



Conseil d'administration

355^e session, Genève, 17-27 novembre 2025

Section institutionnelle

INS

Date: 14 novembre 2025

Original: espagnol

Dix-septième question à l'ordre du jour

Rapports du bureau du Conseil d'administration

Deuxième rapport: Plainte alléguant le non-respect par le Chili des conventions n^{os} 87, 98, 135 et 151 déposée en vertu de l'article 26 de la Constitution de l'OIT

1. Par une lettre datée du 9 juin 2025, adressée au Président la 113^e session de la Conférence internationale du Travail, Edgar Moyo, deux délégués travailleurs ont présenté une plainte contre le gouvernement du Chili en vertu de l'article 26 de la Constitution de l'OIT pour non-respect de la convention (n^o 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, de la convention (n^o 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949, de la convention (n^o 135) concernant les représentants des travailleurs, 1971, et de la convention (n^o 151) sur les relations de travail dans la fonction publique, 1978. Les deux délégués titulaires signataires de la lettre sont Juan Gustavo Minaya Goñy (Pérou) et Alberto Enrique Reyes (Panama). Le texte de la plainte est joint en annexe.
2. Lors d'une séance plénière de ladite session de la Conférence, le Président a informé la Conférence que la plainte susmentionnée avait été reçue par le Bureau et que celle-ci serait traitée conformément aux procédures applicables ¹.
3. L'article 26 de la Constitution de l'OIT dispose ce qui suit:
 1. Chacun des Membres pourra déposer une plainte au Bureau international du Travail contre un autre Membre qui, à son avis, n'assurerait pas d'une manière satisfaisante l'exécution d'une convention que l'un et l'autre auraient ratifiée en vertu des articles précédents.

¹ ILC.113/Compte rendu n^o 4C, 15.

2. Le Conseil d'administration peut, s'il le juge à propos, et avant de saisir une Commission d'enquête selon la procédure indiquée ci-après, se mettre en rapport avec le gouvernement mis en cause de la manière indiquée à l'article 24.
 3. Si le Conseil d'administration ne juge pas nécessaire de communiquer la plainte au gouvernement mis en cause, ou si, cette communication ayant été faite, aucune réponse ayant satisfait le Conseil d'administration n'a été reçue dans un délai raisonnable, le Conseil pourra former une Commission d'enquête qui aura pour mission d'étudier la question soulevée et de déposer un rapport à ce sujet.
 4. La même procédure pourra être engagée par le Conseil soit d'office, soit sur la plainte d'un délégué à la Conférence.
 5. Lorsqu'une question soulevée par l'application des articles 25 ou 26 viendra devant le Conseil d'administration, le gouvernement mis en cause, s'il n'a pas déjà un représentant au sein du Conseil d'administration, aura le droit de désigner un délégué pour prendre part aux délibérations du Conseil relatives à cette affaire. La date à laquelle ces discussions doivent avoir lieu sera notifiée en temps utile au gouvernement mis en cause.
4. La plainte concerne des conventions qui ont été ratifiées par le Chili et qui sont toujours en vigueur dans ce pays. Le Chili a ratifié les conventions nos 87 et 98 le 1^{er} février 1999, la convention n° 135 le 13 septembre 1999 et la convention n° 151 le 17 juillet 2000. Ces conventions y sont de ce fait en vigueur respectivement depuis le 1^{er} février 1999, le 13 septembre 1999 et le 17 juillet 2000.
 5. À la date de la présentation de la plainte, les deux signataires étaient des délégués travailleurs de leur pays respectif à la 113^e session de la Conférence. En vertu du paragraphe 4 de l'article 26 de la Constitution de l'OIT, ces délégués pouvaient donc déposer une plainte si, à leur avis, le Chili n'assurait pas de manière satisfaisante l'exécution des quatre conventions susmentionnées.
 6. Il convient de rappeler qu'une plainte alléguant le non-respect par le Chili des quatre conventions susmentionnées, ainsi que de la convention (n° 103) sur la protection de la maternité (révisée), 1952, a été présentée par un délégué travailleur à la 108^e session (2019) de la Conférence ². À cet égard, le Conseil d'administration, à sa 340^e session (octobre-novembre 2020), a décidé de ne pas renvoyer la question à une commission d'enquête et de clore la procédure engagée en vertu de l'article 26 de la Constitution de l'OIT, et a invité le gouvernement à continuer de rendre compte au système de contrôle régulier de l'OIT des mesures qu'il aura prises pour mettre en œuvre les conventions en question dans la législation et dans la pratique ³.
 7. Une autre plainte alléguant le non-respect de ces cinq conventions par le Chili avait été présentée par un délégué travailleur à la 105^e session (2016) de la Conférence internationale du Travail ⁴. À ce sujet, le Conseil d'administration, à sa 329^e session (mars 2017), avait invité la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations à poursuivre son examen de toutes les questions en suspens concernant l'application des conventions en question et avait décidé de ne pas renvoyer la plainte à une commission d'enquête et, par conséquent, de clore la procédure engagée au titre de l'article 26 de la Constitution de l'OIT ⁵.

² GB.337/INS/13/2.

³ GB.340/INS/15(Rev.1) et GB.340/PV, paragr. 300.

⁴ GB.328/INS/18/1.

⁵ GB.329/INS/12(Rev.) et GB.329/PV, paragr. 231.

8. À ce stade de la procédure, le Conseil d'administration n'est pas en mesure d'examiner la plainte quant au fond. Si une commission d'enquête est nommée, ce dont le Conseil d'administration pourra décider en vertu de l'article 26, paragraphe 4, de la Constitution, il ne sera demandé au Conseil d'administration de prendre des mesures que lorsque la commission d'enquête aura présenté un rapport sur le fond de la plainte.
9. Compte tenu de ce qui précède, le bureau considère que la plainte est recevable en vertu de l'article 26 de la Constitution de l'OIT et, sans se prononcer sur le fond, est convenu de soumettre la question au Conseil d'administration.
10. Conformément à la pratique établie, lorsque le Conseil d'administration nomme une commission d'enquête, les questions soumises aux différents organes de contrôle de l'OIT qui la concernent lui sont transmises. Dans l'attente de l'éventuelle constitution d'une commission d'enquête, les organes de contrôle restent compétents pour examiner les questions soulevées.
11. En application de l'article 26, paragraphe 5, de la Constitution, le Conseil d'administration devra inviter le gouvernement du Chili à désigner un délégué pour prendre part à ses délibérations dans le cadre des futures sessions au cours desquelles cette question sera examinée. Lorsqu'il lui communiquera cette invitation, le Directeur général devrait informer le gouvernement du Chili que le Conseil d'administration compte examiner cette question à sa 356^e session, qui se tiendra à Genève en mars 2026.

► **Projet de décision**

12. **Étant donné que les conditions énoncées à l'article 26 de la Constitution de l'OIT semblent réunies, le Conseil d'administration, sur recommandation de son bureau, estime que la plainte est recevable et:**
 - a) **demande au Directeur général de transmettre la plainte au gouvernement du Chili en l'invitant à lui faire parvenir ses observations au plus tard le 15 janvier 2026 et à désigner un délégué pour prendre part aux délibérations que le Conseil d'administration tiendra sur cette question à ses futures sessions, et en l'informant que le Conseil examinera la question à sa 356^e session (mars 2026);**
 - b) **décide d'inscrire cette question à l'ordre du jour de sa 356^e session (mars 2026).**

► Annexe

Genève, le 9 juin 2025

M. Edgar Moyo
Président de la 113^e session de la Conférence internationale du Travail

M. Tabai Belgacen
Président de la Commission de l'application des normes
113^e Conférence internationale du Travail

M^{me} Corinne Vargha
Directrice du Département des normes internationales du travail

Mesdames et Messieurs
Conseil d'administration
Organisation internationale du Travail

Mesdames et Messieurs

Les soussignés Gustavo Minaya Goñy, Alberto Enríque Reyes, délégués travailleurs de la République du Pérou et de la République du Panama à la 113^e Conférence internationale du Travail de l'OIT, viennent par les présentes déposer une plainte contre l'État du Chili, en vertu de l'article 26, paragraphe 4, de la Constitution de l'OIT, et solliciter la constitution d'une commission d'enquête concernant les violations graves et répétées, de la part des gouvernements du Chili, des conventions n° 87 sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical; n° 98 sur le droit d'organisation et de négociation collective; n° 151 sur les relations de travail dans la fonction publique; et n° 135 concernant les représentants des travailleurs.

Objet: Plainte pour violation du droit de négociation collective et atteintes à la liberté syndicale, à la protection des représentants des travailleurs et aux relations de travail dans l'administration publique.

Exposé des faits

En 1999, le Parlement chilien approuvait la plus importante réforme du droit du travail depuis la fin de la dictature, qui avait éliminé tous les droits des travailleuses et des travailleurs entre 1973 et 1990.

Cette réforme avait consisté, après un débat approfondi au Parlement, en la ratification et l'approbation des conventions n^{os} 87, 98 et 151 de l'OIT, et en leur publication au Journal officiel du 12 mai 1999 en qualité de loi de la république, en vertu du décret n° 227 du ministère des Affaires étrangères. Toutes les formalités nécessaires ont été accomplies afin d'intégrer pleinement les conventions ratifiées à l'ordre juridique national et de les élever au rang constitutionnel, conformément aux dispositions de la Constitution, qui stipule dans son article 5 qu'il est du devoir de tous les organes de l'État de respecter et de promouvoir les droits cités.

Autrement dit, la convention n° 87 ainsi que les conventions n^{os} 98 et 135 sont devenues partie intégrante du système juridique et de la législation de la République du Chili, ce qui signifie que leur exécution par les employeurs, les travailleurs et les gouvernements est désormais obligatoire, à l'instar de toute autre loi, qui plus est de rang constitutionnel.

Il en est par la suite allé de même avec d'autres conventions, qui constituent également des lois fondamentales de la République, telles que la convention n^{os} 135 et autres.

Par conséquent, en cas de quelconque divergence avec le Code du travail – et elles sont nombreuses –, il revient à la Direction du travail de se prononcer et de clarifier l'interprétation de la législation du travail, d'autant plus que nombre de ses dispositions s'avèrent en contradiction avec les conventions ratifiées. Celles-ci doivent néanmoins être appliquées de manière correcte, comme l'ont rappelé le Comité de la liberté syndicale et la Commission de l'application des normes.

Malheureusement, de 1999 à nos jours, les différents gouvernements chiliens ont préféré refuser d'accorder aux travailleuses et aux travailleurs les droits que leur octroient pourtant les conventions de l'OIT.

Voici un exemple concret et pratique d'inexécution de la convention n^o98 par le Chili:

Code du travail: Titre x – de la soumission de propositions par les fédérations et confédérations

Article 408. Soumission de propositions par les fédérations et confédérations, contenu et règles générales. Les fédérations et confédérations peuvent, à tout moment et sans règles de procédure particulière ni accord préalable avec un ou plusieurs employeurs, ou avec une ou plusieurs organisations patronales, conclure des conventions et/ou des accords sur des conditions particulières de travail visées par le présent code. Toutefois, les fédérations ou confédérations qui choisissent de négocier conformément aux dispositions du présent Titre devront soumettre leur proposition par écrit aux employeurs ou à leurs organisations respectives, pour qui la négociation se fera toujours sur la base du volontariat. Cela ne signifie donc pas que les négociations sont volontaires, mais plutôt que, en cas de refus de négocier de la part de l'employeur, les travailleurs se retrouvent dépourvus d'outils leur permettant de poursuivre les négociations.

En d'autres termes, le droit de négociation collective au nom de leurs adhérents est refusé aux organisations de travailleurs représentatives, ce qui va à l'encontre de l'article 3 de la convention n^o 87 et de l'article 4 de la convention n^o 98.

Les travailleurs peuvent donc bien soumettre leurs projets de contrat collectif aux employeurs, mais ceux-ci peuvent refuser de les négocier. Ainsi, étant donné que les travailleurs syndiqués ne disposent d'aucune protection ni du pouvoir de négociation ni d'aucun droit de grève, rien ne peut être fait, en ce que ce sont finalement l'employeur ou les employeurs qui décident ou non de négocier, selon la même logique en œuvre dans l'article 314 du même Code du travail.

Autrement dit, d'un côté, les travailleurs sont privés de leurs droits à organiser leurs activités et à formuler leur programme d'action et, de l'autre, les autorités limitent et entravent l'exercice légal des droits en question. Par ailleurs, la législation nationale est appliquée au détriment des organisations représentatives et de telle manière que les garanties prévues dans les conventions ratifiées se retrouvent éliminées à la racine.

Conclusion: Il n'y aura de négociation collective que si les droits accordés par les conventions aux fédérations et aux confédérations sont reconnus et si les employeurs et les gouvernements en place redonnent aux travailleurs les droits qui leur ont été refusés jusqu'à présent.

Tout cela se produit encore en 2025, soit 26 ans après la ratification des conventions et malgré les différents appels adressés par les organes de contrôle de l'OIT aux différents gouvernements du Chili, dont le gouvernement actuel. Les conventions fondamentales susmentionnées continuent d'être ignorées, et les obligations de transposer leur contenu dans

la Constitution et la législation chiliennes et de les appliquer dans la pratique ne sont toujours pas respectées.

Compte tenu de cette situation – qui porte gravement atteinte aux droits des travailleurs syndiqués des secteurs public et privé du Chili – et dans le but de mettre fin à l'ensemble des infractions résultant de l'application de la législation interne et de l'inexécution par les instances administratives et judiciaires des conventions ratifiées, les organisations chiliennes affiliées à la Centrale autonome des travailleuses et travailleurs du Chili et à la Confédération générale des travailleurs des secteurs public et privé «CGTP», les organisations affiliées et sympathisantes de la Fédération syndicale mondiale, ainsi que d'autres organisations syndicales du Chili, ont sollicité des différents gouvernements l'application pleine et entière des conventions ratifiées, sans que cela n'ait eu le moindre effet jusqu'à ce jour. Le gouvernement actuel a été formellement sollicité par des organisations affiliées à la Centrale autonome des travailleuses et travailleurs du Chili. Et, en janvier 2024, la Confédération générale des travailleurs des secteurs public et privé a par exemple sollicité le gouvernement, par l'entremise d'une demande directe adressée au Directeur national du travail, afin d'aligner la législation chilienne sur les conventions internationales ratifiées, étant entendu que de nombreuses dispositions du Code du travail et d'autres textes législatifs vont à l'encontre des conventions de l'OIT. Il a ainsi été proposé que soient appliqués les articles n^{os} 52 et 53 du Code civil chilien, qui font référence à l'abrogation des lois, afin que le Directeur national du travail puisse procéder à l'abrogation tacite des articles, paragraphes et/ou termes se trouvant en contradiction avec les conventions n^{os} 87, 98, 135 et 151. Cela peut également se faire par le biais de résolutions, d'avis ou autres instruments choisis à cet effet permettant d'aligner la législation nationale sur les conventions ratifiées et de la mettre en application, étant donné que les conventions en question font partie du cadre juridique du Chili depuis leur intégration à la législation de la République, publiée au Journal officiel du 12 mai 1999. Il s'agit de lois de rang constitutionnel, comme le stipule l'article 5 de la Constitution de la République du Chili:

Article 5 – La souveraineté réside essentiellement dans la nation. Elle est exercée par le peuple à travers le plébiscite et les élections périodiques, ainsi que par les autorités établies par cette Constitution. Aucune section du peuple ni aucun individu ne peut s'en attribuer l'exercice.

L'exercice de la souveraineté reconnaît comme limite le respect des droits essentiels émanant de la nature humaine. Il est du devoir des organes de l'État de respecter et de promouvoir les droits cités, garantis par cette Constitution, tout comme les traités internationaux ratifiés par le Chili et qui sont en vigueur.

Toutes les conventions internationales auxquelles nous faisons référence sont actuellement en vigueur.

La Constitution elle-même fait également référence dans son article 6 au comportement que doivent adopter les organes de l'État:

Article 6 – Les organes de l'État doivent soumettre leur action à la Constitution et aux normes édictées conformément à celle-ci, et garantir l'ordre institutionnel de la République.

Les dispositions de la Constitution s'appliquent aussi bien aux titulaires ou membres desdits organes qu'à toute personne, institution ou groupe.

C'est pour cela et bien d'autres raisons de fait et de droit que nous présentons devant cette Conférence et l'Organisation internationale du Travail la présente plainte, que nous savons être la procédure la plus lourde de l'OIT, en quête de solutions concrètes et de décisions plus vigoureuses de la part des organes de contrôle concernant le non-respect répété par le gouvernement chilien des conventions ratifiées, ainsi que des décisions et autres propositions émanant des organes de contrôle.

Comme l'OIT le sait déjà – parce qu'elle a déjà demandé à ses interlocuteurs auprès du gouvernement chilien, par le biais de commentaires, d'observations et de demandes directes, de revoir, d'adapter, d'abroger ou de modifier les dispositions de sa législation qui iraient à l'encontre des conventions –, il est clair qu'il existe nombre de dispositions juridiques non conformes aux conventions ratifiées et que celles-ci font par ailleurs l'objet d'infractions systématiques, les différents gouvernements faisant néanmoins la sourde oreille à toute sollicitation y afférente.

Nous fondons la présente plainte sur les illégalités et les décisions arbitraires suivantes exercées par le gouvernement de l'État chilien par l'intermédiaire des différents organes de l'administration de l'État, et qui concernent en particulier:

- 1.1. Discrimination contre les syndicats interentreprises de la construction rendue possible par les dispositions du Code du travail allant à l'encontre de la convention n° 87.
- 1.2. Procédures viciées des inspecteurs du travail dans le cadre des négociations collectives par le biais de décisions illégales et arbitraires prises par la Direction du travail.
- 1.3. Entraves et obstacles de la part des inspections du travail et de la Direction du travail.
- 1.4. Service minimum: décisions illégales et arbitraires basées sur des interprétations fantaisistes des sollicitations de service minimum dans des secteurs non essentiels au sens strict du terme; ordres de suspension des négociations.
- 1.5. Interprétations erronées et négligences dans le cadre de l'accréditation de travailleurs pour les négociations collectives.
- 1.6. Pratiques antisyndicales et non-respect des droits fondamentaux.
- 1.7. Non-respect des normes internationales et refus d'appliquer les conventions ratifiées et d'adapter la législation nationale allant à l'encontre des conventions internationales ratifiées.
- 1.8. Décisions juridiques obtenues grâce à la persévérance des organisations de travailleurs, avec des entreprises condamnées pour non-respect des droits ou pratiques antisyndicales, et des organes de l'état qui ne s'y conforment pas.
- 1.9. Actes arbitraires et illégaux et autres actions et décisions indues des inspections du travail portant gravement préjudice aux organisations syndicales et ne respectant pas les conventions n°s 87, 98, 135 et 151.
- 1.10. Usage de dispositions du Code du travail de la part de multinationales pour tenter de licencier des dirigeants syndicaux de la Confédération générale des travailleurs des secteurs public et privé.
- 1.11. Sanctions à l'encontre de dirigeants syndicaux du secteur public en raison du signalement de mauvaises pratiques, conformément à leurs obligations syndicales et professionnelles.
- 1.12. Persécution et harcèlement de travailleuses et travailleurs du secteur public de la part de supérieurs arrogants et passivité des organes de contrôle de l'État.
- 1.13. Perte de droits du travail, non-respect des contrats collectifs, réductions salariales et destruction des syndicats dans les transports publics urbains de voyageurs de Santiago (RED) (ex-Transantiago).

- 1.14. Pratiques antisyndicales de la société AGROSUPER: refus du droit à la négociation collective réglementée, imposition de conventions collectives et tentative d'élimination du syndicat des travailleurs de la société AGROSUPER (RSU 06040059).
- 1.15. Refus des autorités et des employeurs de fournir aux syndicats les moyens nécessaires à l'exercice de leurs activités légitimes, et notamment des moyens matériels, tels qu'une domiciliation juridique, un local approprié et autres installations disposant de l'électricité et de moyens de communication permettant de réunir leurs membres.
- 1.16. Non-respect du droit des organisations syndicales nationales à participer aux réunions d'instances tripartites nationales et internationales, et octroi de privilèges à une organisation aux dépens des autres.

L'ensemble de ces infractions et inexécutions peuvent être regroupées en plusieurs catégories de violations graves de ces conventions fondamentales de l'OIT:

1. Discrimination contre les syndicats interentreprises de la construction rendue possible par les dispositions du Code du travail allant à l'encontre de la convention n° 87

I. Contexte factuel et juridique

- 1.1. La discrimination en droit et en pratique à l'encontre des organisations syndicales qui ne sont pas des syndicats d'entreprise est absolue, et il existe également des règles discriminatoires pour les autres types de syndicats

Face à une même réalité concrète, il existe différentes règles, que ce soit pour élire les représentants des travailleurs au sein d'une entreprise ou pour négocier collectivement. Les travailleurs d'une entreprise peuvent par exemple choisir d'avoir un syndicat d'entreprise ou d'établissement et élire leurs représentants en fonction du nombre de membres: pour 9 travailleurs syndiqués est élu un représentant qui occupera toutes les fonctions du syndicat d'entreprise (président, secrétaire et trésorier); de 25 à 249 membres, on peut désigner 3 représentants; pour 250 membres ou plus, on peut en désigner 5; et entre 251 et 1 000 membres, on peut élire 7 dirigeants, et ainsi de suite. Toutefois, si les travailleurs appartiennent à un syndicat interentreprises ou de travailleurs temporaires ou saisonniers, une autre réglementation s'applique. L'article 228 stipule que, si le syndicat interentreprises compte entre 8 et 50 travailleurs, on pourra élire un représentant des travailleurs (appelé délégué syndical); puis 2 représentants entre 51 et 70 membres; et 3 représentants (délégués syndicaux) à partir de 76 travailleurs; mais, s'il y a 250 membres, il n'y aura toujours que 3 représentants élus. Cette disposition du Code du travail contrevient clairement à la convention n° 87 et doit donc être corrigée par l'État chilien.

Comme le sait également l'OIT, l'État du Chili maintient dans sa législation et dans ses pratiques une discrimination persistante contre les organisations syndicales sectorielles, également appelées syndicats interentreprises, contre les syndicats de travailleurs saisonniers et temporaires, ou contre les syndicats de la construction. On constate aujourd'hui le même problème avec les syndicats des travailleuses qui préparent les repas des étudiants au Chili, qui sont discriminés en raison de leur organisation sectorielle. Ces dernières années, les droits accordés par les conventions internationales ratifiées en 1999 n'ont cessé d'être entravés, et cette discrimination à l'encontre des manipulatrices d'aliments a débuté en 2017 et perdure jusqu'à nos jours. Les négociations collectives avec différentes entreprises ont été entravées, des processus de négociation ont été annulés et le droit de grève a été restreint par l'obligation

faite aux employeurs de respecter un service minimum, même s'il ne s'agit pas d'un secteur essentiel au sens strict du terme. Cela constitue une infraction manifeste au droit de grève.

Il s'agit d'organisations sectorielles qui ne disposent donc pas du droit de négocier les conditions de travail et d'emploi au niveau sectoriel, qui fait pourtant partie intégrante des droits et prérogatives conférés par les conventions n° 87 et 98. Il est par exemple de notoriété publique que l'État chilien n'autorise que les négociations syndicales au niveau de chaque entreprise ou établissement, et qu'il ne permet pas de négociations sectorielles jouissant de la protection correspondante des participants et du droit de grève, comme l'indique la jurisprudence du Comité de la liberté syndicale et de la Commission de l'application des normes. Cela enfreint la convention n° 98, et bien qu'il ait été proposé depuis des années de légiférer à cet égard, nous ne connaissons toujours aucun projet permettant d'en faire une réalité.

Bien que tous les secteurs puissent constituer des syndicats, les syndicats sectoriels ne sont toutefois pas autorisés à négocier collectivement par branche, avec la protection des membres et le droit de grève y afférents. Nous nous référons ici au droit de grève tel que défini par la jurisprudence de l'OIT, c'est-à-dire sans équipes d'urgence ni service minimum dans les secteurs qui ne sont pas essentiels au sens strict du terme.

Dans d'autres cas, comme celui des travailleurs affiliés à des syndicats sectoriels et travaillant dans de petites entreprises, on assiste à une double discrimination. Ces travailleurs doivent en effet disposer de la permission de l'employeur pour négocier collectivement, mais, lorsqu'ils ne l'obtiennent pas, ils ne peuvent ni négocier ni faire grève, et ce même lorsque les quorums sont respectés et que les travailleurs concernés sont de la même branche – et qu'ils peuvent le prouver –, ce qui constitue une discrimination absolue. De leur côté, les syndicats d'entreprise ne sont soumis à aucune de ces restrictions ou exigences et, lorsqu'ils sont constitués, ils peuvent toujours proposer une négociation collective (sans nécessité de quorum, d'appartenir à la même branche, etc.), l'employeur étant alors tenu de répondre à leurs revendications. Cette réponse peut ensuite être soumise aux membres du syndicat et, en cas de désaccord, ceux-ci peuvent se mettre en grève.

Dans les petites entreprises, cette réglementation donne non seulement à l'employeur le droit de refuser de négocier collectivement avec ses travailleurs appartenant à des syndicats interentreprises, mais empêche également le syndicat de les représenter. La réglementation permet toutefois aux travailleurs de ces entreprises de créer un syndicat d'entreprise hors du syndicat sectoriel dont ils sont membres. Il s'agit d'ailleurs de la seule solution pour présenter un projet de contrat collectif et de mandater un interlocuteur pour négocier avec l'employeur. Cela suggère subtilement aux travailleurs qu'ils ont tout intérêt à disposer de syndicats d'entreprise, et c'est presque toujours ce que leur conseillent les inspecteurs du travail et les employeurs.

Il est important de rappeler que la compilation des réglementations et le résumé des affaires sur lesquels les organes de contrôle ont dû se prononcer ont fait ressortir les éléments suivants concernant ces distinctions entre syndicats: étant donné les fonctions limitées reconnues par la législation à certaines catégories de syndicats, le comité a considéré que la distinction entre syndicats opérée par la législation nationale pouvait indirectement avoir pour effet de peser sur la liberté des travailleurs d'adhérer aux organisations de leur choix. Les raisons qui ont amené le comité à adopter cette position sont les suivantes: de manière générale, la possibilité, pour un gouvernement, d'accorder un avantage à une organisation déterminée ou de la lui retirer pour en faire bénéficier une autre, par exemple, risque, même si tel n'est pas son dessein, de favoriser ou de défavoriser un syndicat par rapport aux autres, et de constituer par

là un acte de discrimination. Plus précisément, en favorisant ou en défavorisant une organisation par rapport aux autres, un gouvernement peut influencer directement ou indirectement le choix des travailleurs en ce qui concerne l'organisation à laquelle ils entendent appartenir, tant il est vrai que ces derniers seront enclins à adhérer au syndicat le plus apte à les servir, alors que pour des raisons d'ordre professionnel, confessionnel, politique ou autre, leurs préférences les auraient portés à s'affilier à une autre organisation. Or la liberté de choix des intéressés en la matière constitue un droit expressément consacré par la convention n° 87 (voir *Compilation des décisions et principes du Comité de la liberté syndicale* du Conseil d'administration, 1985, paragr. 235).

2. Procédures viciées des inspecteurs du travail dans le cadre des négociations collectives par le biais de décisions illégales et arbitraires prises par la Direction du travail

Dans le cadre des auditions liées aux procédures de contestation et de réclamation, il a été constaté que diverses procédures de négociation collective avaient été viciées. Nous demandons donc que ces procédures soient annulées et que les auditions soient à nouveau tenues, conformément à la législation en vigueur, et/ou que les dommages causés soient réparés. Il existe plusieurs décisions qui ont exclu, suspendu ou retiré des travailleurs syndiqués de négociations en cours, et ce de manière contraire aux dispositions en vigueur du Code du travail ou en appliquant certaines de ses dispositions qui contreviennent aux conventions n° 87 et/ou n° 98 de l'OIT.

- 2(A)** Nous joignons à cette présentation une partie de la résolution de l'Inspection municipale du travail du secteur Est de Santiago qui exclut du processus de négociation 276 travailleuses, dont la présence était contestée par la société FEDIR Chile Spa, au motif que leur affiliation syndicale n'était pas démontrée, ce qui s'est avéré faux, étant donné qu'elles étaient toutes membres des syndicats participant à cette négociation. [Nous joindrons la résolution complète.] Nous transcrivons ci-après le paragraphe se référant à la question de l'exclusion des négociations de 276 travailleuses sur décision de l'inspection du travail:

«L'inspection municipale du secteur Est de Santiago a émis à cet égard la résolution n° 309 d'avril 2025, qui témoigne plus que tout autre commentaire de la discrimination permanente à l'encontre des syndicats interentreprises. Cette résolution contrevient à son propre règlement et exclut au minimum 276 travailleuses de la négociation collective entre la société FEDIR Chile SPA, filiale du groupe Merken, et les syndicats interentreprises de manipulatrices d'aliments Víctor Jara, Gabriela Mistral et Los Ríos.

Dans cette affaire, la résolution n° 309 de l'Inspection municipale du travail du secteur Est de Santiago a rejeté toutes les revendications des travailleuses, révélant ainsi une discrimination manifeste et une tentative flagrante de saboter les négociations collectives. Cette décision visait à réduire la liste des participants en excluant 287 travailleurs, y compris à l'encontre du propre règlement de l'inspection, qui avait pourtant été respecté lors d'autres négociations concernant le même groupe économique. L'inspection reconnaît qu'il a été prouvé que les travailleuses concernées sont bien employées par la société FEDIR Chile SPA, mais souligne que les syndicats n'ont pas démontré leur affiliation syndicale, ce que la société n'avait pourtant jamais invoqué. Par ailleurs, l'inspection a refusé d'inclure un groupe de travailleurs qui, en raison de diverses erreurs (problèmes de saisie), avaient été omis de la liste des participants par la commission syndicale chargée de la négociation. Il existe en la matière une règle très claire qui stipule que «tout membre du syndicat, du simple fait d'en être membre, doit participer à toute négociation menée par le syndicat auquel il appartient.» C'est ce que

stipule la décision n° 2807 du 25 mai 2016, en vigueur depuis plusieurs années. Or la situation est d'autant plus grave que ce même règlement a déjà été appliqué par l'Inspection municipale du travail du secteur Est de Santiago en septembre 2024, soit il y a près d'un an. Il est donc difficile de comprendre cette attitude d'obstruction. Ceci devrait donc être clarifié par le service concerné afin de réparer le préjudice subi par les travailleuses en question.

Dans cette négociation, l'inspecteur omet les règlements en vigueur, excluant par ses décisions des travailleuses du processus de négociation et affectant en cela son résultat, étant donné que la société a profité de cet avantage concédé par l'inspection pour n'accorder aucune amélioration réelle des rémunérations ou autres avantages, qui n'ont été indexés qu'à l'inflation. En tout état de cause, il convient de préciser qu'il s'agit de la même inspection qui avait annulé une négociation avec le même consortium Merken SPA en 2018, avant qu'elle ne soit partiellement rétablie par les tribunaux trois ans plus tard, en 2021.

Voici ce qu'en dit cet extrait de la résolution: «En ce qui concerne le reste de la documentation et des contrats, si l'existence d'une relation de travail avec ces 276 travailleuses est bien attestée, il n'est pas pour autant établi qu'elles sont affiliées à l'organisation syndicale, vu qu'aucune carte de membre n'a été présentée.»

Ceci est une aberration juridique: on demande que soit attesté quelque chose qui n'a pas été sollicité par l'employeur, à savoir que les syndicats prouvent que leurs membres sont bien leurs membres. La société n'a jamais remis en question l'affiliation syndicale de ces travailleuses ni le fait qu'il s'agisse bien d'employées de la société, et l'inspection a elle-même reconnu que les 276 travailleuses concernées dépendaient bien de cette entreprise. L'inspection a également empêché que d'autres membres des syndicats participent à la négociation, et ce en dépit du fait que la Direction du travail ait elle-même indiqué dans plusieurs résolutions et autres décisions que les membres d'un syndicat, du simple fait d'en être membres, sont parties prenantes de toute négociation collective menée par leur syndicat, soit autant de dispositions qui ont été ignorées de manière arbitraire.

10. En ce qui concerne la réclamation dont traite le Considérant 3(E), la commission syndicale chargée de la négociation demande que l'ensemble des travailleuses syndiquées de la société puissent participer à la négociation. À cet égard, elle joint une liste partielle de travailleuses qui ont jusqu'à présent été exclues par la société FEDIR Chile SPA de la liste des participants à la négociation.
11. En ce qui concerne la réclamation dont traite le Considérant 3(D), outre un certain nombre de documents relatifs à l'existence d'une relation de travail entre les travailleuses et la société, la commission syndicale chargée de la négociation joint également une demande d'inclusion à la négociation des travailleuses ci-après:
 1. Sandra Barrera Manriquez, n° fiscal (RUT): 15.7441.279-8.
 2. Ana Maria Barros González, n° fiscal (RUT): 10.731.412-1.
 3. Solange Carolina Beltran Beltrán, n° fiscal (RUT): 13.576.413-2.
 4. Trinidad Elizabeth Bernal González, n° fiscal (RUT): 15.567.432-6.
 5. Gabriela Bravo Vásquez, n° fiscal (RUT): 15.569.468-8.
 6. Maria Cristina Galleguillos Vespa, n° fiscal (RUT): 9.488.343-1.
 7. Noemi Garrido Garrido, n° fiscal (RUT): 14.289.654-0.
 8. Gloria Gómez Madrid, n° fiscal (RUT): 14.022.337-9.
 9. María Teresa Zúñiga Sepúlveda, n° fiscal (RUT): 8.398.251-9.
 10. Alejandra Inés Moyana Espinoza, n° fiscal (RUT): 17.449.294-8.
 11. Ruth Galdames Meza, n° fiscal (RUT): 15.152.414-1.

On déduit de cette liste qu'elle correspond aux 11 travailleuses inscrites en dehors du délai légal par la commission syndicale chargée de la négociation.

En ce qui concerne le reste de la documentation et des contrats, si l'existence d'une relation de travail avec ces 276 travailleuses est bien attestée, il n'est pas pour autant établi qu'elles sont affiliées à l'organisation syndicale, vu qu'aucune carte de membre n'a été présentée.

À ce sujet, dans cette même résolution n° 309, l'inspecteur mentionne une autre décision qui stipule tout le contraire de ce qu'il prétend:

Il convient de garder à l'esprit que la décision n° 2574, du 11 novembre 2021, dispose à cet égard que «les travailleurs syndiqués, du simple fait de l'être, font partie intégrante de tout projet de contrat collectif présenté par le syndicat auquel ils appartiennent, à l'exception des travailleurs empêchés de négocier collectivement ou soumis à la convention collective du syndicat auquel ils appartenaient auparavant, auquel cas leur sont applicables les dispositions de l'article 323, paragraphe 2, du Code du travail». Nonobstant ce qui précède et sans préjudice des droits afférents à tout processus de négociation réglementé, il a été considéré que l'application de cette décision était d'ordre individuel et non collectif.

L'inspecteur a donc eu l'intention de créer un nouveau règlement sans être habilité à le faire. Ces infractions répétées aux règlements se passent donc de commentaires. Dans ce cas précis, il s'agit plutôt de rappeler les autorités à leurs responsabilités officielles, et on attend à ce titre de la Direction du travail qu'elle enquête sur de tels manquements.

- 2(B)** Il existe par ailleurs une deuxième discrimination dans le cadre des négociations menées par un syndicat interentreprises: celui-ci doit en effet prouver qu'il ne regroupe que des travailleurs de la même branche, ce qui est loin d'être très clair. Par exemple, en 2018, l'Inspection municipale du travail du secteur Est de Santiago a annulé la négociation collective menée par 5 syndicats interentreprises avec la société Merken SPA, arguant en premier lieu que le quorum n'avait pas été atteint, et ce en dépit du fait que la société ne s'en soit pas plainte et qu'il y avait plus de 2 000 personnes syndiquées impliquées dans la négociation. Au vu de la grossièreté de la manœuvre, compte tenu de la démonstration par les syndicats de ce que les 2 300 travailleurs impliqués dépassaient de loin les 250 requis par la loi, et étant entendu que l'entreprise n'avait pas contesté le quorum, l'inspection concernée a reconnu son erreur. Elle a cependant maintenu l'annulation des négociations, mais pour un autre motif, alléguant cette fois-ci que les syndicats de manipulatrices d'aliments n'avaient pas prouvé que celles-ci travaillaient dans la même branche, c'est-à-dire que lesdites travailleuses de l'alimentation n'auraient pas pu prouver que c'était bien là leur activité, alors que la société concernée emploie principalement des travailleurs chargés de préparer des repas pour les étudiants et qu'elle est sous-traitante du Conseil national de l'aide scolaire et des bourses d'études (JUNAEB), l'organisme public chargé de l'alimentation des étudiants. C'est donc avec cette excuse qu'il a été décidé d'annuler cette négociation collective pour la deuxième fois. Les travailleurs ont déposé une plainte au titre de l'article 364, et la mise en œuvre de la décision y afférente a mis plus trois ans, soit un déni de justice manifeste. Les travailleuses ont obtenu gain de cause en 2019, mais ont dû attendre trois ans pour pouvoir négocier collectivement avec leur employeur, en violation de la propre Constitution de la République du Chili, et finalement obtenir de nouveaux avantages au terme de cette négociation collective.

Comme nous l'avons déjà souligné, la négociation a commencé avec plus de 2 000 travailleuses. À la fin du processus, un contrat collectif a été conclu avec environ 700 de ces travailleuses, les autres ayant été intégrées par les entreprises dans des conventions collectives de syndicats sous leur contrôle. Et comme la législation chilienne, qui ne respecte pas les conventions nos 87 et 98, établit qu'un travailleur ne peut être soumis à plus d'une convention collective, au moins 1 400 travailleuses ont ainsi été retirées des syndicats

interentreprises indépendants de l'État et des employeurs, qui ont vu diminuer le nombre de leurs membres.

Sont joints les documents suivants:

- 2(B.1)** Décision de justice relative à la négociation de 2018, où le tribunal a condamné les actions de l'Inspection municipale du travail du secteur Est de Santiago et ordonné la poursuite de la négociation collective, qui n'a pu être menée qu'en 2021 en raison des différents retards et entraves orchestrés par cette inspection du travail et par la Direction du travail elle-même. La négociation a abouti à la signature d'un contrat collectif, mais avec moins de la moitié des travailleuses concernées par projet initial, un état de fait que l'on doit aux actions de l'inspection et à des pratiques antisyndicales de l'entreprise que l'inspection du travail aurait pourtant dû signaler à la Justice, comme la loi le lui oblige et comme cela avait été sollicité par la commission syndicale chargée de la négociation.
- 2(B.2)** Sollicitation d'inspection soumise en date du 2 juillet 2021, mais refusée par l'inspection du travail.
- 2(B.3)** Décision de justice condamnant la société Merken SPA pour pratiques antisyndicales, à savoir le licenciement de travailleuses jouissant de l'immunité syndicale dans le cadre de la négociation collective.
- 2(B.4)** Résolution n° 55 de l'inspection de Temuco, en date du 8 avril 2020, qui rejette la sollicitation d'inspection concernant les pratiques antisyndicales liées au licenciement de travailleurs jouissant de l'immunité syndicale dans le cadre de la négociation.

En revanche, la plainte déposée par la commission syndicale chargée de la négociation concernant les pratiques antisyndicales de la société Merken SPA a été inexplicablement rejetée par le tribunal, et ce en dépit des licenciements de travailleurs, des attaques de la société contre les dirigeant(e)s et de ses offres de pots-de-vin à des dirigeant(e)s, dont la présidente de la fédération qui regroupait les travailleurs en question et le président de la confédération CGTP.

Il apparaît clairement que les dispositions de l'article 364 du Code du travail contreviennent aux conventions de l'OIT et servent, comme dans le cas de cette négociation, à couvrir toutes sortes d'abus et autres décisions indues des organes du travail. Cet article, qui enfreint clairement les conventions n°s 87 et 98 de l'OIT, permet à des fonctionnaires de deuxième ou troisième échelon de mettre en échec la volonté des travailleurs d'améliorer leurs conditions d'emploi et de rémunération.

Une telle discrimination juridique et l'interprétation qu'en fait la Direction du travail entravent continuellement les négociations des syndicats interentreprises. En fin de compte, cette discrimination fait en sorte que les travailleurs ne puissent pas disposer de syndicats indépendants de l'employeur pour mener des négociations apaisées et exemptes d'abus de la part des inspections du travail. Les règles de négociation énoncées par le Code du travail au Titre V, Chapitre I, article 364, ainsi qu'au Chapitre II, constituent un déni du droit de négociation collective et regorgent de pièges que les syndicats de branche doivent contourner chaque fois qu'ils négocient collectivement.

L'article 364 décourage la négociation collective et rend toute tentative en ce sens extrêmement complexe pour les travailleurs et les syndicats interentreprises. Comme nous l'avons déjà souligné, il contient des dispositions discriminatoires favorisant la négociation des

syndicats d'entreprise, exemptés qu'ils sont des exigences abusives imposées aux syndicats interentreprises.

Au final, les conséquences pratiques de telles dispositions contraires aux conventions internationales reviennent à pousser les syndicats à accepter de ne pas négocier selon des règles claires, et donc de négocier sans aucun droit, en renonçant à la protection des travailleurs et à la grève.

Ces réglementations entravent les négociations en imposant des exigences abusives aux seuls syndicats interentreprises, à l'instar des exigences en matière de quorum. Et même lorsque celles-ci elles sont respectées, l'inspecteur chargé des plaintes peut arbitrairement déclarer les négociations impossibles pour des raisons x ou y, laissant ainsi les travailleurs sans défense. En fin de compte, cette réglementation abusive confère aux tribunaux le pouvoir de trancher les conflits opposant les travailleurs et leurs syndicats aux inspections ou à la Direction du travail. Et ces tribunaux ont déjà mis jusqu'à trois ans, voire plus, pour résoudre ces litiges, privant ainsi les travailleurs de leurs droits. Cela affecte gravement à la fois les syndicats et les travailleurs. La Direction du travail a par ailleurs statué illégalement qu'en pratique les membres de ces syndicats peuvent être intégrés aux conventions collectives conclues entre les syndicats d'entreprise et l'employeur. Autrement dit, par le biais d'une simple résolution ou autre procédure ordinaire, ils peuvent se retrouver exclus de négociations en cours menées par un syndicat interentreprises pour être intégrés à des arrangements fallacieux en vertu de l'article 314. Il faudrait demander au gouvernement chilien le dossier relatif aux négociations collectives menées en 2018 entre cinq syndicats interentreprises et la société Merken SPA, qui se trouve à l'inspection municipale du secteur Est de Santiago, pour illustrer la mise en application pratique de ces règlements et le caractère discrétionnaire des décisions de fonctionnaires censés faire respecter la Constitution, la législation et les conventions ratifiées par le Chili. Au final, les conventions ratifiées ne sont pas appliquées, et ces fonctionnaires ne remplissent pas toujours leurs fonctions de manière responsable. Rien de tout cela ne s'applique aux négociations menées par des syndicats d'entreprise. Lorsque ceux-ci soumettent un projet de contrat collectif à l'entreprise, l'employeur doit y répondre dans les délais légaux, soit jusqu'à dix jours à compter de leur soumission, et ne peut contester que la liste des participants. Le syndicat doit alors répondre à cette contestation, et ce différend peut être résolu par un accord sur cette liste entre le syndicat et l'entreprise, ou par l'inspection du travail en cas de désaccord persistant, suite à quoi sont menées des négociations directes.

Mais lorsque ce sont des syndicats interentreprises qui présentent un projet de contrat collectif, l'entreprise peut, outre la possibilité de contester la liste des participants, formuler d'autres réclamations, telles que l'exigence du respect des quorums prévus par l'article 227, qui comporte plusieurs paragraphes relatifs aux différents quorums, sans pour autant préciser lequel de ces quorums doit être atteint. S'agit-il du quorum requis pour constituer un syndicat d'entreprise? Pour constituer un syndicat d'établissement? Pour créer un syndicat en l'absence de syndicat d'entreprise dans la société concernée? Celui prévu par le paragraphe 1 dudit article? Ou bien celui que stipulent les paragraphes 2, 3 ou 4 du même article? Apparemment, il existe de nombreuses interprétations possibles à cet égard, laissant ainsi la décision finale à la discrétion du fonctionnaire en charge du dossier, en fonction de son appartenance politique ou de celle des dirigeants du syndicat concerné, ou encore de toute autre considération arbitraire.

3. Entraves et obstacles de la part de l'inspection du Travail

À travers différentes manœuvres et entraves manifestes, les inspections municipales du travail du secteur Est de Santiago, du secteur Nord de Santiago Norte, Temuco, Illapel et San Bernardo ont enfreint les principes du Code du travail et porté atteinte à l'exercice des droits syndicaux et de négociation. Les inspections ont agi de manière à empêcher la tenue de négociations effectives et la résolution rapide des conflits du travail. Nous avons déjà exposé au point 2 la situation de cinq syndicats avec la société Merken SPA en 2018.

En ce qui concerne l'inspection du secteur Est de Santiago, de telles situations se sont répétées après les événements de 2018, comme nous l'avons déjà mentionné à propos de la société Merken SPA.

- 3(A)** D'autres négociations problématiques ont eu lieu en 2024 et 2025, par exemple entre des syndicats interentreprises (Víctor Jara et Syndicat national des travailleurs) et la société Aliservice S.A., qui relève de l'inspection du travail du secteur Nord de Santiago. Celle-ci a ainsi annulé la négociation de 2024, qui avait été sollicitée par ces deux syndicats le 8 mars 2024, au motif que les syndicats n'auraient pas atteint le quorum nécessaire. Une résolution de cette inspection du secteur Nord de Santiago a pourtant reconnu que l'entreprise avait accepté de négocier avec 404 travailleuses (Considérant 21.7). Cette même résolution indique également que les syndicats avaient inclus à la négociation 87 travailleuses qui, selon la société en question, ne faisaient pas partie de son personnel, alors qu'elles en faisaient bien partie (Considérant 20.1). La résolution reconnaît par ailleurs que 177 autres travailleuses étaient également membres des syndicats (Considérant 23.5). Il a ainsi été confirmé que 665 travailleuses étaient légitimement parties prenantes de cette négociation et donc habilitées à négocier collectivement, et ce en dépit du mensonge assumé de l'entreprise, selon lequel celle-ci compterait 6 000 travailleuses, ce qui est absolument faux. Quoiqu'il en soit, la législation en vigueur stipule que, si les syndicats représentent 250 travailleurs ou plus, ils seront toujours autorisés à négocier, et, comme les syndicats ont établi qu'ils en représentaient 665, aucun obstacle, y compris découlant des règlements actuels, ne saurait empêcher ces syndicats de négocier.

Nous estimons que le gouvernement doit joindre une copie du dossier relatif aux négociations entre ces syndicats (Víctor Jara et Syndicat national des travailleurs) et la société Aliservice S.A. pour prouver que de telles négociations étaient légitimes.

Nous joignons les documents et résolutions de l'inspection du secteur Nord de Santiago qui annulent cette négociation avec Aliservice S.A.

- 3(B)** Il est arrivé la même chose dans le cadre de la négociation, également tenue en 2024, entre le Syndicat national des travailleurs et la société Alimab, qui a également été annulée pour n'avoir prétendument pas respecté le quorum. Il s'agit d'une petite société qui ne dispose pas de syndicat d'entreprise, le quorum pour constituer un syndicat d'entreprise étant donc de huit travailleurs. Mais l'inspection a prétendu le contraire, n'a pas respecté le paragraphe correspondant à cette question et a annulé la négociation collective, entravant ainsi le droit légitime des travailleurs et de leur syndicat à améliorer leurs conditions de travail et de rémunération.

Ci-joints les documents suivants:

- 3(B.1)** Résolution n° 1313-18709-2024 de l'inspection provinciale de Maipo-San Bernardo, qui annule cette négociation.

- 3(C)** Une autre situation tout aussi grave s'est produite très récemment avec l'Inspection municipale du travail du secteur Est de Santiago, dans le cadre d'une négociation collective de syndicats de manipulatrices d'aliments – affiliés au Syndicat national Gabriela Mistral, au Syndicat national Víctor Jara et au Syndicat des manipulatrices d'aliments de Los Ríos – avec la société Soser S.A.

Les syndicats ont présenté leur projet à la société Soser S.A., qui compte plus de 1 300 travailleuses. La société a répondu à ce projet, avec quelques objections, dont la contestation d'une partie de la liste des participants, mais sans que cela n'affecte la négociation outre mesure.

Les syndicats ont répondu à ces objections conformément à la législation en vigueur, et les négociations entre l'entreprise et les travailleurs ont pu commencer sans plus de problèmes. Mais, pour répondre à ces objections, l'audience y afférente imposée par la réglementation pour régler les différends concernant la liste des participants et établir la pertinence desdites objections a donc dû se tenir. Et c'est à ce moment-là, le 10 avril 2025, que l'inspection concernée a envoyé aux parties une communication par courrier électronique, en y joignant une décision, dite ordinaire, sous le n° 308, datée du 10 avril 2025 et envoyée à la même date aux syndicats et à la société. Il y est indiqué ce qui suit:

En ce qui concerne le rôle déterminant que la loi n° 20.940 a conféré aux syndicats – une question déjà examinée dans l'avis n° 2858/79 –, il convient de réitérer que, selon les nouvelles règles instaurées par la loi en question, lorsqu'une organisation syndicale négocie collectivement, elle le fait au nom de l'ensemble de ses membres, sans préjudice des dispositions du paragraphe 2 de l'article 323 du Code du travail, dont l'application ne limite en aucun cas le droit à la négociation collective de ses membres concernés par un instrument collectif.

Enfin, et comme la jurisprudence de ce service l'a indiqué à maintes reprises, il convient de noter que l'affirmation qui précède n'empêche pas les parties de négocier collectivement, puisqu'elles peuvent, d'un commun accord, à tout moment, en utilisant la procédure non réglementée mentionnée ci-dessus, et ce même lorsqu'elles sont déjà soumises à un contrat collectif en vigueur, signer une convention collective conformément aux dispositions de l'article 314 du Code du travail, qui produira les mêmes effets qu'un contrat collectif de travail, tel que prévu par la même norme juridique, en gardant toujours à l'esprit que selon l'article 307 du Code du travail, aucun travailleur ne peut être soumis à plus d'un contrat collectif conclu avec le même employeur, la seule exception prévue procédant de la décision n° 94 du 12 janvier 2021, selon laquelle la signature d'une nouvelle convention collective entraînera la résiliation anticipée de la convention précédente signée par les mêmes parties.

Par conséquent, à la lumière des éléments susmentionnés, il est ici décidé que l'instrument collectif que les parties ont signé et convenu entre le Syndicat national interentreprises des manipulatrices d'aliments PAE et PAP Gabriela Mistral (RSU n° 07020281); le Syndicat national interentreprises des manipulatrices d'aliments PAE et PAP Víctor Jara (RSU n° 07030189); et la société Sociedad de Servicios de Alimentación S.A. (RUT n° 96.987.050-9), en date du 11 juin 2024, sera enregistré comme une convention collective de travail, dont la validité prendra effet le 1^{er} juin 2024 et expirera le 28 février 2027.

Il s'agit là d'un document très étrange, étant donné que la négociation collective concernait des travailleuses qui n'avaient commencé à travailler dans l'entreprise que le 1^{er} mars 2025. Par conséquent, elles ne pouvaient pas être soumises à un contrat collectif déjà en vigueur entre les syndicats parties à la négociation et la société Soser S.A. Le lendemain, en date du 11 avril, que ce soit par erreur ou intentionnellement afin d'établir une date antérieure, l'inspection du travail envoyait un second courriel avec en pièce jointe la décision n° 307, elle aussi datée du 10 avril, mais envoyée le 11 avril, et qui stipulait ce qui suit:

Enfin, et comme la jurisprudence de ce service l'a indiqué à maintes reprises, il convient de noter que l'affirmation qui précède n'empêche pas les parties de négocier collectivement, puisqu'elles peuvent, d'un commun accord, à tout moment, en utilisant la procédure non réglementée mentionnée ci-dessus, et ce même lorsqu'elles sont déjà soumises à un contrat collectif en vigueur, signer une convention collective conformément aux dispositions de l'article 314 du Code du travail, qui produira les mêmes effets qu'un contrat collectif de travail, tel que prévu par la même norme juridique, en gardant toujours à l'esprit que, selon l'article 307 du Code du travail, aucun travailleur ne peut être soumis à plus d'un contrat collectif conclu avec le même employeur, la seule exception prévue procédant de la décision n° 94 du 12 janvier 2021, selon laquelle la signature d'une nouvelle convention collective entraînera la résiliation anticipée de la convention précédente signée par les mêmes parties.

Par conséquent, à la lumière des éléments susmentionnés, il est ici décidé que l'instrument que les parties pourraient signer dans le cadre du projet de contrat collectif de travail présenté par les organisations: Syndicat national interentreprises des manipulatrices d'aliments PAE et PAP Gabriela Mistral (RSU 07020281); Syndicat national interentreprises des manipulatrices d'aliments PAE et PAP Víctor Jara (RSU 07030189); et Syndicat national interentreprises des manipulatrices d'aliments de Los Ríos (RSU 14020108), en date du 31 mars 2025, soit plus de soixante jours avant la date d'expiration du contrat collectif de travail auquel ils sont soumis jusqu'au 28 février 2027, constituera légalement une convention collective de travail.

Ainsi, au vu des motifs exposés, il convient de souligner qu'aucun processus de négociation collective réglementé n'a été engagé conformément aux articles 327 et suivants du Code du travail, ne donnant ainsi pas lieu aux droits, prérogatives et obligations prévus par ledit code, de sorte que les différents éléments constituant la présentation du projet de contrat collectif de travail de l'organisation syndicale et toute réponse éventuelle de l'employeur seront uniquement archivés dans le dossier administratif y afférent.

Enfin, il convient de noter que le Syndicat national interentreprises des manipulatrices d'aliments de Los Ríos (RSU 14020108) peut soumettre à l'entreprise un projet de contrat collectif lorsqu'il le juge pertinent et conformément aux exigences énoncées dans le Livre IV du Code du travail, tandis que le Syndicat national interentreprises des manipulatrices d'aliments PAE et PAP Gabriela Mistral (RSU 07020281) et le Syndicat national interentreprises des manipulatrices d'aliments PAE et PAP Víctor Jara (RSU 07030189) peuvent négocier une convention collective non réglementée, conformément à l'article 314 du Code du travail, ou, s'ils envisagent d'engager une négociation collective réglementée, ils doivent le faire durant la période indiquée à l'article 333 du Code du travail, étant donné que ces deux organisations syndicales sont déjà signataires d'instruments collectifs en vigueur, comme cela a été mentionné aux paragraphes précédents.

L'inspection du travail a donc suspendu cette négociation collective – ou l'a archivée, comme l'indique cet euphémisme utilisé dans la décision n° 307 – en appliquant des dispositions illégales qui vont à l'encontre des conventions internationales, avec des interprétations abusives et politisées qui visent à affaiblir le pouvoir de négociation des syndicats, en violation de l'article 3 de la convention n° 87 et de la convention n° 98, à savoir des conventions ratifiées par le Chili.

Cette décision a d'ailleurs été prise par une fonctionnaire qui n'est pas habilitée à le faire, étant donné que la négociation avait commencé avec plus de 1 000 travailleurs. Et, à cet égard, l'article 340, point (e), stipule ce qui suit: la décision doit être rendue par l'inspecteur du travail dans les cinq jours suivant la conclusion de l'audience. Si les contestations ou réclamations impliquent plus de 1 000 travailleurs, elles seront résolues par le directeur du travail.

Ce n'est pas ce qui s'est passé dans le cas qui nous intéresse, vu que la personne qui a signé cette décision est la cheffe d'une inspection municipale, soit un acte totalement illégal et arbitraire.

Les syndicats ont fait appel de cette résolution ou décision dans les délais légaux (trois jours) et ont reçu le 17 avril 2025 une première réponse rejetant leur recours et déclarant ce qui suit:

Dans le document 1) présenté, où un recours en légalité en date du 15 avril 2025 est déposé par le Syndicat national interentreprises des manipulatrices d'aliments PAE et PAP Víctor Jara, le Syndicat national interentreprises des manipulatrices d'aliments PAE et PAP Gabriela Mistral et le Syndicat national interentreprises des manipulatrices d'aliments de Los Ríos, ci-après les «syndicats», il est rapporté ce qui suit:

En date du 1^{er} avril 2025, les syndicats ont soumis à cette inspection le projet de contrat collectif de travail présenté le 31 mars 2025 à l'entreprise Sociedad de Servicios de Alimentación S.A. (RUT 96.987.050-9).

La décision n° 1322-307/2025, datée du 10 avril 2025 et notifiée le 11 avril 2025 aux syndicats et à l'entreprise, déclare la négociation collective réglementée irrecevable en vertu des documents, des arguments et de la doctrine administrative présentés, notamment les avis n° 2858/79 du 27 juin 2017, n° 3295/251 du 20 juillet 1998 et n° 7335/114 du 21 septembre 1969, et la décision n° 1271 du 4 octobre 2023.

Compte tenu de ce qui précède, je vous informe par la présente que votre demande est irrecevable et qu'il n'y sera pas donné suite, étant entendu qu'aucun processus de négociation collective réglementé n'a été initié conformément aux articles 327 et suivants du Code du travail, ne donnant ainsi pas lieu aux droits, prérogatives et obligations prévus par ledit code.

Enfin, il convient de réitérer que le Syndicat national interentreprises des manipulatrices d'aliments de Los Ríos (RSU 140201108) peut soumettre à l'entreprise un projet de contrat collectif lorsqu'il le juge pertinent et conformément aux exigences énoncées dans le Livre IV du Code du travail, tandis que le Syndicat national interentreprises des manipulatrices d'aliments PAE et PAP Gabriela Mistral (RSU 07020281) et le Syndicat national interentreprises des manipulatrices d'aliments PAE et PAP Víctor Jara (RSU 07030189) peuvent négocier une convention collective non réglementée, conformément à l'article 314 du Code du travail, ou, s'ils envisagent d'engager une négociation collective réglementée, ils doivent le faire durant la période indiquée à l'article 333 du Code du travail, étant donné que ces deux organisations syndicales sont déjà signataires d'instruments collectifs en vigueur jusqu'au 28 février 2027.

Dans cette réponse qui déclare la négociation irrecevable, on tente d'enfreindre le droit de négociation des nouveaux membres des syndicats, qui ont pourtant présenté leur projet sous les auspices des conventions ratifiées par le pays, qui accordent aux syndicats le droit de négocier les conditions de travail et d'emploi avec les employeurs de leurs membres.

Par la suite, en date du 6 mai 2025, hors de tout délai légal, quelques heures après que la commission syndicale chargée de la négociation eut demandé à l'inspection du travail du secteur Est de Santiago l'autorisation de voter la grève, la même inspection du travail, et non le directeur du travail, a publié la résolution n° 323, qui stipule ce qui suit:

CONSIDÉRANT:

1. Que dans une communication en date du 15 avril 2025 adressée par les organisations: Syndicat national interentreprises des manipulatrices d'aliments PAE et PAP Gabriela Mistral (RSU 07020281); Syndicat national interentreprises des manipulatrices d'aliments PAE et PAP Víctor Jara (RSU 07030189); et Syndicat national interentreprises des manipulatrices d'aliments de Los Ríos (RSU 140201108); celles-ci déposent un recours en réexamen concernant la décision n° 1322-307/2025, du 10 avril 2025, de cette inspection municipale du travail, notifiée le 11 avril 2025 pour les informer de l'irrecevabilité de la négociation collective réglementée et de l'archivage du dossier y afférent.
2. Qu'en réponse à la décision susmentionnée émise par ce service, qui fait référence au dépôt par les syndicats d'un projet de contrat collectif, en date du 1^{er} avril de cette année, présenté à l'entreprise Sociedad de Servicios de Alimentación S.A. (RUT 96.987.050-9) le 31 mars 2025, les requérants font valoir ce qui suit:

- a) Nous avons été informés de ce qui suit: au vu des motifs exposés, il convient de souligner qu'aucun processus de négociation collective réglementé n'a été engagé conformément aux articles 327 et suivants du Code du travail, ne donnant ainsi pas lieu aux droits, prérogatives et obligations prévus par ledit code, de sorte que les différents éléments constituant la présentation du projet de contrat collectif de travail de l'organisation syndicale et toute réponse éventuelle de l'employeur seront uniquement archivés dans le dossier administratif y afférent.

Enfin, il convient de noter que le Syndicat national interentreprises des manipulatrices d'aliments de Los Ríos (RSU 140201108) peut soumettre à l'entreprise un projet de contrat collectif lorsqu'il le juge pertinent et conformément aux exigences énoncées dans le Livre IV du Code du travail, tandis que le Syndicat national interentreprises des manipulatrices d'aliments PAE et PAP Gabriela Mistral (RSU 07020281) et le Syndicat national interentreprises des manipulatrices d'aliments PAE et PAP Víctor Jara (RSU 07030189) peuvent négocier une convention collective non réglementée, conformément à l'article 314 du Code du travail, ou, s'ils envisagent d'engager une négociation collective réglementée, ils doivent le faire durant la période indiquée à l'article 333 du Code du travail, étant donné que ces deux organisations syndicales sont déjà signataires d'instruments collectifs en vigueur, tel que mentionné aux paragraphes précédents.

- i) Ils concluent leur présentation en sollicitant que soit donnée une suite favorable à leur recours en réexamen concernant la décision n° 1322-307/2025, du 10 avril 2025, et en demandant finalement qu'au vu des motifs exposés la décision en question soit annulée et que soit poursuivi le processus de négociation collective réglementée engagé avec l'entreprise Sociedad de Servicios de Alimentación S.A. (RUT 96.987.050-9) par le Syndicat national interentreprises des manipulatrices d'aliments PAE et PAP Gabriela Mistral (RSU 07020281), le Syndicat national interentreprises des manipulatrices d'aliments PAE et PAP Víctor Jara (RSU 07030189), et le syndicat national interentreprises des manipulatrices d'aliments de los ríos RSU:1402011088, en soulignant par ailleurs qu'il existait un nombre important de travailleurs, à savoir plus d'un millier, qui ne bénéficiaient d'aucun instrument collectif. Ils réitérent leur demande de validation de ce processus et leur volonté de faire cesser les infractions à l'encontre de la Constitution et des conventions de l'OIT ratifiées par le Chili, et notamment les conventions n° 87 et 98 de l'OIT.

8. Qu'en conséquence, conformément à ce qui précède et après analyse des considérations des requérants, il convient de noter que ces allégations ne peuvent être considérées comme étant en mesure d'invalidier les conclusions de la décision contestée, comme le corrobore le contexte factuel et juridique exposé dans les considérants de la présente résolution.

JE DÉCIDE CE QUI SUIT:

Est rejeté le recours en réexamen déposé par les organisations: Syndicat national interentreprises des manipulatrices d'aliments PAE et PAP Gabriela Mistral (RSU 07020281); Syndicat national interentreprises des manipulatrices d'aliments PAE et PAP Víctor Jara (RSU 07030189); et Syndicat national interentreprises des manipulatrices d'aliments de Los Ríos (RSU 140201108), concernant la décision n° 1322-307/2025, du 10 avril 2025, de cette inspection municipale du travail, conformément aux arguments exposés dans les considérants 5 à 8 ci-dessus.

Cette réponse de l'Inspection municipale du travail du secteur Est de Santiago nous épargne de nouvelles discussions. Ce sont eux qui décident, et ils se moquent bien que les conventions internationales de l'OIT soient en vigueur, ils ne les prennent absolument pas en compte et elles ne sont donc pas appliquées.

Il est clair que le but ultime de l'État est d'entraver le droit à la négociation collective des syndicats interentreprises et autonomes, qui ne dépendent ni des employeurs ni du gouvernement.

Ci-joints les documents suivants:

- 3(C.1)** Décision n° 307, en date du 1^{er} avril 2025, envoyée par courriel le 11 avril 2025, qui déclare irrecevable la négociation collective.
- 3(C.2)** Décision n° 308, en date du 10 avril 2025, qui informe du changement de nomenclature de «contrat collectif» à «convention».
- 3(C.3)** Décision n° 330, en date du 17 avril 2025, qui déclare la requête irrecevable.
- 3(C.4)** Résolution n° 323, en date du 6 mai 2025, qui rejette le recours en réexamen de la décision n° 307.

4. Service minimum: décisions illégales et arbitraires basées sur des interprétations fantaisistes des sollicitations de service minimum dans des secteurs non essentiels au sens strict du terme. Ordres de suspension des négociations

Le secteur de la manipulation d'aliments ne répond pas aux exigences de base en matière de service minimum dans les secteurs essentiels au sens strict du terme.

- 4(A)** En 2019, l'inspection du travail de Parral a suspendu un vote de grève après que le projet de négociation a été présenté, que l'entreprise y a répondu et que l'audience d'objection a été tenue, les travailleurs en étant au stade du vote sur la dernière offre de l'entreprise, avec éventuellement une grève à la clé.

Les officiers ministériels préalablement désignés avaient été sollicités dans les délais impartis, et le processus de vote avait déjà commencé. Alors que ce processus de vote avait déjà été mené à bien dans une commune et qu'il était en cours dans plusieurs autres de la Septième région de Maule, un membre de l'inspection du travail de Parral a ordonné l'arrêt du vote et, par conséquent, l'arrêt des négociations entre le Syndicat national des manipulatrices d'aliments Víctor Jara et la société Soser S.A., apparemment sans autre objectif que celui que d'empêcher l'approbation de la grève.

C'est dans ce contexte que l'inspection du travail de Parral a publié la résolution n° 16, qui annulait la négociation en cours. Après un recours en illégalité afférent à cette décision, la direction du service concerné a annulé la résolution n° 16 par l'entremise de la résolution n° 24, mais tout en publiant simultanément une autre résolution parachevant cette infraction, à savoir la résolution n° 25, qui invalidait définitivement la négociation réglementée.

Le but de ces résolutions était d'empêcher le vote et l'approbation de la grève dans le cadre de la négociation en question, en sapant le seul outil de pression dont disposaient les travailleuses pour maintenir un rapport de force avec l'employeur.

C'est ce que corrobore le fait que l'inspection elle-même ait reconnu dans sa résolution n° 16 que les travailleuses avaient soumis leur projet de négociation le 16 avril 2019 et que la demande afférente au service minimum avait été déposée le 2 mai 2019, soit à une date postérieure à la soumission du projet de contrat collectif, qui avait eu lieu à cette époque car il existait un contrat collectif arrivant à échéance le 30 mai 2019. À cet égard, la législation en vigueur concernant le service minimum stipule ce qui suit:

[...] L'employeur devra envoyer par écrit à tous les syndicats existants de l'entreprise, au minimum cent quatre-vingts jours avant l'expiration de l'instrument collectif en vigueur, sa proposition d'organisation du service minimum et des équipes d'urgence dans l'entreprise, et en envoyer une copie à l'inspection du travail. S'il existe plus d'un instrument collectif en vigueur dans l'entreprise, les cent quatre-vingts jours susmentionnés seront calculés en fonction de l'instrument collectif dont l'échéance est la plus proche.

Et la demande de service minimum mentionnée dans la résolution de l'inspection était datée du 24 mai 2019, à savoir à quatre jours du terme du contrat collectif. Cette mesure abusive a causé un préjudice économique grave aux travailleuses et entraîné l'affaiblissement du syndicat et la création d'un syndicat patronal.

La négociation a été suspendue abusivement en raison de la demande de service minimum de la société Soser S.A., sachant qu'il n'avait jamais été décidé par la Direction du travail de concéder un service minimum à cette société. Il ne s'agissait donc que d'une excuse pour empêcher le syndicat de négocier de manière réglementée, ce qui constitue, de l'avis de nombreuses travailleuses, une mesure fallacieuse.

Résolutions jointes:

- 4(A.1)** Résolution n° 16, du 13 mai 2019, qui annule la négociation collective conjointe des syndicats de manipulatrices d'aliments Víctor Jara, Gabriela Mistral et Manuel Rodríguez.
- 4(A.2)** Résolution n° 24, qui abroge la résolution n° 16 de l'inspection du travail de Parral.
- 4(A.3)** Résolution n° 25, du 30 mai 2019, de l'inspection du travail de Parral, qui rejette à nouveau le recours en illégalité déposé par la Commission syndicale chargée de la négociation, et qui démontre l'abus et le détournement des demandes de service minimum pour entraver la négociation collective.

La situation décrite constitue une infraction manifeste aux conventions internationales n°s 87 et 98, en ce qu'elle contrevient à la jurisprudence du Comité de la liberté syndicale et de la Commission de l'application des normes concernant les services essentiels au sens strict du terme. Autrement dit, en étendant l'obligation de service minimum à des services non essentiels au sens strict du terme, et en tentant de transférer la responsabilité de l'État à des travailleurs sous-traités par l'État, la notion de service minimum va ici bien au-delà de la jurisprudence de l'OIT.

- 4(B.1)** À cet égard, la résolution n° 43, du 10 mai 2019, signée par Marisol Marchant San Martín, inspectrice municipale du travail de l'inspection de Santiago Poniente, concernant le service minimum applicable à l'entreprise Hendaya, en constitue un autre exemple, puisqu'elle légalise de fait l'annulation du droit de grève en ordonnant aux syndicats négociant avec l'entreprise Hendaya de maintenir en activité plus de 70 pour cent des travailleuses concernées par la négociation collective. Pour ce faire, la résolution s'appuie sur des dispositions du Code du travail qui contreviennent à la convention n° 98 et au droit de grève des travailleurs en cas d'échec des négociations avec l'entreprise. Elle contrevient également à la jurisprudence du Comité de la liberté syndicale et de la Commission de l'application des normes concernant le service minimum dans les secteurs non essentiels au sens strict du terme.
- 4(B.1)** Nous joignons le document: Service minimum autorisé pour réaliser pendant la grève des tâches correspondant à la charge de travail de 70 pour cent des travailleuses en négociation.
- 4(B.3)** Citons également la résolution n° 0693, du 8 mars 2018, signée par Christian Melis Valencia, qui autorise le service minimum des travailleuses de la société Aliservice S.A., en obligeant chacune d'entre elles à préparer 140 portions par jour, soit 100 pour cent de plus de ce que fixent les appels d'offres: TRAVAIL FORCÉ.

4(C) L'inspection du travail a également ordonné que les syndicats respectent un service minimum dans l'entreprise Alicopsa, alors en négociation avec les syndicats de manipulatrices, conformément à une autorisation accordée par les autorités en 2018.

4(C.1) Nous joignons la décision de l'inspection concernant le service minimum chez Alicopsa. Actuellement, une manipulatrice d'aliments peut préparer un maximum de 70 portions par jour, et on compte déjà environ 2 000 femmes atteintes de maladies professionnelles graves liées au surmenage et à la surexploitation dont elles ont souffert dans leur vie professionnelle. Et une inspectrice municipale décide aujourd'hui qu'une manipulatrice doit préparer non pas un maximum de 70 portions, mais plus de 110 (110 dans la société Hendaya, 140 dans la société Aliservice S.A., 120 dans d'autres).

Ces résolutions, qui sont toutes abusives, contreviennent en outre aux normes internationales du travail, telles que les conventions n^{os} 87 et 98 de l'OIT. Elles reposent sur des fondements erronés, comme l'hypothèse selon laquelle les travailleuses seraient responsables de l'exécution d'une obligation qui incombe à l'État chilien. La responsabilité de l'alimentation des enfants n'incombe pourtant pas aux travailleuses d'une entreprise sous-traitante de l'État, mais bien à l'État lui-même. Cela légitime d'autre part une surexploitation inhumaine en soumettant les travailleuses au travail forcé d'avoir à produire entre 110 et 140 portions par jour, soit le double (200 pour cent) des cadences approuvées par la direction du JUNAEB dans les appels d'offres, qui sont de 70 portions par jour maximum. Dans un autre cas, la Direction du travail a établi qu'en cas de grève chaque travailleuse des équipes d'urgence devrait préparer seule 120 portions, abolissant de fait le droit de grève, ce qui va à l'encontre de l'article 3 de la convention n^o 87. Dans cette convention, le service minimum est limité par le droit accordé aux syndicats d'organiser leurs activités, un droit qui, à l'instar du droit de grève, se trouve de fait aboli, sans compter l'instauration d'un travail forcé pour les travailleuses des équipes d'urgence, aggravant encore leurs maladies professionnelles. Et, lorsqu'elles tombent malades, elles sont licenciées et se retrouvent au chômage, sans indemnités ni protection d'aucune sorte.

Nous sommes extrêmement préoccupés par la pratique récurrente du gouvernement qui consiste à ne pas répondre aux demandes des organes de contrôle de l'OIT, les infractions y afférentes demeurant impunies. Dans ce secteur de la manipulation d'aliments, les entreprises ont donc sollicité l'instauration d'un service minimum qui leur a été accordé par la Direction du travail, mais avec des critères différents selon les entreprises, certaines étant autorisées à un degré d'exploitation des travailleuses plus élevé que d'autres. Mais, en tout état de cause, ces services minimums autorisés limitent, entravent ou abolissent le droit de grève tout en augmentant les dommages potentiels à la santé des travailleuses. Le nombre de travailleuses en négociation concernées par les services d'urgence autorisés dans ces entreprises dépasse largement les 60 pour cent, et elles se retrouvent obligées de s'acquitter de 100 pour cent des tâches de celles qui sont en grève. Quel est alors le sens de la grève si elle n'affecte pas la préparation de l'ensemble des portions ni la prise en charge complète de l'alimentation de tous les enfants? Elle deviendrait purement symbolique et perdrait toute utilité, en ne permettant pas d'équilibrer le rapport de force entre les parties.

Le gouvernement a refusé de transmettre des informations à ce sujet aux organes de contrôle, parce qu'il sait très bien que la convention n^o 87 n'est pas respectée et que la grève est impraticable. En effet, qui va risquer de se lancer dans une grève que l'on sait perdue d'avance? Dans la pratique, le service minimum a permis d'abolir le droit de

grève dans le secteur de la manipulation d'aliments et dans d'autres. De fait, dans les secteurs concernés par un service minimum, le droit de grève est entravé.

5. Erreurs d'interprétation et négligences dans le calcul du nombre de travailleurs concernés par des négociations collectives

Il y a méprise quant à l'entité à laquelle revient l'obligation de calculer le nombre de travailleurs concernés par des négociations avec les entreprises, ce qui affecte la validité et la légalité des négociations collectives en cours. En effet, les inspections du travail confient la responsabilité de justifier le nombre de travailleurs concernés à l'organisation syndicale et non à l'entreprise elle-même. On se base parfois sur des documents des mois précédents, et non sur ceux du mois où se déroule la négociation collective, ce qui crée de la confusion et ne reflète pas la réalité. Comme nous l'avons déjà fait remarquer lors des négociations entre deux syndicats et la société Aliservice S.A., l'inspection du travail a finalement décidé à cette occasion que ce sont les travailleurs qui doivent prouver que les entreprises emploient du personnel, ce qui est totalement absurde, puisque ce ne sont pas les syndicats qui embauchent ce personnel. Autrement dit, on leur demande quelque chose d'impossible à réaliser avant de les sanctionner d'une suspension ou de l'annulation de leurs négociations pour avoir failli dans la mise en œuvre d'une tâche impossible.

6. Pratiques antisyndicales et non-respect des droits fondamentaux

Des pratiques antisyndicales, des licenciements en dépit de l'immunité syndicale, des campagnes de diffamation et autres entraves ont été signalés dans différentes régions (Temuco, Illapel, San Bernardo, entre autres), soit autant d'atteintes à la liberté syndicale et au droit de négociation collective.

Les inspections du travail refusent de procéder à des contrôles, et ce même lorsque la législation en vigueur les oblige à mener des enquêtes à la suite d'une plainte et à porter de tels agissements des entreprises devant les tribunaux, mais elles ne le font tout simplement pas, laissant ainsi les travailleurs complètement démunis.

7. Non-respect des normes internationales et de la législation, et refus d'appliquer les conventions ratifiées et de mettre en conformité toute législation contraire aux conventions internationales

Il a été constaté que la Direction du travail avait refusé d'enquêter sur des actions et pratiques antisyndicales de chefs de service à l'encontre de dirigeants syndicaux du secteur public. Plusieurs dispositions du Code du travail et autres résolutions de la Direction du travail en matière de droit d'organisation et de négociation volontaire sont contraires aux conventions internationales ratifiées par le Chili, et en particulier à la convention n° 98 et aux articles 3 et 4 de la convention n° 87 de l'OIT.

Le 30 janvier 2024, la Confédération des travailleurs des secteurs public et privé du Chili a soumis au Directeur du travail une demande d'abrogation tacite des dispositions d'un certain nombre d'articles du Code du travail qui contreviennent aux conventions ratifiées par le Chili, et notamment aux conventions n°s 87, 98, 135 et 151.

Cette demande énumère donc les articles du Code du travail pour lesquels une abrogation tacite est sollicitée:

- Article 357: demande d'abrogation tacite des paragraphes 2 à 7.

- Article 359: demande d'abrogation tacite du paragraphe sur le service minimum (le paragraphe est décrit dans la demande).
- Article 364: demande d'abrogation tacite des paragraphes 4, 5 et 7 pour non-respect de l'article 3 de la convention n° 87.
- Article 408: demande d'abrogation tacite de la phrase suivante: «Pour qui la négociation se fera toujours sur une base volontaire», ainsi que du libellé ci-après: «Le délai pour manifester sa décision quant à la volonté de négocier est de trente jours à compter de la présentation de la proposition. En cas de réponse affirmative, le même délai s'applique.»
- Article 409: demande d'abrogation tacite du paragraphe suivant: «Sous réserve de l'approbation préalable de l'assemblée générale, conformément aux dispositions des statuts. En l'absence de dispositions statutaires applicables, ladite approbation sera obtenue à la majorité absolue des membres de l'assemblée générale, au scrutin secret tenu sous le contrôle d'un officier ministériel.»

En février 2025, le département juridique de la Direction du travail a envoyé par courrier électronique la décision n° 911, datée du 30 décembre 2024, dans laquelle il répond comme suit à la demande d'abrogation tacite des articles qui contreviennent aux conventions ratifiées:

[...] Par conséquent, sur la base des dispositions juridiques mentionnées, de la jurisprudence administrative invoquée et des considérations exposées, je vous informe par la présente que cette direction n'est pas habilitée à déclarer l'abrogation tacite de certaines des dispositions du Code du travail régissant la négociation collective et qui, selon vous, ne seraient pas conformes aux conventions n°s 87 et 98 de l'OIT.

En d'autres termes, la Direction du travail ne le souhaite pas et ne disposerait pas, selon elle, des pouvoirs nécessaires pour abroger tacitement les dispositions en infraction, tout en émettant des réserves à cet égard. Et elle omet également d'interpréter comme il se doit le fait qu'une norme de niveau inférieur enfonce une norme de niveau supérieur. Elle se contente de trouver des excuses et permet, pour ce faire, que les droits fondamentaux des travailleurs organisés continuent d'être ignorés.

Ci-joints les documents suivants:

- 7(A)** Demande de la Confédération générale des travailleurs des secteurs public et privé CGTP, en date du 29 janvier 2024.
- 7(B)** Décision n° 911, en date du 30 décembre 2024, mais envoyée récemment en 2025, dans laquelle la Direction du travail se déclare incompétente pour abroger les dispositions du Code du travail qui enfreignent les conventions internationales ratifiées par le Chili.

8. Décisions juridiques obtenues par les organisations de travailleurs, avec des entreprises condamnées pour non-respect des droits ou pratiques antisyndicales, et dont la sanction la plus lourde est que ces entreprises ne peuvent plus conclure de contrats avec l'État jusqu'à deux ans après l'exécution par les tribunaux desdites décisions, limitant ainsi le droit de répondre à des appels d'offres et de faire des affaires avec l'État

Toutefois, l'État chilien, par l'entremise du JUNAEB, ignorant les exigences du cahier des charges des appels d'offres et violant ses propres normes juridiques, à savoir la loi elle-même, a attribué, en dépit de l'interdiction y afférente, des contrats auxdites entreprises sanctionnées, alors que dans ces cas précis la peine la plus lourde et la plus dissuasive consistait précisément à ne plus pouvoir signer de contrats avec l'État.

Cela s'est produit avec les sanctions décidées par les tribunaux du travail à l'encontre des entreprises Departamental et Merken SPA, avec lesquelles l'État a signé, par l'intermédiaire du JUNAEB, des contrats de fourniture de rations alimentaires, alors qu'il ne devait pas le faire. Quelle est alors la raison d'être de ce que l'on appelle l'État de droit si les propres responsables de sa mise en œuvre y contreviennent et ne sanctionnent pas les violations des droits fondamentaux?

9. Actes arbitraires et illégaux et autres actions et décisions indues des inspections du travail portant gravement préjudice aux organisations syndicales et ne respectant pas les conventions n^{os} 87, 98, 135 et 151

9(A) Refus par l'inspection du travail de Santiago Poniente de suspendre la grève pendant les périodes de vacances. Non-application par l'inspection du travail de Santiago Poniente de la suspension des négociations en cours entre le syndicat interentreprises et la société Hendaya

De manière illégale et arbitraire, l'Inspection municipale du travail de Santiago Poniente a refusé de suspendre un processus de négociations en cours en raison du début anticipé (de juillet à juin) des congés scolaires d'hiver, qui coïncidaient de ce fait avec le début de la grève. Ce refus s'explique par la non-application par l'inspection des décisions en la matière de la Direction du travail, qui stipulent que les négociations collectives, les grèves, et même la transmission obligatoire d'informations par l'entreprise dans le cadre des négociations collectives, soient suspendues pendant les congés scolaires.

En dépit des réglementations exigeant la suspension des grèves et des activités de négociation collective, y compris la transmission d'informations des entreprises aux syndicats, pendant les périodes de vacances, l'inspection a poursuivi le processus, ce qui a bien sûr affecté les négociations du syndicat avec la société Hendaya.

Il est plus qu'évident qu'il y a eu ici collusion entre l'inspection du travail et l'entreprise, ce qui a gravement nui aux travailleuses. Celles-ci ont obtenu moins d'avantages que les autres syndicats de Maipú et d'autres régions, car elles n'ont pu atteindre le quorum requis pour les négociations et ont donc signé des accords non réglementés avec l'entreprise, rendant ainsi la discrimination flagrante, l'entreprise ayant profité d'une décision inappropriée de l'inspection municipale de Santiago Poniente.

Face à cette décision arbitraire, le syndicat a interjeté appel de la décision de l'inspection, conformément à la législation en vigueur. Aujourd'hui, un an après le dépôt de ce recours en réexamen, l'inspection de Santiago Poniente n'a ni résolu le problème ni répondu audit recours, alors qu'elle ne disposait que de cinq jours pour ce faire. Il s'agit d'un arbitraire flagrant et d'un abus de pouvoir de l'inspection portant préjudice aux travailleuses et au syndicat.

9(B) Actes illégaux et arbitraires de l'inspection municipale du travail du secteur Est de Santiago

Depuis 2018, cette inspection a systématiquement et ouvertement pris parti pour le consortium Merken SPA. Elle a ainsi tenté d'annuler les négociations collectives, tout d'abord en prétendant que les syndicats ne disposaient pas du quorum requis pour négocier. Plus de 2 000 travailleuses, représentées par cinq syndicats, étaient concernées par les négociations, et la règle discriminatoire en vigueur à l'encontre des syndicats interentreprises exige de ceux-ci qu'ils représentent au moins 10 pour cent des effectifs de l'entreprise. Ils peuvent donc négocier s'ils comptent plus de 250 membres. L'entreprise n'ayant pas contesté le quorum, ou du moins les syndicats n'en ayant été informés ni par celle-ci ni par l'inspection du travail, il n'a

pas été nécessaire de répondre à cette supposée contestation. Les listes de travailleuses syndiquées – plus de 2 000 – ont d'ailleurs démontré que le quorum était largement atteint, et l'inspection a donc dû changer de prétexte pour annuler les négociations, arguant désormais que les travailleuses n'avaient pas prouvé leur statut de manipulatrices d'aliments. Un recours a été déposé contre cette décision arbitraire et le tribunal a donné raison aux syndicats plaignants, en statuant que l'inspection avait eu tort et en ordonnant la poursuite des négociations collectives.

La Direction du travail, dont on est en droit de supposer qu'elle est chargée de l'application de la loi, et notamment des conventions n^{os} 87, 98, 151 et 135 de l'OIT, a interjeté appel du jugement rendu en faveur des travailleuses. L'inspection du travail a de son côté mis trois ans à se conformer à la décision de justice, en recourant à de nombreux subterfuges. Elle a d'abord refusé d'autoriser le vote de la grève par les cinq syndicats concernés, en prétextant que les autres syndicats avaient déjà conclu des conventions collectives, violant ainsi la décision du tribunal et autorisant l'entreprise à mettre en œuvre toutes sortes de pratiques antisyndicales. L'entreprise a par exemple procédé à l'incorporation à des conventions collectives existantes de 1 600 travailleuses parties prenantes au processus de négociation, dont la poursuite avait pourtant été ordonnée par le tribunal, ou au licenciement de membres de la famille des dirigeantes syndicales et autres travailleuses proches de la direction des syndicats.

Le fait d'ignorer une condamnation pour pratiques antisyndicales avantage évidemment l'entreprise. Alors que se tenaient des négociations conformes à la législation en vigueur, la Direction du travail a refusé de saisir les tribunaux pour y dénoncer la pratique antisyndicale consistant à licencier des travailleurs jouissant de l'immunité syndicale, n'a rien fait pour réintégrer les travailleuses licenciées dans ce cadre et n'a pas traité les plaintes concernant les tentatives de corruption des dirigeants de la FENAMA et de la CGTP.

Le degré de négligence dont a fait preuve cet organisme de l'État était tel que les travailleuses ont dû intenter une action en justice pour outrage au tribunal afin de contraindre l'inspection à se conformer aux décisions prononcées. Cette plainte est restée au point mort et les tribunaux l'ont classée sans suite sans que les coupables n'aient été sanctionnés.

9(C) Actes illégaux et arbitraires de l'inspection municipale du travail de Temuco

Cette inspection du travail a également refusé de reconnaître l'immunité des travailleuses qui étaient en négociation collective, et le tribunal du travail de Temuco a ensuite rejeté la plainte déposée pour pratiques antisyndicales à la suite de ces licenciements. En effet, la Juge du travail de Temuco a souligné dans sa décision que cette immunité avait déjà pris fin, en ce qu'elle ne durerait que quelques jours et non pas jusqu'à trente jours après la signature du contrat collectif, comme l'indique pourtant la loi.

9(D) Actes illégaux et arbitraires des inspections du travail d'Illapel et de Coquimbo

Ces inspections ont procédé à l'enregistrement de conventions collectives à Coquimbo et à Illapel, alors qu'elles savaient pertinemment qu'une négociation collective réglementée était en cours et qu'un différend opposait les syndicats participants à la Direction du travail à la suite d'une décision de cette dernière. Ce différend avait par ailleurs été porté devant les tribunaux après une action en justice intentée par les syndicats, tandis que la négociation collective réglementée entre cinq syndicats interentreprises et la société Merken SPA se poursuivait dans l'attente d'une décision de justice. Les travailleuses figurant sur les conventions enregistrées par les inspections étaient pourtant bien parties prenantes de la négociation réglementée, et tout indique que ces enregistrements étaient manifestement destinés à entraver les négociations menées par les cinq syndicats. Il était en effet inapproprié de procéder à ces

enregistrements puisque les travailleuses concernées s'inscrivaient déjà dans le cadre d'une négociation en cours.

L'excuse invoquée par les inspections a consisté à dire que ces négociations se déroulaient dans le cadre de l'article 314 du Code du travail, raison pour laquelle il était approprié de les enregistrer en tant qu'instruments collectifs. Selon Direction du travail, il était donc légal pour l'entreprise de se livrer à des pratiques antisyndicales vu que la loi le permettait. Cela constitue clairement une violation flagrante de la convention n° 98 de l'OIT, étant donné que l'article 314 du Code du travail permet aux entreprises de proposer à des syndicats ou à des groupes de travailleurs de signer des conventions collectives en dehors de toute réglementation, affaiblissant ainsi les négociations collectives menées par des syndicats indépendants des patrons et de l'État.

Nous sommes ici clairement en présence d'une règle qui ne vise pas à faciliter les négociations collectives, mais plutôt à affaiblir les syndicats autonomes et les négociations collectives menées par des syndicats qui exercent leurs fonctions de défense et de représentation des travailleurs.

Cette règle, qui enfreint la convention n° 98, devrait donc être tacitement abrogée, en ce qu'elle contredit les règles de négociation collective en ne prévoyant pas de protection pour les participants aux négociations collectives ni le droit de grève pour celles et ceux qui négocient au titre de l'article 314.

9(E) Actes illégaux et arbitraires de l'inspection municipale du travail de Maipo-San Bernardo

La Direction du travail de San Bernardo persiste à refuser de reconnaître la décision de justice qui a rejeté la tentative de l'inspection du travail d'inclure un tiers dans les négociations entre l'entreprise Departamental et le Syndicat national des travailleurs SME. Elle a interjeté appel de cette décision, qui donnait suite à la demande du syndicat SME d'inclure toutes les travailleuses à la présence desquelles s'était opposée l'entreprise. L'inspection du travail avait précédemment inclus aux discussions une autre entreprise sans lien avec les négociations, validant ainsi l'argument de l'entreprise, présenté hors délai, visant à exclure des négociations un groupe de travailleuses, alors même que l'entreprise n'avait pas émis d'objection dans un premier temps.

9(F) Actes illégaux de l'inspection du secteur Nord de Santiago

Dans le cadre des négociations collectives entre le Syndicat national des travailleurs et des manipulatrices d'aliments Víctor Jara et l'entreprise Aliservice S.A., l'inspection du travail du secteur Nord de Santiago a annulé les négociations au motif que les syndicats n'avaient pas atteint le quorum. L'inspection a affirmé que l'entreprise avait fourni des tableaux afférents au paiement des cotisations sociales indiquant un effectif de 6 000 salariés en mars 2024, alors même que de tels documents, d'un volume nécessairement important, n'ont jamais été transmis. L'effectif réel était alors de 2 200 salariés, un chiffre toujours d'actualité. Dans sa réponse, la société a reconnu 440 des travailleuses qui figuraient sur les listes de négociation, mais a contesté le statut de plus de 400 autres, prétendument au motif qu'elles ne travaillaient pas pour elle. Les syndicats ont prouvé que plus de 200 de ces dernières étaient effectivement employées et en activité, ce qu'a également corroboré l'inspection. Par conséquent, s'il est avéré que plus de 600 personnes étaient concernées par la négociation, comment peut-on conclure que le quorum n'avait pas été atteint?

10. Usage de dispositions du Code du travail de la part de multinationales pour tenter de licencier des dirigeants syndicaux de la Confédération générale des travailleurs des secteurs public et privé

La multinationale Nestlé a demandé la dissolution du syndicat de base, que dirige le secrétaire général de la Confédération générale des travailleurs des secteurs public et privé – CGTP.

Les faits: Au mois de novembre 2022, les dirigeants du Syndicat national interentreprises des travailleurs de l'alimentation ont reçu un appel téléphonique de M^{me} Angelica Bustamante, une inspectrice du travail de la région métropolitaine de Maipú, au cours duquel elle a demandé aux dirigeants syndicaux de se présenter rapidement afin de lui remettre, à la demande de l'entreprise, un ensemble de documents du syndicat, parmi lesquels figuraient:

- Le registre des membres et l'acte de constitution. Cette requête a été faite à la demande expresse de la société Nestlé Chile S.A.
- Une commission d'enquête a été créée au sein de l'inspection du travail, sous le numéro 1309/2022/1537, et a été portée à la connaissance des dirigeants syndicaux par l'inspection du travail de Maipú, après que ceux-ci ont demandé des informations complémentaires pour en savoir plus sur ce qui se passait.

L'inspection du travail n'a jamais remis aux dirigeants syndicaux de copie de la demande de dissolution du syndicat et de ses motifs ni aucun des autres documents justifiant cette requête. La direction du syndicat a procédé à la remise de l'ensemble des informations requises, mais a refusé de laisser un exemplaire du registre de ses membres, considérant cela comme une violation flagrante des principes d'autonomie et de liberté syndicales, outre le danger que cela représente pour la pérennité de l'emploi des membres du syndicat. Il existe en effet un précédent à l'occasion duquel, après la transmission à des fins comptables de la liste du personnel syndiqué à l'entreprise, des actes de représailles avaient été menés, avec des licenciements sélectifs de travailleurs syndiqués, et ce au seul motif de leur affiliation au syndicat.

Le syndicat a donc présenté tous les documents requis à la responsable des relations de travail de l'inspection du travail de Maipú, qui a vérifié la validité de l'affiliation et l'activité des membres de l'organisation syndicale. Le syndicat a toutefois expressément requis la confidentialité quant à l'identité de ses membres, et ce pour les raisons indiquées ci-dessus. Il s'agit d'un syndicat très actif, avec de nombreuses activités, dont les dirigeants sont des travailleurs actifs de la société Nestlé Chile S.A. et qui dispose de son propre siège social, sis Cinco de Abril n° 450, commune de Maipú. Sa nature juridique est celle d'un syndicat interentreprises, qui regroupe et organise des travailleurs de différentes entreprises, dont Nestlé Chile S.A.

Historiquement, les personnes touchées ont été non seulement des dirigeants syndicaux au sein de l'entreprise et des membres fondateurs de la Fédération des syndicats de la société Nestlé-Services et activités connexes, ce qui est un fait de notoriété publique au sein de l'entreprise et de la commune de Maipú, mais également des membres et fondateurs de la Confédération des travailleurs des secteurs public et privé et de la Centrale autonome des travailleuses et travailleurs du Chili.

La Fédération des syndicats de la société Nestlé-Services et activités connexes est également affiliée à l'UISTAACT, à savoir l'Union internationale des syndicats de travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation, du commerce, de l'industrie textile et similaires, elle-même affiliée à la Fédération syndicale mondiale.

Les dirigeants syndicaux ont dû se rendre dans divers pays du continent où la société Nestlé a des filiales et des travailleurs, comme le Pérou ou la Colombie, et ont également activement participé, avec des membres d'autres pays, à l'instar de travailleurs de Nestlé de France, d'Argentine et de Cuba, à différents congrès de travailleurs de l'alimentation, aussi bien dans le pays qu'à l'étranger.

Tout cela est également connu de la société Nestlé Chile, étant donné que les dirigeants en question doivent faire usage de leur temps de délégation syndicale chaque fois qu'ils doivent assister à de tels événements.

Au sein de la société Nestlé Chile, il s'agit du seul syndicat actif à assurer la défense des travailleurs et de leurs droits, puisque les autres syndicats n'ont d'autre fonction que de signer les conventions collectives que la société leur impose.

La Direction du travail n'a pas donné suite à cette requête de dissolution du syndicat, mais la société Nestlé Chile S.A., insatisfaite de cette décision de l'organe administratif, a intenté devant les tribunaux du travail, le 29 septembre 2023, une action en justice pour obtenir un Jugement déclaratoire d'inopposabilité pour abus de droit à l'encontre du syndicat, au prétexte que celui-ci aurait été créé pour le bénéfice personnel de celles et ceux qui le dirigent. On peut toutefois affirmer avec certitude que les dirigeants actuels ont déjà été sanctionnés par l'entreprise, étant donné que leurs salaires sont gelés depuis 2019, sans aucune augmentation des rémunérations et autres avantages.

Le 11 septembre 2024, le tribunal a rendu un jugement de première instance dans lequel il est donné une suite favorable aux demandes de l'entreprise concernant d'autres syndicats inclus dans la même action, mais pas à la demande de dissolution du syndicat dont fait partie le secrétaire général de la Confédération générale des travailleurs des secteurs public et privé – CGTP, qui a été créée en mars 2014.

Face à cette décision du tribunal, la société a déposé un recours en nullité devant la Cour d'appel de Santiago, mais à ce jour aucune audience n'a encore été tenue à cet égard. Cela montre surtout que le procès ne visait pas seulement à supprimer les droits de plusieurs syndicats et à les dissoudre, mais que le principal objectif, non atteint à ce jour, consistait plutôt à éliminer le syndicat présidé par le secrétaire général de la CGTP.

Auparavant, les dirigeants de ce syndicat avaient en effet dû recourir à plusieurs reprises aux inspections et aux tribunaux du travail pour dénoncer la société Nestlé Chile S.A. en raison de diverses pratiques antisyndicales.

De son côté, la multinationale norvégienne Mowi Chile S.A., anciennement Marine Harvest, a déposé auprès du tribunal du travail de Puerto Montt une requête préliminaire de licenciement à l'encontre du dirigeant de la CGTP, où était également sollicitée la production de tous les documents du syndicat de base. Dans cette requête, il est déclaré que ce syndicaliste est dirigeant d'une fédération affiliée à la CGTP et qu'il fait également partie de la direction de la CGTP elle-même. L'entreprise estime ainsi que s'il n'est pas actuellement dirigeant d'un syndicat de base, il ne peut bénéficier de l'immunité syndicale lui permettant d'exercer ses activités syndicales sans risquer le licenciement.

La législation qui accorde aux employeurs le droit de s'immiscer dans les affaires syndicales, en totale contradiction avec l'article 3 de la convention n° 87, est très préjudiciable, car elle leur permet de constituer des dossiers pour tenter de prouver qu'il existe des abus de droit et obtenir ainsi, par le biais des tribunaux, l'autorisation de licencier des dirigeants syndicaux gênants, et ce afin de lancer un avertissement aux autres. En d'autres termes, il s'agit de tentatives visant à museler les syndicats.

Ci-joints les documents suivants:

- 10(A)** Décision du tribunal du travail acceptant partiellement une requête de dissolution de syndicats présentée par l'entreprise multinationale Nestlé. Non-respect d'un article de la convention n° 87.
- 10(B)** Requête préliminaire visant la production de documents par les dirigeants de la CGTP.

11. Sanctions à l'encontre de dirigeants syndicaux du secteur public en raison du signalement de mauvaises pratiques, conformément à leurs obligations syndicales et professionnelles

Dans le secteur public chilien, des dirigeants syndicaux sont sanctionnés et harcelés par leur hiérarchie, qui engage des procédures administratives et les suspend de leurs fonctions au motif qu'ils ont respecté les obligations procédant de leurs activités syndicales, notamment en recevant des plaintes de membres de leur syndicat avant de les transmettre à leurs supérieurs. Nous présentons ici la situation passée et présente de syndicalistes de la Caisse de prévoyance de la Gendarmerie chilienne (Dipreca), ainsi que celle d'autres responsables syndicaux du secteur public, qui ont été suspendus de leurs fonctions.

La présidente de l'Association nationale des fonctionnaires de la Dipreca (ANFUD), M^{me} Janette Droguett Navarro, a été attaquée et harcelée au motif de ses activités syndicales, qui découlent directement de ses responsabilités en qualité de présidente de l'association en question. Le 24 avril 2024, trois associations de fonctionnaires de la Dipreca ont envoyé un courrier officiel, dûment signé et cacheté par ces organisations, où elles se plaignent de ne pas avoir été reçues par l'autorité compétente et du maintien en fonction du directeur par intérim de la Dipreca, alors même qu'il avait été déclaré inéligible à toute fonction publique à la suite de son licenciement pour manquement à l'intégrité administrative et non-respect de ses obligations dans un autre service de l'État.

À la suite de cette plainte, des attaques ont été lancées contre cette dirigeante, ainsi qu'une campagne d'ingérence dans les affaires syndicales de l'association ANFUD. Compte tenu de cette situation, le 16 mai, le conseil d'administration de l'association a déposé une plainte auprès de la Direction du travail.

1. Au mois d'avril 2024, une procédure d'enquête administrative a été engagée à son encontre.
2. Le 9 septembre 2024, elle est appelée à témoigner dans le cadre de cette procédure, tandis que le procureur lui notifie sa suspension préventive le temps de l'enquête (suspension qui s'est prolongée pendant sept mois).
3. Au mois d'avril 2025, elle est notifiée de la cessation de cette suspension préventive et d'une proposition de sanction, à savoir trois mois de suspension avec le paiement de 50 pour cent du salaire et une rétrogradation de six échelons.
4. L'avocat de la dirigeante s'est conformé à l'ensemble de la procédure, qui avait pourtant été engagée en dépit de ce qui est stipulé tout au long de l'enquête administrative, où le procureur chargé de l'instruction indique qu'il n'est pas possible d'engager une telle procédure au motif qu'elle impliquerait des accusations liées à sa qualité de responsable syndicale, ce qu'a corroboré le procureur général.

Le directeur par intérim n'est pas au courant de la proposition (à cette date), et une plainte pour pratiques antisyndicales avait déjà été déposée au mois de juin 2024 auprès du Contrôleur général de la République, qui l'avait acceptée dans son intégralité (la dirigeante est

en attente d'une décision) avant de l'envoyer à un nouveau procureur. De manière surprenante, celui-ci suspend la dirigeante à titre préventif et réclame la sanction maximale, à savoir la révocation.

Le nouveau directeur titulaire, M. Carlos Capurro, accepte partiellement les sanctions proposées et fixe une peine de suspension d'un mois avec 50 pour cent du salaire et une rétrogradation de six échelons.

À ce jour, les procédures suivantes sont encore en cours:

- Une plainte a été déposée auprès du Contrôleur général de la République pour pratiques antisyndicales. La Direction du travail avait de son côté refusé d'enquêter, arguant qu'il ne lui appartenait pas d'enquêter sur les pratiques antisyndicales à l'encontre d'un fonctionnaire, ce pour quoi une plainte a également été déposée auprès du Parquet pour prévarication administrative.
- Un recours a été formé devant la Cour d'appel pour non-respect de l'obligation d'explicitier le fondement juridique des actes administratifs, comme l'exige la loi n° 19.880 régissant les procédures administratives. Une décision de la Cour suprême à cet égard est en attente.
- Des démarches sont en cours en vue d'une action en justice devant les tribunaux du travail.

Ci-joints les documents suivants:

- 11.1. Lettre des associations de fonctionnaires de la Dipreca au chef de DIGENPOL
- 11.2. Lettre au Président de la République
- 11.3. Réponse de la Présidence de la République
- 11.4. Plainte auprès de la Direction du travail pour pratiques antisyndicales
- 11.5. Décision n° 1300-18334.2024
- 11.6. Nouvelle lettre au Président de la République

12. Persécution et harcèlement de travailleuses et travailleurs du secteur public de la part de supérieurs arrogants et passivité des organes de contrôle de l'État

Comme dans le cas susmentionné de la dirigeante Janette Droguett Navarro, de nombreux autres fonctionnaires, dirigeantes et dirigeants du secteur public sont victimes de harcèlement au travail, de harcèlement sexuel et de persécution syndicale de la part de la hiérarchie de différentes institutions de l'administration publique.

Des «procédures d'enquête administrative» sont utilisées pour réprimer les activités des dirigeantes et dirigeants syndicaux chaque fois qu'ils exigent le respect de la législation du travail et des droits sociaux. Des plaintes antérieures déposées auprès de l'OIT en témoignent.

L'État chilien est malheureusement devenu un employeur qui viole les droits fondamentaux de ses fonctionnaires. Depuis le retour de la démocratie dans les années quatre-vingt-dix, les gouvernements successifs ont eu recours aux mêmes pratiques antisyndicales utilisées par la direction de certaines entreprises privées pour entraver l'action des dirigeantes et dirigeants syndicaux.

Un autre fait révélateur des pratiques antisyndicales de l'État chilien et de ses gouvernements est leur inexécution des conventions relatives à la liberté syndicale et autres conventions internationales ratifiées, dont la convention n° 144 sur les consultations tripartites.

Dans le secteur public chilien, des négociations de revalorisation salariale ont lieu chaque année en octobre et novembre. Ce processus de négociation est marqué par le fait que le gouvernement n'accepte la participation que d'une seule organisation, et ce malgré l'existence de quatre fédérations syndicales, qui ne sont même pas consultées. Le gouvernement préfère s'appuyer sur l'organisation qui lui est la plus favorable pour imposer des revalorisations qui, au cours de ces dernières années, ont entraîné une baisse de pouvoir d'achat de plus de 5 pour cent. Les accords sont conclus par en haut et présentés au Parlement déjà signés, sans aucune consultation des travailleurs. Chaque organisation est libre de son positionnement, mais lorsqu'il s'agit de négocier les salaires et les avantages sociaux, tous les syndicats concernés du secteur public devraient pouvoir participer, et il convient de ne pas se contenter d'approuver sans consultation des mesures qui finiront par impacter la qualité de vie de tous les fonctionnaires du secteur public.

La Centrale autonome des travailleuses et travailleurs du Chili – CAT – et son Front des travailleuses et travailleurs du secteur public – FTSP – n'ont pas été invités aux négociations de 2024. Ces organisations avaient pourtant présenté au gouvernement des propositions, et notamment une demande de compensation des pertes de salaire subies par les fonctionnaires en raison de revalorisations salariales récentes inférieures à l'inflation, provoquant une perte de pouvoir d'achat de plus de 5 pour cent, soit une baisse de salaire en termes réels.

La CAT et le FTSP ont adressé des courriers au Président de la République, au ministre du Travail et de la Sécurité sociale et au ministre des Finances, demandant à participer à la table des négociations ou, à défaut, la création d'une seconde table de négociations. Une réclamation en ce sens a également été déposée, mais leurs demandes ont malheureusement été ignorées et ils ont été exclus des négociations.

Il est fort regrettable que cette pratique consistant à conclure des accords défavorables aux travailleurs avec des amis ou avec des dirigeants proches du gouvernement soit devenue une mauvaise habitude dans de nombreux pays de la région.

Ci-joints les documents suivants:

- 12.1. Lettre de réclamation du Front des travailleuses et travailleurs du secteur public de la CAT
- 12.2. Lettre au Président de la République
- 12.3. Lettre aux ministres négociateurs: ministre des Finances; ministre du Travail

13. Perte de droits du travail, non-respect des contrats collectifs, réductions salariales et destruction des syndicats dans les transports publics urbains de voyageurs de Santiago (RED) (ex-transantiago)

Les transports publics urbains de Santiago, la capitale du Chili, ont entamé en 2007 un processus de modernisation, baptisé Transantiago, impliquant des changements radicaux dans la manière de fournir ce service à la population.

Historiquement, jusqu'en janvier 2007, les transports publics urbains de voyageurs étaient assurés par un petit nombre de petites et moyennes entreprises nationales, sans aucune subvention de l'État. Le système et les entreprises étaient financés par les usagers grâce au paiement des titres de transport.

Depuis février 2007, la mise en œuvre du nouveau système de transports publics urbains – Transantiago – est largement contrôlée par des multinationales (à hauteur de 70 pour cent). Le système est désormais exploité par de grandes entreprises qui emploient environ 22 000 personnes. Dans le cadre de ce processus de modernisation, les travailleurs et leurs

organisations syndicales authentiques n'ont pas encore été pris en considération par les différents gouvernements.

Si cette modernisation de la flotte a amélioré la qualité des transports dans le Grand Santiago – grâce à des autobus électriques modernes (électromobilité) –, les tarifs sont élevés, et les subventions de l'État ne profitent pas directement aux usagers, étant donné qu'une part importante de celles-ci sert surtout à garantir la rentabilité des entreprises exploitant le système, enrichissant ainsi des multinationales et quelques hommes d'affaires grâce aux fonds publics.

Dans ce contexte, les travailleuses et les travailleurs sont les grands oubliés du processus. Le système fonctionne sur la base de délégations de service public délivrées par le ministère des Transports et des Télécommunications, d'une durée moyenne de cinq ans, et assorties de contrats de concession renouvelables. Il arrive également que des entreprises concessionnaires fassent faillite, ou que le ministère des Transports résilie des concessions pour les attribuer à d'autres opérateurs.

Ce contexte est selon nous extrêmement préjudiciable aux droits fondamentaux des 22 000 travailleurs du réseau de transports publics urbains (RED).

En effet, à chaque expiration de contrat, faillite d'entreprise ou nouvel appel d'offres public, les travailleuses et les travailleurs se retrouvent sans aucune protection face aux grandes entreprises. L'absence de négociation sectorielle au Chili, où seules les négociations d'entreprise sont autorisées, conduit les employeurs à imposer des conditions de travail et des salaires au rabais aux travailleurs, qui perdent ainsi tous les droits acquis auprès de leur ancienne entreprise. Tous les progrès accomplis en matière de syndicalisation, de contrats collectifs, d'augmentations salariales et d'amélioration des conditions de travail s'évanouissent à chaque nouvel appel d'offres. Les syndicats disparaissent, les contrats collectifs prennent fin et, par conséquent, les salaires diminuent, en ce que les nouvelles entreprises sélectionnées embauchent les travailleurs avec les plus bas salaires possibles.

Les fédérations et les confédérations sont empêchées de mener des négociations collectives à l'échelle sectorielle, de telle sorte que les organisations syndicales dépendent de la volonté des entreprises, et parfois des pouvoirs publics (en raison des subventions publiques). L'État, par l'intermédiaire du ministère des Transports et des Télécommunications, devrait veiller à ce que les appels d'offres incluent des conditions d'emploi équivalentes ou supérieures à celles négociées collectivement avec l'entreprise sortante, quelle qu'en soit la raison, étant donné que c'est l'État lui-même qui, par ses financements, assure la viabilité économique du système de transport de la capitale. La Confédération nationale unitaire des travailleurs des transports et activités connexes du Chili, la CONUTT, ses fédérations affiliées et ses syndicats de base ont été gravement affectés par la mauvaise volonté des gouvernements et des ministères en matière de garantie des droits accordés aux travailleurs par les conventions de l'OIT.

14. Pratiques antisyndicales de la société Agrosuper: refus du droit à la négociation collective réglementée, imposition de conventions collectives et tentative d'élimination du syndicat des travailleurs de la société AGROSUPER (RSU 06040059)

Agrosuper est une entreprise chilienne qui occupe une position dominante dans le secteur agroalimentaire. Avec plus de soixante-dix ans d'histoire, cette entreprise, fondée par Gonzalo Vial Vial dans la région d'O'higgins en 1955, a commencé par produire des œufs, avant de se

développer grâce à la production de poulets vivants, donnant naissance à la marque Súper Pollo et à l'usine de Lo Miranda, dans la sixième région.

En 1989 commence la production de saumon dans la région des lacs. En 2002 était inaugurée l'usine Rosario d'abattage de porcs. En 2011, Agrosuper acquiert la marque Sopraval à 100 pour cent et se lance dans la production de dinde. En 2019, l'entreprise acquiert Aqua Chile et potentialise sa production de saumon. En 2020, une filiale d'Agrosuper spécifique aux secteurs de la viande et de l'aquaculture est créée. En 2022, la première succursale durable est inaugurée à Hijuelas, dans la région de Valparaíso.

Aujourd'hui, Agrosuper est l'une des plus importantes entreprises agroalimentaires du Chili, une multinationale présente dans plus de 64 pays qui propose une large gamme de produits, et notamment du poulet, du porc, de la dinde, des charcuteries et du saumon.

Elle emploie plus de 15 000 personnes. Ces travailleuses et travailleurs contribuent au développement durable de l'entreprise dans les plus diverses zones de production, succursales et agences du Chili et de l'étranger.

Fin 2023, la filiale Agrosuper de San Vicente de Tagua Tagua a invité le syndicat à négocier collectivement une convention collective au titre de l'article 314 du Code du travail, qui n'offre aucun droit aux travailleurs. La même invitation a été lancée à tous les syndicats de l'entreprise.

Il convient de noter que depuis vingt-neuf ans cette entreprise impose des conditions de travail et de rémunération par le biais de conventions collectives (il s'agit d'instruments collectifs auxquels les travailleurs ne participent pas et qui ne prévoient pas le droit de grève). Réuni en assemblée générale, le syndicat a décidé d'opter pour des négociations collectives réglementées, où les travailleuses et les travailleurs participent, prennent des décisions et disposent du droit de grève.

En 2024, à la suite de cette décision du syndicat, prise en assemblée générale, d'entamer des négociations collectives réglementées, l'entreprise a mis en œuvre une série de pratiques antisyndicales de toutes sortes visant à affaiblir le syndicat et à semer la peur parmi les travailleuses et les travailleurs.

Ces manœuvres et autres actions ont été menées par la direction dans le but de saper l'influence du syndicat. La présidente du syndicat, M^{me} Isabel Castro, a été la cible d'attaques brutales: insultes, messages diffamatoires dans les toilettes et les couloirs de l'entreprise, et harcèlement direct.

Des plaintes ont été déposées auprès de la Direction du travail pour des pratiques antisyndicales et autres violations des droits fondamentaux que l'inspection du travail a pu corroborer.

L'entreprise n'a pas souhaité négocier de manière réglementée et a menacé de licencier les travailleuses et les travailleurs impliqués, dont des membres des familles de dirigeants syndicaux. Elle a également fait appel à des sociétés externes pour poursuivre les licenciements de travailleurs membres du syndicat dissident.

Cette accumulation de manœuvres illégales a porté ses fruits pour l'entreprise, le nombre de travailleurs syndiqués ayant considérablement diminué. Le fait de conditionner le maintien dans l'emploi à la sortie du syndicat dissident a fonctionné: le nombre de membres est passé de 670 à 180. L'entreprise a pu obtenir un tel résultat car l'État, par le biais de l'inspection du travail, n'est pas intervenu à temps pour contrôler ces pratiques antisyndicales et imposer les sanctions correspondantes.

Et le syndicat n'est malheureusement pas parvenu à obtenir des négociations collectives réglementées. Le 30 juillet 2024, nous avons dû nous réunir afin de tenter de sauver le syndicat qu'ils étaient en train d'anéantir. Il s'agissait également de préserver les droits au travail des membres et dirigeants du syndicat. Le courage de ces travailleurs a été sans bornes. Ceux qui sont restés, et ils sont nombreux, ont résisté et, bien qu'affaiblis, tentent de se reconstruire.

Le Syndicat d'entreprise des travailleurs d'Agrosuper (RSU 06040059) reste droit dans ses bottes et attend réparation de l'État chilien pour sa négligence. Il est inacceptable que, en dépit de la ratification des conventions n^{os} 87 et 98, le Chili n'impose aucune sanction dissuasive contre le harcèlement systématique et la violation brutale des droits fondamentaux des travailleurs syndiqués, qui doivent subir ces terribles agressions de la part de l'entreprise sans que celle-ci ne soit sanctionnée à la hauteur du préjudice subi par ses salariés.

Ci-joints les documents suivants:

14.1. Certificat de validité du syndicat

14.2. Procès-verbal de médiation pour pratiques antisyndicales

15. Refus des autorités et des employeurs de fournir aux syndicats les moyens nécessaires à l'exercice de leurs activités légitimes, et notamment des moyens matériels, tels qu'une domiciliation juridique, un local approprié et autres installations disposant de l'électricité et de moyens de communication permettant de réunir leurs membres

Malgré les demandes de mise à disposition de locaux appartenant à l'État pour le fonctionnement des fédérations et confédérations affiliées à la Centrale autonome des travailleuses et travailleurs, que ce soit dans les différentes régions du pays ou dans la région métropolitaine, aucun local n'a été proposé ou attribué. Pourtant, sous les gouvernements précédents, au moins deux des quatre centrales légalement constituées ont pu bénéficier de locaux spacieux et bien équipés pour le bon fonctionnement de ces organisations, avec suffisamment d'espace pour accueillir de grandes assemblées dans la région métropolitaine. De plus, sous le gouvernement actuel, une centrale s'est vu attribuer plusieurs locaux dans différentes régions du pays, tout comme d'autres organisations de la société civile, révélant ainsi une discrimination intolérable et inacceptable dans un pays démocratique.

16. Non-respect du droit des organisations syndicales nationales à participer aux réunions d'instances tripartites nationales et internationales, aux négociations salariales du secteur public et aux négociations de revalorisation du salaire minimum. Octroi de privilèges à une organisation aux dépens des autres

Les différents gouvernements chiliens ont perpétué une pratique très néfaste, à savoir de négocier avec des organisations du même bord politique et d'exclure des négociations annuelles sur le salaire minimum les organisations autonomes dont l'affiliation politique est différente ou éloignée du gouvernement en place. Sous la coalition «Concertación», seuls les membres des partis gouvernementaux pouvaient participer, à quelques exceptions près, et la situation n'a toujours pas changé. Lors des dernières négociations sur le salaire minimum, ils n'ont tenu compte que de leurs amis, et le même scénario s'est reproduit lors des négociations dans le secteur public. Deux réclamations ont été déposées à cet égard, mais ils ont choisi de ne négocier qu'avec une seule organisation et d'en informer la CAT par l'intermédiaire de fonctionnaires de troisième rang. Des rencontres ont eu lieu avec des représentants de la CAT

pour tenter d'apaiser les tensions, mais tout avait déjà été convenu au niveau supérieur avec l'autre organisation.

Les négociations avec les fonctionnaires publics ont abouti à des accords inférieurs à l'inflation. Les économistes prévoient en effet une baisse réelle du pouvoir d'achat de plus de 5 pour cent. Cela semble être la principale motivation de la stratégie adoptée par le gouvernement: réduire progressivement les salaires des travailleurs du secteur public. Et, pour ce faire, ils ont fait appel à leurs alliés afin de donner l'illusion de négociations, mais il s'agissait en réalité d'une collusion visant à diminuer la valeur réelle des salaires avec le soutien d'un syndicat ami ou progouvernemental.

II. Contexte juridique et fondements normatifs

1. Principes du droit du travail

Les principes du droit du travail constituent des lignes directrices essentielles qui sous-tendent le droit du travail dans son ensemble et servent de mécanismes de protection et d'équilibre au sein des relations de travail. Les plus pertinents sont les suivants:

- Principe de protection: Il s'agit de la pierre angulaire du droit du travail. Il repose sur l'idée que, face à des inégalités de fait entre travailleur et employeur (découlant du pouvoir économique de celui-ci), la loi doit s'efforcer de corriger ce déséquilibre en protégeant le travailleur. Ce principe se concrétise en fonction de trois règles:
 - *In dubio pro operario*: En cas de doute quant à l'interprétation d'une norme, il faut opter pour celle qui est la plus favorable au travailleur.
 - Norme la plus favorable: Lorsque plusieurs normes s'appliquent à une même situation, il convient d'appliquer la plus favorable au travailleur.
 - Conditions les plus favorables: Les nouvelles normes ne peuvent pas imposer de conditions de travail en-deçà de celles qui sont déjà plus favorables au travailleur.
- Principe de l'inaliénabilité des droits: Les travailleurs ne peuvent en aucun cas renoncer volontairement aux droits que leur confère le droit du travail. Ce principe vise à empêcher que la partie la plus faible ne subisse des pressions pour renoncer à des droits essentiels.
- Principe de continuité de la relation de travail: L'objectif est d'établir une relation de travail stable et durable, en privilégiant la sécurité de l'emploi et en limitant le pouvoir de licenciement de l'employeur.
- Principe de primauté des faits: En cas de divergence entre ce qui se passe en pratique et ce que stipulent des documents ou autres accords, les faits doivent prévaloir.
- Principe de raisonabilité: Ce principe implique que les décisions prises et les actions menées dans le cadre professionnel doivent être logiques, équitables et proportionnées, et éviter l'arbitraire.
- Principe de bonne foi: Dans le cadre des relations de travail et des processus de négociation, employeurs et travailleurs doivent agir avec loyauté, honnêteté et intégrité.
- Principe de la liberté syndicale: Ce principe reconnaît le droit des travailleurs et des employeurs de constituer des organisations syndicales et d'y adhérer, ainsi que d'exercer sans entrave leurs activités de défense de leurs intérêts collectifs et professionnels. Ce principe s'avère fondamental pour la négociation collective.

Négociation collective

La négociation collective constitue un processus fondamental des relations de travail qui permet aux employeurs et aux organisations de travailleurs (syndicats) de négocier et de convenir des conditions d'emploi et de travail, ainsi que de la régulation de leurs propres relations. Ce processus aboutit généralement à une convention collective ou à un contrat collectif qui fait force de loi pour les parties et établit des conditions de travail généralement plus avantageuses que les minimums légaux.

Influence des principes du droit du travail sur la négociation collective

Les principes du droit du travail régissent non seulement les relations de travail individuelles, mais exercent également une influence décisive sur la négociation collective:

- Principe de protection: Il se manifeste dans la négociation collective en veillant à ce que les conventions collectives ne puissent pas aggraver les conditions minimales établies par la loi. Il s'agit au contraire de chercher à les améliorer en offrant des avantages supplémentaires aux travailleurs.
- Principe d'inaliénabilité: À l'instar de la loi, les accords conclus dans le cadre de la négociation collective établissent des droits auxquels les travailleurs ne peuvent pas renoncer à titre individuel.
- Principe de la liberté syndicale: Ce principe constitue la base même de la négociation collective. Sans la liberté syndicale pour s'organiser et représenter les intérêts des travailleurs, la négociation collective serait inefficace ou inexistante. Ce principe garantit le droit des syndicats de négocier librement et sans ingérence.
- Principe de bonne foi: Ce principe s'avère essentiel à la table des négociations. Les deux parties sont tenues de négocier de bonne foi, ce qui implique de s'asseoir à la table des négociations avec une intention sincère de parvenir à un accord, de fournir les informations nécessaires et de ne pas recourir à des pratiques déloyales à même d'entraver le processus.
- Principe de primauté des faits: Dans le cadre de l'application des conventions collectives, en cas de divergence, la priorité est donnée à ce qui se passe réellement dans l'entreprise plutôt qu'à ce qui peut être écrit.
- Principe de continuité: Les conventions collectives établissent généralement des mécanismes visant à garantir la stabilité des conditions de travail convenues et à maintenir l'emploi.

En résumé, les principes du droit du travail constituent un cadre protecteur et structurant pour la négociation collective, garantissant ainsi son efficacité pour améliorer les conditions de travail et équilibrer les rapports de force entre capital et travail. La négociation collective constitue quant à elle l'une des principales manifestations de l'autonomie collective et de la liberté syndicale, soit autant de droits fondamentaux sur le lieu de travail.

2. Conventions n^{os} 87, 98, 135 et 151 de l'OIT

Les conventions n^{os} 87 et 98 de l'Organisation internationale du Travail (OIT) sont deux conventions fondamentales qui constituent des piliers essentiels du droit international du travail. Ensemble, elles établissent les principes de la liberté syndicale et du droit d'organisation et de négociation collective, qui sont indispensables à l'existence et au bon fonctionnement de la négociation collective au niveau mondial.

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

La convention n° 87 est l'instrument international qui consacre le droit fondamental à la liberté syndicale. Ses principes clés sont les suivants:

- Liberté de constitution et d'affiliation: Elle reconnaît aux travailleurs et aux employeurs le droit de constituer les organisations qu'ils jugent appropriées et d'y adhérer, sans autorisation préalable ni distinction d'aucune sorte. Cela implique la liberté de choisir la forme que prendront les organisations en question, leurs statuts et leurs règlements.
- Autonomie syndicale: Les organisations de travailleurs et d'employeurs ont le droit d'élaborer leurs statuts, d'élire librement leurs représentants, d'organiser leur gestion et leur activité, et de formuler leur programme d'action en dehors de toute ingérence des pouvoirs publics. La dissolution ou la suspension de ces organisations par voie administrative est proscrite.
- Liberté de constituer des fédérations et des confédérations: Le droit des organisations de base de constituer des fédérations et des confédérations, ainsi que celui de s'y affilier et d'adhérer à des organisations internationales de travailleurs et d'employeurs, est reconnu.
- Protection contre l'ingérence de l'État: Les États Membres s'engagent à prendre toutes les mesures nécessaires et appropriées pour garantir le libre exercice du droit syndical et à s'abstenir de toute intervention de nature à limiter ce droit ou à en entraver l'exercice légal.

En matière de négociation collective, la convention n° 87 est la condition sine qua non à son existence et à son efficacité. Sans le droit fondamental à la liberté syndicale, c'est-à-dire sans la possibilité donnée aux travailleurs de s'organiser librement en syndicats indépendants, il n'existerait aucune entité capable de mener à bien des négociations collectives dans des conditions d'égalité et de représentativité. Cela permet de garantir l'existence d'interlocuteurs légitimes pour représenter les travailleurs.

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

La convention n° 98 complète la convention n° 87 en mettant l'accent sur la protection du droit d'organisation et la promotion de la négociation collective. Ses principales dispositions sont les suivantes:

- Protection contre la discrimination syndicale: Les travailleurs doivent jouir d'une protection adéquate contre tout acte de discrimination tendant à porter atteinte à la liberté syndicale en matière d'emploi. Cela inclut l'interdiction de conditionner l'embauche et le maintien dans l'emploi à la non-affiliation ou à la désaffiliation syndicale, ou encore celle du licenciement ou de tout autre traitement préjudiciable au motif de l'appartenance syndicale ou de la participation à des activités syndicales.
- Protection contre les actes d'ingérence: Les organisations de travailleurs et d'employeurs doivent bénéficier d'une protection adéquate contre toute ingérence réciproque. Il s'agit ainsi d'empêcher les employeurs ou leurs organisations d'encourager la formation de syndicats qu'ils peuvent contrôler («syndicats jaunes») ou de les soutenir financièrement pour contrôler ou limiter leur autonomie.
- Promotion de la négociation collective: Les États Membres doivent adopter des mesures adaptées au contexte national afin d'encourager et de promouvoir le développement et l'usage les plus larges de procédures de négociation volontaire entre les employeurs et leurs

organisations, d'un côté, et les organisations de travailleurs, de l'autre, dans le but de réglementer les conditions d'emploi par le biais de conventions collectives.

C'est à la convention n° 98 que revient de promouvoir et de protéger la négociation collective en tant que mécanisme privilégié de réglementation des conditions d'emploi. En interdisant toute discrimination et ingérence antisyndicales, elle garantit la liberté d'action des syndicats et le déroulement des négociations collectives dans un cadre d'égalité et de bonne foi, sans pressions indues de la part des employeurs.

Elle impose aux États de créer un environnement propice à la négociation volontaire entre les parties.

Les conventions n°s 87 et 98 sont interdépendantes et constituent le fondement du droit international du travail en matière de relations collectives. Leur impact combiné sur la négociation collective est considérable:

Fondement juridique et protection: Elles fournissent un cadre juridique international qui garantit le droit à la négociation collective et protège les acteurs concernés (syndicats et employeurs) contre toute ingérence et discrimination.

1. Autonomie des parties: Elles renforcent l'autonomie des organisations syndicales et patronales en leur permettant de déterminer librement leurs stratégies et le contenu de leurs négociations, sans intervention excessive de l'État.
2. Équilibre des forces: En protégeant la liberté syndicale, en favorisant la négociation et en permettant aux travailleurs de participer à la fixation de leurs conditions de travail par l'intermédiaire de leurs représentants, elles contribuent à équilibrer le rapport de force entre employeurs et travailleurs.
3. Promotion du dialogue social: Elles encouragent le dialogue social en tant que mode privilégié de résolution des conflits du travail et de conclusion d'accords mutuellement avantageux, contribuant ainsi à la paix et à la stabilité sociales.
4. Développement des systèmes nationaux: Elles ont incité de nombreux pays à adapter leur législation nationale afin de garantir ces droits, et ont également influencé la structure et la portée des systèmes de négociation collective à l'échelle mondiale.

En résumé, la convention n° 87 jette les bases d'organisations syndicales libres et indépendantes, tandis que la convention n° 98 garantit à ces organisations l'exercice de leur droit de négociation collective sans entrave et sur un pied d'égalité. Toutes deux s'avèrent essentielles à un système de relations professionnelles démocratique et équitable, où la négociation collective joue un rôle central dans la détermination des conditions de travail.

Rôle de contrôle de la Direction du travail

Au Chili, la Direction du travail (DT) joue un rôle fondamental dans la surveillance et la garantie du respect du droit du travail, dont la négociation collective.

Mission de la Direction du travail:

- Promouvoir, protéger et garantir les droits des travailleurs et des travailleuses, en y intégrant une perspective de genre et en mettant en œuvre des mécanismes à même de renforcer le dialogue social, et veiller au respect effectif de la législation afférente au travail, à la sécurité sociale et à la santé et sécurité au travail, afin de favoriser l'émergence de relations de travail justes et équitables entre travailleurs et travailleuses, employeurs et employeuses, et organisations syndicales.

Les objectifs stratégiques de la Direction du travail sont les suivants:

- Garantir un travail décent et des conditions de travail équitables, par le biais du contrôle du respect de la législation afférente au travail, à la sécurité sociale et à la santé et sécurité au travail, de la gestion opportune, rapide et efficace des plaintes, et de l'utilisation de technologies de l'information permettant le ciblage des inspections, tant en matière d'inspections sollicitées que programmées, et en intégrant également la surveillance électronique en sa qualité d'outil à large spectre.
- Définir le sens et la portée du droit du travail à travers la publication d'avis juridiques intégrant une perspective de genre et contribuant à l'instauration de relations de travail justes et équitables entre travailleurs et travailleuses, employeurs et employeuses, et organisations syndicales.
- Améliorer la qualité et la portée des produits et services directement destinés aux usagères et aux usagers, en y intégrant activement leurs points de vue, en diversifiant les mécanismes de participation citoyenne axés sur l'égalité femmes-hommes, et en permettant de recueillir la parole citoyenne sur les politiques, les programmes et les enjeux à même d'affecter la population.
- Promouvoir le dialogue social tripartite par le biais de systèmes alternatifs de règlement des différends, de groupes de travail et de conseils tripartites régionaux d'usagères et d'usagers, contribuant ainsi à la promotion du travail décent tout en y intégrant une perspective de genre.

I. Propositions de modifications réglementaires

Compte tenu du contexte factuel et juridique ici exposé, nous demandons l'application immédiate de toutes les conventions sur la liberté syndicale et la négociation collective ratifiées par le Chili.

Les méthodes adoptées à cet effet par la Direction du travail, à qui revient au premier chef cette responsabilité, ainsi que par le ministère du Travail relèvent de la décision du gouvernement. La législation nationale contient toutefois suffisamment de dispositions juridiques en vigueur permettant d'avancer rapidement en matière d'interprétation des normes par la Direction du travail, notamment en identifiant clairement les dispositions qui contreviennent aux conventions internationales et en abrogeant tacitement toutes celles qui sont incompatibles avec les droits conférés par les conventions n^{os} 87, 98, 135 et 151 de l'OIT. Cela fait aujourd'hui vingt-six ans que les travailleurs chiliens attendent cela, mais les droits accordés par les conventions internationales n'ont toujours pas été mis en application.

À cet égard et compte tenu des dispositions du Code civil chilien, en particulier de celles relatives à l'abrogation de la loi, nous estimons qu'il est possible de procéder à une abrogation tacite des lois concernées, sous réserve d'une réelle volonté politique en ce sens de la part du gouvernement.

Tout cela présuppose que, en vertu du fait que les conventions internationales n^{os} 87, 98, 135 et 151 ont été formellement intégrées à la législation nationale en vigueur, il ne saurait exister de dispositions internes contraires à celle-ci. Par conséquent, l'ensemble des dispositions juridiques contraires à ces conventions doivent être tacitement abrogées par un moyen ou un autre, de caractère non législatif, étant entendu que le Congrès a déjà converti les conventions ratifiées en lois de la République:

- Article 314 du Code du travail: abrogation. De toute évidence, cela affaiblit la négociation collective, fragmente le processus de négociation, caractérise une attaque à l'encontre de la représentation syndicale et constitue un moyen de légitimation de pratiques antisyndicales inavouables.
- Article 357 Code du travail: dans le paragraphe 1, abrogation de la phrase «sauf dans les conditions prévues au présent article». Abrogation des paragraphes 2 à 7.
- Article 359 du Code du travail: abrogation du paragraphe 1.
- Article 364 du Code du travail: abrogation des paragraphes 4, 5 et 7, qui empêchent les syndicats d'exercer leur droit d'organiser leurs activités et de formuler leurs programmes. Définition arbitraire de la composition de la commission syndicale chargée de la négociation.
- Article 408 du Code du travail.

Dans ces circonstances, les délégués travailleurs présents à la 113^e Conférence internationale du Travail, dont les noms figurent en en-tête de cette présentation, se voient dans l'obligation de déposer cette plainte contre le gouvernement du Chili, conformément à l'article 26 de la Constitution, pour non-respect des conventions n^{os} 87 et 98 de l'OIT.

À cette fin, nous demandons au Conseil d'administration d'instituer une commission d'enquête chargée d'examiner cette plainte. Les plaignants se réservent le droit de soumettre en temps opportun des informations complémentaires à cet égard.

Les articles 26 à 29 et 31 à 34 de la Constitution de l'OIT détaillent la procédure selon laquelle les délégués des travailleurs peuvent déposer une plainte contre les gouvernements. Ces articles prévoient également la procédure d'institution d'une commission d'enquête et de définition de son mandat et de ses fonctions.

Propositions de mesures urgentes à adopter

La situation décrite est si grave que votre intervention est également nécessaire pour établir l'urgence de ces situations, qui portent gravement atteinte aux droits des travailleuses dans le cadre des processus de négociation collective en cours.

En foi de quoi nous demandons:

- L'annulation des résolutions de la Direction du travail ici contestées.
- La publication d'un avis permettant aux syndicats de voter la grève en cas de différends réglementaires. L'application à la lettre de l'article 340 point (g) du Code du travail.
- Dans la négociation avec l'entreprise Soser S.A., désignation d'un officier ministériel pour superviser le vote de la grève. Respect des décisions judiciaires.
- L'indemnisation à la charge de l'État des travailleuses et des syndicats concernés pour le préjudice subi par les travailleuses en raison de la négligence de l'État et des responsabilités que portent à cet égard les organes de l'État, tels que la Direction du travail et le JUNAEB.
- Travailleurs et syndicats concernés par les négociations chez Aliservice S.A., Alimab, Départemental, Fedir Chile SPA., et Soser S.A.
- La réintégration des travailleuses licenciées d'Aliservice en 2024.
- Le respect du droit applicable dans les procès en cours.
- La rédaction d'avis réglementant et clarifiant les agissements des inspections du travail.

- L'ouverture d'enquêtes concernant les actes illégaux et arbitraires de fonctionnaires d'organes de l'État chilien.

Par conséquent,

Au vu du contexte factuel et juridique susmentionné, et en vertu de l'article 26 de la Constitution de l'OIT, nous déposons la présente plainte contre le gouvernement de l'État du Chili pour violation de la liberté syndicale et du droit de négociation collective. Nous requérons qu'elle soit traitée comme il se doit et, en définitive, qu'il y soit donné une suite favorable, ce pour quoi nous demandons au Conseil d'administration:

- I. d'instituer une commission d'enquête, en vertu des articles 26 à 29 et 31 à 34 de la Constitution de l'OIT, qui définissent la procédure selon laquelle les délégués des travailleurs peuvent déposer une plainte. Ces articles prévoient également la procédure d'institution d'une commission d'enquête et de définition de son mandat et de ses fonctions.

Les délégués travailleurs du Pérou et du Panama à la 113^e session de la Conférence de l'OIT, dont la signature figure à la fin de ce paragraphe, répondant à la demande expresse d'organisations syndicales se disant victimes de violations graves et répétées des droits conférés par les conventions n^{os} 87, 98, 135 et 151 de l'OIT, ratifiées par le gouvernement du Chili en 1999, déposent cette plainte en vertu de la Constitution de l'OIT et demandent l'institution d'une commission d'enquête visant l'État du Chili, ainsi que la mise en œuvre des procédures de l'OIT destinées à la désignation de ladite commission d'enquête.

Il s'agit par ce biais de demander au gouvernement de l'État du Chili de:

- 1.1. ordonner la mise en application effective des conventions relatives à la liberté syndicale ratifiées par le Chili, et notamment des conventions n^{os} 87, 98, 135 et 151 de l'Organisation internationale du Travail, aujourd'hui en vigueur;

- 1.2. procéder à l'abrogation tacite des dispositions suivantes:

- Article 314 du Code du travail: abrogation. De toute évidence, cela affaiblit la négociation collective, fragmente le processus de négociation, caractérise une attaque à l'encontre de la représentation syndicale et constitue un moyen de légitimation de pratiques antisyndicales inavouables.
- Article 357 Code du travail: dans le paragraphe 1, abrogation de la phrase «sauf dans les conditions prévues au présent article». Abrogation des paragraphes 2 à 7.
- Article 359 du Code du travail: abrogation du paragraphe 1.
- Article 364 du Code du travail: abrogation des paragraphes 4, 5 et 7, qui empêchent les syndicats d'exercer leur droit d'organiser leurs activités et de formuler leurs programmes. Définition arbitraire de la composition de la commission syndicale chargée de la négociation.
- Article 408 du Code du travail.

- 1.3. Prendre d'urgence les mesures suivantes:

- L'annulation des résolutions de la Direction du travail ici contestées.
- La publication d'un avis permettant aux syndicats de voter la grève; l'application à la lettre de l'article 340 point (g) du Code du travail.

- Dans la négociation avec l'entreprise Soser S.A., désignation d'un officier ministériel pour superviser le vote de la grève; respect des décisions judiciaires.
- L'indemnisation à la charge de l'État des travailleuses et des syndicats concernés pour le préjudice subi par les travailleuses; responsabilités que portent à cet égard les organes de l'État, tels que la Direction du travail et le JUNAEB.
- Travailleurs et syndicats concernés par les négociations chez Aliservice S.A., Alimab, Departamental et Fedir Chile SPA:
 - o La réintégration des travailleuses licenciées d'Aliservice.
 - o Le respect du droit applicable dans les procès en cours.
 - o La rédaction d'avis réglementant et clarifiant les agissements des inspections du travail.
 - o L'ouverture d'enquêtes concernant les actes illégaux et arbitraires de fonctionnaires d'organes de l'État chilien.

(Signé) République du Pérou
(délégué travailleur)

(Signé) République du Panama
(délégué travailleur)