

Commission de l'application des normes

Date: 18 mai 2025

Les gouvernements figurant sur la liste des cas individuels ont la possibilité, s'ils le souhaitent, de présenter à la commission des informations écrites.

► Informations sur l'application de conventions ratifiées fournies par les gouvernements inscrits sur la liste des cas individuels

Malaisie (ratification: 1961)

Convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949

Le gouvernement a communiqué les informations écrites ci-après, ainsi que des copies concernant la loi de 1967 sur les relations professionnelles (loi 177) (texte actualisé), les séances de consultations concernant l'article 12A de la loi 177, la loi de 2024 sur les syndicats (amendement), le règlement de 2024 sur les syndicats (amendement), la fixation de la date d'entrée en vigueur de la loi de 2020 sur les relations professionnelles (amendement) et de la loi de 2024 sur les syndicats (amendement), et des informations statistiques sur les conventions collectives.

Réforme législative

La Malaisie réaffirme son étroite collaboration avec l'OIT dans le cadre du mémorandum d'accord relatif au programme par pays de promotion du travail décent signé en 2019. Grâce à ce partenariat, la Malaisie fait progresser les réformes législatives en conformité avec les normes internationales du travail. Au niveau national, le Conseil consultatif national du travail fait office de principale plateforme tripartite pour discuter de ces réformes et les renforcer. Les modifications apportées à la loi de 2020 sur les relations professionnelles (amendement) et à la loi de 2024 sur les syndicats (amendement) témoignent des réformes majeures de la législation malaisienne sur les relations professionnelles. La première phase de la loi de 2020 sur les relations professionnelles (amendement), entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2021, a renforcé l'accès à la justice moyennant le renvoi automatique des affaires de licenciement et le renforcement des pouvoirs du tribunal du travail. La deuxième phase, qui a pris effet le 15 septembre 2024, a introduit des réformes plus complexes qui concernent en particulier la

reconnaissance des syndicats et les droits à la négociation exclusifs, répondant à la nécessité de réglementer les situations dans lesquelles plusieurs syndicats peuvent représenter la même catégorie de travailleurs. Les principales modifications apportées à la loi 177 concernent l'article 9 (demande de reconnaissance), l'article 11 (reconnaissance accordé aux syndicats), les articles 12A et 12B (nouvel article – droits de négociation exclusifs), l'article 13 (négociation collective), l'article 26 (renvoi des conflits du travail devant le tribunal), l'article 62 (pouvoir d'adopter des règlements relatifs à la procédure de détermination des droits de négociation exclusifs) et la première annexe (services essentiels). Cette approche graduelle permet aux employeurs, aux syndicats et aux travailleurs de s'adapter progressivement à ces modifications de la législation. D'autres modifications de la loi de 1959 sur les syndicats (loi 262), entrées en vigueur le 15 septembre 2024, ont supprimé les restrictions sectorielles de longue date sur la formation des syndicats. Les syndicats et les fédérations de syndicats ne sont plus tenus d'être constitués dans un établissement en particulier et ne sont plus soumis au principe lié à la même branche d'activité, au même métier ou à la même profession. Ces modifications permettent d'élargir la représentation et la diversité des membres. Elles permettent également la présence de plusieurs syndicats représentant le même groupe de travailleurs sur un même lieu de travail. Au titre de cette modification, les travailleurs ont la liberté de choisir le syndicat auquel ils souhaitent adhérer. Un autre point important est la suppression des tests de compétence, qui servaient auparavant de tactiques dilatoires aux employeurs pour retarder ou contester la reconnaissance d'un syndicat. Ces modifications visent à faciliter des procédures de reconnaissance des syndicats plus efficaces et plus équitables. Ces réformes des lois 177 et 262 constituent un cadre cohérent qui améliore le système de relations professionnelles de la Malaisie. Ces modifications ont pour effet important de mettre le cadre juridique et les instruments législatifs de la Malaisie en conformité avec la convention. Il s'agit là d'un virage stratégique vers un engagement plus propice à la liberté syndicale, à un système démocratique favorable aux syndicats et à des négociations collectives efficaces. Cet alignement entre la loi 177, la loi 262 et les règlements connexes démontre un engagement en faveur d'un système de relations professionnelles cohérent et intégré en Malaisie. Vous trouverez ci-dessous les modifications de la loi de 1967 sur les relations professionnelles (loi 177) et ses règlements, ainsi que de la loi sur les syndicats de 1959 (loi 262) et ses règlements, en vigueur depuis le 15 septembre 2024.

Article 1 de la convention: Protection adéquate contre tous actes de discrimination antisyndicale

Bien que les articles 8 et 59 de la loi de 1967 sur les relations professionnelles (loi 177) restent inchangés, nous souhaitons mettre en relief les principales mesures prises par le gouvernement pour garantir le traitement approprié des plaintes présentées pour discrimination antisyndicale et l'accès des travailleurs à des voies de recours efficaces.

1) Interdiction de la discrimination antisyndicale (article 8)

L'article 8 de la loi de 1967 sur les relations professionnelles interdit expressément tout acte d'ingérence, d'intimidation ou de discrimination de la part des employeurs ou de leurs représentants à l'égard des travailleurs en raison de leur participation à des activités syndicales légales. Cela recouvre:

- le licenciement ou les menaces de licenciement;
- tout changement dans les conditions d'emploi au détriment du travailleur;
- le refus de promotion ou d'emploi en raison de l'affiliation syndicale.

À titre d'exemple de l'application de la loi, le Département des relations professionnelles de la Malaisie (DIRM) a enregistré les plaintes suivantes au titre de l'article 8:

- 16 plaintes reçues en 2023;
- 9 plaintes reçues en 2024;
- aucune plainte reçue entre janvier et avril 2025.

Les 25 plaintes déposées en vertu de l'article 8 de la loi 177 en 2023 et 2024 ont toutes été traitées (21 au niveau du DIRM via la conciliation et le retrait volontaire, et 4 autres ont été renvoyées devant le tribunal du travail). La plupart des affaires ont été réglées via une conciliation menée par le Directeur général des relations professionnelles (DGIR), ce qui démontre l'efficacité des procédures administratives du traitement des plaintes liées aux syndicats. Toutes les affaires relevant de l'article 8 ont été réglées ou renvoyées à l'arbitrage, garantissant le respect des droits des travailleurs. Ce processus témoigne de l'engagement du gouvernement à protéger les droits syndicaux et de l'efficacité du système de relations professionnelles de la Malaisie.

2) Droit de représentation et renvoi devant le tribunal du travail (article 20)

En 2021, l'article 20 a été modifié pour supprimer le pouvoir discrétionnaire du ministre de renvoyer les affaires de licenciement abusif devant le tribunal du travail. Ce pouvoir incombe désormais au DGIR. Dans le cadre de la nouvelle procédure, les travailleurs peuvent déposer des plaintes directement auprès du DGIR, qui cherchera alors une conciliation. Si aucun accord n'est trouvé, le DGIR doit renvoyer l'affaire devant le tribunal du travail, garantissant ainsi à tous les travailleurs l'accès à un procès équitable. Cette réforme favorise la transparence, la cohérence et le renforcement de la protection des travailleurs, en particulier ceux qui sont licenciés en raison de leurs activités syndicales.

3) Procédure pénale de l'application de la loi (article 59)

L'article 59, qui interdit les représailles contre les travailleurs en raison de leurs activités syndicales, reste en vigueur. Comme il s'agit d'une infraction pénale, il n'y a pas de procédure de conciliation. C'est le DIRM qui instruit les plaintes et, le cas échéant, engage des poursuites pénales.

4) Mesures prises par le gouvernement pour garantir l'accès à des mécanismes efficaces de réparation

Bien que les articles 8 et 59 restent inchangés, le gouvernement a mis en place des mesures administratives pour garantir le traitement rapide de toutes les plaintes pour discrimination antisyndicale par le DGIR, l'accès des victimes à des mécanismes efficaces de réparation moyennant la conciliation ou le renvoi des affaires devant le tribunal, et s'assurer que les affaires relevant de l'article 59 font l'objet d'une enquête et de poursuites appropriées lorsque des infractions sont avérées.

En résumé, si les articles 8 et 59 restent inchangés, l'article 20 modifié renforce considérablement la protection juridique des travailleurs contre le licenciement, y compris en raison de leurs activités syndicales. Ces mesures, ainsi que les mécanismes actifs d'application de la loi et de traitement des plaintes, mettent en évidence l'engagement de la Malaisie à faire respecter les normes internationales du travail et à protéger les droits des travailleurs à la liberté syndicale sans discrimination ni représailles.

Durée des procédures de reconnaissance

Les modifications de la loi de 1967 sur les relations professionnelles (loi 177), en vigueur depuis le 15 septembre 2024, ont introduit des réformes majeures visant à simplifier et à accélérer le processus de reconnaissance des syndicats. Les principaux changements sont les suivants:

- a) La responsabilité de déterminer l'admissibilité et la représentativité des syndicats est passée du Directeur général des syndicats (DGTU) au DGIR. Auparavant, les décisions du DGTU pouvaient faire l'objet d'un recours auprès du ministre, la décision du ministre étant soumise à un contrôle juridictionnel. Cette procédure à plusieurs niveaux a été supprimée, en conséquence de quoi la procédure de reconnaissance est plus efficace et plus rapide.
- b) Le pouvoir de décider de la capacité des membres d'un syndicat (c'est-à-dire travailleurs exerçant des fonctions d'encadrement, de direction, de confidentialité ou de sécurité) et de déclarer la reconnaissance d'un syndicat est passé du ministre au DGIR, ce qui supprime le niveau discrétionnaire et rationalise le processus décisionnel.

Ces changements ont permis de réduire considérablement la durée de la procédure de reconnaissance, qui est passée de six à neuf mois ou plus à quatre mois au maximum le plus souvent. Ces réformes comblent également le vide juridique qui permettait aux employeurs de contester les décisions du DGTU ou du DGIR pendant la procédure de reconnaissance. Dans le nouveau cadre:

- Il n'y a plus de décision concernant la compétence qui faisait l'objet d'un examen légal préalable.
- Les employeurs peuvent contester la décision du DGIR une fois achevée la procédure de reconnaissance seulement.

Tout cela a renforcé l'intégrité de la procédure de reconnaissance et réduit au minimum les retards dans ces procédures, dus à des interventions judiciaires prématurées.

Le DIRM suit de près et traite toute allégation d'ingérence de l'employeur au cours de la procédure de reconnaissance de syndicat, au titre des articles 4, 5, 7 et 8 de la loi 177, en particulier lors du vote à bulletin secret.

Lorsqu'une plainte pour ingérence de l'employeur est déposée pendant la procédure de reconnaissance:

- Le DIRM évalue rapidement la plainte. Si elle est jugée infondée, la procédure de reconnaissance se poursuit sans délai. Aucune plainte n'a encore entraîné de retard dans la procédure.
- Si le problème peut être réglé pendant la procédure, le DIRM poursuit la procédure sans report afin d'éviter des retards inutiles.
- Si le problème n'est pas lié à la procédure de reconnaissance, mais concerne des violations des articles 4, 5, 7 ou 8, il est conseillé aux parties de déposer une plainte distincte auprès du DIRM. Ces questions seront traitées de manière indépendante et ne perturberont pas la procédure de reconnaissance.

Cette approche a été confirmée par la Cour fédérale dans l'affaire *Valeo Malaysia Sdn Bhd c. Directeur général des relations professionnelles, Département des relations professionnelles Malaysia & Anor*, qui a réaffirmé les principes établis par la Haute Cour comme suit:

- a) Le droit d'être entendu par le DGIR en vue d'obtenir la reconnaissance d'un syndicat n'est pas spécifiquement prévu par l'article 9 de la loi 177.
- b) Le tribunal n'a pas mandat pour compléter la législation, c'est-à-dire la loi 177, même s'il estime que la disposition législative de l'article 9 de cette loi n'est pas aussi complète et exhaustive qu'elle devrait l'être, selon lui.
- c) Si le pouvoir législatif a décidé, par voie législative, d'accorder des moyens de recours, le tribunal est lié par la législation au même titre que le citoyen et n'a pas mandat pour modifier le système législatif de la loi 177.
- d) Les principes élémentaires de la justice de *common law* ne sont pas tous applicables. Les règles et la portée de ces principes varient en fonction des circonstances et du contexte.
- e) Il est bien établi que, lorsqu'une loi confère à quiconque le pouvoir de prendre des décisions concernant un individu, le tribunal exige non seulement de se conformer à la procédure prévue par la loi, mais autorise l'introduction de garanties procédurales supplémentaires dans la mesure où elles permettront d'assurer l'équité.
- f) Le tribunal ne doit pas aller à l'encontre de l'intention clairement manifestée par le législateur d'exclure l'application de la règle *audi alteram partem*.
- g) Il n'appartient pas au tribunal de modifier la loi en y greffant tout autre disposition qu'il pourrait juger mieux à même de permettre à une personne lésée de présenter son point de vue et de l'étayer par des éléments de preuve.

Droits de négociation exclusifs: Syndicats minoritaires

Le gouvernement prend bonne note de la recommandation de 2022 de la Commission de la Conférence d'adopter des mesures, en consultation avec les partenaires sociaux, pour garantir que, lorsqu'aucun syndicat n'est déclaré agent de négociation exclusif, tous les syndicats de l'unité de négociation sont autorisés à négocier, conjointement ou séparément, au nom de leurs membres respectifs. En réponse, le gouvernement souhaite souligner que la question a été traitée par la loi de 2020 sur les relations professionnelles (amendement) (loi A1615), qui a introduit l'article 12A dans la loi de 1967 sur les relations professionnelles (loi 177) pour réglementer les droits de négociation exclusifs.

L'article 12A prévoit un mécanisme structuré par lequel:

- Lorsque plusieurs syndicats représentent la même catégorie de travailleurs sur un lieu de travail donné, ceux-ci peuvent s'entendre sur le syndicat qui aura les droits de négociation exclusifs.
- En l'absence d'accord, le DGIR peut trancher la question, y compris par le biais d'un vote à bulletin secret afin de déterminer le syndicat bénéficiant du plus haut niveau de soutien. Cette disposition a été introduite après des consultations approfondies avec des représentants d'employeurs et de travailleurs, avant d'être soumise et approuvée au Parlement, comme indiqué en annexe. L'approche du gouvernement vise à:
 - éviter les négociations fragmentées impliquant plusieurs syndicats représentant la même catégorie de travailleurs sur un même lieu de travail;
 - garantir un processus de négociation collective clair et efficient;
 - régler avec anticipation la question de la représentation, évitant ainsi un scénario selon lequel aucun syndicat n'est déclaré agent de négociation exclusif. En conformité avec ce cadre, le gouvernement ne prévoit pas que tous les syndicats de l'unité négocient

conjointement ou séparément au nom de leurs membres, une fois que la procédure prévue à l'article 12A a été invoquée et qu'un syndicat a été déterminé comme détenant les droits de négociation exclusifs. Cela permet de garantir un cadre structuré et cohérent de relations professionnelles, d'éviter les revendications contradictoires et de promouvoir une représentation efficace et unifiée.

Travailleurs migrants

La Malaisie réaffirme que l'article 28 (1)(a) de la loi de 1959 sur les syndicats, qui exige l'autorisation du ministre des Ressources humaines préalablement à l'enregistrement des dirigeants syndicaux, joue un rôle crucial dans la sauvegarde de la sécurité nationale et de l'intégrité du système de relations professionnelles. En 2024, plus de 28 000 travailleurs étrangers étaient enregistrés en tant que membres d'un syndicat. Pour appuyer toujours plus la représentation inclusive, une dérogation ministérielle générale, effective depuis le 15 janvier 2025, a été accordée à un syndicat qui avait présenté une demande formelle d'enregistrement de ses dirigeants au titre de l'article 28(2) de la loi. Cette dérogation permet aux dirigeants syndicaux non citoyens d'exercer leurs fonctions sans avoir à obtenir une approbation individuellement, ce qui témoigne de l'approche équilibrée et progressiste de la Malaisie en matière de gouvernance syndicale.

Champ de la négociation collective

Le gouvernement fait savoir à la commission que l'article 13(3) de la loi de 1967 sur les relations professionnelles (loi 177) a été modifiée pour permettre des réformes plus larges visant à aligner la législation nationale sur les normes internationales du travail et à renforcer la négociation collective en Malaisie. L'article 13(3) révisé dispose désormais qu'un syndicat de travailleurs ne peut inclure dans ses propositions de convention collective aucune question relative à :

- a) la promotion de travailleurs par l'employeur d'un grade ou d'une catégorie inférieure à un grade ou à une catégorie supérieure;
- b) le transfert de travailleurs au sein de l'organisation, pour autant que cela ne porte pas atteinte aux conditions d'emploi;
- c) la nomination par l'employeur de toute personne pour pourvoir un poste vacant;
- d) la cessation d'emploi d'un travailleur pour cause de licenciement ou de réorganisation, ou les critères de cette cessation;
- e) le renvoi et la réintégration d'un travailleur;
- f) l'attribution ou la répartition des tâches en conformité avec les conditions d'emploi.

Il est important de noter que la disposition modifiée introduit une nouvelle clause permettant aux syndicats de discuter avec les employeurs de questions générales liées à certains thèmes, même si ces questions ne figurent pas dans les propositions formelles de conventions collectives. Cette mesure vise à promouvoir un dialogue plus ouvert tout en respectant le pouvoir de décision des employeurs. Le gouvernement prend note de la recommandation de longue date de la commission de revoir et de limiter les restrictions générales à la négociation collective. La récente modification marque un progrès important dans la mesure où elle :

- précise que les syndicats peuvent engager des discussions sur des questions générales liées à certains thèmes;

- limite le champ d'application de l'interdiction aux seules propositions formelles figurant dans les conventions collectives;
- favorise une consultation plus large et une plus grande transparence dans le processus décisionnel lié à l'emploi. Cette approche équilibrée appuie les droits des travailleurs tout en maintenant une flexibilité opérationnelle et reflète l'engagement de la Malaisie à renforcer ses relations professionnelles, en conformité avec la convention. En conséquence, bien que le tribunal du travail ne dispose pas d'informations statistiques spécifiques sur cette question, on observe qu'environ 98 pour cent des conventions collectives dont le tribunal du travail a pris connaissance ont porté sur les questions susmentionnées.

Restriction en matière de négociation collective des fonctionnaires non commis à l'administration de l'État

Le gouvernement est pleinement engagé et a pris les mesures nécessaires pour permettre la négociation collective des fonctionnaires non commis à l'administration de l'État. Les récentes négociations menées par le Conseil paritaire national ont abouti à la bonne mise en œuvre du système de rémunération de la fonction publique en 2024, comme indiqué dans la circulaire de service n° 1/2024. Le fait que 99,9 pour cent des employés du secteur public aient accepté le nouveau système met en évidence le succès du processus de négociation du conseil. Le gouvernement réaffirme que le Conseil paritaire national reste le mécanisme efficace de négociation collective, fondé sur un cadre légitime et une représentation démocratique et qu'il joue un rôle clé en ce qui concerne les résultats stratégiques.

Négociation collective dans la pratique

Le tribunal du travail a pris connaissance de 274 conventions collectives en 2023 et de 240 en 2024. Des informations statistiques par secteur pour ces deux années figurent en annexe.

Demande directe

Le gouvernement a pris des mesures pour étudier les possibilités d'étendre l'application de la partie VI de la loi de 1967 sur les relations professionnelles (loi 177), qui prévoit la représentation en cas de licenciement abusif des fonctionnaires employés par des organes statutaires, conformément à l'article 52(3) de la loi. En conséquence, des consultations ont été menées du 23 au 25 août 2021 avec un certain nombre d'autorités statutaires et d'organismes de réglementation afin d'évaluer la faisabilité et les implications d'une telle extension. Ce processus a compté sur la participation des principales parties prenantes de l'ensemble du secteur public. Les consultations ont révélé que tous les organes statutaires disposent déjà de mécanismes internes et de procédures disciplinaires pour traiter les questions liées au licenciement, établis en vertu de leurs lois d'habilitation respectives. Souvent, ces cadres reflètent les protections offertes par la partie VI de la loi sur les relations professionnelles et servent de systèmes parallèles pour régler les conflits du travail. À la lumière de ces conclusions, la question a été renvoyée au cabinet du Procureur général pour examen juridique. Le cabinet a indiqué que l'application de l'article 52(3), dans sa forme actuelle, entraînerait un chevauchement des protections juridiques, étant donné que ces organes statutaires sont réglementés par une législation spécifique qui prévoit déjà une autorité ou un organe indépendant habilité à entendre et à régler les conflits du travail. Ces mécanismes internes fonctionnent parallèlement au tribunal du travail, et l'extension de la partie VI sans conciliation législative pourrait entraîner des conflits de compétence et des incohérences dans l'application de la législation. En conséquence, le gouvernement reconnaît la nécessité de poursuivre l'alignement des politiques et l'harmonisation de la législation afin de garantir la

clarté, la cohérence et une protection efficace dans tous les cadres du secteur public. La question est toujours en cours d'examen. Ces conclusions ont également été communiquées aux organisations de travailleurs, à savoir le Congrès des syndicats de Malaisie et le Congrès des syndicats des travailleurs de la fonction publique, lors de consultations tenues entre 2022 et 2024.