperity. Moreover, a well-functioning social dialogue benefits the economy and the country by involving employers and trade unions in regulating employment relations, promoting industrial harmony, productivity and stability.

We urge the Tunisian Government to take the necessary measures to comply with the Convention, ensuring that laws and practices align with the Convention. It is imperative that labour unions can fully exercise their right to organize, bargain collectively and operate freely without government interference.

Finally, we call on the Government to review the social dialogue in Tunisia.

Interpretation from Arabic: **Government member, Libya** – We support the reforms undertaken by Tunisia in implementing its obligations under ILO Conventions that Tunisia ratified, namely Convention No. 87 about freedom of association and Convention No. 98 about collective bargaining. The State of Libya commends the measures taken by the Tunisian Government in gradually amending its labour legislations in order to afford workers their fundamental rights and to provide decent work conditions in both the private and public sector as well as eradicating all forms of precarious work and setting up a committee that is in charge of preparing a draft law in order to eliminate outsourcing and to adopt legal mechanisms that would further eradicate all forms of precarious work. All these amendments, all these changes are in line with more freedoms and with the rights and principles enshrined in the Constitution of Tunisia and ILO standards.

We also commend Tunisia for making use of comparative experiences and studies of neighbouring countries. We welcome Tunisia's further reforms and its full cooperation with the supervisory bodies of ILO by providing answers and clarifications and taking into account the observations of the Committee of Experts. We request the withdrawal of the case of Tunisia from the list of individual cases, taking into account the progress made by Tunisia in guaranteeing labour standards.

Government member, Türkiye – Türkiye welcomes the redesign of the definition of the concept of essential services in Tunisian Labour Code, through social dialogue and consensus. It is an important development that this approach, adopted by social partners, resulted in the signing of agreements between employers and workers on the provision of minimum service in essential services.

We see the work initiated by the Tunisian Ministry of Social Affairs and the establishment of two committees in the execution of this work, to eliminate precarious jobs for workers in the public and private sectors, within decent working conditions, as an important step. Türkiye commends the effort of the Government to gradually change labour legislation, in order to improve the fundamental rights of workers and provide decent working conditions.

We appreciate the fact that the Government is working with the ILO, in cooperation with the social partners, to regulate trade union pluralism by defining criteria for trade union representation.

As Türkiye, we agree with Tunisia's views that the right to strike is not clearly included in the Convention. We recognize the importance of safeguarding the right to strike as an integral element of labour rights and principles in constitution and relevant laws.

Interprétation de l'arabe: **Membre gouvernemental, Algérie** – Nous avons écouté avec attention l'intervention du gouvernement de la Tunisie concernant la mise en œuvre de la convention. Le gouvernement a fait savoir très clairement qu'il était décidé à appliquer les dispositions de cette convention et à travailler étroitement avec l'OIT, notamment pour définir les critères de la représentativité syndicale, et aussi ses obligations. Nous saluons effectivement cette coopération avec les organes de contrôle grâce aux informations qui ont été soumises, et notamment sur la base des recommandations de la commission d'experts.

Nous voyons d'un bon œil la diligence du gouvernement pour pouvoir se mettre en conformité avec les normes de l'OIT pour renforcer les droits fondamentaux au travail et prévoir des conditions de travail décentes dans le secteur public et privé, mais aussi toutes les tentatives de supprimer le travail précaire dans le cadre d'une plus grande justice sociale.

Le gouvernement a également mis sur pied un comité chargé de rédiger un projet de texte pour revoir le Code du travail et mettre effectivement un terme à toutes les formes d'externalisation du travail. Nous saluons cette coopération avec l'OIT et le dialogue avec les partenaires sociaux pour savoir quels seront les critères du pluralisme syndical en faisant intervenir un certain nombre d'associations professionnelles, notamment les plus représentatives, et nous pensons que ce dialogue général qui sera lancé par le gouvernement nous permettra d'atteindre le résultat souhaité.

Concernant le droit de grève, la Tunisie est pionnière en la matière et prévoit un certain nombre de garanties – cela figure dans la Constitution qui a été adoptée en 2022 et qui garantit ce droit et sa mise en œuvre sans obstacles. Elle a adopté les lois qui s'imposent. Il doit y avoir plus de dialogue avec le gouvernement pour renforcer encore les résultats obtenus à ce stade en matière de justice sociale en Tunisie.

Interpretation from Arabic: **Government member, Lebanon** – Lebanon welcomes the intervention by the brotherly state of Tunisia and we would like to thank Tunisia for the report it provided regarding the implementation of the Convention. We would like to commend the efforts deployed by Tunisia and its commitment to ILO standards and aligning its national legislation with ILO Conventions and their provisions and the recommendations of various ILO committees, namely this Committee and the Committee of Experts. We also welcome Tunisia's efforts towards improving its working environment and providing justice to all social partners. This is part and parcel of Tunisia's constructive dialogue and cooperation with ILO in terms of determining the legal and administrative measures required to improve fundamental rights and principles at work in the public and private sector and guaranteeing the right to strike and the freedom of association in a healthy working environment according to Tunisia's constitution that was adopted in 2022. In conclusion we welcome the progress made so far by Tunisia in establishing decent working environment and we wish them every success in their endeavours.

Interpretation from Arabic: **Government member, Syrian Arab Republic** – The delegation of the Syrian Arab Republic welcomes the information provided by the delegation of Tunisia. We commend Tunisia's fulfilment of its obligations under ILO Conventions and the full implementation of the provisions of these Conventions in aligning its national legislations with ILO standards.

We also welcome Tunisia's full cooperation with the supervisory bodies of this house by providing answers and required clarifications and taking into account the observations of the committees, namely the Committee of Experts., Tunisia's gradual amendment of its labour legislation in order to guarantee the fundamental rights of workers to provide decent working environments in both the public and private sector and to eliminate all forms of precarious work should be commendable and should be appreciated by all. In addition to that, Tunisia is deploying considerable efforts in order to achieve social justice, and this is clearly apparent by Tunisia's early joining of the global coalition on social justice which was launched by ILO last June. The delegation of the Syrian Arab Republic supports the stance of the Tunisian Government that is based on the spirit of consensus, cooperation, and dialogue in order to reach the desired conclusion. This will reflect positively on all constituents. It will protect Tunisian national interests in line with its sovereignty, legislations and laws and would

guarantee the application of ILO conventions in line with Tunisian national legislation and in cooperation with ILO.

Government member, Philippines – To date, Tunisia remains steadfast in its commitment to uphold its obligations towards the ILO. We take note of Tunisia's diligent implementation of international labour Conventions, harmonization of national legislation with international labour standards, and full cooperation with the ILO supervisory bodies, evidenced through active engagement with the Committee of Experts.

We take note of the efforts being made by Tunisia in gradually amending its labour legislation to enhance workers' fundamental rights, ensure decent working conditions, and eliminate precarious employment. It is notable that a dedicated committee is revising the Labour Code to address subcontracting and develop legal frameworks for better working conditions.

In response to observations from the Committee of Experts, Tunisia is collaborating with the ILO and social partners to regulate trade union pluralism. We take note that Tunisia consulted professional organizations on criteria for union representation, inviting the most representative to a working session. We encourage the Government to continue the dialogue with all stakeholders with the support from the ILO.

We also take note of the efforts of Tunisia in leveraging comparative experiences by exchanging studies with neighbouring countries regarding union representation legislation. It is notable that ensuring this issue remains a priority in cooperation with the ILO, Tunisia has requested and will benefit from technical support in this field.

Regarding the right to strike, although the Convention does not explicitly provide for this right, and its interpretation is pending before the International Court of Justice, Tunisia has been a pioneer in guaranteeing and organizing this right. The Constitution of 25 July 2022 enshrines the freedom of association and the right to strike. The government refrains from enacting restrictive general legislation, allowing parties to exercise the right to strike freely.

Membre gouvernemental, Gabon – Le Gabon remercie la Tunisie pour les informations qu'elle a bien voulu fournir à la commission concernant l'application de la convention.

Mon pays salue l'engagement du gouvernement de la Tunisie à respecter ses obligations vis-à-vis de l'OIT qui se traduit entre autres par sa pleine et entière coopération avec ses organes de contrôle. À cet égard, nous apprécions le travail réalisé avec le BIT, en concertation avec les partenaires sociaux, pour donner suite aux observations de la commission d'experts sur la question de la représentativité syndicale.

Nous encourageons le gouvernement à relancer le dialogue avec les partenaires sociaux pour régler la question, en commençant par établir les critères de représentativité. Mon pays demande au Bureau de lui apporter l'assistance technique nécessaire à cette fin.

Par ailleurs, nous notons avec satisfaction que le droit de grève est inscrit dans la Constitution de la Tunisie du 25 juillet 2022, en son article 41, ce qui est une avancée majeure, démontrant ainsi la volonté de ce pays à promouvoir les principes et droits fondamentaux au travail.

Enfin, ma délégation invite le gouvernement à poursuivre ses efforts en vue de la réalisation de la justice sociale, en concertation avec les partenaires sociaux et pour le bien-être de tous les Tunisiens.

Interpretation from Arabic: **Government member, Egypt** – The delegation of Egypt welcomes the statement by the Government of Tunisia on the implementation of the

Convention. We commend Tunisia's renewed commitment to its international obligations and its commitment to the implementation of ILO Conventions as well as its close cooperation with the supervisory bodies in ILO.

Tunisia has gone a long way in terms of its reforms, the reforms of its legislations. Tunisia is working on gradually and slowly amending its labour legislations in order to strengthen the fundamental rights of workers in both the private and public sector as well as eliminating precarious work and employment. In this regard, Tunisia has set up a committee in order to revise its labour code to put an end to outsourcing. We commend Tunisia's cooperation with ILO in consultation with the social partners in terms of strengthening freedom of association. We note that Tunisia has consulted occupational associations and has called for the most representative associations to take part in this dialogue that will take place soon in Tunisia.

Tunisia has made use of comparative studies and experiences of neighbouring countries when it comes to union representativeness legislation. Tunisia has made sure that union representativeness is part and parcel of its fields of cooperation with ILO and has priority. Tunisia has been a pioneer in terms of guaranteeing the right to strike. It has made the right to strike and freedom of association part and parcel and enshrined in its 2022 Constitution. The Government has made sure it did not interfere in the right to strike or restricted. In conclusion, we welcome the efforts made by the State of Tunisia and we value its attempts to be in compliance with ILO standards and we do hope that the Committee will take into consideration all these efforts made in Tunisia when it comes to its conclusions.

Government member, Nigeria – Nigeria wishes to lend a strong voice in support of the efforts Tunisia is making towards the implementation of the Convention and by responding to the observations of the Committee of Experts. The ILO is invited to recall that Member States give effect to ratified Conventions based on national peculiarities and development plans, which Tunisia is committed to achieving. The ILO is therefore requested to acknowledge the progress made by Tunisia and its commitment to review its laws and legislations with a view to promoting fundamental principles and rights at work, decent work for its workers, as well as upholding the tenets of social justice.

Tunisia, in this regard, may wish to request for technical assistance from the ILO, to enable them to achieve their aspirations to the effective implementation of this Convention. We enjoin Tunisia to remain committed to upholding best practice in its labour administration system, by partnering with its social partners accordingly.

Membre gouvernementale, Cameroun – Le gouvernement tunisien a ratifié la convention n° 87, tout comme la convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, et la convention (n° 135) concernant les représentants des travailleurs. La ratification de ces conventions fondamentales est en général un indicateur de l'engagement de l'État à veiller au respect du droit humain fondamental de base qu'est la liberté dans le monde du travail.

La liberté étant un droit humain inaliénable, le gouvernement, à travers la Cour d'appel de la Tunisie, a décidé de libérer, et la cour de cassation a annulé le 5 mars 2024 la décision de la chambre d'accusation de renvoyer Anis Kaabi, secrétaire général du Syndicat tunisien des autoroutes, devant la chambre criminelle.

La révision du Code du travail est une activité qui nécessite un long processus. En effet, outre les consultations de tous les acteurs du monde du travail, il est important de tenir compte des influences et des évolutions du monde moderne. La Tunisie a amorcé le processus dans le but de modifier progressivement la législation du travail, de renforcer les conditions de travail

et les droits fondamentaux des travailleurs, d'éliminer toutes les formes de travail précaire en faisant de tous ces droits des priorités nationales. Ces efforts se traduisent par la mise en place de deux commissions au niveau de la présidence du gouvernement et le ministère des Affaires sociales chargé de préparer un projet de loi portant modification du Code du travail pour mettre fin à toutes les formes de travail précaire.

La convention n° 138 fixe l'âge minimum d'accès à l'emploi à 16 ans et l'article 242 du Code du travail tunisien dispose que les mineurs de plus de 16 ans peuvent adhérer à un syndicat sauf si leur père ou tuteur s'y oppose. Il convient de noter que l'âge légal de la majorité a été unifié dans la législation tunisienne à 18 ans.

Il est important de poursuivre le dialogue social afin de garantir l'accès des étrangers aux fonctions de dirigeants syndicaux. Nous exhortons donc l'OIT à poursuivre un accompagnement de proximité et invitons le gouvernement tunisien à multiplier les plateformes de dialogue social nécessaires ainsi que les concertations pertinentes afin de rassurer toutes les parties prenantes du monde du travail et de garantir la préservation de la justice sociale.

Interpretation from Arabic: **Government member, Sudan** – The Government of Sudan wishes to echo the statement here by the representative of Tunisia in reaffirming that Tunisia does indeed honour its commitments under Conventions that it has ratified, including the Convention. Convention No. 87 governs freedom of association and protection of the right to organize, and that is a Convention that Tunisia honours and respects. Sudan commends Tunisia's cooperation with supervisory mechanisms. Tunisia does submit reports, does submit the information that is requested and also cooperates with the Committee of Experts. We applaud the steps taken by the Government of Tunisia in modifying the Labour Code in order to enhance the fundamental rights of workers and to guarantee their right to decent work. All of these measures taken together strengthen freedoms and respect for law, and they are fully in line with international labour standards., Tunisia has done more than that, it has learned from the experience of other countries. It has pooled data information with them and shared experience with them. The right to strike is at present being considered by the ICJ. We would, therefore, encourage and indeed urge the ILO not to intervene on that matter but to continue to provide technical assistance to Tunisia for the handling of individual cases.

Observer, IndustriALL – I am speaking on behalf of IndustriALL Global Union, the International Transport Workers' Federation (ITF), and the Building and Wood Workers' International (BWI).

We are closely following developments in Tunisia and the UGTT's struggle for genuine social dialogue and respect for freedom of association. The Government of Tunisia has indirectly suspended the work of the National Council of Social Dialogue since 2021 by failing to appoint its own representatives to the Council.

The Government issued circular Nr. 20 in 2021 which has resulted in serious restrictions to the exercise of collective bargaining in the sectors, as well as the non-implementation of the agreements between the sectorial unions and the respective ministries. These restrictive measures are affecting about 40 sectorial unions. In addition, the Government has failed to implement the content of the agreements of February 2021 and September 2022. Further, the Government started unilaterally amending the labour laws and excluded the UGTT from the discussions.

On freedom of association and on limiting the trade union work, the Government has cancelled the concessions, as enshrined in the national and international agreements and

conventions on allowing workers holding a trade union position to work full time for the UGTT (full time unionists). In addition, the Government has requested the unionists to pay huge financial compensation. This is apparent in the case of Tahar Berberi, Bassam Ben Treka, and Mohamed Bedera. Tahar Berberi, who was the Vice-President of IndustriALL and is currently the Assistant General-Secretary of the UGTT for the private sector, is facing a trial and he is also banned from travelling abroad because of his union work.

In Tunisia, union leaders face dismissals and transfers from jobs because of their union work. Union leaders are subject to fabricated court cases because of their union activities, and some have been jailed. The case of brother Anis Kaabi from the transport sector, who spent 14 months in prison, is a blatant example of such violations.

Let us also not forget the restrictions and attacks on union solidarity actions. Last year, sister Esther Lynch, the General-Secretary of ETUC was ordered by the Government to leave the country after taking part in a protest against the crackdown on trade unions and workers' rights. Esther Lynch had travelled to Tunisia as part of a delegation of international union leaders to show solidarity with the UGTT, whose members are being subjected to a campaign of harassment by the country's Government.

We call on the Government to implement all the signed agreements between the Government and the UGTT and social partners, end all forms of harassment of trade union leaders, respect the national and international agreements and well-established national practices on union representation.

Therefore, it would be imperative for the ILO to take urgent high-level action in the country and to meet with the social partners to ensure that the rights to freedom of association and collective bargaining are respected.

Chairperson – I have the honour to give the floor to the Government representative of Tunisia, for her concluding remarks.

Interprétation de l'arabe: Représentante gouvernementale – Je tiens à remercier tous les intervenants et je prends note avec satisfaction que la plupart des contributions ont salué les efforts consentis par la Tunisie afin de développer les législations en termes de travail, liberté syndicale et consacrer ces principes dans la loi et dans la pratique. Cela reflète l'intérêt à suivre le parcours stable de la Tunisie visant à créer un environnement syndical qui encourage le dialogue.

À cet égard, je tiens à éclaircir la position ferme de la Tunisie à traiter toutes les personnes sur un pied d'égalité avec le respect de l'indépendance judiciaire. Nous sommes tous objet de suivi judiciaire, syndicaliste ou pas. Être un syndicaliste ne dispense pas la personne d'un suivi judiciaire pour avoir commis des actes qui ne sont pas liés à ses activités syndicales. Donc l'examen de ces cas est lié et fait sur la base de l'acte et non pas l'identité de la personne. Ces procédures sont ouvertes dans tous les domaines, même dans le domaine des organisations syndicales. Un syndicaliste peut être poursuivi s'il a violé le règlement d'un syndicat. Pouvons-nous dans ce cas interpréter cette procédure comme étant un harcèlement et un suivi contre les syndicalistes? Non, parce que l'organisation syndicale est régie par des lois et des règles, et l'organisation a le droit de créer un mécanisme de défense contre toutes les personnes qui peuvent ne pas respecter le règlement. Voilà pourquoi l'état tunisien garantit le droit de grève et le droit de travail sur un pied d'égalité. La poursuite judiciaire des personnes qui commettent des abus, à savoir interdire la liberté de travail, n'a rien à voir avec la violation du droit syndical, mais s'inscrit dans la liberté individuelle dans le travail. Voilà pourquoi, toutes les interventions qui surviennent, surviennent pour la poursuite d'actes qui sont interdits au

niveau pénal. Il est nécessaire d'éclaircir la différence entre deux situations. D'un côté, le droit syndical et le droit à la grève, et de l'autre un abus du règlement et de l'ordre public et le fait de saper la liberté de travail. En ce qui concerne le dialogue social, comme à l'accoutumée, le gouvernement a mené des négociations avec l'UGTT sur la hausse des salaires en 2021-2022-2023 et 2024 concernant les travailleurs du secteur public et privé. Ceci est gage de l'existence d'un dialogue social. Dans le même contexte, nous avons élaboré 42 mesures dans le cadre d'une convention cadre entre le gouvernement et les syndicats, nous avons également revu un nombre d'autres accords et nous avons commencé des négociations concernant ces accords comme des accords dans le domaine du textile, et d'autres secteurs aussi. Comme indice de dialogue social en Tunisie, je tiens à vous présenter quelques chiffres qui ont une implication et donnent une idée de l'existence du dialogue social. En 2023, nous avons enregistré 380 préavis de grève, 215 préavis ont été retirés par le dialogue entre les partenaires sociaux par le biais de la négociation. Ceci prouve qu'il y a un dialogue social en Tunisie.

En ce qui concerne l'application du décret n° 21, je tiens à vous informer que le décret n° 21 est relatif aux institutions publiques uniquement. Ceci n'a jamais sapé la négociation collective dans les institutions publiques et n'a jamais imposé des restrictions sur le travail syndical. En 2023, nous avons reçu 152 préavis de grèves de l'UGTT dans le secteur public concernant le décret n° 21. Nous avons pu retirer 65 pour cent de ces préavis de grève, ceci prouve que ce décret n'a pas eu un impact sur la négociation et le dialogue social. Le but de ce décret est plutôt de garantir la mise en œuvre des conventions signées entre l'administration et les syndicats.

Pour conclure, il est utile de rappeler que la plupart des intervenants dans cette Conférence et au niveau de toutes les commissions se sont mis d'accord sur les changements que connaît le monde à des niveaux différents, notamment le monde au travail par l'émergence de nouvelles formes de travail et l'impact que cela a sur les rapports de travail, et sans oublier l'impact des changements démographiques, la migration, le changement climatique qui auront des répercussions sur toutes les sociétés, tous les travailleurs et toutes les institutions. Ces défis nécessitent de respecter la législation du travail, de consacrer les éléments d'un travail décent et durable, les droits et principes fondamentaux au travail, et de faire face au modèle de travail précaire et d'assurer une protection sociale à tous les travailleurs, conformément aux normes internationales du travail. Ceci confirme la nécessité urgente de formuler un nouveau contrat social surtout à la lumière des transformations importantes que connaissent de nombreux pays dans notre pays. Et la Tunisie, à l'instar d'autres pays, est impactée par toutes ces transformations. Par exemple, la Tunisie a connu de profondes transformations sociales et politiques qui ont conduit actuellement à une période de construction. Nous élaborons une vision qui établit le concept et le rôle de l'État dans la prospérité sociale. Cette vision inclut des efforts visant à répondre aux besoins économiques, sociaux, sanitaires et culturels des individus. De plus, il faut mentionner la difficulté de la situation actuelle et la volonté du gouvernement d'assurer une protection sociale appropriée aux groupes vulnérables. Ceci nécessite de donner la priorité à l'aspect social comparé aux autres aspects. Cet effort comprend le ciblage des groupes les plus vulnérables, la lutte contre le chômage, l'amélioration des conditions de vie, le fait de donner aux citoyens les ressources nécessaires pour vivre dignement en mettant l'être humain au centre de l'attention, et ce de façon durable. Nous sommes conscients de ces enjeux. Voilà pourquoi nous étions, et ce malgré la situation difficile, parmi les premiers à adhérer à la Coalition mondiale pour la justice sociale. Ceci reflète notre volonté d'aller de l'avant vers la recherche de l'équilibre difficile entre les affaires économiques et les affaires sociales d'une manière qui sert les fondements et les principes de la justice sociale et consacre les droits de l'homme dans toutes leurs dimensions.

Nous saluons toutes les interventions qui ont été faites lors de cette séance et les orientations que nous pouvons prendre en considération dans notre parcours vers l'établissement de la justice sociale. Nous comptons énormément sur le soutien technique du BIT dans ce domaine.

Employer members – We would like to, once again, thank the representative of the Government of Tunisia for the information, both written and oral, but also for the commitment expressed here today to avail themselves of technical assistance from the ILO in order to make progress on the challenges that we have all been talking about, and that is commendable. With regard to the observations from the Committee of Experts, the Employer members would like to recommend to the Government the following: that the Government reviews the Labour Code with a view to harmonizing it with the Convention: (i) in respect of the trade union rights of workers who are minors but have reached the age admission into employment; (ii) in respect of foreign workers' ability to access leadership roles in trade unions after a reasonable period of residence in the country; and (iii) to ensure that questions about the representativeness of workers' organizations are settled through clear pre-established objective criteria.

Membres travailleurs – Nous remercions le gouvernement pour les explications qu'il a apporté à notre commission. Nous avons pris note des observations faites par les employeurs concernant le droit de grève. Nous nous limiterons à rappeler que nous ne partageons pas cette analyse et renvoyons à nos positions en la matière.

Nous invitons le gouvernement à donner suite aux différents points soulevés, tant par la commission d'experts que durant notre discussion d'aujourd'hui. Il est fondamental que le gouvernement assure un climat exempt d'intimidation qui est une condition sine qua non pour réaliser la liberté syndicale. Pour donner une nouvelle impulsion au dialogue social dans le pays, nous l'invitons à accepter une mission de haut niveau.

Afin de faciliter la tenue et l'organisation de cette mission, nous invitons le gouvernement à assurer la présence sur place des organisations représentant les travailleurs et les employeurs, la CSI et l'Organisation internationale des employeurs (OIE). Ces organisations pourraient par conséquent assister leurs affiliés dans ce cadre.

Je terminerai en rappelant que le syndicalisme en Tunisie a toujours participé aux grandes étapes de l'histoire du pays. Que ce soit lors du combat pour l'indépendance ou lors des autres moments marquants, il a toujours été une force constructive. Nous invitons le gouvernement à s'appuyer sur cette force pour construire la prospérité du pays.

Conclusions de la commission

La commission a pris note des informations écrites et orales fournies par le gouvernement et de la discussion qui a suivi.

La commission a pris note avec une profonde préoccupation des informations relatives aux arrestations effectuées, aux accusations portées, aux poursuites pénales engagées et aux mesures administratives prises à l'encontre de syndicalistes pour avoir exercé des activités protégées par la convention.

Prenant en compte la discussion qui a eu lieu, la commission a instamment prié le gouvernement de la Tunisie, en consultation avec les partenaires sociaux, de:

- rétablir un environnement propice à l'exercice de la liberté syndicale sans intimidations, menaces et arrestations arbitraires;

- **veiller à ce que les organisations de travailleurs et d'employeurs puissent organiser leur gestion et leurs activités et formuler leur programme d'action en toute liberté, conformément à la convention;**
- **veiller à ce que les représentants d'organisations de travailleurs et d'employeurs indépendantes internationales soient autorisés à soutenir leurs affiliés conformément aux articles 5 et 6 de la convention;**
- **veiller à mettre le Code du travail en conformité avec la convention;**
- **veiller à ce que la détermination des organisations représentatives au niveau du secteur et de l'entreprise soit fondée sur des critères clairs, préétablis et objectifs.**

La commission a invité le gouvernement à se prévaloir de l'assistance technique du BIT, si nécessaire, pour mettre en œuvre les recommandations susmentionnées.

La commission a prié le gouvernement de faire rapport à la commission d'experts sur l'ensemble des mesures prises et les progrès accomplis dans la mise en œuvre des recommandations de la commission et sur toutes les informations manquantes demandées par la commission d'experts avant le 1^{er} septembre 2024.

Représentante gouvernementale – D'emblée, j'aimerais remercier les membres de la commission pour leur professionnalisme et leur neutralité dans l'examen des différents cas qui ont été présentés et soumis pendant cette session.

Nous nous félicitons des recommandations adoptées concernant la mise en œuvre de la liberté syndicale et du droit syndical. Nous suivrons les recommandations en coopération avec les partenaires sociaux. Bien que nos opinions puissent diverger, nous partageons tous le même sens d'attachement national, et nous voulons édifier un pont consensuel grâce à un dialogue consensuel qui respectera la diversité de nos rôles respectifs.

En Tunisie, nous pensons tous que le dialogue doit être un choix. Nous devons pratiquer cette option, nous devons la choisir dans un engagement renouvelé. Cela ne doit pas être imposé par la contrainte. Nous nous engageons en faveur du dialogue, et nous considérons que l'OIT est notre partenaire historique, partenaire avec qui nous avons partagé beaucoup de préoccupations et beaucoup de souhaits, notamment construire un monde du travail meilleur, plus prospère, où les droits humains d'une manière large sont respectés sur la base du concept de monde de travail et de partage de responsabilités. C'est la raison pour laquelle nous aimerions saluer toute offre d'assistance technique qui serait offerte par cette organisation qui a toujours répondu présente lorsque nous avons besoin d'elle.